

Memoria Integrada 2025



ACERCA DE ESTE REPORTE

GRI 2-2, 2-3, 2-14

Presentamos nuestra sexta memoria integrada anual, una iniciativa que transparenta la gestión de AFP Capital y que permite dar a conocer a nuestros grupos de interés los principales logros y desafíos de la compañía. Los contenidos abarcan aspectos sociales, ambientales, climáticos, de gobierno corporativo y financieros, comprendidos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025. Entendemos este informe como un instrumento de divulgación, pero también como una guía para conducirnos en nuestro camino continuo hacia la excelencia y contribución al desarrollo sostenible. Este documento ha sido elaborado en referencia al estándar Global Reporting Initiative (GRI) en su versión 2021. Además, cumple con la norma de divulgación de la Superintendencia de Pensiones de Chile y con la Norma de Carácter General N°461/519 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

Tanto este documento como los Estados Financieros han sido aprobados por el Directorio de la compañía, organismo que es informado de manera permanente de los avances en componentes relacionados con las materias ambientales, climáticas, sociales y de gobernanza, en línea con nuestro compromiso con la búsqueda de un futuro mejor para todos. Los datos reportados en la memoria incluyen a todas las entidades consideradas en los Estados Financieros.

INFORMACIÓN

NCG N°461 2; GRI 2-1

NOMBRE:

Administradora de Fondos de Pensiones Capital S.A.

DOMICILIO LEGAL:

Avenida Apoquindo N° 4820, comuna de Las Condes, Santiago de Chile.

RUT:

98.000.000-1

REGISTRO DE VALORES:

Inscripción N° 0272

TELÉFONO:

600 660 0900

CASILLA:

Clasificador 25, correo 9, Santiago.

CONTACTO:

sostenibilidadafpcapital@afpcapital.cl

PÁGINA WEB:

www.afpcapital.cl

Índice

01. Sobre nosotros	6	06. Cercanía con afiliados y pensionados	77
Principales hitos	7	Nuestra oferta de valor	78
Nuestra historia	9	Calidad del servicio	81
Nuestro propósito y principios	11	Protección y accesibilidad a los productos	85
Productos, servicios y canales de atención	12	07. Personas	88
Desempeño económico	16	Perfil de la dotación y diversidad	89
Rendimiento y administración de fondos	18	Cultura organizacional	91
02. Sistema de Pensiones y Panorama de Inversión	20	Gestión del talento	92
Marco regulatorio y legislativo	21	Salud, seguridad y relaciones laborales	98
Cambios normativos	24	Derechos Humanos	101
Reforma previsional	25	08. Gestión de proveedores	103
Contexto económico y social	27	Política de proveedores	105
Estrategia de inversión	29	Selección y evaluación de proveedores	106
03. Gobierno corporativo	36	Características y pagos	108
Responsabilidad y gestión	37	09. Compromiso con el entorno	111
Composición del Directorio	38	Cambio climático y gestión eficiente de los recursos	112
Facultades y políticas	45	Inversión social	117
Administración	46	10. Anexos	120
Ética y cumplimiento	48	Accionistas, filiales y coligadas	121
Gestión de riesgos	52	Hechos esenciales y sanciones	126
04. Compromiso con la sostenibilidad	59	Declaración de responsabilidad	126
Nuestro capital y contribución a los grupos de interés	61	Carta de verificación	127
Análisis de doble materialidad	66	Tabla de contenidos e indicadores	128
Vinculación con el entorno	68	Estados Financieros	143
05. Tecnología y Seguridad	70		
Innovación y digitalización	71		
Seguridad de la información	73		





Carta del Presidente

GRI 2-22

A nuestros accionistas:

Tengo el agrado de presentarles la Memoria Integrada 2025, que recoge los avances, resultados y desafíos de nuestra gestión en un año especialmente relevante para la compañía, industria y el sistema previsional chileno. Fue un ejercicio marcado por un entorno económico y geopolítico exigente, una alta sensibilidad pública respecto del futuro de las pensiones y, al mismo tiempo, por hitos de enorme trascendencia para el país, entre ellos, la aprobación de la reforma previsional y el inicio de una nueva etapa de implementación. Para AFP Capital, esto implicó anticipar capacidades y ajustar procesos con el fin de responder oportunamente a los requerimientos regulatorios y operativos que esta transición demanda.

En este contexto, nuestra administradora mantuvo la continuidad operacional y la calidad del servicio en estándares exigentes, respaldados por sistemas de gestión, riesgos y certificaciones ISO. Además, en coherencia con nuestra cultura de poner al afiliado y pensionado en el centro, avanzamos en fortalecer la oferta de valor para ellos con el Informe de Pensiones Personalizado (IPP), que en forma clara y simple permite conocer el estado de los ahorros previsionales, proyectar escenarios de pensión y facilitar la toma de decisiones más informada.

Con esta iniciativa, reafirmamos una vez más nuestro compromiso de establecer una relación de confianza y un acompañamiento permanente con ellos en el largo plazo.

La rentabilidad tuvo un desempeño sobresaliente, fuimos N°1 en los multifondos A, B y C, y también lideramos con destacados resultados en los fondos D y E. Este resultado no fue fruto del azar ni de una coyuntura puntual. Fue gracias a una estrategia de inversión consistente, rigurosa y disciplinada, sustentada en la diversificación, la gestión activa de riesgos y una visión de largo plazo de los mercados, que nos posicionó como número uno en los último siete años, lo que finalmente se traduce en mayores saldos para los ahorros y una mejor pensión.

La rentabilidad es estructural para la construcción de las pensiones, ya que detrás de cada punto adicional de retorno hay más ahorro acumulado, más resiliencia financiera y mejores perspectivas de pensión futura para las personas. En un año en que la renta variable global y local tuvo un rol particularmente relevante, y en que la diversificación hacia distintos tipos de activos siguió siendo una herramienta esencial para equilibrar riesgo y retorno, AFP Capital logró traducir una gestión

técnica y prudente en resultados concretos para quienes han confiado en nosotros la administración de sus ahorros previsionales.

Pero 2025 no fue solo un buen año en materia de resultados. Como comenté al principio de este mensaje, también fue un año histórico para el sistema de pensiones en Chile. La aprobación de la reforma previsional abrió una etapa inédita, con cambios de gran profundidad institucional, operativa, de inversiones y financiera. El aumento gradual de la cotización con cargo al empleador, las nuevas reglas de competencia y transparencia, el nuevo régimen de inversión y su transición hacia fondos generacionales, y otros ajustes estructurales configuran un escenario de transformación que exige máxima responsabilidad no solo para las administradoras de fondos de pensiones, sino también para el Estado y todos los actores involucrados.

Desde AFP Capital hemos sostenido con convicción que toda reforma previsional debe juzgarse, en último término, por su capacidad de mejorar las pensiones. Compartimos el propósito de avanzar hacia un sistema más robusto, sostenible y capaz de responder mejor a las necesidades de las personas. También creemos que una reforma de esta magnitud

«La rentabilidad es estructural para la construcción de las pensiones, ya que detrás de cada punto adicional de retorno hay más ahorro acumulado, más resiliencia financiera y mejores perspectivas de pensión futura para las personas»

no se agota en su aprobación legislativa: su verdadero éxito dependerá de la calidad de su implementación. Y allí es donde hoy se juega una parte decisiva de su promesa.

Después de más de una década de debate previsional, Chile no puede fallar en la ejecución. Una implementación deficiente podría traducirse en costos operativos innecesarios, distorsiones competitivas e, incluso, impactos negativos en la rentabilidad de los fondos. Por eso hemos promovido proactivamente una mirada técnica, propositiva y prudente sobre esta nueva etapa, planteando la conveniencia de ajustar ciertos plazos, resguardar adecuadamente el tratamiento de los activos alternativos y asegurar que el diseño de *benchmarks* y trayectorias de inversión para el nuevo régimen preserve incentivos correctos para la gestión y la competencia por mejores retornos para las pensiones finales.

Nuestra posición responde a una convicción de fondo: cuando se administran ahorros previsionales, la técnica es fundamental para cumplir con el propósito. El diseño fino de los portafolios, la secuencia con que se implementan los cambios, la definición de responsabilidades entre regulador y administradoras, y la capacidad de resguardar adecuadamente la inversión de largo plazo son factores determinantes para que el nuevo sistema genere confianza y mejores resultados. En una industria donde las diferencias

de rentabilidad tienen efectos acumulativos muy significativos sobre las pensiones futuras, es indispensable cuidar no solo el marco general, sino también su arquitectura concreta.

Instamos a las autoridades a abordar este proceso de implementación con prudencia y foco en una ejecución impecable. La envergadura de las transformaciones y los plazos ajustados exigen una consideración meticulosa, ya que las decisiones que se adopten en este periodo tendrán implicaciones profundas y duraderas para el sistema. AFP Capital siempre pondrá a disposición su experiencia y conocimiento especializado, con el firme objetivo de colaborar en el diseño de la mejor solución para la construcción de un sistema sostenible y buenas pensiones.

Finalmente, y mirando el conjunto de nuestra gestión, cabe destacar que, durante 2025 AFP Capital siguió fortaleciendo su capacidad de servicio, acompañamiento e información a afiliados y pensionados. Continuamos ampliando nuestros canales de atención, profundizando herramientas digitales, reforzando la formación de nuestros equipos y desarrollando iniciativas orientadas a explicar de manera simple temas de alta complejidad técnica. Administrar fondos previsionales exige excelencia financiera, pero también cercanía y vocación de servicio. En un sistema que enfrenta transformaciones profundas, esa tarea se vuelve aún más relevante.

Hacia adelante, el desafío seguirá siendo exigente y llegamos a esta nueva etapa con una posición sólida, un fuerte gobierno corporativo, con equipos altamente preparados y con una experiencia que combina resultados, disciplina y compromiso con el largo plazo. Es por eso que debo agradecer muy sinceramente a nuestros colaboradores, ejecutivos y directores por su trabajo, profesionalismo y dedicación durante este año. También agradezco la confianza de nuestros afiliados, pensionados y accionistas, quienes son la razón última de nuestro esfuerzo diario.

Seguiremos cumpliendo nuestro rol con sentido de propósito, guiados por la responsabilidad fiduciaria que establece la regulación vigente. Nuestro compromiso es gestionar los ahorros previsionales con seguridad, excelencia en las inversiones y un manejo estricto de los conflictos de interés, para proteger y hacer crecer el ahorro de millones de afiliados y aportar también, desde nuestra experiencia, al fortalecimiento del sistema de pensiones en Chile.

Juan Carlos Chomalí
Presidente del Directorio
AFP Capital

01

Sobre nosotros



Principales hitos

Somos reconocidos como un ejemplo de excelencia empresarial:

Liderazgo en rentabilidad anual de fondos A, B y C

En 2025 consolidamos un hito que nos impulsa a seguir creciendo: alcanzamos la mayor rentabilidad anual en los fondos A, B y C, según el Informe de Inversiones y Rentabilidad de los Fondos de Pensiones de diciembre de 2025, publicado por la Superintendencia de Pensiones. Este desempeño refleja la solidez de nuestra estrategia y el compromiso de nuestros equipos por proteger y potenciar los ahorros de nuestros afiliados.



Reconocidos como la mejor AFP de Chile en los Premios World Finance 2025:

Obtuvimos este premio que destaca los buenos resultados de inversión, la capacidad de innovación y el compromiso con la excelencia. Este logro refleja el trabajo coordinado de los equipos, especialmente en iniciativas ligadas a la reforma previsional, servicios digitales, certificaciones internacionales y fortalecimiento de la Oferta de Valor.



Lanzamos el Informe de Pensiones Personalizado

En 2025 lanzamos el Informe de Pensiones Personalizado, un análisis personalizado dirigido a nuestros afiliados que reúne proyecciones, escenarios y orientación para apoyar la toma de decisiones previsionales.

Energía eléctrica 100% renovable: Primeros en la industria en obtener la certificación

Durante 2025, logramos certificar el consumo eléctrico de todas nuestras sucursales y casa matriz con energía 100% proveniente de fuentes renovables. A través de la certificación I-REC (International Renewable Energy Certificate), se acreditó la compensación de 2.272,54 MWh para AFP Capital, respaldando nuestro compromiso con la sostenibilidad y la reducción de la huella de carbono en nuestras operaciones.

Este hito fue posible gracias al esfuerzo de la Gerencia de Administración y el equipo de Control de Gestión, quienes lideraron y coordinaron el logro de esta iniciativa.



ISO 9001 y 10002: Recertificaciones en atención a afiliados y pensionados

Obtuvimos por tercer año las certificaciones ISO 9001 y 10002, reafirmando nuestro propósito de alinearnos con la excelencia en la atención a afiliados y pensionados y en la resolución rápida de reclamos.



Liderando la excelencia en Auditoría Interna

Nuestra Gerencia de Auditoría Interna fue certificada por el Instituto de Auditores Internos de Chile (IAI Chile), miembro del Global Institute of Internal Auditors (IIA Global). Esta certificación acredita el cumplimiento de las nuevas Normas Globales de Auditoría Interna. Con ello, nos convertimos en la primera AFP y segunda empresa del país en obtener esta distinción.



Programa Despega Tu Pega

Impulsamos “Despega Tu Pega”, una plataforma de empleabilidad desarrollada junto a SURA Asset Management y SOFOFA para apoyar a jóvenes de 25 a 35 años que enfrentan dificultades de inserción laboral. Este proyecto de inversión social busca entregar formación y orientación personalizada mediante Inteligencia Artificial y rutas de capacitación para fortalecer habilidades y cerrar brechas digitales, promoviendo la conexión entre el talento joven y oportunidades reales en el sector privado.



Modernizando la relación con nuestros pensionados

Con el objetivo de acompañar a nuestros afiliados y pensionados durante la implementación de la Reforma Previsional, lanzamos el primer servicio online de consulta personalizada sobre sus beneficios. A través de la nueva “Consulta Reforma de Pensiones”, nuestros pensionados pueden conocer de forma simple cómo la reforma impactará sus montos y asignaciones.

Revista Capital de Ideas

Lanzamos “Capital de Ideas”, nuestra primera revista corporativa desarrollada junto al Laboratorio de Contenidos Periodísticos de la Universidad de los Andes, un nuevo espacio editorial que reúne análisis de tendencias, entrevistas y opiniones técnicas para promover el diálogo sobre desafíos del país con impacto en el sistema previsional. Su primera edición, abordó la transición demográfica y contó con la participación de diversos expertos del ámbito público y privado, marcando a nueva manera de comunicarnos con nuestros diferentes grupos de interés.

Nuestra historia

NCG N°461 2.2

1981 EL ORIGEN DE UNA VISIÓN

Nuestra historia comienza el 16 de enero de 1981, en un momento de transformación profunda para el país. Chile había definido un nuevo modelo de capitalización individual, y en ese contexto nació la Administradora de Fondos de Pensiones Santa María S.A., la compañía que daría origen a AFP Capital.

Ese primer año estuvo marcado por decisiones fundacionales: la creación formal de la sociedad y su primer aumento de capital, pasos que sentaron las bases de una institución que iniciaba su camino con vocación de permanencia.

1982 LOS PILARES DEL GOBIERNO CORPORATIVO

A medida que el sistema previsional tomaba forma, también lo hacía nuestra estructura interna. En 1982, ajustamos nuestros estatutos, incorporando series de acciones, modificando la duración de los cargos directivos y alineándolos a los marcos establecidos por la Ley N°18.046. Fueron decisiones técnicas, pero fundamentales para construir una organización sólida y preparada para crecer.

1985 UN MARCO CLARO PARA SEGUIR CONSTRUYENDO

El año 1985 estuvo marcado por la creación de un texto refundido de los estatutos sociales, que otorgó mayor claridad normativa y consolidó el funcionamiento institucional de la administradora. Fue un acto de madurez corporativa que fortaleció la operación para los años venideros.

1995 LA PRIMERA EXPANSIÓN MÁS ALLÁ DE CHILE

En 1995, nació la filial Santa María Internacional S.A. Su objetivo era claro: abrir la puerta a servicios y oportunidades de inversión para personas naturales y entidades extranjeras vinculadas al mundo previsional. Este hito marcó el inicio de nuestra presencia más allá de las fronteras nacionales.

2000 UNA NUEVA ETAPA BAJO ING

El año 2000 trajo consigo un cambio decisivo, el Grupo ING tomó control del 96,56% de AFP Capital S.A.

Esto no solo reforzó nuestro liderazgo en el mercado previsional chileno, sino que introdujo una visión global que influiría en nuestra evolución durante los años siguientes.



2008

INTEGRACIÓN QUE TRANSFORMA

En 2008, dimos un paso significativo en la fusión con AFP Bansander, adquiriendo el 100% de sus acciones y consolidando el nombre AFP Capital S.A.

Este proceso fortaleció nuestra presencia en el sistema de pensiones y amplió nuestras capacidades para acompañar a más afiliados en su camino hacia la jubilación.

2011

UN LIDERAZGO QUE CRUZA FRONTERAS

El cierre de 2011 marcó un momento clave: el Grupo SURA adquirió las operaciones de ING en Latinoamérica, dando un nuevo impulso a nuestra historia.

Reforzamos el sello que nos ha caracterizado hasta hoy: la cercanía con nuestros afiliados y pensionados, la seriedad en la gestión y una política de inversiones robusta y responsable.

Nuestra historia comenzó a escribirse dentro de un grupo con presencia regional y visión de largo plazo.

2017

ADAPTACIÓN CONTINUA

En 2017, nuevas reformas estatutarias actualizaron el funcionamiento de la compañía, acompañando la evolución natural de una organización con más de tres décadas de trayectoria.

2018–2019

UN GOBIERNO CORPORATIVO AJUSTADO A NUEVOS TIEMPOS

Entre 2018 y 2019, la compañía reformó nuevamente su estructura de administración, definiendo un Directorio compuesto por 5 directores titulares y 2 suplentes.

Estos cambios respondieron a la búsqueda permanente de un gobierno corporativo moderno, ágil y alineado con los desafíos del sistema previsional.

2025

DIVERSIDAD EN EL GOBIERNO CORPORATIVO

En 2025 fuimos la primera administradora de fondos de pensiones en adecuar sus estatutos para el establecimiento de mecanismos que propendan al balance del número de hombres y mujeres en el Directorio. De esta forma, la compañía, que desde hace tiempo contaba con participación mixta y equitativa de hombres y mujeres en el Directorio, pasó a formalizar en sus estatutos mecanismos que permitan apuntar a ello, adelantando el cumplimiento de la Ley N°21.757.

En la misma oportunidad, y con el fin de aportar a la claridad en la estructura de gobierno corporativo de la administradora, se procedió a fijar un nuevo texto refundido de los estatutos sociales.

Nuestro propósito y principios

NCG N°461 2.1

Destacamos en el sistema de fondos de pensiones por la calidad de nuestro servicio, la comunicación cercana y clara con nuestros afiliados y pensionados, una gran solidez empresarial, liderada por una administración seria y responsable, con el respaldo de Grupo SURA.

Además, ratificamos nuestro compromiso con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, garantizando el respeto de ellos en la relación con cada uno de nuestros grupos de interés.

PROPÓSITO

En AFP Capital nuestro propósito es acompañar a nuestros afiliados y pensionados a construir su bienestar financiero y mejores pensiones, y para lograrlo, nos desempeñamos con una visión de sostenibilidad que para nosotros significa “hacer las cosas bien”, generando valor a todos nuestros grupos de interés en el largo plazo.

Para AFP Capital, así como para todas las filiales de SURA Asset Management en Latinoamérica, el actuar de cada uno de los colaboradores de la organización, sobre la base de los principios corporativos, es una premisa que rige la forma de gestión empresarial y de relacionarnos con los diversos grupos de interés. Dicha premisa es asumida dentro de los lineamientos estratégicos de la compañía.

PRINCIPIOS CORPORATIVOS

Equidad:

Entendida como el trato justo y equilibrado en la relación laboral, comercial y/o cívica con nuestros colaboradores, asesores, accionistas, clientes, proveedores y con la comunidad en general. Implica igualdad de trato hacia todas las personas independientemente de sus condiciones sociales, económicas, raciales, sexuales y de género, promoviendo de esta forma la diversidad y la inclusión.

Respeto:

Significa que más allá del cumplimiento legal de las normas y de los contratos pactados con nuestros colaboradores, asesores, accionistas, clientes, proveedores y con la comunidad en general, tenemos presente sus puntos de vista, necesidades y opiniones. Ello implica reconocer a los demás y aceptarlos tal como son.

Transparencia:

Las relaciones de la compañía están basadas en el conocimiento, dentro de los límites de la Ley y la reserva empresarial, de toda la información sobre la base de la cual se rigen nuestras actuaciones.

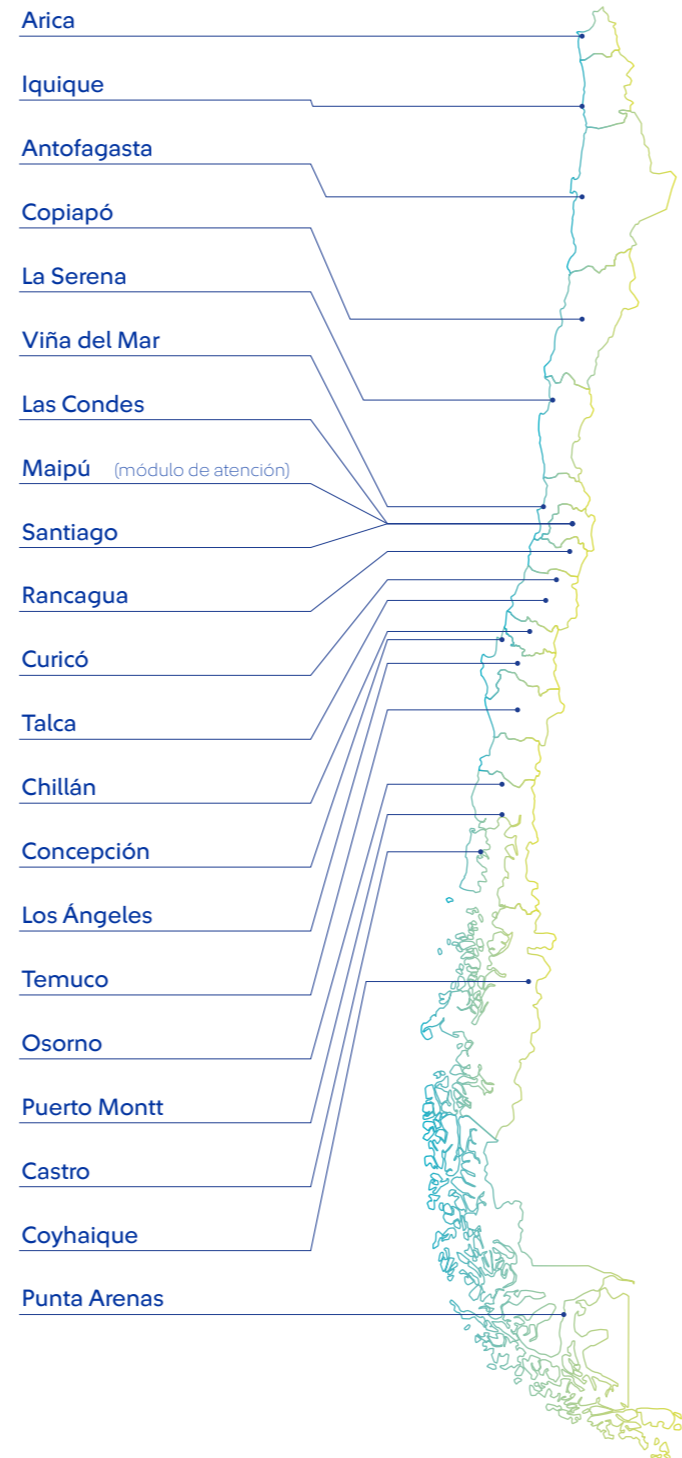
Responsabilidad:

La intención inequívoca de cumplir con nuestros compromisos velando por los bienes tanto de la compañía como de nuestros accionistas, clientes, proveedores y de la comunidad en general.

Productos, servicios y canales de atención

NCG N°461 6.4.1; GRI 2-6

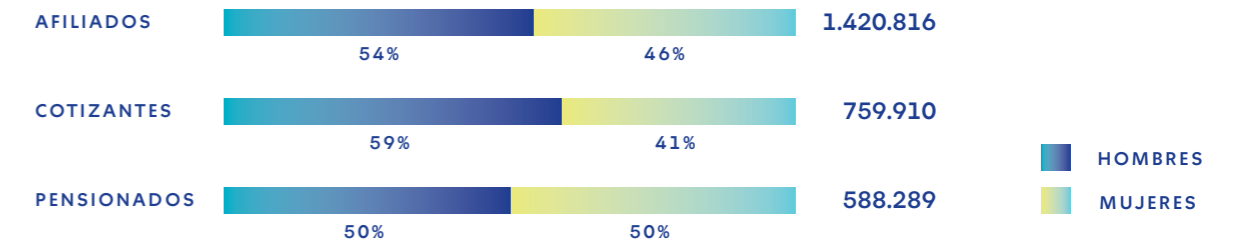
Los productos, servicios y canales de atención conforman la estructura que sostiene la relación cotidiana con nuestros afiliados y pensionados. A través de ellos se expresa la vocación de acompañamiento, protección y cercanía que guía nuestra gestión. Contamos con 21 sucursales distribuidas en 14 regiones del país:



PRINCIPALES PRODUCTOS

NCG N°461 6.1.I, 6.2.I, 6.2.IV, 6.2.V; GRI 2-6

Ofrecemos soluciones para cada uno de nuestros afiliados y pensionados. Para el año 2025 contamos con 1.420.816 afiliados, 759.910 cotizantes y 588.289 pensionados.



La oferta de ahorro previsional se presenta como un conjunto de herramientas diseñadas para que cada persona pueda construir su trayectoria de bienestar futuro. Estas alternativas constituyen elementos esenciales en la planificación previsional, permitiendo que el ahorro adopte distintas formas y ritmos según las necesidades y objetivos de cada afiliado.

De esta manera, se facilita la creación de estrategias personalizadas que contribuyen a una mayor seguridad económica en la etapa de retiro. Entre estos productos destacan:

Cuenta de Capitalización Individual (ahorro previsional obligatorio)

La Cuenta de Capitalización Individual es el instrumento mediante el cual se registran y administran las cotizaciones previsionales obligatorias de cada trabajador. Los recursos acumulados se invierten conforme a la normativa vigente, con el propósito de generar rentabilidad y asegurar la conformación de un fondo destinado al financiamiento de las pensiones de vejez, invalidez o sobrevivencia. El saldo es de propiedad del afiliado y su administración se realiza bajo estándares de seguridad, transparencia y eficiencia.



Ahorro Previsional Voluntario (APV)

El Aporte Previsional Voluntario (APV) es un mecanismo de ahorro individual destinado a complementar la pensión mediante aportes adicionales a los obligatorios. Los recursos se invierten en entidades autorizadas y se rigen por un marco regulatorio orientado a la seguridad y transparencia.

Este instrumento ofrece beneficios tributarios, permitiendo al afiliado elegir entre dos regímenes establecidos en el Decreto Ley N°3.500:

- **Régimen A (Impuesto al ahorrar):** el afiliado paga impuestos al momento del aporte y, a cambio, puede acceder a una bonificación estatal del 15% del monto ahorrado, con un tope anual de 6 UTM. Los retiros no están afectos a impuestos, salvo por la rentabilidad real.
- **Régimen B (Impuesto al retirar):** los aportes se rebajan de la base imponible, lo que permite disminuir el pago de impuestos en el presente. Al retirar los fondos, se aplica un impuesto único del 15% sobre el monto retirado, más la eventual sobretasa al impuesto global complementario.

Cuenta de Ahorro Voluntario (Cuenta 2)

La Cuenta de Ahorro Voluntario (Cuenta 2) es un instrumento de ahorro administrado por las AFP que permite a los afiliados acumular recursos adicionales fuera del ahorro previsional obligatorio. Su finalidad principal es ofrecer una alternativa flexible de ahorro de corto o mediano plazo, sin el objetivo específico de financiar la pensión.

Los recursos depositados en esta cuenta pueden invertirse en los mismos fondos disponibles para el ahorro previsional, permitiendo al afiliado elegir el nivel de riesgo y rentabilidad esperado. La Cuenta 2 permite realizar giros bajo la normativa vigente y no cuenta con beneficios tributarios asociados, diferenciándose así de otros productos de ahorro voluntario.

Este instrumento se caracteriza por su flexibilidad, su fácil acceso a los fondos y su administración transparente, constituyendo una opción complementaria para quienes buscan ahorrar con liquidez y sin fines estrictamente previsionales.

Depósitos Convenidos (DC)

Los Depósitos Convenidos son aportes que el trabajador acuerda con su empleador para incrementar su ahorro previsional en la AFP. Pueden consistir en un monto único, un monto fijo mensual o un porcentaje de la remuneración.

Estos aportes no constituyen renta y no pagan impuestos, siempre que no superen el límite anual de 900 UF.

Los fondos solo pueden retirarse al momento de pensionarse, ya que están destinados exclusivamente a mejorar o anticipar la pensión.

PRINCIPALES SERVICIOS Y HERRAMIENTAS

NCG N°461 6.1.1, 6.2.1; GRI 2-6

Valoramos la flexibilidad y la personalización en la relación con nuestros afiliados y pensionados, ofreciendo una asesoría que promueve decisiones informadas mediante servicios digitales, innovadores y cercanos, a través de herramientas diseñadas para responder a sus necesidades y solicitudes.

En 2025, 43.466 afiliados y pensionados han accedido al Multiplicador de Aportes.

Durante el periodo, en AFP Capital continuamos ampliando nuestra oferta de valor, a través de la ampliación de servicios y herramientas digitales orientadas a apoyar la toma de decisiones previsionales de sus afiliados, facilitar el acceso a la información y promover una mejor planificación para la pensión.

Multiplicador de Aportes

El Multiplicador de Aportes es una herramienta desarrollada por AFP Capital que permite visualizar cómo los ahorros previsionales de los afiliados se han incrementado a lo largo del tiempo. A partir del análisis del saldo acumulado, la rentabilidad obtenida y los aportes realizados durante la vida laboral, esta herramienta muestra de manera simple e intuitiva cuántas veces se han multiplicado los fondos del afiliado desde el inicio de su ahorro previsional.

Su propósito es fortalecer la educación previsional, acercando a los afiliados a la comprensión del impacto que generan la constancia en las cotizaciones, la rentabilidad de largo plazo y la capitalización compuesta. Al presentar esta información de manera clara y cuantificable, el Multiplicador de Aportes contribuye a que los afiliados valoren su trayectoria de ahorro y tomen decisiones más informadas respecto de su futuro previsional.

Servicios a nuestros pensionados

Los pensionados cuentan con servicios especializados que respaldan la administración y pago de distintas modalidades de pensión, como vejez, invalidez y sobrevivencia, asegurando continuidad, claridad y acompañamiento en cada etapa del proceso. Estos servicios incluyen orientación previsional para la elección de modalidades de pensión, gestión de trámites asociados al proceso de jubilación, información y apoyo para acceder a beneficios estatales, como la Pensión Garantizada Universal, asignaciones familiares o rebajas en cotizaciones de salud y canales de atención presencial y digital que facilitan consultas, actualización de datos, descarga de certificados y seguimiento de solicitudes. De esta forma, la compañía busca entregar una experiencia clara y accesible que permita a los pensionados comprender y gestionar su pensión de manera informada y oportuna.

Adicionalmente, gestionamos la cuota mortuoria, un aporte en dinero destinado a cubrir los gastos funerarios del afiliado fallecido, con un monto máximo de 15 UF.

A ello se suma la gestión asociada a la Pensión Garantizada Universal (PGU), donde los esfuerzos se orientan a facilitar su acceso, entregar información clara sobre los requisitos y acompañar a quienes pueden beneficiarse de este aporte estatal.



La cantidad de pensionados de AFP Capital que contaron con este aporte del Estado alcanzó un total de 1.807.266 beneficiarios al cierre del año 2025.

	2025	2024	2023
Vejez anticipada	5.745	5.984	6.158
Vejez normal	208.757	190.933	173.832
Invalidez	35.214	33.958	32.872
Sobrevivencia	29.794	29.580	29.334
Enfermedad terminal	212	163	152
Valor pensiones pagadas (CLP)	\$57.586.414*	\$55.754.943	\$51.457.529
Número de pensiones pagadas	279.722	260.618	242.348

*Pensiones pagadas a diciembre 2025.

CANALES DE ATENCIÓN Y EXPERIENCIA DE SERVICIO

NCG N°461 6.2.II; GRI 2-6

El compromiso con una atención cercana, simple y disponible en todo momento orienta la forma en que se despliegan los canales de contacto con nuestros afiliados y pensionados. Esta visión sostiene el desarrollo de espacios de interacción que combinan presencia territorial, innovación tecnológica y herramientas que facilitan el acceso a información y servicios previsionales de acuerdo a la realidad de cada afiliado.

A lo largo del tiempo, hemos transformado nuestro modelo de atención para ofrecer un servicio continuo y adaptable a las necesidades de cada persona, incorporando funcionalidades que faciliten la gestión de trámites y consultas desde cualquier lugar. Desde 2019, impulsamos un proceso de evolución estructural en nuestra matriz de servicios, orientado a mejorar la calidad de la experiencia digital.

Ponemos a disposición de nuestros afiliados y pensionados una red diversa de canales de atención, que les permite acceder a nuestros servicios de manera ágil y conveniente mediante sucursales, call center, centros de servicios en malls, redes sociales, video atención, avatar, sitio web y aplicación móvil.

El año 2019, el 22% de nuestras interacciones eran digitales. Para el cierre de 2025, el 75% de nuestras atenciones fueron gestionadas a través de un ecosistema híbrido (digital y asistido), y un 54% de nuestras interacciones son completamente digitales y autónomas.

Para fortalecer la experiencia digital asistida, consolidamos un modelo de video atención que permite realizar la totalidad de los trámites de manera remota con altos estándares de calidad y seguridad.

Esta sólida base tecnológica ha permitido nuestra escalabilidad a lo largo de los años. En 2019, registrábamos un millón de atenciones. **Para el cierre de 2025, logramos duplicar nuestra capacidad operativa, con 2.248.660 afiliados atendidos,**

lo que ha permitido ampliar nuestra capacidad de respuesta y ofrecer una atención más ágil y oportuna a nuestros afiliados y pensionados.

La red de atención presencial continúa siendo un pilar fundamental para quienes prefieren o requieren un acompañamiento directo. Por ello, contamos con 21 sucursales a lo largo del país que aseguran accesibilidad y presencia territorial. Complementariamente, y bajo una visión de cercanía y ubicuidad, implementamos un modelo de atención mediante Centros de Servicios en malls, con tal de maximizar nuestra disponibilidad en puntos y horarios estratégicos y convenientes para nuestros afiliados. Estos módulos permiten resolver consultas o realizar gestiones de forma guiada, fortaleciendo la autonomía y facilitando la experiencia.

Por otro lado, la integración progresiva de soluciones basadas en Inteligencia Artificial (IA) se ha convertido en una aliada estratégica para optimizar la atención y ofrecer respuestas más ágiles y personalizadas. Esta tecnología nos ha permitido avanzar hacia modelos de interacción más intuitivos y eficientes, mejorando la disponibilidad, la calidad del soporte y la continuidad del servicio.

En conjunto, los canales presenciales, digitales y asistidos conforman una red integral que facilita el acceso a información previsional, trámites, orientación y acompañamiento, integrando tecnología, sensibilidad y presencia territorial para brindar una experiencia coherente en todos los puntos de contacto.



Desempeño económico

Nuestra gestión económica se sustenta en la convicción de que el valor se construye de manera colectiva y sostenida en el tiempo. Nuestro compromiso es avanzar hacia un modelo que combine solidez financiera con prácticas responsables, generando beneficios que alcancen a cada uno de los actores que forman parte de nuestra cadena de valor: afiliados, pensionados, colaboradores, proveedores y comunidades.

PRINCIPALES CIFRAS

GRI 2-6

En este contexto, los resultados económicos del periodo reflejan una administración responsable y un desempeño alineado con nuestro propósito institucional. La utilidad neta alcanzó los \$126.981 millones, mientras que el encaje registró un resultado de \$402.810 millones, superior al ejercicio anterior. Los ingresos operacionales ascendieron a \$215.149 millones, en tanto que los gastos operacionales totalizaron \$106.589 millones.

Estas cifras dan cuenta de una operación consistente y de un enfoque financiero orientado al largo plazo, en equilibrio con los desafíos y responsabilidades propios del sistema previsional.



Tema	2024	2025	Variación anual (2024-2025)
Total activos fondos de pensiones (MM\$)	35.092.527	40.849.625	16,4%
Total activos administradora	677.814	749.257	10,5%
Inversiones del encaje	346.285	402.810	16,3%
Ingresos operacionales	205.893	215.149	4,5%
Rentabilidad del encaje	26.196	55.783	112,9%
Gastos operacionales	-99.692	-106.589	6,9%
Resultado operacional	132.396	164.342	24,1%
Resultado del ejercicio	102.713	126.981	23,6%
Patrimonio total/Patrimonio neto	474.753	502.439	5,8%
Rentabilidad sobre patrimonio excluyendo utilidad	28,0%	34,0%	21,4%
Dividendo sobre utilidad	79	72	-8,9%
Participación de mercado AUM*	18,90%	18,70%	-1,1%

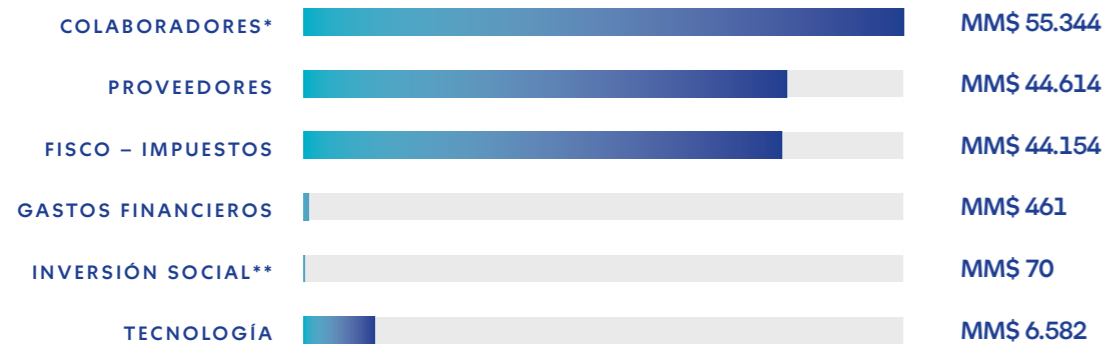
*AUM: Monto administrado por los aportes de nuevos afiliados y pensionados, a través de los fondos de pensiones.

CÓMO DISTRIBUIMOS VALOR

GRI 201-1



VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (MM\$)



* Colaboradores: muestra la suma de sueldo de trabajadores + beneficios + programas para el desarrollo de colaboradores.

** Excedentes de capacitación correspondientes a \$70.000.000. También aportamos 50 equipos computacionales.

ENFOQUE FISCAL

GRI 201-4, 207-1, 207-2, 207-3

La gestión fiscal de la compañía se rige por los principios y estándares definidos por Grupo SURA a nivel global, así como por el marco regulatorio vigente en Chile.

En este contexto, adherimos a la Política Marco Tributaria del Grupo, la cual establece el compromiso con el cumplimiento estricto de las leyes y regulaciones fiscales aplicables. Esta Política define la prohibición de trasladar valor a jurisdicciones de baja tributación, la abstención del uso de estructuras sin propósito comercial, la aplicación del principio de plena competencia en precios de transferencia y la no utilización de jurisdicciones secretas o denominadas como “paraísos fiscales” con fines de evasión.

Además, la Política establece la obligación de reportar de manera clara y completa la información tributaria relevante, así como

mecanismos formales de supervisión y control que garantizan su cumplimiento transversal en la organización.

En esta línea, en AFP Capital divulgamos nuestra información comercial, financiera y fiscal disponible públicamente a través de nuestros informes corporativos y sitio web. Esta divulgación incluye la identificación de entidades residentes, sus actividades principales, el número de colaboradores, los ingresos generados, el resultado antes de impuestos y los montos devengados y efectivamente pagados por concepto de impuesto a la renta.

También informamos la tasa impositiva registrada en los estados de resultados y la tasa efectiva de impuestos reflejada en los flujos de efectivo, ambas correspondientes a los dos últimos ejercicios.

Reporte financiero	Tasa impositiva efectiva (en CLP)			
	2022	2023	2024	2025
Ganancias antes de impuestos	115.228.127	142.163.435	138.143.935	170.682.765
Impuestos declarados	26.933.229	35.530.960	35.804.588	44.154.331
Tasa impositiva efectiva (en %)	23,37%	24,99%	25,918321%	25,8912%
Impuestos pagados en efectivo	38.644.910	34.179.309	41.980.355	37.978.367
Tasa impositiva en efectivo (en %)	33,53%	24,04%	30,388851%	25,8911%

No contamos con ajustes acumulativos aceptables ya que la tasa es mayor debido a que la tasa normativa local es un 27%.

Rendimiento y administración de fondos

Los fondos de pensiones chilenos cerraron el año 2025 con:

M\$40.319.529

Valor total alcanzado de los fondos de pensiones administrados por AFP Capital

21,37%

Rentabilidad acumulada (3 años)

M\$215.196.909

Activos totales administrados por los fondos de pensiones chilenos

9,1%

Rentabilidad acumulada (5 años)

15,97%

Retorno nominal

Cifra corresponde a todas las AFP.

RENTABILIDAD DE LOS FONDOS DE PENSIONES

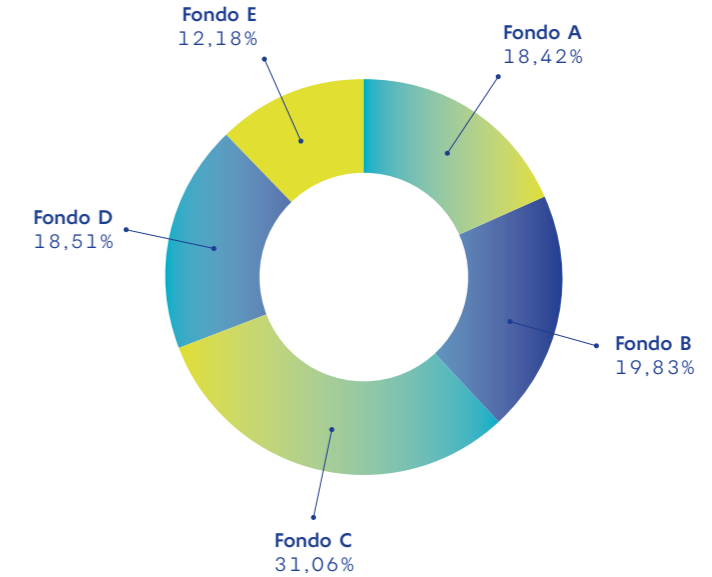
El año 2025, los fondos de pensiones administrados por AFP Capital registraron un valor total de M\$40.319.529, cifra que superó la del año anterior en un **14,9%**, y nuestros fondos A, B, C, D y E obtuvieron rentabilidades anuales positivas de 12,15% en promedio.

Este fue un buen año para los fondos de pensiones, acumulando varias alzas consecutivas, y registrando rentabilidades altas, especialmente en los fondos con mayor exposición a riesgo. Para AFP Capital este es el resultado nuestra gestión responsable, que ha sabido adaptarse a las condiciones de mercado y, que trae como consecuencia, un aumento en el ahorro previsional de nuestros afiliados.

Resultados y rentabilidades	Fondo A	Fondo B	Fondo C	Fondo D	Fondo E
Resultados fondos de pensiones del sistema	14,89%	13,14%	12,18%	10,47%	8,06%
Resultados fondos de pensiones AFP Capital	15,43%	13,84%	12,68%	10,74%	8,27%
Rentabilidades acumuladas últimos 5 años en fondos de pensiones de AFP Capital	20,73%	17,03%	7,35%	0,82%	1,4%

Administración de los fondos de pensiones

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE FONDOS



DIVERSIFICACIÓN DE FONDOS

En cuanto a la diversificación de los fondos, durante el año 2025 los fondos A y B estuvieron concentrados en renta variable internacional con un 58,7% y 42,3%, respectivamente. Caso

contrario sucede con los fondos D y E, en los cuales la renta fija nacional fue la que dominó las inversiones, con un 63,6% y un 85,1% respectivamente.

	Renta variable		Renta fija		Derivados*	Otros**	Alternativos
	Nacional	Internacional	Nacional	Internacional			
Fondo A	16,6%	58,7%	2,0%	13,0%	1,1%	0,7%	8,0%
Fondo B	13,8%	42,3%	19,4%	15,7%	1,2%	0,9%	6,7%
Fondo C	11,6%	24,3%	37,0%	17,7%	1,4%	1,2%	6,9%
Fondo D	7,0%	10,7%	63,6%	11,0%	1,9%	1,3%	4,4%
Fondo E	2,1%	0,7%	85,1%	4,7%	1,0%	0,9%	5,5%

*Derivados: considera derivados y colateral.

**Otros: considera activos alternativos, liquidez y otros.

02

Sistema de pensiones y panorama de inversión



Marco regulatorio y legislativo

NCG N°461 6.1.I, 6.1.II, 6.1.III, 6.1.IV, 6.2.I, 6.2.VIII

Somos parte del sistema de pensiones chileno, mecanismo de protección social diseñado para garantizar ingresos a las personas que pierden su capacidad de generar recursos por razones de edad, discapacidad y los beneficiarios de afiliados fallecidos. Este sistema fue creado en 1980 mediante el Decreto Ley N°3.500, que estableció la administración de los fondos previsionales por entidades constituidas como sociedades anónimas, reemplazando a las antiguas cajas de previsión.

Desde entonces, la supervisión y fiscalización del sistema recae en la Superintendencia de Pensiones, organismo que vela por la transparencia, solvencia y eficiencia de las administradoras, asegurando la protección de los afiliados y pensionados.

El marco normativo que regula la industria en la que operamos es amplio e incluye, además del Decreto Ley N°3.500, el Compendio de Normas del Sistema de Pensiones, el Régimen de Inversión del sistema de pensiones, y el Decreto con Fuerza de Ley N°101, que establece el estatuto orgánico de la Superintendencia de Pensiones. A esto se suman disposiciones generales como la Constitución Política de la República, la Ley N°18.045 sobre Mercado

de Valores, la Ley N°18.046 sobre Sociedades Anónimas, y la Ley N°20.255, de Reforma al Sistema Previsional chileno de 2008, que introdujo modificaciones relevantes al sistema.

Este escenario se ha intensificado en competitividad con la reciente Ley N°21.735 de 2025, la cual incorpora cambios estructurales significativos: la creación de un sistema mixto con componentes solidarios y de capitalización individual, la transición de multifondos a fondos generacionales, el aumento de la cotización obligatoria —con parte de los nuevos aportes gestionados por una entidad pública—, la incorporación de nuevos mecanismos de competencia y ajustes regulatorios asociados a costos y estructura del sistema.

De esta forma, enfrentamos un entorno altamente regulado en el que actualmente operan otras seis administradoras de fondos.

La competencia en el sector se redefine en función de la capacidad de las administradoras para adaptarse a este marco regulatorio más exigente, cumplir con estándares de fiscalización e innovar en productos y servicios para responder a las expectativas de afiliados y reguladores.

La Superintendencia de Pensiones es el principal organismo supervisor del sistema previsional, mientras que la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) supervisa mercados y entidades del sistema financiero relevantes para las inversiones, además de las obligaciones de divulgación de las entidades bajo su fiscalización, promoviendo la competencia leal mediante la publicación de información comparativa, la supervisión de procesos y la exigencia de reportes detallados sobre políticas comerciales e inversión.



El sistema de pensiones chileno se encuentra en un proceso de transformación profunda, orientado a mejorar la suficiencia y sostenibilidad de las pensiones. Como AFP, nuestro mandato sigue siendo administrar los ahorros previsionales obligatorios y voluntarios de las personas, pagar las prestaciones cuando corresponda según la modalidad de pensión aplicable y velar por la seguridad y rentabilidad de los fondos acumulados en las cuentas de capitalización individual.

EL SISTEMA PREVISIONAL CHILENO TIENE TRES COMPONENTES:

1

PILAR CONTRIBUTIVO OBLIGATORIO:

La base del sistema consiste en la capitalización individual, el cual depende del ahorro individual de cada trabajador, el cual cotiza el 10% de su remuneración imponible. La afiliación a una AFP y la cotización son obligatorias para los trabajadores dependientes. Desde el año 2018, esta obligación se extiende también a los trabajadores independientes a honorarios. Los ahorros acumulados en este pilar se destinan exclusivamente a financiar las pensiones correspondientes a la vejez, invalidez y sobrevivencia.

2

PILAR CONTRIBUTIVO VOLUNTARIO:

Las cuentas de ahorro voluntarias proporcionan a las personas la oportunidad de complementar sus fondos previsionales, permitiéndoles mejorar sus pensiones mediante mecanismos, como el Ahorro Previsional Voluntario (APV), el Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC) y el Depósito Convenido (DC).

3

PILAR SOLIDARIO:

El Pilar solidario está conformado por prestaciones proporcionadas por el Estado de Chile, orientado a mejorar el ahorro destinado a las pensiones tanto de los afiliados activos no pensionados, como de los afiliados pensionados. Actualmente, el beneficio del Pilar Solidario incluye:

- Pensión Garantizada Universal (PGU).
- Sistema Solidario de Invalidez: beneficio que otorga el Estado a personas mayores de 18 años y menores de 65 declaradas inválidas.
- Otros beneficios estatales: beneficios y bonos entregados por el Estado a los ciudadanos, tales como el bono por hijo, bonificaciones de asignación familiar y cuota mortuoria, entre otros.



La administración de los ahorros de los trabajadores se lleva a cabo mediante cinco fondos de pensiones o multifondos. De acuerdo con la legislación vigente, cada uno está representado por una letra desde la A hasta la E, los cuales establecen diferentes proporciones de inversión en renta fija y variable, de acuerdo con el riesgo y el horizonte de ahorro de los cotizantes. El fondo tipo A representa una mayor cantidad de instrumentos de renta variable y presenta mayor riesgo de pérdidas, pero mayor rentabilidad esperada, mientras que el fondo tipo E, contiene más instrumentos de renta fija y menor riesgo, pero con menor rentabilidad esperada.

Entre dichas opciones, el afiliado o pensionado elige voluntariamente uno (o máximo dos) en los que mantener su ahorro previsional, según lo que considere el mejor equilibrio entre rentabilidad y riesgo. En caso de no elegir voluntariamente, la ley establece que la AFP le asigna uno de los cinco multifondos según su edad, género y cercanía con la edad de jubilación.

El Compendio de Normas del Sistema de Pensiones de la Superintendencia de Pensiones, establece disposiciones sobre afiliación, traspasos, publicidad y transparencia, así como límites para la constitución de sociedades filiales por parte de las AFP. Estas normas buscan garantizar la correcta administración de los fondos y la protección de los afiliados.

Por medio de este documento, y de acuerdo con el Decreto Ley N°3.500, se regula que las AFP tienen un giro social exclusivo y no participan en otras actividades financieras ni captan recursos de terceros más allá de los necesarios para financiar sus propias operaciones. Sin embargo, aquellas AFP con un patrimonio igual o superior a 20.000 UF pueden, adicionalmente, ofrecer servicios a otras administradoras, los que en todo caso no podrán comprender la inversión de los recursos previsionales de otras administradoras. Esta última atribución dejará de encontrarse vigente a partir del 1 de abril del año 2027, por disposición de la Ley N°21.735.

Las AFP pueden constituir en el país sociedades anónimas filiales que complementen su giro, previa autorización de la Superintendencia, destinadas a prestar servicios a personas naturales o jurídicas que operen en el extranjero, o a invertir en AFP o en sociedades cuyo giro esté relacionado con materias previsionales constituidas en otros países. También pueden invertir en sociedades anónimas constituidas como empresas de depósito de valores. Todas estas disposiciones también dejarán de encontrarse vigentes a partir del 1 de abril del año 2027, por disposición de la reforma previsional.

Finalmente, y hasta esa misma fecha, las AFP tendrán la capacidad de encargar la administración de carteras de recursos previsionales a sociedades anónimas de duración indefinida que tengan ese giro exclusivo.

El Régimen de Inversión de los fondos de pensiones define los límites y condiciones para las inversiones de los fondos de pensiones, con el objetivo de orientar una adecuada diversificación, transparencia de inversiones y gestión del riesgo. El Régimen permite invertir en instrumentos nacionales e internacionales, incluyendo deuda privada, infraestructura e inmobiliario —considerados activos alternativos—, bajo vehículos de inversión como Limited Partnerships (LP) y Limited Liability Companies (LLC). Entre las principales disposiciones vigentes desde su última actualización del 1 de junio de 2024, se encuentran mayores límites y condiciones para la inversión en activos alternativos, particularmente en los fondos conservadores, y mayores estándares de liquidez para los portafolios.

Estos cambios regulatorios representan un factor externo determinante en la gestión institucional, marcando el ritmo de las transformaciones operativas y proyectando un escenario de evolución continua del sistema previsional.

Cambios normativos

NCG N°461 6.1.III, 6.1.IV

En los últimos cinco años, el sistema de pensiones ha tenido diversas modificaciones que han concretado cambios temporales y permanentes del sistema. Las consecuentes modificaciones han continuado evolucionando con el objetivo de fortalecer la protección social y mejorar la transparencia en la administración de fondos.

2020

En julio del año 2020, una reforma constitucional autorizó un primer y segundo retiro del 10% de fondos previsionales, de forma excepcional, con el objetivo de mitigar impactos socioeconómicos derivados del Covid-19.

2021

El 22 de enero de 2021 se publicó la Ley N°21.309, que creó la pensión anticipada temporal (12 meses) para personas con enfermedad terminal, acreditada por especialistas.

El 28 de abril de 2021, se promulgó la Ley N°21.330 que autorizó un tercer retiro del 10% de los ahorros de las cuentas de capitalización individual de los afiliados, con un tope de 150 UF. En casos donde el saldo en la cuenta fuera igual o inferior a 35 UF, el afiliado tenía la opción de retirar la totalidad de sus fondos, exento de impuestos.

En los tres retiros se consideró la posibilidad de retener los fondos solicitados en caso de que un afiliado tuviera deudas pendientes por concepto de pensión alimenticia.

En el ámbito de la normativa del sistema de pensiones, emanada de la Superintendencia de Pensiones, se destaca la emisión de la Norma de Carácter General N°291, que fortaleció el régimen de conflictos de interés, incluyendo nuevas operaciones que deben ser reportadas por aquellas personas que tienen acceso a información de las inversiones de los fondos de pensiones.

El 18 de noviembre de 2021 se publicó la Ley N°21.389, que creó el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, e introdujo modificaciones en diversos cuerpos legales, con el fin de perfeccionar el sistema de pago de las pensiones de alimentos. El Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos comenzó a regir el 18 de noviembre de 2022.

2022

El 26 de enero de 2022 se publicó la Ley N°21.419, que establece la creación de la Pensión Garantizada Universal (PGU) con el objetivo de mejorar pensiones a través del reforzamiento del Pilar Solidario.

El 7 de septiembre de 2022 se promulgó la Ley N°21.484 sobre responsabilidad parental y pago efectivo de deudas de pensiones de alimentos. Esta ley define dos procedimientos:

- Cobro especial, con fondos desde APV, cuentas bancarias e instrumentos de inversión de fácil liquidez.
- Cobro extraordinario, no cubriendo el total de la deuda de alimentos, con cargo a cuentas obligatorias de capitalización individual, dentro de límites y porcentajes legales.

Esta ley entró paulatinamente en vigencia a partir del 18 de mayo de 2023.

El 7 de noviembre de 2022 ingresó al Congreso el proyecto de reforma estructural para crear un nuevo sistema de pensiones.

2023

El 26 de enero de 2023, se promulgó la Ley N°21.538 que cambió la Ley N°21.419, que modificó los requisitos de vulnerabilidad para ampliar la cobertura de la PGU, revaluando automáticamente solicitudes previamente rechazadas en el antiguo régimen.

El 18 de mayo de 2023, comenzó a operar plenamente el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, integrando automáticamente a instituciones financieras y administradoras para permitir la retención y el pago efectivo de deudas de pensión alimenticia. Este avance mejoró la trazabilidad y eficacia del proceso, favoreciendo a niños, niñas y adolescentes que dependen de estos recursos.

2025

El 29 de enero de 2025 el Congreso aprobó la reforma al sistema previsional tras un amplio acuerdo político. El 26 de marzo de 2025 se publicó la Ley N°21.735 que crea el nuevo sistema mixto de pensiones y un seguro social en el Pilar contributivo, aumenta el monto de la PGU y establece beneficios y modificaciones regulatorias.

Reforma previsional

NCG N°461 6.1.III, 6.2.VIII

Durante 2024 Chile experimentó un avance sustantivo en la discusión sobre cambios al sistema de pensiones cuando el gobierno del Presidente Gabriel Boric impulsó un proyecto que buscaba instaurar un sistema mixto de pensiones, iniciativa que generó un amplio debate legislativo. Como resultado de este debate, en marzo de 2025 se promulgó la Ley N°21.735, que introduce un sistema mixto de pensiones y crea un seguro social en el Pilar contributivo obligatorio, financiado con aportes de empleadores y del Estado.

El 5 de junio de 2025 la Superintendencia dicta la Norma de Carácter General N°336, que instruye a las AFP y al Instituto de Previsión Social (IPS) sobre cómo recaudar las nuevas cotizaciones y distribuirlas entre cuentas individuales y en el nuevo Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP).

Debido a estos cambios normativos, a lo largo de 2025 enfrentamos un escenario institucional profundamente transformado por la entrada en vigor de la reforma previsional, que introdujo la reforma legal más significativa desde la creación

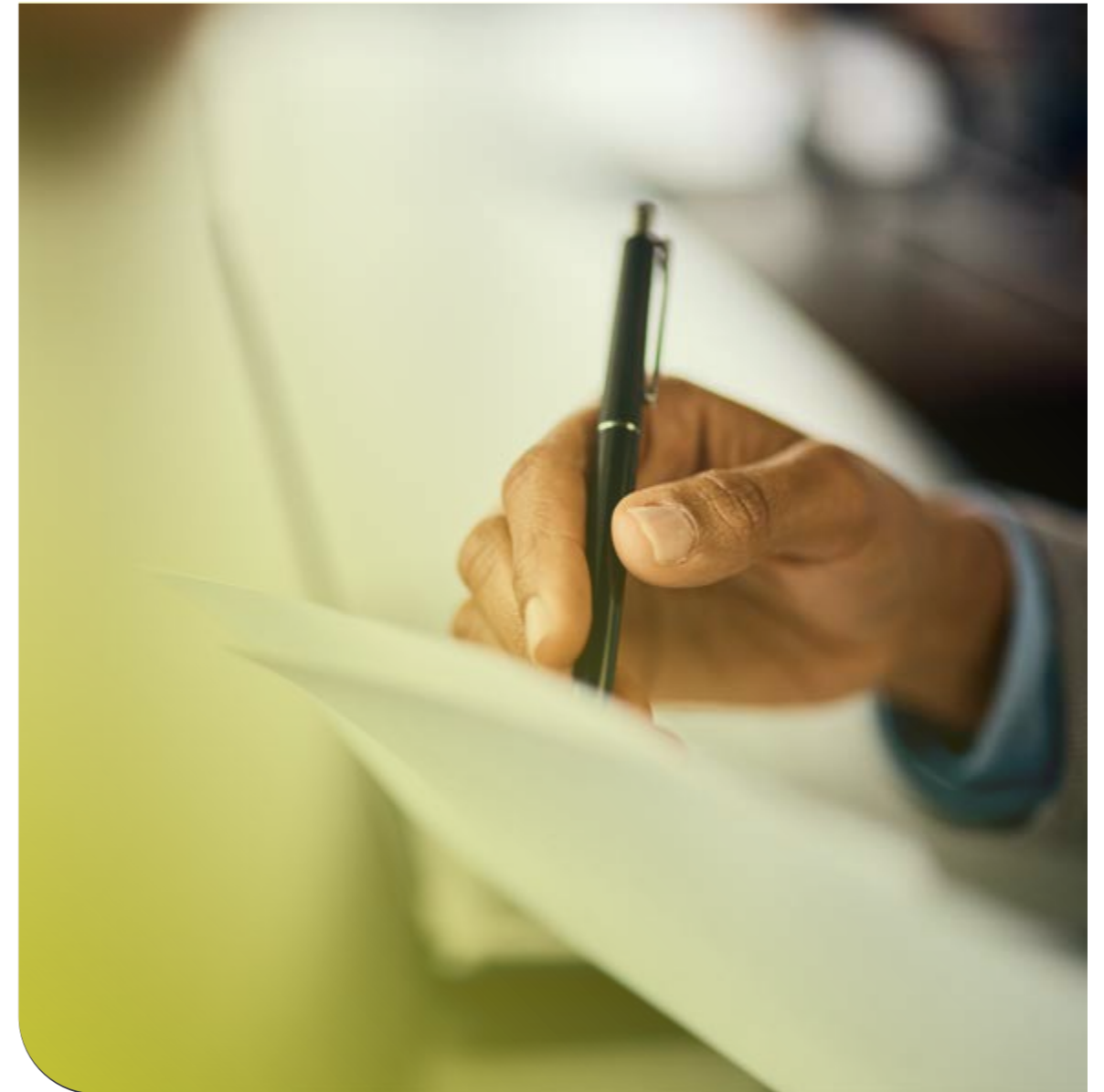
del sistema de capitalización individual. Este hecho abrió un ciclo de ajustes progresivos que modifican el funcionamiento del sistema y exigen una coordinación permanente con múltiples actores del entorno regulatorio.

Para abordar este proceso, y enfrentar de manera preparada la entrada en vigor de la reforma, conformamos un equipo interdisciplinario para implementar las nuevas disposiciones, asegurando su cumplimiento de manera eficiente y resguardando la continuidad y validez del servicio entregado a afiliados y pensionados. La labor de este equipo se ha extendido más allá del año de su publicación y continuará mientras entren en vigor las normas con vigencia diferida incluidas. Este trabajo ha implicado adaptaciones operativas, la revisión de procesos internos y la preparación para responder oportunamente a los requerimientos derivados de los distintos beneficios que la Ley incorpora.

Además, fortalecimos nuestro rol educativo y de acompañamiento en el proceso de reforma mediante una presencia sostenida en medios de comunicación, la difusión de herramientas

abiertas al público y participación en instancias de diálogo académico. A través de cápsulas informativas, columnas, webinars y simuladores actualizados, se ha buscado una comprensión informada de la reforma por parte de afiliados, empleadores y otros grupos de interés.

Durante 2025, el foco estuvo en habilitar los mecanismos necesarios para administrar beneficios como el seguro de lagunas previsionales, los ajustes vinculados al monto de la PGU y la actualización de la pensión mínima. En paralelo, se avanzó en los componentes de la reforma que regirán desde enero de 2026, entre ellos el beneficio por años cotizados y el destinado a compensar las diferencias de expectativas de vida entre hombres y mujeres, asegurando las condiciones técnicas y operativas para su correcta aplicación. A continuación, se presenta el detalle de los cambios introducidos al sistema de pensiones chileno.

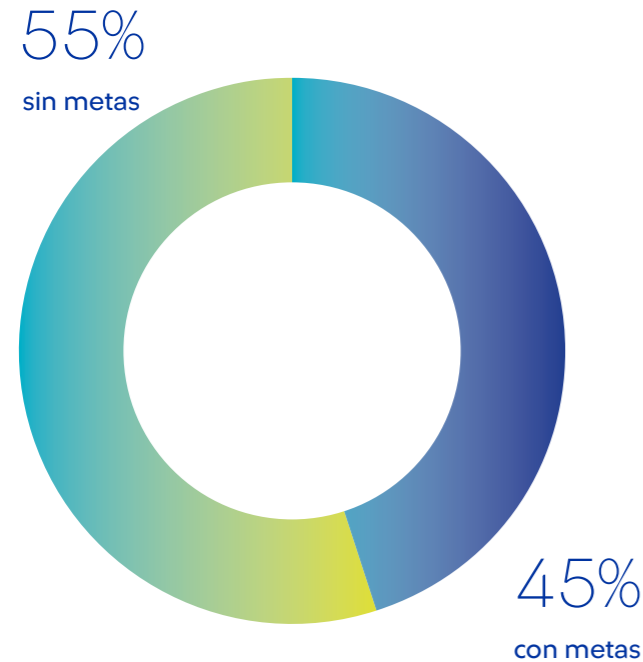


AJUSTES A LA COTIZACIÓN

La reforma establece un aumento gradual de cotización a cargo del empleador, que llega hasta un total del 8,5% del sueldo imponible. Este incremento se implementará progresivamente:

- 1 de agosto de 2025 a julio de 2026: la cotización aumentará en 1% (0,1% a cuenta AFP y 0,9% al FAPP).
- Luego, se incrementa anualmente hasta alcanzar el 8,5% en agosto de 2033, distribuido como se detalla a continuación:

Este aumento progresivo será voluntario para los trabajadores independientes. Además, se amplía la cobertura del Seguro de Lagunas Previsionales.



4,5 % a la cuenta individual.

1,5 % al FAPP como un aporte con rentabilidad protegida para financiar el beneficio por años cotizados.

2,5 % al FAPP para financiar:

- Beneficios para la mujer: compensación por diferencia de expectativa de vida, que busca igualar las pensiones entre hombres y mujeres con las mismas condiciones de retiro.
- Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS).

AJUSTES Y BENEFICIOS A LOS PENSIONADOS

- 1 Aumento de la PGU a \$250.000 mensuales: medida que se financia con recursos fiscales y forma parte del fortalecimiento del pilar solidario del sistema de pensiones. La reforma también contempla un aumento gradual de la cotización a cargo del empleador, que se implementará progresivamente durante nueve años y financiará el nuevo Seguro Social dentro del pilar contributivo.
 - 1 de septiembre de 2025: beneficio para personas de 82 años o más.
 - Septiembre 2026 (18 meses tras publicación): personas de 75 años o más.
 - Septiembre de 2027 (30 meses tras publicación): personas de 65 años o más.
- 2 Beneficios por años cotizados: bono de 0,1 UF por cada año cotizado, hasta un máximo de 2,5 UF.
 - Accesible desde enero de 2026 para pensionados:
 - Mujeres con al menos 10 años cotizados.
 - Hombres con al menos 20 años cotizados.
 - El monto mínimo garantizado es de 0,25 UF, y el beneficio se paga mensualmente.
- 3 Compensación por expectativa de vida para mujeres: mujeres pensionadas entre los 60 y 65 años reciben una compensación gradual (de 5% hasta 100%, según edad, al pensionarse), para igualar pensiones de personas con las mismas condiciones. Implementada desde enero de 2026.

CAMBIOS ESTRUCTURALES Y DEL MERCADO DE LAS AFP

A partir de 2027, se introducirán los fondos generacionales y se ejecutará la primera licitación de stock. Los fondos generacionales reemplazarán a los multifondos y ajustarán el fondo automáticamente según la edad del afiliado y su horizonte de pensión. Se crearán, al menos, 10 fondos generacionales para la etapa activa (generaciones agrupadas cada cinco años) y, además, fondos específicos para la etapa de desacumulación, que serán definidos en el Régimen de Inversión.

La *licitación de stock* corresponde a la licitación, cada dos años, de un 10% de la cartera de los afiliados. La adjudicación de la administración del ahorro previsional de este grupo será al oferente con la menor comisión, definida siempre como un porcentaje de la cotización del trabajador. Los afiliados licitados podrán desistir de la licitación antes de que se produzca el traspaso o cambiarse de administradora en cualquier momento, respetando la libertad de elección y permitiendo la retractación.

Contexto económico y social

NCG N°461 6.2.VIII

Durante 2025, en Chile se empezaron a implementar los cambios de la reforma previsional.

En el mercado laboral, la Encuesta Nacional de Empleo difundida por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) ubicó la tasa de desocupación hacia el cierre del año en 8,4%, registrando una variación negativa de 0,1 puntos porcentuales respecto a 2024; si bien el mercado laboral muestra mejoras, persisten desafíos en la creación de puestos de trabajo, cerrando el año 2025 con una tasa de ocupación informal de 26,8% y una persistencia de la desocupación de los jóvenes entre 15 y 24 años, con más de 150 mil desempleados en este grupo etario.

Además, el envejecimiento poblacional, respecto a lo cual se estima que para el año 2050 más del 30% de la población tendrá sobre 60 años, presenta un desafío considerable al representar un cambio en la composición de la cartera de cotizantes. Esta clase de factores demográficos determinan nuestra sostenibilidad financiera, la cual dependerá de nuestra capacidad de adaptación y equilibrio. Estos elementos —tanto los ajustes del sistema

previsional como la evolución del empleo y la demografía— se desarrollaron en paralelo a un entorno macroeconómico que también incidió en la dinámica financiera del año, especialmente en los mercados donde se gestionan los fondos de pensiones.

Durante 2025, el Banco Central situó el Producto Interno Bruto (PIB) en torno a 2,4% —dentro del rango previsto— y la inflación anual se ubicó en 3,5%, cercano al objetivo del 3% del Banco. El déficit fiscal se proyectó en el -1,8% del PIB para el año 2025, por debajo de las metas vigentes o del nuevo decreto de política fiscal.

En este contexto, el Banco Central redujo la Tasa de Política Monetaria a 4,5% en diciembre y proyectó la convergencia de la inflación hacia 3% a inicios de 2026. La autoridad indicó que la actividad local evolucionó en línea con lo previsto, con una inversión más dinámica en ciertos sectores y mejores términos de intercambio en el mercado del cobre. Esta reducción de la Tasa de Política Monetaria afectó positivamente el mercado de capitales en la bolsa de valores local —la cual tuvo un retorno del 50%—, acompañado de un buen desempeño de los instrumentos de renta fija.





En el entorno internacional, el World Economic Outlook indicó que la economía mundial se ajusta a un escenario de mayor proteccionismo y fragmentación, con un crecimiento proyectado del 3,2% para el final del periodo. La inflación global disminuyó a un 4,2%, pero existieron variaciones regionales al proyectarse diferencias respecto al nivel de impacto de las tarifas estadounidenses en diferentes países y mercados.

La decisión del Presidente de Estados Unidos, Donald Trump, de sostener un mayor crecimiento e implementar una política comercial proteccionista significó la instauración de aranceles que provocaron alta volatilidad en el mercado bursátil. Este contexto, junto con la debilidad del dólar como producto de una disminución de la tasa de interés de la Reserva Federal, ha sido favorable para mercados emergentes tales como China, Corea o Latinoamérica y beneficioso para nuestras estrategias de diversificación de activos.

El crecimiento del mercado estadounidense también presentó un auge de inversión en Inteligencia Artificial (IA), el cual crea un contexto internacional dinámico que puede tener futuras repercusiones en Chile. Sin embargo, el panorama de crecimiento e inversión puede verse afectado por una corrección abrupta en el valor de las acciones en tecnología si es que los avances en productividad asociados

IA no cumplen con las expectativas, lo que podría marcar el fin del auge de inversión en IA y generar efectos más amplios sobre la estabilidad financiera.

Las tendencias globales de crecimiento del uso de las IA y la mantención del riesgo de eventos climáticos catastróficos —que afectan las cadenas productivas, la oferta de mano de obra y el precio de materias primas—, impactan a su vez en Chile al exigir una mayor inversión del mercado interno en potenciar la digitalización e innovación en la fuerza laboral, y en abordar los significativos riesgos climáticos y sus medidas de adaptación.

Dentro de este escenario, nuestro trabajo demostró una dedicación a la mejora continua de los beneficios a nuestros afiliados y pensionados por medio de correctas decisiones financieras para encarar los cambios demográficos y en el mercado, reflejado en los resultados de rentabilidad. De forma paralela se enfrentaron cambios de gestión interna de adaptación a las reformas normativas con precisión técnica. Esto exigió de nuestros colaboradores un constante foco tanto en la gestión de riesgos como en interiorizar nuevos procesos operativos, a la vez que se ofrecía una comunicación transparente a nuestros afiliados y pensionados complementada con una proactiva educación previsional.



Estrategia de inversión

NCG N°461 4.1, 4.2, 4.3; SASB FN-AC-410A.2

Nuestra prioridad estratégica en la gestión de las inversiones es lograr una alta rentabilidad de los fondos administrados, buscando así multiplicar los ahorros de los afiliados. Para esto, contamos con cuatro objetivos estratégicos:

1. **Sostenibilidad y resiliencia del modelo:** Fortalecimiento continuo de la solvencia y eficiencia del modelo operativo para asegurar la continuidad del negocio ante variaciones en el entorno macroeconómico y marcos regulatorios vigentes.
2. **Excelencia en la experiencia del cliente:** Mejora sistemática de los canales de atención y asesoría, orientada a elevar los niveles de satisfacción y fidelización de los usuarios mediante la optimización de procesos de servicio, personalización y cercanía.
3. **Liderazgo en gestión de personas y cultura:** Promoción de una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia y el desarrollo del talento interno, alineando el comportamiento corporativo con los valores institucionales.
4. **Inversión sostenible:** Incorporación de factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG), y de cambio climático, en la gestión estratégica y en el análisis de riesgos, buscando la creación de valor a largo plazo para todos los grupos de interés.

INVERSIÓN CORPORATIVA

Nos hemos enfocado en el crecimiento de la cartera de clientes y en la transformación digital de la AFP. Hemos revisado procesos internos y mejorado nuestra productividad por medio del uso de la tecnología. Esto ha permitido enfocarnos en ofrecer una oferta

de valor personalizada, y ha abierto oportunidades de desarrollo tecnológico acelerado que nos convierten en pioneros en analítica e inteligencia del negocio. En términos de planificación, consideramos los siguientes horizontes de tiempo:

Corto plazo (0 a 2 años)	Corresponde al ciclo de presupuesto anual y ejecución operativa inmediata. Se enfoca en la mantención de infraestructura tecnológica crítica y la adaptación ágil a cambios regulatorios vigentes.
Mediano plazo (2 a 5 años)	Considera la vida útil promedio de activos tecnológicos principales (hardware/software) y la implementación de grandes proyectos de transformación digital y sostenibilidad. Contempla la evolución de la infraestructura tecnológica y el despliegue de soluciones de valor agregado para el afiliado.
Largo plazo (más de 5 años)	Definido por la vida útil de activos físicos de larga duración (como infraestructura de oficinas) y la visión estratégica de sostenibilidad de la compañía. Considera el ciclo completo de vida del afiliado y la resiliencia del modelo de negocio ante cambios estructurales.

La reforma de pensiones que entró en vigor durante el año 2025 impulsó una inversión de la compañía relevante y a largo plazo, por un monto de \$6.461.000.000 pesos. Esta inversión considera un plan de actualización de los procesos internos y plataformas tecnológicas, destinada a asegurar la continuidad operacional

y la excelencia en el servicio frente a eventuales cambios en el marco normativo. El plan se financia mediante recursos propios provenientes del flujo de caja operacional, y a la fecha se lleva invertido \$710.335.000 pesos, que corresponden a un 11% de avance de la inversión.



Nuestro enfoque combina rigor técnico, visión de largo plazo y una gestión activa de los riesgos financieros y no financieros, con el objetivo de resguardar y hacer crecer los ahorros previsionales de nuestros afiliados con responsabilidad, transparencia y eficiencia.

INVERSIÓN DE LOS FONDOS DE PENSIONES

Administramos los ahorros previsionales de nuestros afiliados —divididos en los cinco fondos caracterizados por perfil de riesgo y horizonte de ahorro— mediante una estrategia de inversión diversificada. Nuestro proceso evalúa el aumento o reducción de inversión en los distintos tipos de activos e instrumentos financieros que conforman los cinco fondos. Esta evaluación se basa en las expectativas de retorno y su impacto en el riesgo relativo del fondo, dentro del marco normativo establecido

por la Superintendencia, que define límites de inversión específicos, como restricciones de concentración por compañías, gestores de activos y tipos de instrumentos financieros.

Este proceso permite a nuestro equipo de inversiones y el comité especializado definir la estrategia del portafolio —el conjunto de instrumentos donde se mantiene la inversión— decidir el posicionamiento de los activos en cada uno de los multifondos.

Los factores financieros incluyen, por ejemplo, las tasas de rendimiento de las inversiones, la inflación, los costos operativos, las proyecciones de crecimiento económico y las decisiones estratégicas de inversión, entre otros. Para ello, el análisis incorpora elementos como retorno esperado, volatilidad, liquidez, riesgo de mercado y riesgo crediticio, junto con factores macroeconómicos locales e internacionales. Todo este trabajo se desarrolla bajo una estructura de gobernanza robusta, que

incluye comités especializados responsables de revisar estrategias, evaluar escenarios, monitorear riesgos y asegurar la construcción de portafolios adecuados para cada uno de los cinco multifondos.



Instrumentos de Inversión

Renta variable	Renta fija	Activos alternativos	Derivados
Instrumentos que representan la propiedad o capital de una empresa. Al comprarlos, se pasa a ser propietario o accionista y, por tanto, participar de sus resultados.	Instrumentos que entregan una rentabilidad conocida al momento de la inversión para un período determinado. Representan una deuda para la entidad emisora (por ejemplo, empresas o gobiernos).	Son aquellos que no entran en la categoría de inversiones tradicionales, como renta variable, renta fija.	Son contratos en los que las partes se comprometen a realizar un intercambio futuro sobre un activo (llamado “subyacente”), a un precio y fecha determinada.
<p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Acciones de sociedades anónimas → Acciones de empresas → Entidades bancarias extranjeras 	<p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Depósitos a plazo → Bonos y otros títulos emitidos por instituciones financieras → Bonos de empresas públicas y privadas 	<p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Bienes raíces → Materias primas → Capital derivado → Fondos de cobertura 	<p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Contrato a plazo (<i>forwards</i>) → Futuros → Permuta financiera (<i>swaps</i>) → Opciones sobre acciones

Activos bajo gestión (AUM)

SASB FN-AC-000.A, FN-AC-000.B

Total de activos	Monto total
Total de activos registrados	CLP \$40.619.748.147.244 USD 44.779.790.703,6093
Total de activos gestionados no registrados	CLP \$229.877.307.409 USD 253.420.028,01

Activos bajo custodia y gestión

CLP \$40.849.625.454.653

USD 45.033.210.731,6205

Equipo de inversiones

En AFP Capital, la multiplicación de los ahorros de nuestros afiliados y pensionados está en manos de un equipo de inversiones de excelencia, altamente capacitado y con amplia experiencia en los mercados financieros.

La solidez de este trabajo se refleja en los resultados obtenidos durante 2025, donde lideramos la rentabilidad anual en los fondos A, B y C del sistema de pensiones, consolidando un desempeño que evidencia la capacidad técnica y la gestión activa del equipo para proteger y potenciar el ahorro previsional de largo plazo.



INVERSIÓN SOSTENIBLE

SASB FN-AC-410A.2; GRI 3-3

La gestión de la inversión sostenible es clave para asegurar la continuidad, sostenibilidad y competitividad de AFP Capital. Contribuye a mitigar riesgos financieros no tradicionales e identificar oportunidades de inversión sostenible con potencial de rentabilidad y, además, a fortalecer el bienestar financiero de afiliados y pensionados mediante portafolios diversificados y resilientes.

En nuestro proceso de toma de decisiones de inversión de los fondos, aplicamos un modelo interno de análisis de riesgo crediticio que integra

criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), así como factores asociados al cambio climático en línea con la Norma de Carácter General N°276 de la Superintendencia de Pensiones. Esta evaluación, junto con el nivel de riesgo crediticio asignado, es un insumo clave para la toma de decisiones, con el objetivo de maximizar la rentabilidad de los fondos administrados en un marco de gestión responsable.

Para ello, consideramos las siguientes definiciones para los factores ASG y de cambio climático:

Nuestro marco de actuación se sustenta en cuatro pilares: la exclusión de determinados sectores, como los del carbón, el tabaco, la pornografía y el armamento controvertido; el ejercicio de un compromiso activo (*engagement*) orientado a influir en las empresas e impulsar mejoras en sus prácticas ASG; la integración sistemática de criterios ASG en los análisis financieros de renta fija y renta variable; y el desarrollo de inversiones temáticas con foco en sostenibilidad, tales como bonos verdes y fondos con objetivos específicos.

Política de Inversión Sostenible

SASB FN-AC-410A.1, FN-AC-410A.2

Contamos con una Política de Inversión Sostenible pública, aprobada por el Directorio, enmarcada en los Principios de Inversión Responsable (PRI, por sus siglas en inglés), que tiene como objetivo fomentar el desarrollo sostenible, mitigar riesgos y maximizar retornos a largo plazo, promoviendo la identificación de riesgos y oportunidades ASG, protegiendo el valor de las inversiones y generando impactos positivos.

Esta Política incluye directrices para la integración de factores ambientales, sociales y de gobernanza en las decisiones de inversión; una definición de los factores ambientales, sociales y de gobernanza considerados y; las exclusiones explícitas aplicables a aquellos sectores controversiales. Incluye también directrices específicas por clase de activo y sector, y lineamientos para la identificación y medición de resultados.

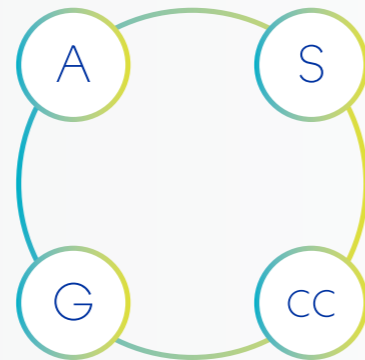
También, describe de manera detallada cómo se incorporan los factores ASG en los procesos y estrategias, esta indica que los criterios de inversión sostenible aplican a inversiones activas y pasivas, con una cobertura de entre el 75 y 100% de los activos bajo gestión para ambos tipos de inversión. La Política también establece obligaciones de gobernanza interna, procedimientos de seguimiento y mecanismos de control para asegurar la consistencia en la aplicación de los criterios ASG a lo largo del ciclo de inversión.

Factores Ambientales (A):

Cumplimiento normativo, gestión de recursos y desechos, protección de la biodiversidad, medición y gestión de la huella de carbono, e involucramiento del Directorio en estas áreas.

Factores de Gobierno corporativo (G):

Estructura de propiedad, composición y procesos del directorio, políticas de auditoría, cumplimiento regulatorio, transparencia, divulgación y participación femenina en el directorio.



Factores Sociales (S):

Relación con grupos clave de interés, como colaboradores, clientes y comunidades.

Factores de Cambio climático:

Identificación de riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático, tanto físicos como de transición.



Enfoques de Implementación de inversión sostenible

(-) Evitar lo negativo

Buscar lo positivo (+)

Exclusión	Integración criterios ASG en análisis de inversión	Inversión temática con foco ASG	Compromiso activo
<p>No invertimos en sectores o actividades que:</p> <ul style="list-style-type: none"> → No estén alineados con nuestros compromisos de desarrollo sostenible → Puedan generar impactos ambientales significativos → Estén vinculados a la violación de Derechos Humanos → Incumplan leyes nacionales → Transgredan a acuerdos internacionales sobre buenas prácticas 	<p>Usamos un modelo propio para evaluar y monitorear la integración de criterios ASG, que considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Procesos de debida diligencia (<i>due diligence</i>) con criterios financieros y no financieros → Uso de información pública como privada que se solicita a las propias empresas → Información de proveedores externos 	<p>Buscamos invertir en:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Instrumentos o empresas con sólidas evaluaciones ASG dentro de su industria o territorio → Activos que busquen mejorar el desempeño ASG o tener impactos sociales o ambientales específicos (bonos verdes, sociales o sostenibles) → Vehículos de inversión con etiquetas de sostenibilidad o con objetivos medibles en términos sociales y ambientales 	<p>Buscamos activamente movilizar a que las empresas e instrumentos en los que invertimos incluyan factores ASG en su gestión, a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Diálogo con líderes de empresas → Participación en juntas de accionistas → Monitoreo de casos controvertidos

A través de este enfoque, buscamos invertir en empresas y proyectos que promuevan prácticas sostenibles, incluyendo el uso de energías renovables, el respeto por los Derechos Humanos y laborales, y la adopción de sólidos

estándares de gobierno corporativo, contribuyendo así a la creación de valor de largo plazo para los afiliados y al bienestar de la sociedad y el medioambiente.



Integración de los criterios ASG en procesos de inversión

Incorporamos criterios y análisis ASG en la toma de decisiones de inversión de las carteras de renta fija y renta variable nacional. Para este fin, utilizamos un modelo con 54 indicadores. Nuestra evaluación analiza las memorias o reportes integrados de las empresas, las cuales al estar alineadas con la NCG N°461, incluyen temas de sostenibilidad y gobierno corporativo en su contenido. Complementamos este análisis con lo reportado por nuestro proveedor de información MSCI.

A lo largo del año 2025, realizamos adecuaciones tecnológicas que permiten incorporar estos criterios de manera más ágil. Por medio de la herramienta interna Company Book, se logró automatizar por medio del uso de Inteligencia Artificial (IA) el levantamiento de información de las memorias y reportes. En concreto, la plataforma permite cargar reportes de empresas, procesarlos con IA, lo que ha facilitado el acceso a información clave para los procesos de análisis y evaluación de inversión sostenible.

Adicionalmente, enviamos un cuestionario propio a emisores para solicitar información no disponible públicamente. Durante el año,

realizamos rondas de *engagement* con empresas nacionales de relevancia en los fondos administrados, con el objetivo de fortalecer su gestión frente al cambio climático, enfocándonos en ejes clave: huella de carbono, uso del recurso hídrico y manejo de controversias.

La supervisión operativa de la integración de factores ASG se realiza a nivel de la administración a través del Comité de Inversión Sostenible, instancia que revisa los emisores y analiza los niveles de riesgo propuestos por el equipo de inversiones. A nivel de gobierno corporativo, el Comité de Inversiones y Solución de Conflictos de Interés (CISCI), supervisa las políticas de inversión y solución de conflictos de interés, incluyendo la inversión sostenible.

Durante el año 2025, continuamos reforzando este enfoque mediante la estandarización del cálculo de emisiones financiadas bajo la metodología PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials), la ampliación de la cobertura de emisores, el desarrollo de una matriz de riesgos climáticos para empresas locales y la profundización de esfuerzos centrados en descarbonización y riesgos climáticos.

A nivel corporativo, buscamos impulsar avances en el análisis del riesgo climático, profundizando en los riesgos físicos y de transición, junto con los impactos de nuevas normativas. Es por eso que iniciamos un ejercicio de autodiagnóstico preliminar de compañías locales. Se enviaron cuatro preguntas a las empresas emisoras sobre su nivel de riesgo físico y riesgo de transición, con las siguientes opciones de clasificación: bajo, medio bajo, medio alto y alto. En base a sus respuestas, se solicitaba el sustento que justificaba esa clasificación y las medidas de mitigación actuales.

- Se enviaron aproximadamente 90 correos, con una respuesta cercana al 50%, lo que permitió clasificar 23 sectores industriales. En todos los sectores hubo al menos una empresa que respondió. Con estas respuestas se generó una nota promedio por sector según los riesgos reportados por los mismos emisores. Algunos sectores presentan alto riesgo por exposición geográfica a riesgos derivados del cambio climático, mientras otros, cuentan con riesgos indirectos asociados a los impactos regulatorios y reputacionales a sus portafolios de inversión.
- Por medio de este ejercicio piloto preliminar, buscamos desarrollar generar un mapa sectorial que en futuro sea una herramienta que se incluya en la toma de decisiones de inversión.

03

Gobierno corporativo



Responsabilidad y gestión

NCG N°461 3.1.I, 3.1.II, 3.5, 4.2; GRI 2-23, 3-3

En AFP Capital asumimos la responsabilidad de actuar con ética y transparencia, procurando que nuestras decisiones estén alineadas con los intereses de accionistas, afiliados, pensionados, colaboradores y la sociedad, cumpliendo siempre con la normativa vigente.

Nuestra gobernanza se sustenta en principios corporativos sólidos que orientan la gestión hacia la creación de valor y confianza. Contamos con un Código de Buen Gobierno Corporativo que establece los organismos internos que ayudan al buen funcionamiento del gobierno corporativo, a la vez que adoptamos las prácticas recomendadas por los Principios de Gobierno Corporativo de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y del Grupo de los 20 (G20).

En línea con nuestro principio corporativo de transparencia, ponemos a disposición del público el Código Buen Gobierno Corporativo en nuestro sitio web. Por medio de este documento, se recopilan las mejores prácticas de gobierno corporativo que orientan las actuaciones de la compañía. Busca que AFP Capital se apegue a los mejores estándares en todo el conjunto de principios, políticas, prácticas y medidas de dirección, administración y control que componen el gobierno corporativo. En el Código quedan plasmados las directrices y responsabilidad de accionistas, Directorio, los principales comités de éste, y la administración de AFP Capital. Asimismo, disponemos de un Código de Conducta del Directorio, el cual orienta el actuar de sus integrantes y es revisado y actualizado anualmente.

Nuestra estructura de gobierno corporativo se sustenta en un sistema de control interno que busca proveer seguridad razonable en el logro de los objetivos estratégicos, operacionales, en el reporte de la información y en el cumplimiento normativo, mediante la gestión oportuna de riesgos y la efectividad de los controles.

Para garantizar su efectividad, hemos definido una estructura organizacional que asigna responsabilidades específicas para la implementación, monitoreo y mejora del sistema, siendo los máximos responsables el Directorio, el Comité de Riesgo, el Comité de Auditoría y el Chief Executive Officer (CEO). Esta gobernanza refuerza el rol del Directorio como instancia clave en la supervisión y toma de decisiones.

Como órgano máximo de gobierno, el Directorio define los objetivos estratégicos y supervisa la gestión global de la compañía, velando por la correcta implementación de políticas y procedimientos, así como por la generación de valor para los distintos grupos de interés. Esto incluye la aprobación de una Política de Derechos Humanos alineada a estándares internacionales y es coherente con las directrices de SURA Asset Management.

Esta Política es revisada anualmente y su implementación considera un proceso de debida diligencia que permite identificar y gestionar riesgos prioritarios, asegurando su adecuada prevención, mitigación y remediación. Este proceso cuenta con herramientas de evaluación, matrices de riesgo y canales formales de denuncia que aseguran trazabilidad y mejora continua, bajo supervisión periódica del Directorio y de las instancias internas correspondientes.

Nuestra gestión social se estructura sobre un marco normativo interno que orienta el desarrollo de iniciativas con impacto positivo y que se integra de manera explícita al gobierno corporativo. Este enfoque, alineado con marcos internacionales y articulado en focos temáticos como educación, bienestar y fortalecimiento institucional, se implementa mediante proyectos propios y apoyo a organizaciones externas, priorizando pertinencia, innovación social y medición de impacto.

Composición del Directorio

NCG N°461 3.1.III, 3.2.I, 3.2.IV; GRI 2-9, 2-10, 2-11

El Directorio actual fue elegido en la Junta Ordinaria de Accionistas de la sociedad, con fecha 29 de abril del año 2024, en conformidad con los estatutos, la Ley N°18.046 y el Decreto Ley N°3.500, y está conformado por siete miembros, siendo presidido por Juan Carlos Chomalí Acuña, quien ejerce como Presidente no ejecutivo. La antigüedad promedio de los miembros es de seis años, y dos de los directores llevan menos de cuatro años en su cargo.

Contamos con una declaración pública de independencia para el Directorio, conforme a la Ley N°18.046 y al Código de Buen Gobierno Corporativo. Aunque no se establece un porcentaje objetivo de directores independientes, se fomenta la transparencia mediante la obligación de declarar posibles conflictos de interés anualmente por parte de directores y altos ejecutivos, y a través del Manual de Protección de Libre Competencia, que define prácticas prohibidas y mecanismos de denuncia para resguardar la competencia leal.



Juan Carlos Chomalí Acuña

Presidente (Director Titular)

Fecha nombramiento o última reelección
9-04-2019

Profesión
Ingeniero Comercial de la Universidad Católica de Chile. MBA de la Universidad Adolfo Ibáñez y de la Universidad de Deusto en España.

Catalina Mertz Kaiser

Vicepresidenta (Directora Titular)

Fecha nombramiento o última reelección
28-04-2017

Profesión
Ingeniero Comercial con Mención en Economía de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Magíster en Economía y Filosofía de la London School of Economics and Political Science.

Germán Concha Zavala

Director Titular

Fecha nombramiento o última reelección
27-04-2011

Profesión
Abogado Pontificia Universidad Católica de Chile. Magister en Ciencias Militares, Academia de Guerra, Ejército de Chile.

María Magdalena Aninat Sahli

Directora Titular autónoma

Fecha nombramiento o última reelección
28-04-2017

Profesión
Periodista Pontificia Universidad Católica de Chile. Máster en Evaluación de Inversiones y Project Manager de la Universidad Adolfo Ibáñez. Máster en Negocios Sostenibles de la Universidad Adolfo Ibáñez.

Rodrigo Moreno Jeria

Director Titular autónomo

Fecha nombramiento o última reelección
28-04-2021

Profesión
Licenciado en Historia de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Diploma de Estudios Avanzados en Historia de la Universidad de Sevilla. Doctor en Historia de América de la Universidad de Sevilla.

María de los Ángeles Pérez Zurita

Directora Suplente

Fecha nombramiento o última reelección
28-04-2023

Profesión
Ingeniero Comercial con Mención en Economía de la Pontificia Universidad Católica de Chile. MA en Economía y PhD en Economía de la Educación en la Universidad de Stanford.

Ignacio Rodríguez Edwards

Director Suplente

Fecha nombramiento o última reelección
28-04-2024

Profesión
Ingeniero Civil Industrial de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Magister en Economía Pontificia Universidad Católica de Chile.

En AFP Capital contamos con un sistema de junta directiva de un solo nivel compuesto por el Directorio y no existe un consejo que lo supervise.

En conformidad con la normativa aplicable a las administradoras de fondos de pensiones (Decreto Ley N°3.500), todos los miembros del Directorio cumplen con los criterios de independencia definidos en la Ley N°18.046.

MATRIZ DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

NCG N°461 3.2.IV

La matriz busca exponer y diferenciar los conocimientos particulares de cada miembro de nuestro Directorio. Si bien solo un director tiene experiencia profesional directamente vinculada al ámbito del cumplimiento normativo como especialidad, todos los directores ejercen sus funciones dentro de un marco regulatorio altamente exigente y deben asegurar, en el ejercicio de su rol, la conformidad regulatoria de la AFP.

- IC Comité de Inversiones y Solución de Conflictos de Interés
- R Comité de Riesgos
- A Comité de Auditoría
- S Comité de Sostenibilidad y Pensiones
- C Comité de Cumplimiento
- I Comité de Inversiones
- Indica la Presidencia del comité correspondiente

Nombre	Experiencia	Comités	HABILIDADES									
			Cumplimiento normativo	Gestión de riesgos	Industria financiera y mercado de capitales	Planificación estratégica	Relacionamiento institucional y con grupos de interés	Inversión ESG	Sostenibilidad, desarrollo social y cambio climático	Tecnología, ciencia de datos e innovación	Seguridad de la información, privacidad y ciberseguridad	
Juan Carlos Chomalí Acuña Presidente Titular	Formación en finanzas, estrategia y gestión empresarial. Es fundador y socio de Brain & Brand Consulting, firma de consultoría en estrategia empresarial y transformación organizacional. Antes de liderar AFP Capital, tuvo una larga carrera ejecutiva en el Grupo Santander: fue Gerente General de Bansander AFP, Director corporativo de clientes y calidad, Director de la red de oficinas, y Country Head de Banco Santander Uruguay. En ese país también fue Presidente de la Bolsa Electrónica de Valores de Uruguay y Presidente de la Asociación de Bancos Privados de Uruguay. Ha sido Director de aseguradoras y otras entidades financieras en Chile y Perú, y ha ejercido como docente en instituciones de educación superior. Su experiencia abarca transformación organizacional, gestión del cambio y estrategia competitiva, complementada con actividades académicas en economía, estrategia y marketing.	R A S I	●	●	●	●	●	●	●			
Catalina Mertz Kaiser Vicepresidenta Titular	Trayectoria profesional desarrollada en el sector financiero, con foco en inversiones y gestión de activos, ha desarrollado una carrera diversa en organizaciones gremiales, públicas y privadas. Fue investigadora y Directora ejecutiva de la Fundación Paz Ciudadana y asesora en el Ministerio del Interior. Ha liderado gremios como presidenta de la Asociación de Supermercados de Chile (ASACH) y ha ejercido como consejera en la Cámara Nacional de Comercio y la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA). Ha sido profesora y directora en el Instituto de Economía Política de la Universidad Adolfo Ibáñez. Ha participado en instancias de gobierno corporativo, integrando directorios y comités, aportando una mirada técnica y estratégica a la supervisión de los negocios, y además, colabora con organizaciones como Comunidad Mujer y preside el Club Deportivo Manquehue.	IC R A I		●	●	●	●				●	
Germán Concha Zavala Director Titular	Trayectoria profesional vinculada al ámbito jurídico, institucional y de gestión estratégica, con experiencia en materias asociadas a gobernanza, análisis normativo y toma de decisiones en contextos complejos. A lo largo de su carrera, ha participado en instancias de dirección y supervisión, aportando una mirada orientada al resguardo institucional, la disciplina organizacional y el cumplimiento de marcos normativos. También es socio de la firma Concha Zavala Abogados, y profesor de Derecho Constitucional de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Chile desde el año 2000. Se ha especializado en regulación económica, responsabilidad civil y acciones constitucionales. Ha formado parte de directorios corporativos como Metro de Santiago S.A. y otras sociedades, e integró el Panel Técnico de Concesiones de Obras Públicas entre 2011 y 2014, coordinador del Centro para el Gobierno de la Empresa entre 2011 y 2014.	IC R A C	●	●	●	●	●			●		
María Magdalena Aninat Sahli Directora Titular autónoma	Periodista con formación en administración y evaluación de inversiones y negocios sostenibles, lo que le otorga una mirada integradora entre comunicación, análisis de proyectos y sostenibilidad corporativa. Ha impulsado importantes iniciativas como el primer Centro académico enfocado en Filantropía e Inversiones Sociales CEFIS, y dirigido el Centro Futuros Empresariales en la Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez. Combina su labor como directora de empresas y organizaciones sin fines de lucro con la investigación y estudios aplicados en sostenibilidad empresarial, gestión de grupos de interés e inversiones sociales de Chile y América Latina. Es consultora en temas de planificación estratégica, evaluación de valor socioeconómico de inversiones, y gobernanza de empresas, organizaciones sin fines de lucro y entidades públicas. Especialista en temas de sostenibilidad empresarial, innovación y desafíos del cambio climático en el sector corporativo. Ha sido reconocida como una de las 100 Mujeres Líderes en 2016.	IC R A S		●	●	●	●	●	●	●		
Rodrigo Moreno Jeria Director Titular autónomo	Carrera académica e investigativa en Chile, Perú, Estados Unidos y España, enfocada en análisis histórico y contextos socioculturales, que aporta una profunda comprensión del desarrollo social e institucional, y un análisis profundo desde una perspectiva humanística a los temas institucionales en que participa. También posee trayectoria en consultoría y asesoría en empresas, dada su experiencia en la aplicación de ejemplos de innovación, emprendimiento, estrategia y liderazgo de la historia al mundo de la empresa y toma de decisiones.	IC R A S		●		●			●		●	
María de los Angeles Pérez Zurita Directora Suplente	Economista y científica de datos con más de 20 años de experiencia en estadística aplicada y tecnología, desarrollada principalmente en Silicon Valley. Tras completar su doctorado, fue profesora en la Universidad de Washington en Seattle durante tres años. Ha liderado equipos interdisciplinarios en empresas tecnológicas de renombre como Airbnb, donde contribuyó a la salida a bolsa, y Shopify, enfocándose en e-commerce y soluciones de pago. Actualmente participa como directora independiente en diversos directorios y es miembro activa de advisory groups en empresas y fundaciones. Su trayectoria ha sido reconocida con premios como las 100 Mujeres Líderes 2024 y los 100 Líderes de la Facultad de Economía de la Universidad Católica.	S C			●		●			●	●	
Ignacio Rodríguez Edwards Director Suplente	Experiencia en la industria financiera y de inversiones a nivel nacional e internacional. A lo largo de su carrera ha ocupado cargos ejecutivos y de directorio en entidades reguladas, participando en la toma de decisiones estratégicas, supervisión de portafolios de inversión, evaluación de riesgos y definición de lineamientos de largo plazo, combinando una sólida formación en economía con experiencia práctica en mercados de capitales, asset management y administración de inversiones institucionales. Esta experiencia le ha permitido aportar una mirada técnica y estratégica en materias de inversión, solvencia, rentabilidad y gobierno corporativo.	I		●	●	●						

RENOVACIÓN DEL DIRECTORIO

NCG N°461 3.2.V, 3.2.IX.B, 3.7.III, 3.7.IV; GRI 2-10

La renovación del Directorio se realiza en conformidad con lo establecido por la normativa legal y reglamentaria vigente¹, además de los estatutos sociales, en instancias donde corresponde por término de período o renuncia de algún miembro. En estas ocasiones, la Junta de Accionistas elige a los directores mediante votación individual, en base a la mayoría de los votos obtenidos. Una vez constituido el Directorio, en su primera sesión, éste designa de entre sus miembros a su presidente y vicepresidente, y se define la participación en los distintos comités de la administradora.

Este proceso se encuentra regulado por el Procedimiento de Elección de Directores, que asegura la idoneidad y competencia de los candidatos, mediante la verificación de antecedentes y la evaluación y descarte de conflictos de interés, con el fin de que los accionistas cuenten con información suficiente para realizar una elección informada. Los accionistas son quienes postulan formalmente a los candidatos al Directorio, y, si bien no contamos con un mecanismo específico destinado a asistir a los accionistas en la búsqueda de potenciales candidatos, el área de Cumplimiento apoya en la evaluación y verificación de los cumplimientos legales de éstos.

Dichos procedimientos incluyen la publicación anticipada de citaciones a la Junta de Accionistas y de antecedentes relevantes en el sitio web corporativo, tales como currículums y declaraciones juradas de los candidatos.

Actualmente todas las Juntas de Accionistas se realizan de forma presencial, y no contamos con un procedimiento que permita a los accionistas participar de forma remota. Los acuerdos adoptados se informan al público general mediante la respectiva publicación del hecho esencial en la página web de la CMF.

El Procedimiento de Elección de Directores establece requisitos normativos y curriculares que debe cumplir un candidato, y busca que el perfil no sólo sea idóneo, sino que entregue un aporte estratégico respecto de profesiones, estudios y experiencias, que generen complementariedad en miradas y perspectivas respecto de las aptitudes del resto del Directorio.

En línea con lo establecido en los estatutos, la conformación del Directorio debe garantizar pluralidad de capacidades y experiencias, y se contemplan mecanismos para propender a que no más del 60% de sus integrantes pertenezcan a un mismo sexo. Además, se consideran criterios como conocimiento del negocio, experiencia sectorial y desafíos asociados a la industria.

Finalmente, tras la incorporación de un nuevo director, o de otros responsables, tales como vicepresidentes o gerentes de área, se implementa un proceso de inducción que establece los temas de capacitaciones para cada rol, abarcando las materias clave para el ejercicio de sus funciones, entre las que se incluyen conflictos de interés, legal y cumplimiento, riesgos, inversiones, tecnología, operaciones, comercial y servicios.

1. Ley N°18.046 de Sociedades Anónimas, Ley N°18.045 de Mercado de Valores, Decreto de Ley N°211, Ley N°20.945 de Libre Competencia, Reglamento de Sociedades Anónimas Decreto N°702, el artículo N°156 y siguientes del Decreto Ley N°3.500, y el Compendio de Normas del Sistema de Pensiones, Libro IV, Título IX, Letra C Elección de Directores en las Administradoras de Fondos de Pensiones.

EVALUACIÓN Y CAPACITACIÓN

NCG N°461 3.2.III, 3.2.IX, 3.2.IX.A, 3.2.IX.B, 3.2.IX.C, 3.3.V; GRI 2-17, 2-18

Contamos con un procedimiento anual de autoevaluación del Directorio, por medio del cual se busca identificar mejoras en la agenda y en su gestión. Esta autoevaluación se realiza de manera independiente (proceso liderado por SURA Asset Management), y considera la revisión del desempeño tanto individual, como en su rol de órgano de gobierno, además de sus comités. También, incluye una evaluación por parte del Directorio al desempeño del CEO y el secretario.

Como resultado de las evaluaciones, no hemos identificado barreras que limiten una mayor diversidad en capacidades, visiones, características y condiciones en el Directorio.

La contratación de asesores expertos para el Directorio y sus comités está regulada en el procedimiento de Contratación de Asesores Externos, cuyo objetivo es garantizar la transparencia, independencia y calidad técnica de los servicios contratados. A través de este, el Directorio, sus comités, o cada uno de sus miembros, puede levantar la necesidad de contratar esta figura para el adecuado cumplimiento de sus responsabilidades.

La elección de los asesores expertos se hace en base a sus conocimientos y experiencia, y a una evaluación de criterios de idoneidad, independencia, ausencia de conflictos de interés y confidencialidad. Siempre se consideran dos o más especialistas, y se deja registro de la elección en el acta de Directorio, incluyendo los fundamentos de la decisión y los montos asociados. Es responsabilidad de Fiscalía cotizar y gestionar la contratación del o los asesores elegidos, contando para ello con la intervención del área de Cumplimiento en los procesos de evaluación y formalización de dichas asesorías.

En cuanto a la necesidad de capacitación del Directorio, se identifica en el caso de nuevas normativas o cuando se tratan temas de contingencia durante las sesiones de Directorio. En esta línea, durante el año 2025 se realizaron capacitaciones en delitos económicos, de protección de datos personales, y de rol fiduciario.

Durante el periodo, se contrataron asesorías legales para el Directorio con tres firmas distintas —ninguna de ellas la responsable de auditar nuestros Estados Financieros—, y el monto desembolsado por estas fue de \$79.917.568. No se contrataron servicios adicionales con la firma responsable de auditar nuestros Estados Financieros.

COMITÉS DEL DIRECTORIO Y ACTIVIDADES

NCG N°461 3.2.VI, 3.2.VII, 3.3.I, 3.3.II, 3.3.III, 3.3.IV, 3.3.V, 3.3.VI, 3.3.VII

El Directorio opera a través de comités especializados que fortalecen la gestión y el control interno, en estos participan directores y áreas ejecutivas de la administración. No se registraron gastos de asesorías por estos comités.

En AFP Capital no tenemos la obligación de conformar un Comité de Directores en línea con el artículo 50 bis de la Ley N°18.046¹, sin embargo, el Comité de Riesgo cumple las funciones equivalentes.

Nombre del comité	Rol y funciones	Integrantes	Periodicidad de reporte al Directorio*	Principales actividades año 2025
Comité de Inversiones y Solución de Conflictos de Interés (CISCI)	Supervisa políticas de inversión y solución de conflictos de interés, incluyendo inversión sostenible.	Germán Concha Ignacio Rodríguez Rodrigo Moreno Magdalena Aninat (Presidente) Catalina Mertz Dentro de estas reuniones participa el CEO, junto con otros gerentes y vicepresidentes, como de Finanzas y Riesgos, Fiscal y Cumplimiento, de Auditoría, entre otros.	Mensual	Durante el periodo, el CISCI contó con una participación activa de los directores en la supervisión, revisión y aprobación de materias relevantes de inversión, gestión de riesgos financieros y de cumplimiento normativo. El Comité abordó temas extraordinarios vinculados a la Política de Inversión y Solución de Conflictos de Interés, en particular en materias de gestión de derivados, revisión de controversias de emisores, el seguimiento de hechos esenciales de riesgo de contraparte, como el caso Larraín Vial, seguimiento de cambios de custodio, focos de riesgo 2025 y riesgos asociados a la reforma previsional, así como el monitoreo de indicadores clave de riesgo. En el ámbito ordinario, se dio seguimiento permanente a las rectificaciones de análisis de emisores, aprobación de broker, monitoreo de activos alternativos, comisiones pagadas de los fondos de pensiones, métricas de riesgo de mercado y liquidez, así como al cumplimiento normativo, incluyendo límites regulatorios, oficios, controles de conflictos de interés y fiscalizaciones.
Comité de Riesgo	Monitorea la gestión de riesgos de los fondos de pensiones y de la administradora. Revisa y propone políticas de control interno y gestión de riesgos para aprobación por parte del Directorio.	Juan Carlos Chomali Catalina Mertz Germán Concha Rodrigo Moreno (Presidente) Magdalena Aninat Dentro de estas reuniones participa el CEO, el área de auditoría interna, junto con otros gerentes y vicepresidentes, como de Finanzas y Riesgo, Legal y Cumplimiento, de Comunicaciones y Sostenibilidad, de Auditoría Interna, entre otros.	Mensual	Durante el año 2025, el Comité desarrolló una labor permanente de supervisión integral de los riesgos no financieros de la administradora y de los fondos de pensiones, asegurando una mirada transversal y coherente con el apetito de riesgo definido por el Directorio. En este marco, revisó y aprobó el marco de control interno y gestión de riesgos, incluyendo políticas, metodologías y procedimientos, previo a su validación final por parte del Directorio. Asimismo, monitoreó de manera sistemática el cumplimiento normativo y la relación con el regulador, considerando fiscalizaciones, oficios, eventuales sanciones y el seguimiento de planes de acción asociados a hallazgos regulatorios. El Comité dio seguimiento a incidentes relevantes y a sus respectivos planes de mitigación, verificando su avance, efectividad y cierre oportuno, y reportó periódicamente al Directorio sobre la evolución de los riesgos, los temas críticos y los riesgos emergentes, tales como fraude, ciberseguridad, riesgos reputacionales, continuidad operacional y los desafíos derivados de la reforma previsional. Además, se revisa el nivel de ejecución del plan de auditoría interna, junto con el seguimiento de los hallazgos y los planes de remediación respectivos. En caso de ser considerado de interés, se revisan temáticas de sostenibilidad, sin embargo, a esto se le da prioridad en el Comité de Sostenibilidad y Pensiones. Este Comité no se reúne con la empresa de auditoría externa.
Comité de Auditoría	Vigila la gestión y efectividad del sistema de control interno para la toma de decisiones en relación con el control y el mejoramiento de la actividad de la sociedad y sus administradores.	Juan Carlos Chomali Catalina Mertz Germán Concha Rodrigo Moreno (Presidente) Magdalena Aninat El CEO también participa de estas reuniones.	Bimestral	Durante el periodo, el Comité emitió un informe con el resumen de su gestión para conocimiento del Directorio. Asimismo, revisó y aprobó el plan de trabajo de la firma auditora externa para la revisión de los estados financieros, junto con el plan anual de auditoría correspondiente al año 2025. También, aprobó el presupuesto de la Gerencia de Auditoría Interna, revisó y aprobó la estrategia definida para el desarrollo de dicha función y aprobó la realización de una evaluación de calidad externa de la función de Auditoría Interna. Junto con ello, hizo un seguimiento periódico a la ejecución del plan de auditoría y a la gestión de los planes de remediación. Evaluó las propuestas presentadas por distintas firmas auditoras externas para la revisión de los estados financieros, con el objeto de someterlas a consideración del Directorio y de la junta de accionistas. Además, efectuó una evaluación de la razonabilidad de los estados financieros, la confianza y la revelación y en la exactitud de estos.

1 Esto es debido a que no se cumple la condición de que a lo menos un 12,5% de las acciones emitidas con derecho a voto de la sociedad se encuentren en poder de accionistas que individualmente controlen o posean menos del 10% de tales acciones.

* Cada comité reporta al Directorio con la misma frecuencia con la que se reúne.

↓ CONTINÚA EN LA PÁGINA SIGUIENTE

Todos los comités, reportan al Directorio después de cada sesión, con excepción del de Inversiones dada la sensibilidad de la información manejada. Por medio del Comité de Sostenibilidad y Pensiones, que se reúne trimestralmente, se informa al Directorio sobre los asuntos relacionados con la gestión de temas relacionados a sostenibilidad, responsabilidad social y temas materiales para la proyección de la compañía y su vinculación con el entorno.

El Directorio junto con el CEO se reúne con la empresa de auditoría externa al menos 2 veces al año, y más en caso de ser requerido. Los temas que se abordan en estas sesiones son principalmente el plan de trabajo anual y sus resultados.

Además tenemos la práctica de mantener reuniones privadas entre el Directorio y el Gerente de Auditoría Interna, como un instrumento esencial de buen gobierno, diseñado para proteger la independencia de la función, facilitar el tratamiento de asuntos sensibles y fortalecer la capacidad de supervisión efectiva del Directorio.

↑ VIENE DE LA PÁGINA ANTERIOR

Nombre del comité	Rol y funciones	Integrantes	Periodicidad de reporte al Directorio*	Principales actividades año 2025
Comité de Sostenibilidad y Pensiones	<p>Apoya la estrategia de relacionamiento de la compañía con sus afiliados y pensionados y con la sociedad en general.</p> <p>Monitorear variables que impactan el negocio en el largo plazo y el rol fiduciario de AFP Capital, contribuyendo a fomentar el ahorro, mejorar la experiencia de afiliados y pensionados y fortalecer una gestión de inversiones sostenibles.</p>	<p>Juan Carlos Chomali Magdalena Aninat (Presidenta) Rodrigo Moreno María de los Ángeles Pérez</p> <p>El CEO, el equipo de Comunicaciones y Sostenibilidad, y el equipo de Inversiones y Clientes también participan de estas reuniones.</p>	Trimestral	<p>Durante 2025, el trabajo se centró en la definición de focos estratégicos, destacando el seguimiento de indicadores clave asociados a pensionados y afiliados, fortalecimiento de la comunicación previsional, especialmente para el contexto de la reforma de pensiones. Además, monitorea variables que impactan al negocio en el largo plazo y el rol fiduciario de AFP Capital, contribuyendo a fomentar el ahorro, mejorar la experiencia de afiliados y pensionados, y fortalecer la gestión de inversiones sostenibles.</p>
Comité de Cumplimiento	<p>Monitorea el cumplimiento de las políticas y procedimientos que tengan el interés de salvaguardar las disposiciones normativas en temas relacionados a la prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, prevención de delitos, potenciales conflictos de interés, protección de la libre competencia, protección de datos personales, y cualquier normativa que le aplique a la administradora.</p>	<p>María de los Ángeles Pérez Germán Concha</p>	Bimestral	<p>Durante 2025 el Comité revisó periódicamente el marco de cumplimiento aplicable a la organización, velando por la adecuada implementación y actualización de los modelos y controles asociados a las Leyes N°19.913, N°20.393 y N°21.719.</p> <p>Asimismo, con el objetivo de fortalecer las capacidades del directorio en el ejercicio de sus responsabilidades, se contó con la participación de tres expertos externos, quienes realizaron presentaciones especializadas y apoyaron a los directores en la comprensión de riesgos, tendencias regulatorias y mejores prácticas en materia de cumplimiento y gobierno corporativo.</p>
Comité de Inversiones	<p>Tomar conocimiento de la gestión integral, desarrollada por el equipo de inversiones, de las decisiones de inversiones en activos tradicionales, del avance de las decisiones tomadas en activos alternativos, de los riesgos financieros asociados y los riesgos no financieros de los fondos de pensiones, revisar las carteras de inversión y la performance de los fondos.</p> <p>Análisis de los riesgos macroeconómicos identificados por la administración que pudieran afectar la seguridad o rentabilidad de los fondos de pensiones administrados.</p>	<p>Juan Carlos Chomali Catalina Mertz Ignacio Rodríguez</p>	Mensual	<p>En cada sesión ordinaria se realizan revisiones de retorno, riesgo financiero, estrategia de inversiones en base a diferentes temáticas, <i>insights</i> y contingencias, riesgos macro, y posteriormente se revisan estrategias diferenciadas por <i>asset class</i>.</p> <p>Adicionalmente, en sesiones extraordinarias se revisan aprobaciones de prefactibilidad para el inicio de procesos de <i>due diligence</i> en activos alternativos, y se aprueban las inversiones en dichos activos.</p> <p>Durante el año 2025, adicionalmente, algunas de las sesiones extraordinarias incorporaron análisis de la implementación de la Reforma de Pensiones, en materias de inversiones.</p>

* Cada comité reporta al Directorio con la misma frecuencia con la que se reúne.

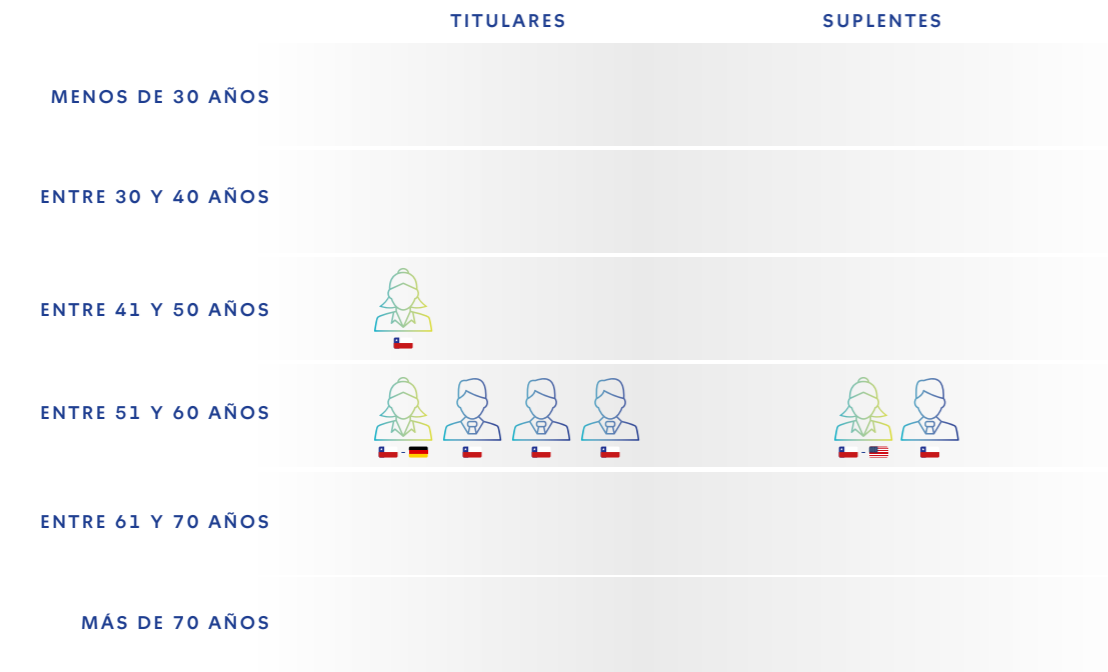
DIVERSIDAD DEL DIRECTORIO

NCG N°461 3.2.XIII.A, 3.2.XIII.B, 3.2.XIII.C, 3.2.XIII.D; GRI 405-1

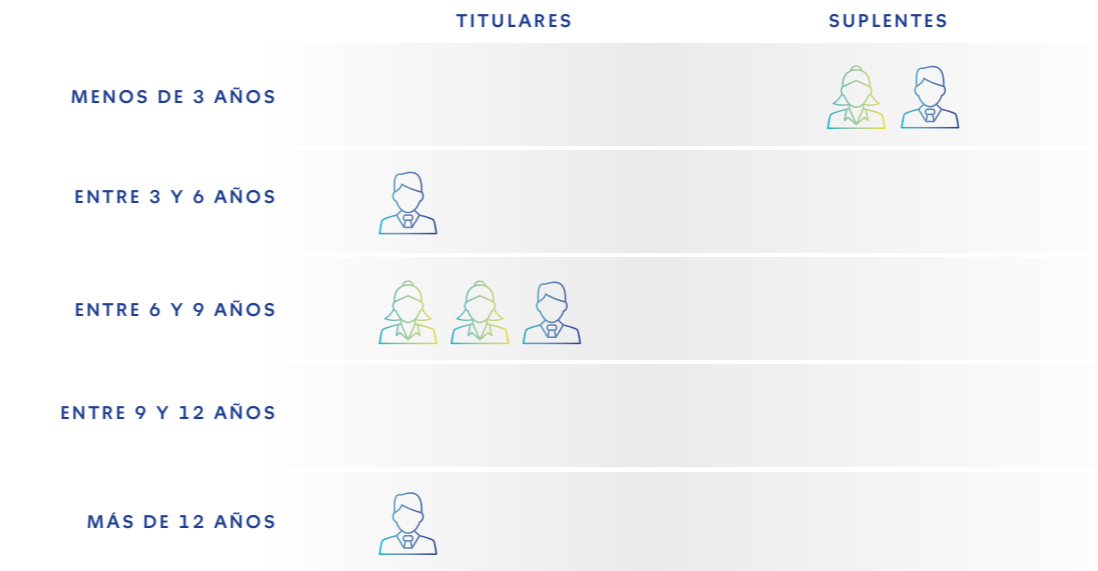
La diversidad es un principio rector en la composición del Directorio. Actualmente, tres de los siete miembros son mujeres, y se aplican políticas para asegurar pluralidad de capacidades, experiencias y visiones. Estas políticas incluyen límites de representación por género

y criterios de diversidad profesional. Desde el año 2025, los estatutos sociales también contemplan un mecanismo para propender a que no más del 60% de los miembros del Directorio sean del mismo sexo.

RANGO DE EDAD Y NACIONALIDAD



ANTIGÜEDAD



*La Directora Catalina Mertz Kaiser tiene doble nacionalidad, chilena-alemana y la Directora Suplente, María de los Ángeles Pérez Zurita, tiene doble nacionalidad, chilena-estadounidense.

REMUNERACIÓN DEL DIRECTORIO

NCG N°461 3.2.II, 3.2.XIII.F, 3.3.III;
GRI 2-4, 2-19, 2-20, 405-2

No contamos con una política de remuneraciones para el Directorio. Las dietas de los directores son establecidas anualmente por la Junta de Accionistas. Es fija y no incluye factores variables vinculados a su desempeño ni participación en utilidades de la compañía. Por lo mismo, no existe brecha salarial en el Directorio, debido a que la única distinción en la remuneración se da entre los miembros titulares y suplentes.

También se paga la participación de los directores en comités de la administradora en materias de su especialidad. Los directores titulares reciben como máximo de un pago de dieta por asistencia a comités, mientras que los directores suplentes reciben como máximo dos pagos.

Los montos establecidos este año, en la Junta celebrada el 29 de abril de 2025, y de forma comparada con el periodo anterior, son los siguientes:

Además, la Junta de Accionistas aprobó que los directores de la sociedad pueden percibir una remuneración adicional por trabajos y asesorías específicas en materias de su especialidad.

El Director Germán Concha recibió pago por honorarios profesionales prestados a la administradora de M\$3.073 durante el año 2025, y M\$14.097 en 2024.

REMUNERACIÓN DEL DIRECTORIO (CLP)*

Director (a)	2024			2025		
	Fija (M\$)	Participación en Comité (s) (M\$)	Total (M\$)	Fija (M\$)	Participación en Comité (s) (M\$)***	Total (M\$)
Juan Carlos Chomalí Acuña (Presidente Titular)	66.188	53.666	119.854	71.866	58.372	130.238
Catalina Mertz Kaiser (Vicepresidenta Titular)	53.666	26.833	80.499	58.372	29.186	87.558
Germán Concha Zavala* (Director Titular)	53.666	17.889	85.652	58.372	19.461	80.906
María Magdalena Aninat Sahli (Directora Titular autónoma)	53.666	17.889	71.555	58.372	19.457	77.829
Rodrigo Moreno Jeria (Director Titular autónomo)	53.666	17.889	71.555	58.372	19.457	77.829
María de los Ángeles Pérez Zurita (Directora Suplente)	17.889	27.240	45.129	19.457	38.915	58.372
Ignacio Rodríguez Edwards** (Director Suplente)	12.468	31.170	43.638	19.457	48.643	68.100

En la presente Memoria se modifica el criterio de divulgación de la remuneración del Directorio respecto a la Memoria 2024, presentando el total anual efectivamente pagado para los ejercicios 2024 y 2025, considerando que los honorarios se determinan en UF y su valor varía mensualmente.

* El total por año contempla además el pago por asesoría realizada durante cada periodo.

** Director incorporado en mayo del año 2024.

*** Por la participación efectiva en el Comité de Inversiones, los miembros perciben un ingreso mensual adicional de 63 UF. Por la participación efectiva en los comités distintos al Comité de Inversiones, los miembros perciben un ingreso mensual adicional de 42 UF. Estos honorarios son independientes del número de comités que integre cada director de la sociedad y el número de sesiones de comités que se realicen al mes. Así, en caso de asistir a más de un comité, se paga sólo el comité de mayor valor, a excepción de los directores suplentes en cuyo caso el tope será de dos comités.

Facultades y políticas

NCG N°461 3.2.VIII, 3.2.X, 3.2.XII.A, 3.2.XII.B, 3.2.XII.D; GRI 2-12, 2-13

El Directorio actúa como el máximo órgano de gobierno y vela porque la gestión se conduzca conforme al propósito, los principios y las políticas corporativas. Todas nuestras políticas estratégicas son sometidas a su consideración y éste puede aprobarlas, formular observaciones o solicitar ajustes previos a su publicación en la biblioteca virtual o en el sitio web institucional, según corresponda.

De acuerdo con la planificación anual, el Directorio revisa periódicamente los procesos clave de la administradora; cuando la materialidad o el impacto normativo lo requieren, puede aumentar la frecuencia de los reportes y priorizar esos asuntos en su agenda.

La supervisión de las materias de sostenibilidad está formalmente integrada en la estructura de gobierno. El Directorio cuenta con el Comité de Sostenibilidad y Pensiones, especializado en estas temáticas, mientras que a nivel ejecutivo existe un comité dedicado a la gestión de sostenibilidad, ubicado por debajo del nivel de la alta gerencia. Esta estructura asegura la coordinación y el seguimiento de los compromisos estratégicos.

Las reuniones ordinarias del Directorio, así como de sus comités, son programadas al inicio de cada año, y se mantienen agendadas las correspondientes al primer semestre, junto con la sesión de enero del año siguiente. Estas sesiones tienen frecuencia mensual, se realizan de manera presencial, y tienen una duración aproximada de tres horas. La asistencia a estas alcanzó un 100% durante 2025. La documentación necesaria para la realización de las sesiones se remite al menos siete días antes.

Para el acceso seguro y permanente a presentaciones, minutas y actas, los directores utilizan una plataforma de gobernanza (DiliTrust), complementada por el sistema de información que habilita el acceso remoto a antecedentes, incluida la disponibilidad de textos definitivos de actas dentro de los plazos establecidos conforme a las exigencias de las leyes N° 18.045 y 18.046. Las actas y documentos tenidos a la vista en cada sesión del Directorio se resguardan y mantienen depositados en el libro social y en el sistema de registro en línea que conserva un historial íntegro desde 1980.

El texto definitivo del acta queda disponible para su consulta en la sesión siguiente, dado que el Directorio recibe el borrador entre una y dos semanas después de la reunión y procede a su revisión y firma en la sesión posterior.

Respecto de visitas a dependencias, durante 2025 no se realizaron recorridos en sucursales por parte del Directorio o sus miembros.

POLÍTICAS CORPORATIVAS

Las principales políticas que sustentan nuestra gestión y toma de decisiones son las siguientes:

- Estatuto del Directorio.
- Código de Conducta del Directorio.
- Código de Buen Gobierno Corporativo.
- Código de Ética y Conducta AFP Capital.
- Política de Inversión y Solución de Conflictos de Interés.
- Políticas de Divulgación y Transparencia.
- Política de Privacidad, Seguridad y Capacidad del Sitio Web de AFP Capital.
- Política de Derechos Humanos.
- Política Antifraude.
- Política de Gestión del Riesgo Legal y Normativo.
- Política de Riesgo Operacional.
- Política de Seguridad de la Nube.
- Política de Relaciones con Funcionarios Públicos.
- Política de Privacidad, Seguridad y Capacidad Sitio Web AFP Capital.
- Política de Seguridad Operativa TI.
- Política de Inversión Social.
- Política de Inversión Sostenible.
- Política de Gestión de las Tecnologías de Información.
- Manual de Manejo de Información.
- Manual de Protección de la Libre Competencia.
- Procedimiento de Elección de Candidatos a Directores.
- Procedimiento Contratación de Asesores Externos.
- Instructivo Inducción y Perfeccionamiento.
- Políticas de Votación y Participación de Empresas.

Políticas de Votación y Participación de Empresas

SASB FN-AC-410A.3

Participamos con voz y voto en juntas y asambleas de emisores y fondos en que invertimos, conforme al artículo 45 bis del Decreto Ley N°3.500. Las posiciones de voto se definen coordinadamente entre la Vicepresidencia de Inversiones, la Subgerencia de Riesgo e Inversiones, la Vicepresidencia de Finanzas y Riesgo y la Subgerencia Legal, junto con la Vicepresidencia Legal, Regulatorio y Cumplimiento, quienes instruyen al apoderado designado. El enfoque fiduciario prioriza maximizar retorno y seguridad de las inversiones e integra criterios ASG como factores clave en la evaluación de riesgos. La política específica de votación no se publica de forma independiente; sus lineamientos se desprenden de la normativa aplicable y de las actas públicas de las juntas.

El proceso incluye revisión de citaciones, designación de apoderado, análisis interdisciplinario previo a la votación y la revisión del acta antes de su firma. Además, se cuenta con mecanismos de escalamiento cuando los compromisos o el diálogo con emisores no resultan efectivos. Los resultados de las actividades de voto y de participación nutren el proceso de inversión con información directa sobre estrategia, gobierno y desempeño ASG de las compañías.

Administración

NCG N°461 3.1, 3.4.1, 3.6.X; GRI 2-9

EJECUTIVOS PRINCIPALES

Nuestra compañía es liderada por un CEO, quien junto a los equipos, tiene la responsabilidad de ejecutar la estrategia corporativa y gestionar el desarrollo del negocio. En este proceso, cuenta con la asesoría de áreas especializadas que fortalecen el control interno y la gestión de riesgos, entre ellas, la Vicepresidencia de Riesgos y la Vicepresidencia de Fiscalía y Cumplimiento (segunda línea) y la Gerencia de Auditoría (tercera línea), que evalúa de manera independiente la efectividad de esos controles y procesos.

Las áreas de control interno cumplen las siguientes funciones:

- Vicepresidencia de Clientes Canales y Marca: encargada de entregar una adecuada asesoría a los afiliados y mantener la posición de AFP Capital en la industria.
- Vicepresidencia de Inversiones: su función es el desarrollo de estrategias de inversión y administración de los fondos de pensiones de conformidad a las políticas y objetivos de inversión, seguridad y rentabilidades esperadas.
- Gerencia de Servicios: responsable de transmitir coherentemente nuestra estrategia, brindar una asesoría única en la industria y construir una relación de largo plazo con nuestros afiliados y pensionados, en base a un servicio de excelencia que potencie una mayor fidelización y ahorro para la pensión.

- Vicepresidencia de Pensiones, Operaciones y Tecnología: encargada, entre otras funciones, de desarrollar los procesos para el registro y actualización de las cuentas de capitalización individuales, incorporaciones de traspasos y gestión de la obtención de beneficios estatales de los afiliados. Esta vicepresidencia también se encarga del proceso de pago de los beneficios previsionales establecido en la ley y actualmente también administra el seguro de invalidez y sobrevivencia (SIS) de los afiliados de AFP Capital. Junto con lo anterior, mantiene la administración financiera de la sociedad y realiza funciones contables y de custodia de los bienes que conforman el patrimonio de la administradora.
- La Gerencia de Comunicaciones y Sostenibilidad es la encargada de la relación con medios de prensa.
- El CEO es el encargado de la relación con accionistas.
- La Vicepresidencia de Inversiones, junto con el CEO, son los encargados de la relación con inversionistas.



Renzo Vercelli Baladrón
CEO AFP Capital

Profesión
Ingeniero Civil Industrial

Fecha desde que desempeña el cargo
12/08/2024



Andrea Alejandra Núñez Montoya
Gerente de Servicios AFP

Profesión
Ingeniero Comercial

Fecha desde que desempeña el cargo
01/05/2019



César Geovany Soto Cavieres
Vicepresidente Legal y Cumplimiento

Profesión
Abogado

Fecha desde que desempeña el cargo
01/06/2025



Diego Ignacio Hernández Hausdorf
Gerente de Auditoría

Profesión
Ingeniero Comercial

Fecha desde que desempeña el cargo
29/04/2024



Francisco Javier Guzmán Molina
Vicepresidente de Inversiones

Profesión
Ingeniero Civil Industrial

Fecha desde que desempeña el cargo
01/07/2014



Luis Jacob Cornejo León
Vicepresidente Talento Humano e Innovación

Profesión
Ingeniero Comercial

Fecha desde que desempeña el cargo
01/06/2025



Macarena Paulina Larraín Bonta
Gerente Comunicaciones y Sostenibilidad

Profesión
Periodista

Fecha desde que desempeña el cargo
29/04/2024



Manuel Alejandro Cuevas García
Vicepresidente Riesgos y Finanzas

Profesión
Ingeniero Comercial

Fecha desde que desempeña el cargo
29/04/2024



Nicolas Grassi
Vicepresidente Pensiones, Operaciones y Tecnología

Profesión
Actuario

Fecha desde que desempeña el cargo
29/04/2024



Romeo Yamil Hodali Sedan
Vicepresidente de Clientes, Canales y Marca

Profesión
Ingeniero Civil Industrial

Fecha desde que desempeña el cargo
16/04/2018

Adicionalmente, contamos con áreas transversales de apoyo: la Vicepresidencia de Talento Humano e Innovación, la Gerencia de Comunicaciones y Sostenibilidad, Vicepresidencia Legal y de Cumplimiento, la Gerencia de Auditoría y la Vicepresidencia de Finanzas y Riesgos, junto con otros diversos comités que funcionan con una periodicidad definida y actúan como mecanismos de control a la gestión.

Nuestro marco normativo está regulado con un enfoque de largo plazo. Contamos con dos políticas que aprobadas por el Directorio que guían nuestra acción: la Política de Inversión y Solución de Conflictos de Interés y la Política de Inversión Sostenible, las cuales entregan lineamientos explícitos para considerar dichas variables en las decisiones.

Para saber más sobre el marco normativo que regula nuestras acciones, revisa el subcapítulo de Ética y cumplimiento.

→ [VER SUBCAPÍTULO](#)

Conozca las políticas que guían nuestra toma de decisiones, en el subcapítulo de Estrategia de inversión.

→ [VER SUBCAPÍTULO](#)

Desde el área de Talento Humano hemos desarrollado un plan de sucesión, orientado a asegurar la continuidad en posiciones críticas, incluyendo el cargo de CEO y de otros ejecutivos principales, con el fin de minimizar el impacto operativo y de gestión que pudiera generar una ausencia imprevista o un reemplazo planificado en la conducción de la compañía.

El plan establece lineamientos para la identificación periódica de potenciales sucesores, tanto internos como externos, a partir del análisis de competencias, experiencias, desempeño y potencial, en coherencia con los requerimientos definidos para cada rol. La identificación de sucesores internos se apoya en los procesos de gestión de personas, tales como evaluaciones de desempeño, planes de desarrollo y conocimiento del talento disponible en la organización.

Para los procesos de traspaso, se consideran mecanismos de transferencia de funciones, responsabilidades e información relevante, así como la definición de reemplazos temporales cuando corresponda.

Este plan es revisado periódicamente, permitiendo su actualización en función de cambios organizacionales, estratégicos o en la composición de la alta administración.

REMUNERACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN

NCG N°461 3.4.II, 3.4.III, 3.4.IV

En 2025, la remuneración total fija de nuestro CEO, vicepresidentes, gerentes y subgerentes fue de \$5.163.310.879, en indemnizaciones \$769.726.570, y \$3.458.252.493 en bonificaciones.

Los ejecutivos, al igual que los directores, no cuentan con una participación —directa ni indirecta— en la sociedad. Asimismo, tampoco cuentan con planes de compensación o beneficios especiales, ni pagos basados en opciones sobre acciones.



Ética y cumplimiento

NCG N°461 3.1.III, 3.6.VII, 3.6.XIII, 8.5

La ética empresarial es fundamental para el buen funcionamiento de AFP Capital, crucial para el cumplimiento de nuestro propósito, y tiene un impacto directo en nuestra reputación, competitividad y éxito a largo plazo. La ética, que permea todas las áreas de nuestra empresa, establece las bases para la toma de decisiones responsables y transparentes, evita prácticas fraudulentas, que comprometan la integridad de la empresa, y fomenta la confianza con nuestros afiliados y pensionados, colaboradores y la de todos nuestros otros grupos de interés.

La base de nuestra gestión ética es el Código de Ética y Conducta, así como el Código de Conducta para el Directorio. A nivel de grupo regional, se cuenta con un Código de Buen Gobierno Corporativo de SURA Asset Management. Estos documentos en su totalidad recogen nuestros principios corporativos y guían el actuar de todos los miembros de nuestra compañía, velando porque nuestra empresa sea gobernada por lo más altos estándares y que toda gestión comercial esté alineada con las mejores prácticas.

Asimismo, contamos con un Modelo de Prevención de Delitos (MPD) según lo establecido en la Ley N°20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas, la Ley N°21.595 de Delitos Económicos y Atentados contra el Medio Ambiente, y la Ley N°19.913, que crea la Unidad de Análisis Financiero (UAF) y modifica normativas para prevenir, detectar y sancionar el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo, evaluado por un tercero independiente. Este modelo, aprobado por el Directorio, incluye controles desde el ingreso del cliente y durante toda su relación con la compañía, además de la difusión de señales de alerta para identificar operaciones sospechosas.

Por medio de este MPD y su alineación a la Ley N°21.595, se incluyen procedimientos orientados a prevenir el lavado de activos, cohecho,

financiamiento del terrorismo y delitos económicos graves que establece la misma Ley. Asimismo, el MPD establece restricciones específicas para reuniones y pagos a funcionarios públicos, así como para la entrega o recepción de regalos e invitaciones, reforzando la cultura de integridad.

También, establecemos medidas de prevención e identificamos situaciones en las cuales los colaboradores y/o representantes de AFP Capital deben abstenerse de realizar actividades, dado que podrían comprometernos, e informamos las formas de denunciar incumplimientos. A su vez, el área de Cumplimiento realiza controles periódicos con el objetivo de detectar posibles conductas fuera de lo permitido en el MPD.

Como administradora de pensiones, somos parte de una industria que enfrenta desafíos regulatorios constantemente, siendo una de las industrias más reguladas en Chile. Este escenario ha llevado a adaptarnos a nivel de equipo e incorporar nuevos enfoques, coordinando la creación de capacidades con los nuevos plazos y procesos en la gestión interna, con el fin de adecuarnos a la reforma de pensiones (Ley N°21.735) y sus nuevas exigencias. Esto, a su vez, presenta la oportunidad para que una adecuada adaptación al cambio nos permita ser referentes en la industria.





CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

NCG N°461 3.1.III, 3.6.VII

Nuestro Código de Ética y Conducta define lineamientos respecto de temas como: corrupción y soborno, discriminación, confidencialidad de la información, conflictos de interés, prácticas antimonopolio/anticompetitivas, blanqueo de dinero y/o uso de información privilegiada. También incluye temas de medioambiente, salud y seguridad, así como mecanismos para la denuncia y gestión de irregularidades.

Este Código, aprobado por el Directorio, forma parte del proceso de inducción a toda persona que se integre a nuestra compañía, y quienes ya forman parte, deben rendir y aprobar anualmente el curso de Conducta y Ética. En cuanto a las relaciones comerciales de cualquier naturaleza, nuestras políticas y procedimientos incluyen la identificación del beneficiario, la verificación de documentos e información de fuentes confiables e independientes y la realización de una debida diligencia continua.

Durante 2025, mantuvimos nuestro foco en fortalecer la cultura ética mediante la realización de cursos de ética y gobierno corporativo dirigidos a colaboradores y directores, así como la implementación de la Ley N°21.719 de Protección de Datos Personales. Además, se llevaron a cabo tres sesiones ampliadas del Comité de Cumplimiento, con charlas sobre delitos económicos, protección de datos y rol fiduciario, reforzando el compromiso con la integridad y la prevención de riesgos legales y financieros.

Estructura del Código de Ética y Conducta

Código de Ética y Conducta	
Sostenibilidad y responsabilidad corporativa	Principios y competencias de AFP Capital
	Normas de Gobierno Corporativo
Buenas prácticas comerciales	Idoneidad de productos
	Atención de clientes en canales
	Marketing y publicidad
Gestión de riesgo reputacional	Lineamientos éticos en la oferta de productos
	Contacto con medios comunicación
Ciberseguridad	Redes sociales
	Resguardo de nuestros Activos de Información digitales
	Gestión adecuada de los Activos de Información
Clasificación, administración y protección de la información	Programas de capacitación, entrenamiento y concientización
	Privacidad y protección de datos personales
	Información confidencial
	Información privilegiada
	Escritorios limpios
	Murallas chinas
Administración de conflictos de interés	Control de libros y registros
	Conflictos de interés en negocios y actividades externas
	Conflictos de interés en inversiones personales
Uso de recursos AFP Capital	Conflictos de interés en relaciones laborales
	Mensajería electrónica, internet y cuentas de usuarios
Prevención de delitos	Derecho de autor (Copyright)
	Prevención de fraudes
	Modelo de Prevención de Delitos (Ley N°20.393)
	Prevención de corrupción
Gestión del Código de Ética y Conducta	Protección de la libre competencia
	Comité de Ética y Conducta
	Línea ética
	Sanciones por incumplimiento de Código de Ética y Conducta

Línea ética

NCG N°461 3.2.XII.C, 3.6.IX;
SASB FN-AC-510A.2; GRI 2-16, 2-25, 2-26

Disponemos de un canal de denuncias operado por un tercero independiente, accesible a través del sitio web corporativo y que garantiza anonimato, confidencialidad y protección contra represalias.

Este es administrado por un proveedor externo al que AFP Capital no tiene acceso, lo que garantiza el anonimato del denunciante; sólo en los casos en que la persona decide no ejercer su derecho al anonimato, se recibe la denuncia con su identificación, no existiendo forma de conocer su identidad en las demás situaciones. Además, el canal entrega a los denunciantes acceso a actualizaciones sobre el estado de su denuncia. Este mecanismo está disponible a través de la web para colaboradores, accionistas, afiliados y pensionados, proveedores o cualquier externo pueda reportar alguna actividad que atente contra el Código de Ética y Conducta. Esto incluye: conductas impropias, incumplimientos al Modelo de Prevención de Delitos, conflicto de interés o conductas que contradigan el marco jurídico vigente. Además, para el caso de colaboradores, este canal se pone en conocimiento a través de capacitaciones.

El denunciante tiene entre sus obligaciones el reportar con buena fe y no con el objetivo de dañar a otro. Para esto, debe proporcionar suficiente información del suceso o evento para que

pueda realizarse una investigación, respetar la confidencialidad de los hechos y mantenerse disponible para clarificar los hechos y proporcionar más información en caso de ser necesario.

Una vez recibido un caso, este es analizado e investigado por el área de Cumplimiento bajo los lineamientos del Comité de Ética y el Procedimiento de Investigación de Denuncias de AFP Capital. El Comité de Ética asegura la objetividad en la investigación y la protección del denunciante, incluyendo inmunidad corporativa durante el proceso y hasta tres meses después de su conclusión. La información asociada a

estos procesos es puesta en conocimiento del Comité de Cumplimiento y del Comité de Riesgo mediante resúmenes agregados, resguardando el anonimato y confidencialidad de cada caso.

Nuestra compañía tiene la obligación de desarrollar procedimientos adecuados para manejar e investigar denuncias, asegurar que los denunciantes conozcan sus derechos y obligaciones, y garantizar que todas las denuncias se investiguen objetivamente. Cuando una denuncia se encuentre relacionada con un miembro del Comité Ejecutivo de AFP Capital, ésta deberá ser reportada directamente al CEO de SURA Asset Management.

N° DE CASOS RECIBIDOS A TRAVÉS DE LA LÍNEA ÉTICA



(*) Esta cifra no significa que queden casos sin resolver por parte de la compañía, si no que corresponden a los casos resueltos al 31 de diciembre del año correspondiente.

GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

NCG N°461 3.1.III; SASB FN-AC-510A.2; GRI 2-15

El Código de Ética y Conducta junto con el Código de Conducta para el Directorio, establecen lineamientos claros para prevenir y gestionar conflictos de interés, y son complementados por la Política de Inversión y Solución de Conflictos de Interés y el Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado.

Como principio fundamental, los directores y ejecutivos de primera línea deben informar cualquier conflicto de interés que pueda surgir en el ejercicio de sus funciones. Adicionalmente, se actualizan sus declaraciones de manera anual para asegurar transparencia.

Con el objetivo de que todos los colaboradores entiendan la definición de lo que corresponde a un conflicto de interés, se desarrollan capacitaciones para poder identificarlo. Además, se solicita que, al menos anualmente, se realice una declaración respecto a los conflictos de interés. Al ingresar nuevos colaboradores, proveedores, o solicitudes de donación o aporte, se evalúa la existencia de potenciales conflictos en estas materias.

Adicional a lo anterior, todos quienes tienen acceso a información privilegiada, ya sea de la estrategia de la compañía como de las decisiones de inversión de los fondos de pensiones, tienen restricciones particulares respecto de sus inversiones personales. Esta restricción

es monitoreada por el área de Cumplimiento y reportada al Directorio al término de cada semestre en el reporte de gestión. También se presenta al Comité de Inversiones y Solución de Conflicto de Interés (CISCI) mensualmente, y al Comité de Cumplimiento cada dos meses, como parte de los mecanismos regulares de control y supervisión en esta materia, sin perjuicio de otros reportes propios de la gestión de cada comité.

Para identificar posibles conflictos de interés, tenemos diversos mecanismos:

- A través de controles de ingreso de colaboradores, proveedores o solicitudes de donaciones o aportes: no se continúa con el proceso contractual.
- A través de la declaración de conflicto de interés: se revisa en Comité de Cumplimiento o Comité de Ética según el caso.
- A través de denuncias: el área de Cumplimiento deriva al Comité de Ética.

Las denuncias relacionadas con miembros de la alta gerencia se escalan directamente al CEO, garantizando transparencia y control. En el período reportado se presentó un potencial caso de conflicto de interés que, tras ser investigado, no fue comprobado.

LIBRE COMPETENCIA Y ANTICORRUPCIÓN

NGC N°461 3.1.III, 8.4, 8.5; SASB FN-AC-270A.1, FN-AC-510A.1; GRI 2-27, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1

Nuestro Manual de Protección de la Libre Competencia busca dar a conocer los potenciales impactos de prácticas anticompetitivas en la compañía y entrega ejemplos de riesgos identificados y conductas deseadas dentro de la organización. Establece las conductas prohibidas y un procedimiento de denuncias, investigación y sanciones asociadas. Este Manual se complementa con un plan comunicacional que refuerza su difusión y comprensión.

Además, adherimos a la Política Marco Antifraude y Anticorrupción de Grupo Sura, la cual es aprobada por su Junta Directiva y nuestro Directorio. Esta Política, disponible públicamente, incluye pautas para regalos, contribuciones políticas y benéficas, procedimientos para manejo de infracciones, acciones disciplinarias y capacitación en prevención del soborno y la corrupción. Asimismo, nuestro Modelo de Prevención de Delitos, que también cumple los lineamientos establecidos por el Grupo SURA, está orientado

a prevenir y mitigar, entre otros, riesgos asociados a conductas de corrupción.

Durante 2025 se realizaron jornadas de formación sobre esta temática a todo el Directorio, a los colaboradores y a socios de la entidad.

En 2025, no existieron casos de incumplimiento respecto de la normativa vigente, situaciones de corrupción o soborno confirmadas, ni sanciones ejecutoriadas por libre competencia,

por lo tanto, tampoco existieron multas ni condenas. A su vez, no han existido pérdidas monetarias a causa de procedimientos judiciales relacionados con el fraude, uso de información privilegiada, antimonopolio, competencia desleal, manipulación del mercado, mala praxis u otras leyes o reglamentos relacionados con la industria. Asimismo, no tuvimos colaboradores cubiertos con un historial de investigaciones relacionadas con inversiones, litigios civiles privados u otros procedimientos regulatorios.



Formación sobre Política de Anticorrupción 2025*	NÚMERO	PORCENTAJE
Miembros del órgano de gobierno a quienes se hayan comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción	7	100%
Colaboradores a quienes se hayan comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción	1.358	100% de dotación vigente**
Socios de negocio a quienes se hayan comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción	203	100%
Miembros del órgano de gobierno que haya recibido formación sobre anticorrupción	6	86%
Colaboradores que hayan recibido formación sobre anticorrupción	1.257	96%***

* Los datos consideran el ausentismo en el periodo de realización del curso.

**Debido a la rotación en la compañía, no es posible calcular efectivamente el porcentaje de colaboradores al fin del periodo capacitados en estas materias.

***Calculado respecto dotación vigente al momento de realizado curso.

Gestión de riesgos

NCG N°461 3.6.I, 3.6.II, 3.6.III, 3.6.IV, 3.6.V, 3.6.VI, 3.6.VIII

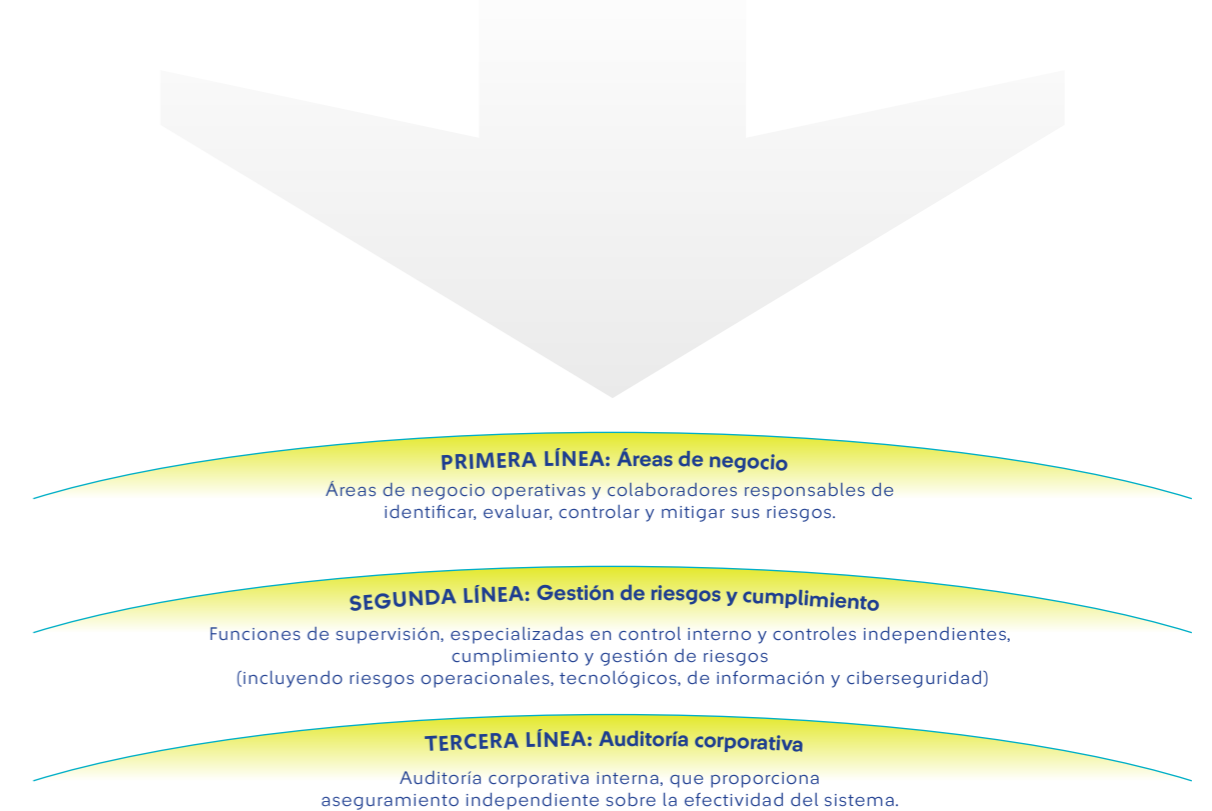
Contamos con un marco integral de gestión de riesgos que entrega las bases para la identificación, evaluación y control tanto de riesgos estratégicos como operacionales, diseñado para garantizar la continuidad del negocio y la protección de los intereses de nuestros afiliados, pensionados, accionistas y demás grupos de interés.

PROCESO DE GESTIÓN DE RIESGOS

Nuestro modelo de gestión de riesgos se sustenta en estándares internacionales de gobierno corporativo y en la normativa vigente emitida por la Superintendencia de Pensiones, asegurando una estructura sólida, transparente y alineada a las mejores prácticas del sistema previsional. Este modelo define claramente roles y responsabilidades, destacando el involucramiento activo y la supervisión permanente del Directorio como pilar fundamental en la toma de decisiones y en la vigilancia de los riesgos que pueden afectar a la administradora y a los fondos.

La gestión de riesgos es concebida como una responsabilidad transversal que involucra a todos los colaboradores, fortaleciendo un sistema de control interno robusto que permite establecer, mantener y perfeccionar continuamente nuestro gobierno corporativo. Este marco de actuación se orienta a proteger los intereses de afiliados y pensionados, y se rige por la Política de Gestión de Riesgo Legal y Normativo, la Política de Gestión de Riesgos Estratégicos y la Política de Gestión de Riesgo Operacional, aprobadas por el Directorio, junto con sus procedimientos internos asociados, conformando así una estructura integral y coherente para la identificación, evaluación, mitigación y monitoreo de riesgos en toda la compañía.

Nuestra gestión de riesgo cuenta con tres líneas de defensa:



El Directorio actúa como contraparte de la administración efectuando una estrecha vigilancia sobre las políticas de gestión de riesgos y su correcta implementación.

El regulador fija a través de la normativa ciertas directrices que son incorporadas al modelo de gestión de riesgo y realiza una supervisión sobre el cumplimiento de la regulación y control interno de la AFP.

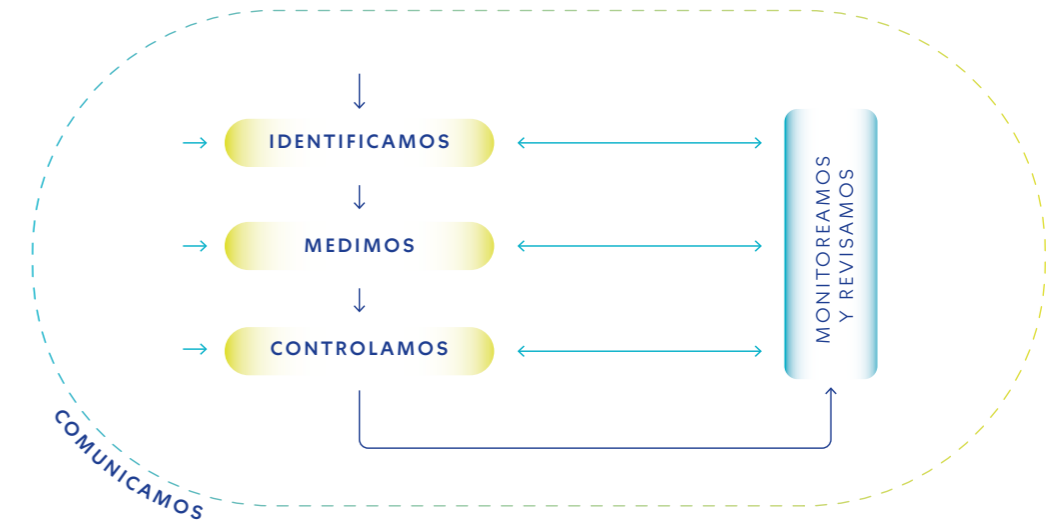
La identificación de riesgos se desarrolla a través de un proceso estructurado y estandarizado, aplicado con la debida diligencia y conforme a la metodología de Gestión de Riesgo Operacional de la compañía. Este proceso contempla la participación activa de los dueños de proceso, el acompañamiento de la segunda línea de defensa y el uso de información histórica y análisis prospectivo, permitiendo identificar de manera integral los riesgos inherentes que podrían afectar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, operacionales y normativos.



Para la definición de políticas, metodologías y prácticas, el Directorio ha instruido explícitamente la adopción de principios y directrices internacionales, entre ellos: COSO – ERM, utilizado como referencia para diseño y evaluación del marco de control interno y cultura de riesgo; ISO 31000 para la identificación, análisis, tratamiento y monitoreo del riesgo; ISO 27001 como referente a los riesgos asociados a la seguridad de la información y continuidad operacional; y el marco NIST como guía complementaria a la gestión de ciber-riesgos. Por último, los requerimientos de ciertas secciones del Sarbanes-Oxley Act —legislación estadounidense— se utilizan como marco para asegurar la confiabilidad de la información financiera.

Revisamos y actualizamos anualmente los riesgos estratégicos, basados en las particularidades tanto del negocio como de la industria en la que nos encontramos inmersos. Estos riesgos se clasifican en:

¿Cómo administramos nuestros riesgos?



Contexto	Relacionamiento	Negocio	Buen uso de los recursos
<ul style="list-style-type: none"> → Monitoreo de la incertidumbre y los cambios derivados de la reforma previsional. → Desempeño de la economía y volatilidad de los mercados financieros. → Desempleo, envejecimiento de la población e informalidad laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> → Generación de confianza en los diferentes grupos de interés. → Fortalecimiento de la seguridad de la información y ciberseguridad como pilar de la relación con el afiliado. 	<ul style="list-style-type: none"> → Gestión para cumplir con nuestra oferta de valor al cliente. → Transformación de modelo de negocio eficiente. → Cambio y adopción del marco regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> → Gestión de la transformación digital. → Adopción de nuevas capacidades institucionales y competencias de transformación a tiempo. → Resguardar los recursos de la compañía.

RIESGOS PROPIOS DE LA ACTIVIDAD

La administración de fondos de pensiones implica enfrentar diversos riesgos propios de la actividad. En AFP Capital estos se gestionan mediante un enfoque integral y preventivo, orientado a su identificación temprana, monitoreo permanente y mitigación oportuna, fortaleciendo la toma de decisiones y resguardando los intereses de afiliados y pensionados.

Riesgos operacionales

Nuestro marco de gestión de riesgos operacionales se sustenta en principios de autocontrol, autogestión y autorregulación, promoviendo que cada colaborador asuma la responsabilidad de identificar, gestionar y reportar riesgos en su ámbito de acción. El Directorio ha instruido que la gestión del riesgo operacional se desarrolle bajo una visión integral, alineada con la estrategia corporativa, considerando el apetito de riesgo aprobado y garantizando proporcionalidad según la complejidad de los procesos, productos y servicios de la institución.

La identificación de riesgos operacionales se realiza a través del proceso formal de gestión de riesgos, el cual considera tanto causas como consecuencias que puedan afectar el logro de objetivos estratégicos. Conforme a la Política de Gestión de Riesgo Operacional, los riesgos identificados se clasifican en las siguientes

tipificaciones: fraude interno, fraude externo, daños a activos materiales, relaciones laborales y seguridad en el trabajo, ejecución y gestión de procesos, riesgos asociados a la relación con los clientes, la calidad/adecuación de los productos y la correcta aplicación de prácticas comerciales, continuidad del negocio, tecnología de la información, iniciativas y proyectos, además de riesgos asociados a proveedores.

Estas categorías nos permiten identificar amenazas relevantes, evaluar su impacto potencial y establecer las actividades de control y monitoreo necesarias para mantener la exposición al riesgo dentro del apetito definido por la compañía.

Adicionalmente, nuestro proceso de identificación incorpora los cambios regulatorios vigentes y el surgimiento de nueva normativa aplicable¹, incluyendo los impactos derivados de la reforma previsional, que podrían requerir adecuaciones en procesos operativos, capacidades tecnológicas y modelos de control. Consideramos estas modificaciones normativas dentro del análisis de riesgos con el fin de anticipar eventuales brechas y asegurar que nuestra gestión se mantenga alineada con las exigencias regulatorias y el marco de control interno.

Anualmente, el Directorio aprueba el apetito de riesgo operacional definiendo los umbrales de pérdida aceptables, niveles de severidad/

criticidad permitidos, indicadores clave y protocolos de escalamiento. A su vez, exige reportes periódicos a la Subgerencia de Riesgo Operacional y SOX respecto de indicadores clave, incidentes, brechas, planes de acción y exposición residual, mientras que esta subgerencia debe monitorear y alertar sobre cualquier desviación relevante.

Por su parte, el Comité de Riesgo actúa como instancia de apoyo al Directorio, revisando brechas, incidentes y desviaciones relevantes. Este comité sesiona mensualmente para revisar políticas, controles internos y exposición a riesgos relevantes.

La Alta Gerencia es responsable de implementar estas directrices, asegurar una adecuada gestión en las líneas de defensa, y promover una cultura de riesgo alineada con el gobierno corporativo. La Gerencia de Auditoría Interna es la responsable de verificar la efectividad del sistema de control interno, a través del análisis basado en riesgos y el cumplimiento de políticas y lineamientos de la compañía.

La Subgerencia de Riesgo Operacional y SOX es nuestra unidad especializada en la gestión de riesgos, parte de nuestra Segunda Línea de Defensa. Es la unidad responsable de brindar metodologías para la identificación de riesgos, apoyar en la evaluación y cuantificación

del riesgo inherente y residual, monitorear el cumplimiento de las políticas vigentes, realizar seguimiento de los planes de acción y reportar regularmente los niveles de riesgo hacia el Comité de Riesgos. Participa también en la actualización de políticas, manuales y procedimientos, asegurando su alineación con las buenas prácticas y requerimientos normativos vigentes. Asimismo, gestiona el proceso de monitoreo continuo, análisis de incidentes y comunicación estructurada de los riesgos en la compañía.

Realizamos evaluaciones de riesgos de manera mensual, considerando criterios de probabilidad e impacto. Estas revisiones incluyen la definición del apetito de riesgo y la implementación de acciones de mitigación para los riesgos identificados.

Para fortalecer esta estructura, implementamos procesos y estrategias que fomentan una cultura de riesgos efectiva, incluyendo capacitaciones periódicas para directores y colaboradores, auditorías internas y externas, y la incorporación de criterios de riesgo en el desarrollo de productos y servicios.

Desde el plan de riesgo operacional, se mantiene un programa robusto, transversal y permanente de formación y divulgación en gestión de riesgos, que integra herramientas formales

—como cursos, capacitaciones, inducciones—y mecanismos de comunicación continua (cápsulas o comunicados), permitiendo asegurar que el personal conozca y aplique adecuadamente los instrumentos que componen el marco de control.

¹ Contamos con procedimientos para identificar y gestionar riesgos legales, que contemplan potenciales riesgos asociados a cambios normativos, contingencias legales y cumplimiento del Código de Ética. Sin embargo, los resultados de la última evaluación concluyeron que no existen riesgos legales materializados durante el período.

Riesgo de salud y seguridad

Durante el ejercicio hemos mantenido nuestro compromiso con la seguridad y salud en el trabajo, mediante la identificación y control de riesgos, prestando especial atención a las caídas a mismo y distinto nivel (que consisten en accidentes que pueden afectar a los colaboradores al desplazarse dentro de las instalaciones, como resbalones, tropiezos, caídas desde escaleras u otras superficies, entre otros). Esto lo gestionamos, a través de medidas como el mantenimiento adecuado de instalaciones, orden y limpieza, señalización, protección colectiva y formación específica, así como al seguimiento y análisis de los accidentes de trabajo y de los ocurridos en trayecto con el fin de investigar sus causas e implantar acciones correctivas eficaces.

Igualmente se ha reforzado la vigilancia de la salud para prevenir y gestionar enfermedades profesionales y dolencias relacionadas con la actividad laboral, especialmente trastornos musculoesqueléticos y otras afecciones derivadas de la carga física o postural, promoviendo la adaptación de puestos, la formación preventiva y la mejora continua de las condiciones de trabajo dentro del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa. Para saber más detalles sobre cómo gestionamos estos riesgos, haz click aquí para ir a la sección de Salud y Seguridad del capítulo 7.

→ VER CAPÍTULO

Riesgo financiero

La gestión del riesgo financiero en AFP Capital se estructura sobre un conjunto de directrices formales, actualizadas y alineadas con el marco de gobierno corporativo y control interno definido por el Directorio. Estas directrices se encuentran principalmente en la Política de Inversión y Solución de Conflictos de Interés, que constituye el eje rector del proceso de inversión y del marco de apetito de riesgo de los fondos de pensiones.

Esta Política establece los criterios, límites y metodologías que orientan la gestión integral de riesgos financieros, abarcando los riesgos de mercado, liquidez, crédito y contraparte. Incluye límites internos de clasificación mínima de riesgo de crédito, límites máximos de *tracking error*, metodologías cuantitativas y cualitativas de análisis de riesgo, evaluación de escenarios, pruebas de estrés y métricas ex-ante y ex-post. También incorpora lineamientos para inversión por clase de activo, uso de derivados y un marco amplio para la prevención y gestión de conflictos de interés.

La actualización de la Política sigue un proceso formal y documentado que contempla análisis técnico, validaciones internas y revisión por comités, culminando con la aprobación del Directorio y posterior envío al regulador.

Asimismo, la Política se nutre de estándares y mejores prácticas nacionales e internacionales relacionadas con gobierno de inversiones, control de riesgo previsional y principios de administración prudencial de activos, lo que fortalece la solidez y consistencia de la gestión financiera en beneficio de los afiliados.

Riesgo de inversión

La gestión del riesgo de inversión constituye un pilar fundamental dentro de nuestro marco de actuación y se orienta a asegurar que los portafolios de los fondos de pensiones se administren de manera prudente, consistente y alineada con las mejores prácticas del mercado. Este proceso es liderado por el Área de Riesgos de Inversiones, dependiente de la Vicepresidencia de Riesgos y Finanzas, y se articula sobre la Política de Inversión y Solución de Conflictos de Interés, aprobada por el Directorio y exigida por la Superintendencia de Pensiones. Se aplican controles de pre-inversión para anticipar impactos financieros, regulatorios u operativos antes de la ejecución de cada operación, así como controles diarios de post-inversión para revisar la exposición efectiva de los fondos.





Utilizamos herramientas tecnológicas de clase mundial, destacando la plataforma Aladdin, que nos permite gestionar riesgos y monitorear portafolios con altos estándares analíticos. El proceso incorpora verificaciones de límites internos y regulatorios, revisiones independientes de métricas de riesgo y análisis de estrés para anticipar desviaciones relevantes.

La gobernanza se fortalece mediante el Comité de Inversiones y Solución de Conflictos de Interés, compuesto por directores independientes, responsable de supervisar la correcta implementación de la Política y de revisar métricas de riesgo, desempeño y evaluaciones ASG.

Riesgo de liquidez y crédito

El riesgo de liquidez corresponde a la posibilidad de no poder disponer oportunamente de recursos líquidos suficientes para cumplir las obligaciones de corto plazo, ya sea por la necesidad de vender activos de manera anticipada o forzosa con castigo en su precio, lo que podría generar descalces entre activos y pasivos del fondo.

Por su parte, el riesgo de crédito se refiere a la pérdida potencial derivada del incumplimiento total o parcial de las obligaciones de pago por parte de emisores, producto de situaciones de iliquidez o insolvencia.

Durante el año 2025, la gestión del riesgo de liquidez se focalizó principalmente en los efectos del uso de instrumentos financieros derivados y en los potenciales requerimientos de garantías (*margin requirements*) asociados a dichas posiciones. En este contexto, mantuvimos un monitoreo diario de la liquidez operativa y estructural de los fondos de pensiones, incorporando métricas de cobertura de garantías y proyecciones de flujos bajo condiciones normales y de estrés. Se implementaron pruebas de estrés específicas basadas en escenarios de shocks de tasas de interés y variaciones en volatilidad implícita, con el objetivo de estimar el impacto potencial sobre los requerimientos de garantías y asegurar la suficiencia de liquidez en escenarios adversos.

Los resultados de estos análisis fueron reportados diariamente al equipo de inversiones y presentados mensualmente al Comité de Inversiones y Solución de Conflictos de Interés, permitiendo una revisión sistemática de la exposición y una oportuna adopción de medidas mitigadoras.

Por último, y en concordancia con las exigencias regulatorias vigentes, en AFP Capital actualizamos el capítulo 3 de la Política de Inversión y Solución de Conflictos de Interés, relativo al uso de instrumentos derivados, incorporando lineamientos más específicos respecto a límites,

procedimientos de seguimiento y criterios de mitigación de riesgos. Asimismo, se formalizó un Programa de Inversión en Derivados que establece estándares operacionales, métricas de riesgo aplicables y procesos de control para robustecer la gestión integral de riesgos asociados a la inversión de instrumentos derivados, entre ellos el riesgo de liquidez.

Riesgo reputacional

En AFP Capital, el riesgo reputacional se gestiona como un riesgo transversal que puede impactar directamente la confianza de afiliados, pensionados, reguladores y otros grupos de interés, y con ello la sostenibilidad del negocio. Desde esta mirada, implica anticipar y monitorear posibles brechas entre lo que la administradora declara, ejecuta y comunica, y la experiencia real de sus públicos, asegurando coherencia, transparencia y consistencia en cada decisión, conducta y mensaje.

Contamos con un sistema permanente de monitoreo y gestión del riesgo reputacional, orientado a anticipar y mitigar eventuales impactos en el desempeño del negocio y su situación financiera (riesgos operacionales, de inversión, seguridad de la información, digitales, físicos, políticos, entre mucho otros). En este contexto, se realiza un informe semanal de escucha de redes

sociales, un *clipping* de diarios de prensa, y se realiza mensualmente el Comité de Mitigación de Riesgo Reputacional (COMIR) en el que participan las áreas de Riesgo, Ciberseguridad y Fiscalía, y Comunicaciones Corporativas.

En esta instancia se revisan casos relevantes, se evalúan escenarios, potenciales impactos y se activan protocolos de actuación definidos, permitiendo una gestión oportuna y coordinada del riesgo reputacional. Este Comité reporta directamente al Comité Transversal de Riesgos de nivel ejecutivo y luego al Comité de Riesgo del Directorio en forma mensual. En la eventualidad que fuera catalogado como un riesgo sistémico se activa el COMIR con el accionista SURA Asset Management. Contamos también con un Manual de Gestión de Riesgo Reputacional y realizamos campañas cada cierto tiempo para educar y sensibilizar a los colaboradores.

Riesgo relativo a la libre competencia

La libre competencia es base esencial para el desarrollo de los mercados en los que participa la AFP Capital. En ese sentido, tenemos la firme convicción de que la libre competencia permite la generación de mayor valor, la igualdad de oportunidades y mayor eficiencia en la producción. En virtud de su relevancia en la construcción de mercados más competitivos

y transparentes, el Directorio de AFP Capital ha aprobado el Manual de Protección de la Libre Competencia, y ha decidido que éste forme parte del Código de Ética y Conducta, lo que se traduce además en que los principios formadores de la libre competencia sean respetados y resguardados por todos los colaboradores.

Dado que algunos colaboradores o áreas se encuentran más expuestas a la realización de conductas o acciones contrarias a la libre competencia, identificamos riesgos propios del negocio en las siguientes instancias:

- **Sucursales:** reuniones de jefes de sucursales con jefes de sucursales de la competencia, donde se traten temas de precios, gastos, costos proyectados o principalmente repartición de mercados.
- **Área de Compras:** contacto con proveedores que pueda derivar en interferencias indebidas en sus relaciones comerciales con competidores, o en la afectación de la transparencia y de procesos de licitación.
- **Marketing:** publicidad engañosa que perjudique a la competencia.
- **Asociaciones Gremiales:** tratar temas que atenten contra la libre competencia.

→ **Alta dirección:** reuniones formales e informales con altos ejecutivos de la competencia donde se puedan realizar acuerdos contrarios a la libre competencia.

→ **Directorio:** que se designen directores a personas que puedan encontrarse en la situación de interlocking descrita en la letra d) del artículo N°3 del DL N°211.

El Manual de Protección de Libre Competencia establece lineamientos sobre prácticas prohibidas y también señala el procedimiento para denunciar dichas prácticas.

Riesgo de seguridad de la información y ciberseguridad

Reconocemos la ciberseguridad como un riesgo estratégico, impulsado por el aumento de ataques sofisticados —como *ransomware*, *phishing*, *smishing*, explotación de vulnerabilidades en la nube y uso malicioso de IA— junto con nuestra creciente dependencia de plataformas digitales y servicios en la nube que amplían la superficie de exposición. Asimismo, debemos cumplir con un marco regulatorio exigente, como la Ley Marco de Ciberseguridad N°21.663 y las normativas de la Superintendencia de Pensiones, cuyo incumplimiento podría derivar en sanciones y afectación reputacional.

Estos riesgos pueden traducirse en impactos operativos relevantes, tales como interrupciones de procesos críticos, afectación de Service Level Agreement (SLA) y discontinuidad del negocio. En el ámbito financiero, consideramos posibles costos de remediación, multas regulatorias y pérdidas asociadas a una menor confianza de nuestros afiliados. Desde el punto de vista reputacional, enfrentamos la posibilidad de un deterioro de nuestra imagen corporativa y una menor valoración por parte de nuestros grupos de interés, especialmente ante incidentes que afecten datos sensibles o la disponibilidad de nuestros servicios.

Para mitigar estos riesgos, contamos con un Plan Estratégico de Ciberseguridad 2024–2025 aprobado por el Directorio, mediante el cual fortalecemos la gobernanza a través del Comité Ejecutivo de Seguridad de la Información y Ciberseguridad (CESIC) y ejecutamos iniciativas de sensibilización. Este plan contempla la revisión y calibración anual de nuestra matriz de riesgos, la evaluación de activos críticos, la actualización de indicadores clave de riesgo y la realización de ciberataques simulados (*pentesting* en inglés) interno y externo, junto con el monitoreo continuo de nubes y sistemas críticos. Asimismo, aseguramos el cumplimiento normativo mediante auditorías externas alineadas con ISO 27001 y NIST CSF, la gestión activa de hallazgos y la implementación de planes de contingencia, pólizas de

ciberseguridad y capacitaciones permanentes, incluyendo ejercicios de *phishing* ético.

Para saber más detalles sobre cómo gestionamos estos riesgos, haz click aquí:

→ VER CAPÍTULO

Riesgo privacidad de datos de los afiliados y pensionados

Los principales riesgos asociados a la privacidad de los datos de afiliados y pensionados son aquellos relacionados con la fuga de información y el tratamiento indebido de datos en términos de la oferta de productos y servicios. Al respecto, se han implementado políticas y procedimientos, y se ha desarrollado un plan de capacitaciones de cara a la implementación de la Ley N°21.719 de Protección de Datos Personales.

RIESGOS DERIVADOS DE FACTORES ASG Y CAMBIO CLIMÁTICO

Riesgo de crédito y contraparte

Se refiere a la posible pérdida de valor de los fondos de pensiones debido al incumplimiento total o parcial de las obligaciones de pago por parte de un emisor, ya sea por problemas de liquidez o insolvencia. Por su parte, el riesgo de contraparte abarca la posibilidad de incurrir en pérdidas debido al incumplimiento de una contraparte en un contrato financiero, causado por limitaciones operativas o conductas inapropiadas, ilegales o deshonestas.

Antes de realizar inversiones en instrumentos de renta fija, aplicamos un modelo interno de análisis de riesgo de crédito que incorpora criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) y factores de cambio climático, ya que estos pueden influir en la calificación crediticia interna del emisor. Esta clasificación, junto con el nivel de riesgo crediticio asignado, desempeña un papel fundamental en el proceso de toma de decisiones de inversión.

Adicionalmente, llevamos a cabo un seguimiento constante de los emisores presentes en los portafolios de los fondos de pensiones, considerando eventos públicos que puedan impactar sus criterios ASG y su exposición al cambio climático. Estas evaluaciones se presentan en el Comité de Inversiones y Solución de Conflictos de Interés (CISCI), donde se determina si el emisor sigue siendo una opción viable para la inversión.

Riesgo de mercado

Hace referencia a la posibilidad de que los fondos de pensiones registren pérdidas debido a la depreciación de los activos en sus carteras, ocasionada por factores como fluctuaciones en precios, movimientos de tasas de interés y variaciones en los tipos de cambio. Para supervisar su gestión, utilizamos diversas métricas evaluadas y analizadas semestralmente, basadas en información proporcionada por proveedores especializados en criterios ASG y cambio climático. Entre estas herramientas destacan:

- **ESG Score de MSCI ESG Rating:** este indicador pondera las calificaciones de cada emisor junto a su valor de mercado, generando una puntuación final para cada fondo de pensiones.
- **Stress Test:** evalúa escenarios de estrés relacionados con variables ASG, simulando condiciones extremas para analizar su impacto en mercados y activos, permitiendo identificar las áreas y activos más vulnerables bajo dichos escenarios.
- **Climate VaR:** desarrollado con modelos de proveedores externos de datos, mide el impacto potencial de riesgos físicos en la cartera de inversiones, ayudando a prever escenarios adversos derivados del cambio climático.

RIESGOS EMERGENTES

En línea con una gestión proactiva, identificamos riesgos emergentes con potencial impacto significativo en el mediano y largo plazo. Entre ellos destacan:

Nueva cédula de identidad digital

La implementación de la nueva cédula de identidad digital en Chile genera vulnerabilidades en procesos críticos como afiliación y pagos, aumentando riesgos operacionales, regulatorios y de ciberseguridad. Las medidas de mitigación incluyen el levantamiento de requerimientos tecnológicos y la implementación de sistemas compatibles.

Riesgo de cambio climático

GRI 201-2

En AFP Capital entendemos que el cambio climático representa un riesgo relevante para la sostenibilidad del negocio y para la estabilidad de los mercados financieros en el largo plazo. Este riesgo se gestiona principalmente a través de la administración del portafolio de inversiones, integrando criterios ASG en los procesos de análisis y toma de decisiones, y a la vez se incorpora en la identificación de riesgos de nuestra propia operación.

En línea con las tendencias internacionales y las exigencias del regulador respecto de las NIIF S1 y S2 –normas internacionales emitidas por el International Sustainability Standards Board (ISSB) de International Financial Reporting Standards (IFRS), que tienen el objetivo de estandarizar la divulgación de información de sostenibilidad relevante para los mercados financieros–, y considerando que la NIIF S2 define los requisitos específicos para la divulgación de riesgos y oportunidades relacionados con el clima, fortaleceremos nuestros procesos de identificación, evaluación y reporte de riesgos climáticos, conforme con estos lineamientos.

Por ello, hemos incorporado un proceso documentado de gestión de riesgos climáticos, integrado en nuestro sistema corporativo de gestión de riesgos. Este enfoque permite abordar los riesgos derivados del cambio climático de manera transversal, considerando su interacción con otros riesgos estratégicos.

La supervisión de estos temas recae en el Directorio y la alta gerencia, a través de distintas instancias de gobernanza. A nivel de Directorio, estas materias se abordan en el Comité de Inversiones y Solución de Conflictos de Interés (CISCI). A nivel de la administración, el análisis y seguimiento se realiza en el Comité de Inversión

Sostenible, integrado por la Subgerencia de Riesgo Financiero y las gerencias de Inversiones y Sostenibilidad, quienes coordinan la gestión de riesgos y oportunidades climáticas.

La evaluación de riesgos climáticos abarca nuestras operaciones y contempla horizontes de mediano y largo plazo, incluyendo riesgos regulatorios —tanto actuales como emergentes—, tecnológicos, legales, de mercado, reputacionales y físicos, tanto agudos como crónicos.

Este panorama refleja que nuestra gestión se ha enfocado en la mitigación por medio de la inversión sostenible. A través de la gestión de inversiones con criterios ASG, se monitorean sectores con mayor exposición a riesgos físicos y de transición, como la industria forestal, eléctrica y vitivinícola, y se promueve el aprovechamiento de oportunidades para impulsar planes de reducción de emisiones y mejoras en la gestión ambiental en las operaciones donde invertimos.

En línea con nuestro compromiso con la sostenibilidad, continuaremos fortaleciendo las capacidades de nuestros modelos de evaluación y aprovechando oportunidades que contribuyan a la resiliencia tanto de nuestro negocio como el de los mercados financieros.

04

Compromiso con la sostenibilidad



NCG N°461 3.1.II; GRI 2-22

Nuestra gestión de la sostenibilidad en AFP Capital se enmarca en los lineamientos y estándares definidos por nuestro accionista directo SURA Asset Management —y su propietario Grupo SURA—, los cuales establecen nuestros principios y directrices para una gestión responsable, coherente y de largo plazo.

Para nosotros, la sostenibilidad es el eje que articula nuestro propósito de “Acompañar a nuestros afiliados y pensionados en la construcción de su bienestar financiero y mejores pensiones”. En la práctica esto es **“hacer las cosas bien”**, integrando criterios ambientales, sociales y de buena gobernanza (ASG) en nuestra gestión, toma de decisiones y en la forma en que nos relacionamos con nuestros grupos de interés, con una mirada de largo plazo.

La reforma de pensiones que hoy se implementa en Chile, y un contexto de mayor exigencia en materia de sostenibilidad, nos desafía a reforzar el enfoque de nuestra gestión y el rol que desempeñamos dentro del sistema previsional. Así, el horizonte de largo plazo propio de nuestra actividad nos moviliza a actuar permanente con la visión sostenible de anticipar riesgos, fortalecer la confianza y generar valor en el tiempo, entendiendo que los resultados están estrechamente ligados a la forma en que estos se alcanzan.

Sobre esta base, hemos construido una gobernanza robusta y claramente definida a lo largo de 45 años, en coherencia con el deber fiduciario como administradora de fondos de pensiones, y en consideración al contexto regulatorio, operativo y estratégico del sistema de pensiones en Chile. En esta línea, durante el año 2025 trabajamos en la elaboración de una Política de Sostenibilidad que oriente nuestra gestión y establezca criterios para la integración de factores ASG en nuestras operaciones, la cual se encuentra en proceso de aprobación conforme a los procedimientos internos de la compañía.

Nuestro Directorio lidera la supervisión de la agenda ASG a través del Comité de Sostenibilidad y Pensiones, el cual se complementa con el Comité de Inversiones y Conflictos de Interés (CISCI) con perspectiva ASG que evalúa oportunidades y monitorea avances de nuestro portafolio, y la gerencia de Comunicaciones y Sostenibilidad encargada de la coordinación de la implementación, el reporte y la validación de la coherencia con las directrices de SURA Asset Management. Este marco se ve fortalecido por la contribución activa de todas las áreas de la compañía, que integran la sostenibilidad en sus procesos, decisiones y prácticas diarias.

Nuestra gestión en materias de sostenibilidad se basa en la siguiente premisa: nuestros afiliados y pensionados son el eje de la compañía. Cada una de nuestras acciones debe traducirse en una experiencia positiva, transparente y útil para ellos. Esta gestión se basa en las siguientes dimensiones:



1. Cumplimos nuestro propósito acompañando y asesorando a las personas en sus decisiones de ahorro y retiro para un mejor bienestar financiero. Esto implica fortalecer la entrega de información y asesoría para el ahorro dentro del sistema de pensiones, promover el acceso y entrega de información útil y de calidad, simplificar trámites, y la entrega de los beneficios a los cuales se tiene acceso en el sistema de pensiones chileno.
2. Nuestro desarrollo en materia de digitalización se traduce en herramientas y servicios que permiten realizar trámites clave de forma rápida, sencilla y segura, desde cualquier dispositivo y en cualquier momento. Además, hoy la seguridad de la información y la accesibilidad son ejes fundamentales de esta transformación, y garantizan que cada herramienta y canal cumpla con estándares que protejan los datos de las personas y faciliten su uso sin barreras.
3. El nuevo marco legislativo es una oportunidad para seguir contribuyendo a mejorar el bienestar futuro de los chilenos. La nueva legislación enfatiza la legitimidad del sistema, robustecido con un diálogo abierto y construido con propuestas técnicas responsables. En esta línea, AFP Capital sigue contribuyendo con su experiencia técnica y conocimiento en el sistema de pensiones para que la implementación de cada aspecto de la nueva reforma aprobada en 2025 impacte positivamente a los afiliados y pensionados.
4. En AFP Capital gestionamos los ahorros previsionales con una mirada de largo plazo, resguardando el interés de afiliados y pensionados mediante una sólida disciplina financiera. Nuestra responsabilidad es hacer crecer los ahorros para la pensión de nuestros afiliados y pensionados, mediante procesos de inversión responsables complementado también con la integración de criterios ASG en los procesos de análisis y toma de decisiones de inversión, fortaleciendo así la gestión de riesgos y la creación de valor en el tiempo.
5. El modelo descansa sobre un equipo altamente capacitado, con plena claridad en los procesos que debe desarrollar en la operación y respaldado con la formación continua para asegurar la excelencia y continuidad del talento que caracteriza a nuestros colaboradores. Nuestros equipos y líderes saben que el aprendizaje y la resiliencia son esenciales para adaptarse a los cambios regulatorios y transformaciones tecnológicas de esta época, reconociendo tanto las exigencias como los beneficios que estos pueden generar, y su importancia para mantener la operación del negocio ante cualquier caso.
6. La confianza digital también es un activo estratégico en el contexto de la transformación digital y la reforma de pensiones. Para crear valor debemos garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información de nuestros afiliados y pensionados. Es por eso que hoy trabajamos para que los ahorros, datos e información de nuestros afiliados, pensionados y terceros, con la que transaccionamos, cuente con los máximos estándares de seguridad.

Nuestro capital y contribución a los grupos de interés

IDENTIFICACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

NCG N°461 3.1.IV, 3.7.I, 3.7.II, 6.1.V, 6.3; GRI 2-25, 2-29A

Consideramos a nuestros grupos de interés como todas las personas y entidades de nuestro entorno que podrían verse impactadas o influir directa o indirectamente en nuestras actividades, productos, servicios y desempeño. En esta línea, **entendemos que nuestra gestión cobra sentido en la medida en que nos conectamos con quienes depositan su confianza en nosotros, por lo que buscamos construir relaciones sólidas y duraderas con cada uno de ellos.**

Por ello, identificamos y priorizamos a nuestros principales grupos de interés mediante un proceso sistemático de mapeo y análisis, que consiste en un perfilamiento inicial para entender quiénes son y sus características, para luego pasar a una etapa de valoración, en el que evaluamos su nivel de influencia, su grado de dependencia y el impacto que generan nuestras actividades. Finalmente, el proceso es revisado y actualizado periódicamente según la necesidad o cambios que ocurran en la organización.

Cada uno de estos grupos es gestionado mediante ejes de relacionamiento y niveles de involucramiento específicos:

Ejes de relacionamiento:

- **Informar:** asegurar que el grupo de interés reciba información pertinente y actualizada sobre los temas que inciden en su relación con la compañía.
- **Formar:** fomentar espacios de formación al grupo de interés, para dar a conocer temas relevantes del negocio.
- **Retroalimentar:** contar con espacios y canales de retroalimentación y comunicación en doble vía.
- **Posicionar:** entregar suficiente información al grupo de interés, de tal manera que permita que la compañía y nuestra estrategia esté visible y sea recordada.

Niveles de involucramiento:

- **Informar:** mantener informado al grupo de interés sobre temas relevantes para su relación con la compañía.
- **Consultar:** facilitar espacios de consulta que permitan identificar riesgos, oportunidades y temas relevantes para la gestión.
- **Dialogar:** fomentar espacios de interacción recíproca, que promuevan relaciones continuas y de confianza.
- **Involucrar:** comprende a grupos de interés que participan en las decisiones de la AFP Capital y se involucran activamente con la estrategia.
- **Empoderar:** corresponde a grupos de interés que actúan en nombre de la compañía y que toman decisiones y participan en la estrategia.

Asimismo, contamos con planes de relacionamiento definidos, que revisamos y actualizamos de manera periódica. Estos planes nos permiten profundizar vínculos, promoviendo la transparencia y la confianza en cada diálogo. Gracias a esta gestión mantenemos una comunicación directa, constante y bidireccional, lo que permite anticiparnos, aprovechar oportunidades y asegurar mensajes oportunos y coherentes para nuestros grupos de interés.



Grupo de interés	Descripción	Objetivo del relacionamiento	Canales y frecuencia de comunicación
Colaboradores	Los colaboradores —incluyendo al Comité Ejecutivo y Gerencial, jefaturas y equipos de servicios, comerciales y administrativos— son considerados prioritarios por su rol directo en la ejecución de la estrategia corporativa, entendiendo que el capital humano es un elemento diferenciador para la evolución y sostenibilidad de la compañía. Su relevancia radica en que son clave para la operación y el desarrollo organizacional, constituyendo un grupo de interés central para la gestión y continuidad del negocio.	Comunicar y mantener informados a nuestros colaboradores sobre la compañía, el entorno y el contexto de la industria con sus cambios y transformaciones. Potenciar nuestra cultura organizacional, fortalecer el liderazgo acorde al contexto, capacitar para otorgar la mejor asesoría y generar valor a nuestros colaboradores para retener a los mejores talentos.	<ul style="list-style-type: none"> → Conversatorios, streaming, eventos: bimensual → Programas de desarrollo organizacional: trimestral → Correos corporativos: permanente → Espacios presenciales del CEO con los líderes en grupos pequeños
Directorio	El Directorio constituye un grupo de interés fundamental, en tanto es el órgano superior de administración y el principal garante de los derechos de los accionistas, de la sostenibilidad y del crecimiento de la compañía. Su actuación, basada en la buena fe, la diligencia y la prudencia, orienta la toma de decisiones estratégicas bajo principios definidos por AFP Capital y vela por la adecuada gestión de los riesgos, la prevención de conflictos de interés y el resguardo de la información confidencial.	Robustecer a la compañía por medio de la transparencia y el acceso a información clara, completa y oportuna.	<ul style="list-style-type: none"> → Entrega de información: mensual → Discusión de actualidad: mensual → Charlas de discusión sobre el contexto y los desafíos del entorno
Accionistas y controlador¹	Son propietarios y proveedores del capital, interesados en la gestión y resultados de la organización, y cuya confianza se fortalece mediante la transparencia y la comunicación efectiva.	Fortalecer la confianza en la compañía siendo transparentes y entregando información clara, completa y oportuna.	<ul style="list-style-type: none"> → Junta de Accionistas: anual → Directorio: permanente → Página web: permanente
Clientes	Los clientes —afiliados, pensionados, empleadores y potenciales clientes— ocupan un lugar central, ya que sus necesidades y expectativas orientan la propuesta de valor, la calidad del servicio y los mecanismos de asesoría y fidelización, que constituyen la base de nuestro negocio.	Generar una asesoría personalizada dados sus requerimientos específicos (comportamientos y estado financiero) para la construcción de sus pensiones y bienestar financiero.	<ul style="list-style-type: none"> → Diversos canales de servicio de atención permanente, remoto y/o digital (WhatsApp, página web, Video Atención, APP, sitio privado de afpcapital.cl, Contact Center) → Comunicaciones focalizadas: permanente → Eventos de diálogo e informativos (desayunos, streaming, campañas informativas): mensual
Proveedores	Quienes abastecen servicios, tanto estratégicos como Pymes y no críticos, son aliados en la cadena de valor, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos corporativos y al desarrollo de relaciones de largo plazo.	Construir relaciones de confianza y fortalecer la condición de nuestros aliados estratégicos para el logro de los objetivos corporativos.	<ul style="list-style-type: none"> → Boletines digitales: por demanda → Conferencias de resultados: trimestral → Mailing: permanente

↓ CONTINÚA EN LA PÁGINA SIGUIENTE

¹ Se presentan estos grupos de interés siguiendo lineamientos de SURA Asset Management.

↑ VIENE DE LA PÁGINA ANTERIOR

Grupo de interés	Descripción	Objetivo del relacionamiento	Canales y frecuencia de comunicación
Estado y Gobierno	Los representantes del Estado y Gobierno —incluyendo autoridades y reguladores— son actores prioritarios por su influencia en la definición del marco normativo, la fiscalización del cumplimiento y la construcción de políticas públicas que inciden en el sistema previsional. Su relevancia radica en que AFP Capital actúa como un interlocutor relevante y propositivo, contribuyendo al desarrollo del sector y asegurando una gestión alineada a las exigencias regulatorias.	Incidir en la construcción de políticas públicas que mejoren las pensiones, la sostenibilidad del sistema de pensiones y dar cumplimiento a normas y requerimientos que permitan un gobierno corporativo transparente y al servicio del país.	<ul style="list-style-type: none"> → Informes de cumplimiento: se elaboran de manera permanente y se enmarcan en las exigencias de fiscalización y supervisión basada en riesgos del regulador, reportándose las materias correspondientes a la Superintendencia de Pensiones. → Congresos y foros: permanente → Escenarios de encuentro directo de los representantes de AFP Capital con el regulador y entes de gobierno: permanente → Participación en mesas de trabajo y reuniones uno a uno: permanente
Medios de comunicación y líderes de opinión	Incluye a directores, editores, periodistas, prensa especializada y otros medios, cumplen un rol influyente en la amplificación de la información, la construcción de reputación y la generación de opinión pública cualificada.	Contribuir con información oportuna y relacionarnos con líderes de opinión sobre temáticas de interés para la compañía.	<ul style="list-style-type: none"> → Diálogos y contactos directos (proactivos y reactivos): permanente → Eventos formativos, sociales o de reconocimiento: periódico
Academia y gremios	Organismos multilaterales, instituciones de educación superior y <i>think tanks</i> que permiten la construcción de conocimiento, el desarrollo de alianzas y la participación en la discusión de políticas públicas y tendencias sectoriales.	Participar en la construcción de un pensamiento crítico y fundado, y generar dinámicas de alianzas y políticas públicas para promover el desarrollo sostenible del país.	<ul style="list-style-type: none"> → Escenarios de alineación con líderes de la academia y representantes de gremios: semestral → Escenarios de encuentro directo (participación en juntas, consejos directivos u otros espacios de conversación): permanente → Congresos, foros, escenarios académicos: por demanda
Sociedad civil	Representada por organizaciones no gubernamentales (ONGs), municipios y la ciudadanía, es relevante para impulsar la creación de capacidades y la generación de bienestar en las comunidades donde opera la compañía.	Generar redes que permitan aumentar el impacto social de nuestros programas y promover el desarrollo y calidad de vida de las personas, considerando sus dolores y desafíos locales.	<ul style="list-style-type: none"> → Página web: permanente → Redes sociales: permanente → Presencia en eventos: por demanda
Agentes del mercado de capitales	Asset managers, asset owners y emisores de valores, los cuales son fundamentales para fortalecer la relación, la transparencia y el acceso a información relevante, contribuyendo al desempeño económico y reputacional de AFP Capital.	Fortalecer la condición de aliados estratégicos por medio de la confianza y acceso a información clara, completa y oportuna, e impulsar mejores prácticas entre los emisores por medio de la inversión sostenible.	<ul style="list-style-type: none"> → Instancias de diálogo con cada contraparte: anual

Comprendemos la importancia de mantener canales de comunicación sólidos y permanentes con nuestros grupos de interés, es por eso que contamos con una Gerencia de Comunicaciones y Sostenibilidad que actúa como el puente entre nuestra compañía y los distintos grupos con los que nos relacionamos. Esto permite asegurar que cada interacción refleje nuestros lineamientos corporativos. Esta área también es la responsable de la vinculación permanente con los medios de comunicación y coordinar la estrategia de relacionamiento externo.

Para contactar a estas áreas, nuestros grupos de interés y público en general pueden contactarse por medio de las siguientes direcciones de correo electrónico:

comunicacionescorporativas@sura.cl
sostenibilidadAFPcapital@afpcapital.cl

Los canales y mecanismos de relacionamiento que implementamos nos permiten resolver dudas y entregar información sobre nuestros principales riesgos corporativos, así como acerca de la situación financiera, económica, legal y los negocios de la compañía.

Contamos también con un procedimiento de mejora continua que guía la gestión de nuestras relaciones con los distintos grupos de interés. Este nos ayuda a ajustar nuestras acciones en función del contexto, las necesidades del entorno y las oportunidades que van surgiendo en el camino. Además, desarrollamos una planificación anual desde la Gerencia de Comunicaciones y Sostenibilidad que nos permite mirar con perspectiva, reconocer buenas prácticas y definir ajustes que aporten a una gestión cada vez más transparente, cercana y efectiva.

Asimismo, disponemos de un Manual de Gestión de Riesgo y Crisis Reputacional y con una Política de Divulgación de Información y Transparencia. Ambos documentos se revisan y actualizan una vez al año, y en el caso de la Política, esta revisión es realizada por el Directorio.



CAPITALES

Capital financiero

- \$749.257 millones de activos.
- \$502.439 millones patrimonio neto.
- MM\$ 40.849.625 de activos de los fondos de pensiones administrados.
- \$4.408 millones de dólares en inversión temática ASG.

Capital humano

- 1.358 colaboradores.
- 542 proveedores.

Capital social

- 1.420.816 afiliados.
- 588.289 pensionados.
- Aliados con propósito: Red Pacto Global Chile, CDI Capacitaciones, PRI.
- Relación con academia y entidades estatales.

Capital físico y tecnológico

- 21 sucursales.
- Canales remotos.
- Plataformas de resguardo en ciberseguridad.

Capital intelectual

- Equipo altamente capacitado y experto en la gestión de inversiones y uso de tecnologías para la gestión de inversiones que permiten la multiplicación de los ahorros.
- Expertise en la gestión de procesos y requerimientos masivos en los servicios asociados al ahorro y pago de pensiones.
- Dominio normativo del sistema de pensiones, resguardando una gestión íntegra y ética.
- Expertise y servicio para entregar información y asesoría para el ahorro y del sistema de pensiones a afiliados y pensionados.
- Herramientas digitales para monitorear y mejorar la experiencia de afiliados y pensionados.
- Adhesiones y compromisos a estándares y principios de sostenibilidad.

CONTRIBUCIÓN A LOS GRUPOS DE INTERÉS

Buscamos crear vínculos de colaboración y confianza entre la compañía y los diversos grupos de interés con quienes nos relacionamos, alineando así nuestro actuar con sus expectativas y contribuir a su bienestar.



DIMENSIONES DE NUESTRA GESTIÓN EN SOSTENIBILIDAD

RESULTADOS 2025

Afiliados y pensionados

- 18,7% participación mercado.
- 62% indicador de recomendación (NPS).
- 12,15% de rentabilidad promedio en los fondos de pensiones del sistema durante 2025.

Accionistas

- \$126.981 millones utilidad neta.
- \$402.810 millones rentabilidad del encaje.

Proveedores

- 6 días corridos en promedio de pago.
- 92% proveedores nacionales.
- 25,29% del pago a proveedores corresponde a Pymes.

Pensionados

- \$57.586.414 valor de las pensiones pagadas a diciembre de 2025.
- 279.722 pensiones pagadas.

Colaboradores

- 49 horas promedio de formación.
- Oferta de valor "Somos tu mejor Compañía".

Comunidades

- 159 voluntarios en Chile.

Análisis de doble materialidad

GRI 3-1

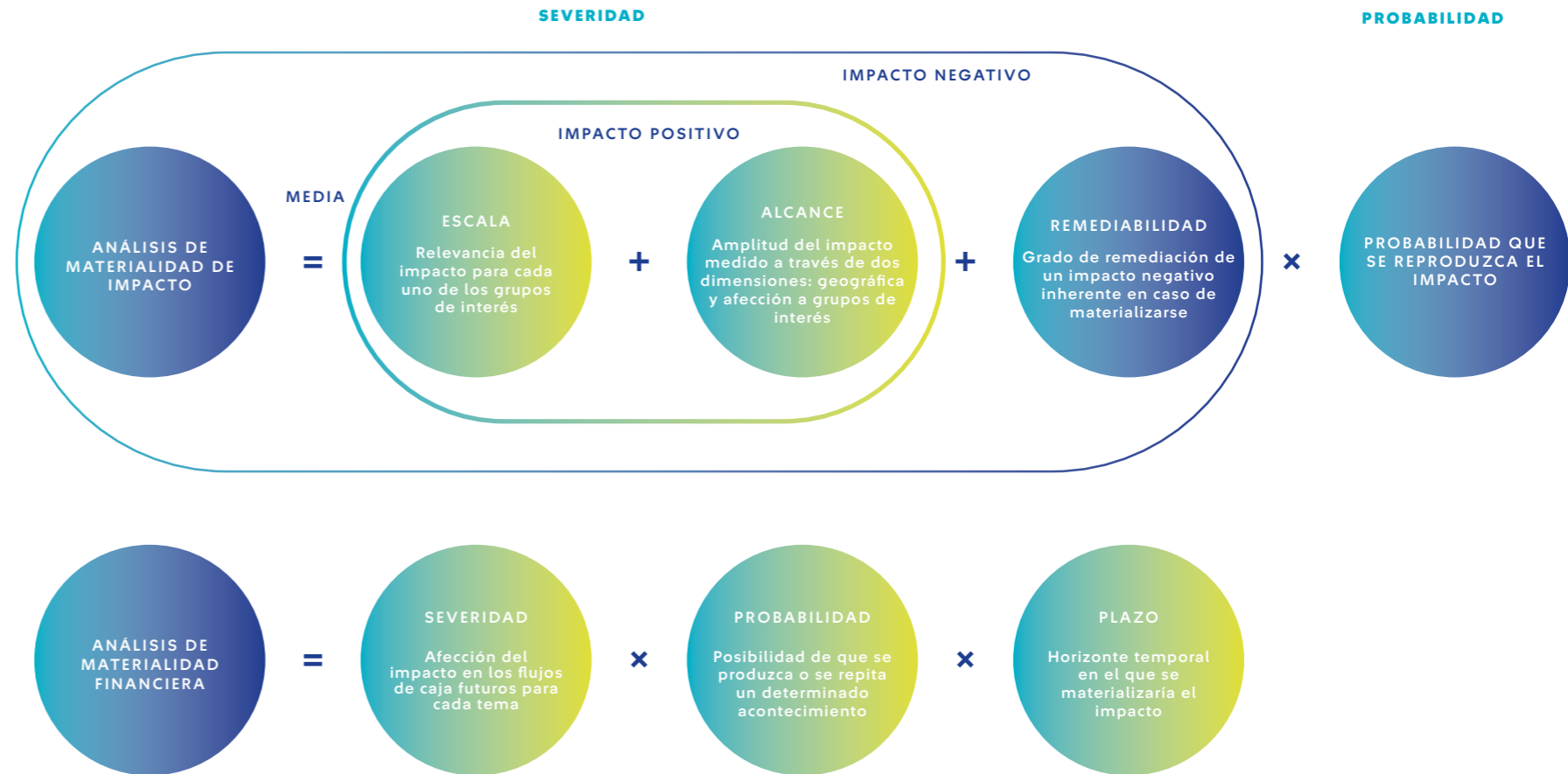
Consideramos que la creación de valor a largo plazo requiere identificar y gestionar de manera sistemática los asuntos que inciden tanto en nuestro desempeño como en los impactos que generamos en el entorno.

Por ello, llevamos a cabo un análisis de materialidad cada dos años y sus resultados son el criterio central para la toma de decisiones estratégicas, con el objetivo de fortalecer una gestión responsable, transparente y coherente con nuestro rol en el sistema previsional.

En 2024 realizamos el último análisis de doble materialidad, cuyo propósito fue identificar y priorizar los temas materiales desde dos perspectivas: la de impacto y la financiera. Este análisis se desarrolló en base a la metodología recomendada por el European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). Además, este análisis fue verificado por un externo independiente.

Respecto de la **materialidad de impacto**, el análisis se orientó a comprender cómo las actividades de la organización generan impactos reales o potenciales sobre las personas, el medio ambiente y los distintos grupos de interés. Esta evaluación consideró la escala, el alcance, el carácter irremediable y la probabilidad de ocurrencia para cada uno de ellos, lo que permitió reconocer la magnitud de las externalidades que la compañía produce o puede producir en su entorno.

Para la **materialidad financiera**, por su parte, se analizó la medida en que los riesgos y oportunidades derivados de los mismos temas podrían influir directamente en la situación financiera de la empresa, como flujos de caja, capacidad de financiamiento y costo de capital, entre otros, tanto en el corto como en el mediano y largo plazo. Esta evaluación se realizó estimando la severidad y probabilidad de los posibles efectos, vinculando los impactos identificados con sus potenciales consecuencias financieras.



El proceso metodológico se estructuró en tres fases:

- 1 La primera consistió en definir el perímetro de análisis, lo que implicó identificar y priorizar a los grupos de interés relevantes, determinar los temas relevantes a analizar y revisar mejores prácticas del sector asegurador, así como normativas, estándares e índices ASG. Esta etapa incluyó además la definición de los canales de consulta a través de los cuales se recabó la información desde los grupos de interés.
- 2 En la segunda fase, correspondiente a la evaluación y priorización, se profundizó en los impactos positivos y negativos asociados a cada tema material y se analizaron los riesgos y oportunidades desde ambas perspectivas —impacto y financiera— aplicando criterios de severidad y probabilidad alineados con los requerimientos metodológicos, en conjunto con métricas cuantitativas de evaluación. Este análisis permitió comprender la relación directa entre los temas materiales, los impactos que generan y sus implicancias financieras potenciales.
- 3 Finalmente, la tercera fase, dio lugar a la elaboración de la matriz de doble materialidad, cuyos resultados fueron validados por nuestro CEO.

Matriz de doble materialidad

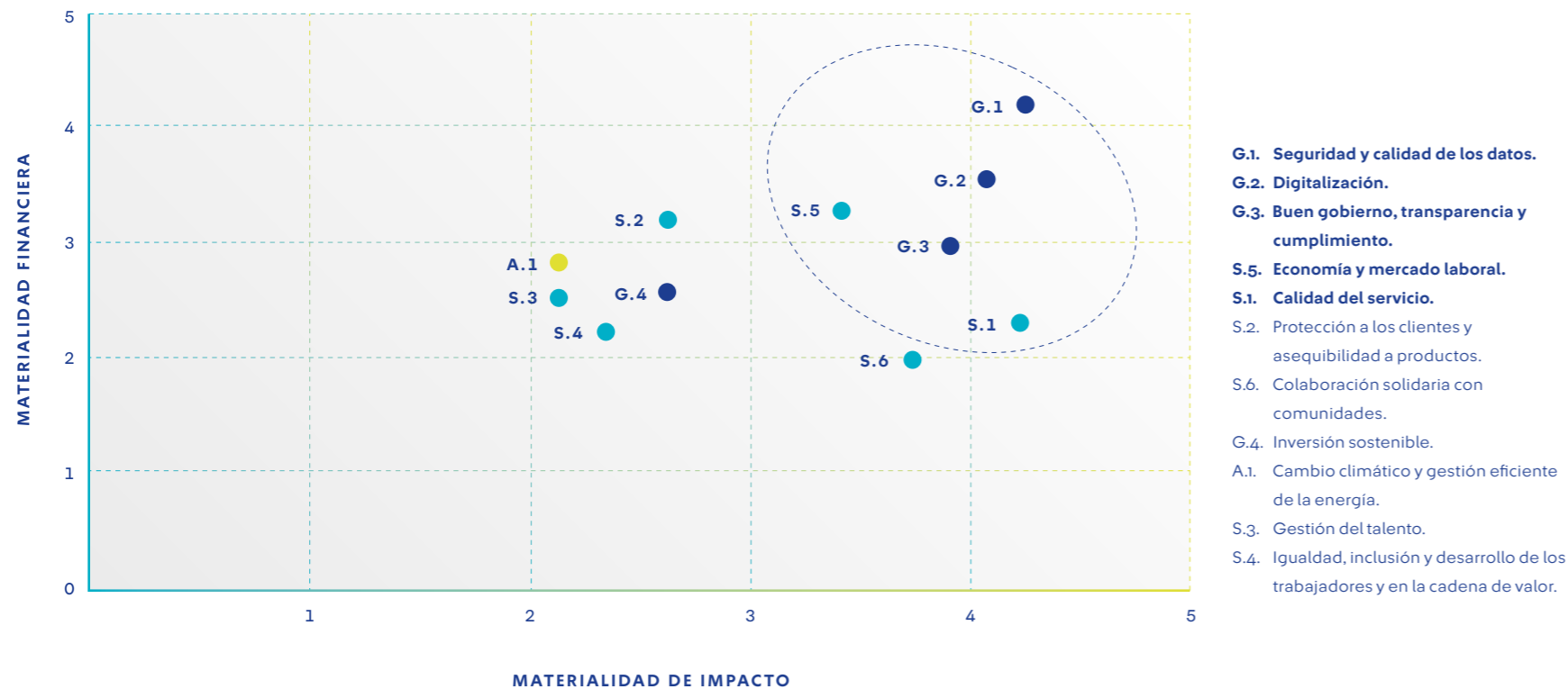
GRI 3-2

La siguiente matriz de doble materialidad muestra la priorización de los temas materiales identificados; en el eje X el análisis de impacto, y en el eje Y el análisis financiero:

Principales temas materiales

Los temas materiales se integran en la planificación estratégica, en la gestión de riesgos, en los procesos de inversión responsable y se hace un monitoreo periódico de indicadores operativos definidos en torno a cada uno de ellos.

MATRIZ DE DOBLE MATERIALIDAD



Seguridad de los datos: La seguridad y calidad de los datos, junto con un adecuado gobierno de la información, son fundamentales para mantener la confianza de los clientes, garantizar la privacidad y seguridad de sus datos personales, y el cumplimiento de las regulaciones vigentes. Proteger los datos personales evita impactos como daños reputacionales y la pérdida de clientes, además de multas significativas y sanciones establecidas por la Ley N°21.633.

compañía promueve una cultura basada en valores y en la prevención, impulsando prácticas y procedimientos que aseguren el cumplimiento normativo y una conducta responsable por parte de colaboradores y proveedores.

Digitalización: La digitalización es un habilitador clave para mejorar la eficiencia de los procesos y fortalecer la calidad de la interacción con los distintos grupos de interés. Su implementación permite aumentar en términos de eficiencia y competitividad, optimizando la entrega de servicios y elevando la experiencia de los clientes. A través de procesos más ágiles y automatizados, podemos responder de manera oportuna a las necesidades de nuestros grupos de interés en general.

Economía y mercado laboral: Las condiciones del mercado laboral tiene impactos relevantes tanto para la comunidad como para el sistema previsional. Adicionalmente, el subempleo juvenil es especialmente crítico, pues afecta la formalidad, la continuidad del empleo y la densidad de cotizaciones, debilitando el ahorro previsional y ampliando brechas de pensiones. Este escenario limita el crecimiento de la base de afiliados y exige soluciones estructurales que fortalezcan la empleabilidad y productividad del mercado laboral.

Buen gobierno, transparencia y cumplimiento: El buen gobierno, la transparencia y el cumplimiento son esenciales para fortalecer la confianza en la compañía y asegurar una conducta empresarial íntegra. Un sistema de gobierno corporativo débil puede generar una pérdida significativa de confianza y altos costos, considerando que la Ley N°21.595 de Delitos Económicos y Atentados contra el Medio Ambiente, establece sanciones en asesoría legal. Frente a estos riesgos, la

Calidad del servicio: La mejora en la satisfacción de nuestros afiliados y pensionados, especialmente durante el proceso de contratación y uso de los productos y servicios, es clave para fortalecer la relación en sus primeras etapas. Un acompañamiento adecuado puede incrementar la retención, lo que contribuye a estabilizar la base de nuestra cartera y reducir los costos asociados a la adquisición de nuevos usuarios. Este efecto tiene un impacto directo en los flujos de caja futuros de la compañía, al asegurar una experiencia de servicio que responda de manera efectiva a las necesidades de los afiliados y pensionados.

Vinculación con el entorno

Desde nuestro rol, buscamos promover alianzas orientadas a la colaboración y co-creación. Para ello, nos vinculamos activamente con diversas organizaciones, con el propósito de contribuir al progreso y al desarrollo sostenible del país.

A través de distintos espacios, buscamos representar de manera activa la visión de AFP Capital en los sectores públicos y la sociedad civil, considerando las expectativas de nuestros grupos de interés. Este trabajo colaborativo tiene como objetivo fortalecer el desempeño del sistema, contribuir al desarrollo y perfeccionamiento del marco normativo que regula la administración de los fondos de pensiones y a las AFP y avanzar en soluciones que permitan mejorar las pensiones y el bienestar financiero, particularmente mediante el fortalecimiento del mercado laboral.

ALIANZAS Y MEMBRESÍAS

NCG N°461 6.1.VI, 6.3; GRI 2-28A

Participamos activamente en gremios, asociaciones y organizaciones del sector previsional y financiero, así como en espacios multisectoriales y académicos, lo que nos permite apoyar con opinión técnica, colaborar en la construcción de políticas públicas, compartir buenas prácticas, mantenernos actualizados en tendencias regulatorias y de sostenibilidad, y fortalecer alianzas estratégicas para el desarrollo del sistema de pensiones. Nuestras principales alianzas son:

Asociación de AFP: formamos parte de la Asociación de AFP para contribuir al fortalecimiento del sistema previsional, participar en la representación gremial ante autoridades y la sociedad, acceder a estudios técnicos especializados y promover iniciativas de educación previsional y promoción de la formalidad laboral, todo con el objetivo de impulsar mejoras que beneficien a los afiliados y pensionados, y al sistema previsional en su conjunto.

Cámara de Comercio Chileno-Colombiana: esta afiliación permite participar en espacios de diálogo, cooperación y relacionamiento con empresas e instituciones de ambos países, promoviendo el intercambio de buenas prácticas, el desarrollo de alianzas estratégicas y la generación de valor compartido. Esta relación contribuye

a una mirada regional, al fortalecimiento de la gobernanza corporativa y a la integración de criterios de desarrollo económico responsable en el quehacer empresarial de compañías chilenas que invierten en Colombia, así como compañías colombianas que tiene presencia en Chile.

Cámara de Comercio de Santiago: a través de esta membresía, participamos en espacios de análisis, formación y diálogo público-privado sobre materias económicas, regulatorias, de sostenibilidad y transformación digital, fortaleciendo la gestión y contribución al desarrollo de un mercado más transparente, competitivo y responsable. Esta relación se enmarca en el compromiso de AFP Capital con una gobernanza sólida, la mejora continua y la creación de valor de largo plazo para afiliados y la sociedad.

CDI (Comité para la Democratización de la Informática) Chile: a través de esta colaboración, impulsamos iniciativas orientadas a reducir brechas digitales, promover la empleabilidad y fortalecer la autonomía económica, en especial de mujeres y personas mayores, integrando además el voluntariado corporativo de los colaboradores. Esta relación se enmarca en la estrategia de sostenibilidad de

AFP Capital y en el compromiso con el desarrollo social, la educación continua y la generación de oportunidades en el marco de la Política de Inversión Social.

Icare (Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas): a través de esta vinculación, participamos en espacios de análisis, seminarios y foros de alto nivel que contribuyen al fortalecimiento del buen gobierno corporativo, la toma de decisiones informadas y la incorporación de una mirada de largo plazo en la gestión empresarial. Esta relación refuerza el compromiso de AFP Capital con estándares elevados de gobernanza, transparencia y sostenibilidad, en coherencia con nuestro rol dentro del sistema previsional. Aquí aportamos directamente también con experiencia técnica en espacios de finanzas y mercado de capitales.

Libertad y Desarrollo (LyD): somos parte de Fundación Libertad y Desarrollo para participar en espacios de análisis y debate técnico sobre políticas públicas, especialmente en materia previsional y económica, aportando con nuestra experiencia y conocimiento del sistema de pensiones para impulsar propuestas que fortalezcan el bienestar de los afiliados y la sostenibilidad del sistema.

PRI (Principles for Responsible Investment): adherimos a los Principios de Inversión Responsable para integrar factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en los procesos de inversión, fortalecer la gestión de riesgos y oportunidades no financieras, y alinear prácticas con estándares internacionales.

Red Pacto Global Chile: esta adhesión implica un compromiso voluntario de la compañía con los principios universales de respeto a los Derechos Humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción, así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En ese marco, participamos activamente en espacios colaborativos como el Grupo de Empresas Líderes del ODS 8, orientado a promover un crecimiento económico inclusivo, el empleo decente para todos y la integración de prácticas responsables en la estrategia de negocio. Esta afiliación refuerza nuestra gestión sostenible y contribución al desarrollo social, ambiental y económico de largo plazo.

VINCULACIÓN CON LA ACADEMIA

NCG N°461 6.1.VI, 6.3; GRI 2-28A

Alianza con la Facultad de Ingeniería Civil en Computación UNIVERSIDAD DE CHILE

→ En línea con nuestro compromiso con el intercambio y el diálogo permanente con la academia, nuestra administradora ha desarrollado una alianza con la carrera de Ingeniería Civil en Computación de la Universidad de Chile, en la que estudiantes pueden participar activamente en la creación de un software para el análisis de inversiones con Inteligencia Artificial, desarrollado de manera colaborativa junto a AFP Capital.

Ciclo de clases MBA UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ

→ Asimismo, el equipo de Inversiones estuvo presente en un ciclo de clases electivas en el MBA de la Universidad Adolfo Ibáñez, fortaleciendo el vínculo con la academia y promoviendo el análisis riguroso de los desafíos actuales de la gestión de inversiones previsionales. Las clases se centraron en el nuevo marco regulatorio, el proceso de implementación de los fondos generacionales y su impacto en la administración de los ahorros previsionales.

Clases electivas MBA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE

→ El equipo de la Vicepresidencia de Inversiones ha contribuido con clases electivas en el marco de un ciclo del programa MBA de la Pontificia Universidad Católica de Chile, reafirmando la importancia de la vinculación con la academia como un espacio clave para el análisis, la reflexión y el intercambio de conocimiento en torno a la gestión de inversiones. Estas instancias abordan la experiencia técnica y visión de AFP Capital en el contexto de la reforma previsional y el nuevo régimen de inversiones que llevará los actuales multifondos a convertirse en fondos generacionales.

Revista Capital de Ideas en alianza con la Facultad de Comunicación UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

→ Motivados por contribuir al debate público y poner en valor el trabajo conjunto con la academia, contamos con la revista Capital de ideas, una plataforma editorial y con contenido técnico desarrollada en alianza con el Laboratorio de Contenidos Periodísticos de la Facultad de Comunicación de la Universidad de los Andes. El lanzamiento de esta revista nos convierte en la primera AFP en contar con una publicación de este tipo, con el objetivo de instalar temas relevantes en la agenda país y para la sostenibilidad del sistema previsional. Cabe destacar la importante participación de voces y actores expertos del mundo previsional y otras materias como mercado de capitales, formalidad laboral, cambio demográfico, entre otras.



05

Tecnología y seguridad



Innovación y digitalización

NCG N°461 3.1.V; GRI 3-3

En AFP Capital la innovación forma parte de nuestra forma de trabajar. Vemos la innovación con un enfoque adaptable, que no se rige por una estrategia fija. En lugar de ello, desarrollamos un plan táctico que acompaña la estrategia de la compañía y sus objetivos, impulsando iniciativas creadas por nuestros propios equipos. El proceso de impulsar la innovación en nuestras prácticas y procesos ha involucrado introducir nuevas formas de pensar y de ejecutar tareas en nuestros colaboradores.

Promovemos y facilitamos la innovación como un elemento relevante para la mejora continua, la eficiencia operativa y la adaptación a los cambios del entorno, integrándola a nuestro marco de gobernanza y a los procesos de gestión estratégica. Todas nuestras iniciativas internas de innovación están alineadas al propósito de construir bienestar financiero, y es por esto que impulsamos instancias de coordinación y toma de decisiones que permiten identificar oportunidades de mejora en servicios, procesos y modelos de trabajo.

Facilitamos la innovación mediante la asignación de responsabilidades claras; la priorización de iniciativas alineadas con los objetivos estratégicos; la incorporación de espacios formales para la generación, evaluación y seguimiento de iniciativas innovadoras; y fomentando la participación de distintas áreas y niveles de la organización. Estas prácticas nos permiten canalizar ideas y proyectos que contribuyen a la eficiencia, calidad y sostenibilidad de la organización. Desde el área de servicios, se ha interiorizado el camino transformacional de los

datos, y la mejora de su calidad los vuelven en un activo estratégico que nos mantienen relevantes ante los afiliados y nos permiten entregar información fiable respecto a sus preguntas.

Destinamos recursos financieros, humanos y tecnológicos para el desarrollo e implementación de iniciativas de innovación, las cuales pueden incluir actividades de análisis, diseño, pilotaje y mejora de procesos, así como la adopción de nuevas herramientas o soluciones.

Actualmente esto se ve reflejado, por un lado, en la incorporación de Inteligencia Artificial (IA) generativa en los procesos analíticos de equipos de inversiones y en la atención al cliente, y, por otro lado, en la capacitación interna para que nuestros equipos obtengan conocimiento en IA, data analítica, robotización y automatización de procesos (RPA). Así, nuestro principal desafío es la creación de capacidades al interior de la compañía, para que cada una de las áreas pueda implementar prácticas centradas en mejorar nuestra oferta de valor y la experiencia del cliente.

Digitalización de servicios

Desde el año 2024, hemos desarrollado un Plan de Digitalización de Servicios, enfocado en mejorar la eficiencia y competitividad en la gestión de diferentes áreas. Respecto de este plan, nos hemos enfocado en aquellos trámites y requerimientos que son los más demandados por nuestros afiliados y pensionados. Ejemplo de esto es que hemos abordado el trámite de pensión de vejez en todas sus fases, como emisión de certificados y habilitación de estos servicios en diversos canales, permitiendo a las personas optar por aquellos de su preferencia. Durante 2025, hubo avances en evaluar el nivel de conocimiento tecnológico de los colaboradores para impulsar espacios de aprendizaje y actualización.

También a partir de 2024, AFP ha generado una capacidad interna que permite potenciar el uso de IA desde un equipo especialista, esto con el objetivo de empujar iniciativas que se enmarcan en mejorar la experiencia hacia nuestros afiliados y pensionados, potenciar la productividad y mejorar la eficiencia en la organización.



Durante el año 2025, hemos trabajado en el uso de la IA en una serie de procesos, buscando explotar capacidades analíticas y de automatización, por medio del cual la IA se convierte en una rápida herramienta no sólo de levantamiento de información, sino también de ejecución.

DURANTE EL AÑO 2025 EJECUTAMOS:



Más allá del desarrollo de herramientas internas, buscamos también diseñar una experiencia de cliente que entregue mayor claridad de entendimiento y una mejor atención. Buscamos siempre impulsar la adopción digital en nuestros afiliados y pensionados, con foco no sólo en que puedan hacer trámites rápido, sino también que cuenten con mecanismos seguros a la hora de realizar transacciones.

Durante 2025, trabajamos en múltiples procesos de la organización desplegando soluciones de IA con distintas tecnologías, destacando proyectos como el Informe de Pensiones Personalizado

y la unificación de asistentes virtuales que permitan una atención de calidad y mayor resolución en distintos canales de atención. Un foco importante ha sido repotenciar la aplicación de AFP Capital, la cual es de nuestro interés debido a su continuo uso por parte de afiliados y pensionados. Para este objetivo, se ha actualizado la experiencia mediante la aplicación, habilitando sistemas de comunicación y métodos de autenticación biométricos. También se han implementado herramientas como un BPA (Business Process Automation) que permiten orquestar la automatización de procesos integrando distintas tecnologías.

Seguridad de la información

NCG N°3.6.II, 3.6.IV; GRI 3-3

A raíz de la sofisticación que han alcanzado las amenazas cibernéticas y la importancia de proteger la información, aplicaciones, bases de datos e infraestructura tecnológica, hemos alineado nuestra gestión con la normativa nacional, incluyendo la Ley N°19.628 sobre Protección de la Vida Privada, la Ley N°21.663 Marco de Ciberseguridad, la Ley N°21.459 sobre Delitos Informáticos, y la Norma de Carácter General N°278 de Sistema de Gestión de Seguridad de la Información y Ciberseguridad de las AFP.

Nuestra **Política de Seguridad de la Información y Ciberseguridad** —aprobada por el Directorio y alineada a estándares internacionales como ISO 27001 y NIST Cybersecurity Framework (CSF)— establece compromisos explícitos de protección de datos, monitoreo y respuesta a amenazas, definición de responsabilidades y exigencias de seguridad para terceros. Esta Política es complementada con la Política de Privacidad y Seguridad disponible en nuestro sitio web corporativo, que entrega los lineamientos institucionales para preservar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

La Política de Seguridad de la Información y Ciberseguridad define roles y responsabilidades que nos permiten mantener mecanismos formales de gobernanza para la supervisión en estas materias. El Comité Ejecutivo de Seguridad de la

Información, Ciberseguridad y Riesgo Tecnológico, cuenta con un estatuto formal y tiene sesiones periódicas donde se revisan las métricas definidas en los procedimientos relacionados con la gestión de seguridad de la información. Este Comité Ejecutivo es dirigido por un Subgerente de Riesgos de Seguridad de la Información y Ciberseguridad y reporta al Directorio de AFP Capital por medio del Comité de Riesgos.

En el marco de esta Política, tenemos también una Oficina de Gobierno de Datos, encargada de definir las políticas de uso de datos e informar las decisiones al resto de la compañía. Los resultados de las métricas también son comunicados a los responsables de las áreas involucradas, y se establecen planes de acción cuando es necesario.

Esta Política aplica a todas las operaciones, y el área de Riesgo Tecnológico y Seguridad de la Información coordina su supervisión continua y la aplicación de controles para su resguardo y correcta aplicación.

El cumplimiento se asegura mediante auditorías internas y externas —alineadas, entre otros, a la NCG N°278 de la Superintendencia de Pensiones— y a través de medidas disciplinarias contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Estas medidas disciplinarias distinguen entre faltas leves o graves, indicando sanciones para las últimas.



Esta Política también aplica a nuestros proveedores, a quienes exigimos cumplimiento de la legislación y la necesidad de establecer mecanismos seguros para el acceso a información confidencial, en caso de corresponder. Para esto, incorporamos cláusulas contractuales para asegurar el cumplimiento normativo.

Adicionalmente a esto, por medio de nuestra Política de Derechos Humanos, dedicamos especial atención a salvaguardar el derecho a la privacidad de nuestros afiliados y pensionados, buscando velar por las normas vigentes en temas de ciberseguridad y protección de datos, y prevenir la pérdida de datos sensibles o fugas de información que puedan comprometer los derechos digitales de nuestros pensionados y afiliados.

La seguridad de la información constituye un pilar central para nuestra operación, al ser considerada un elemento material para salvaguardar la privacidad de las personas afiliadas y pensionadas y todos quienes se relacionan con nuestra empresa. El riesgo de seguridad de información y de ciberseguridad se refiere a la posibilidad de materialización de un evento o incidente no deseado que pueda afectar la continuidad operativa, la reputación y la condición financiera de la compañía.

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y CIBERSEGURIDAD

Contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información y Ciberseguridad (SGSIC) que busca garantizar la confidencialidad, integridad, disponibilidad, autenticidad y trazabilidad de la información.

Por medio del desarrollo de controles para el tratamiento de riesgos, el SGSIC contribuye a prevenir, controlar y reducir riesgos que puedan afectar la operación. Esto lo hace por medio de las siguientes acciones:

- Identificar los riesgos de activos de información y tecnología.
- Evaluar de forma periódica los riesgos en términos de probabilidad de ocurrencia e impacto en caso de su materialización.
- Evaluar la madurez de los controles implementados.
- Comunicar la probabilidad y consecuencias de la materialización de los riesgos para su tratamiento.
- Priorizar las actividades para mitigar los riesgos.
- Informar a las partes interesadas de la gestión de riesgos de seguridad de la información y hacer que participen en la toma de decisiones.
- Realizar un seguimiento eficaz del tratamiento de los riesgos.
- Concientizar a los colaboradores sobre los riesgos y las medidas adoptadas para mitigarlos.

Fortalecer el SGSIC implica abarcar sistemáticamente todos los procesos y aspectos operativos de la compañía, analizar vulnerabilidades, realizar procesos de auditoría interna y externa, capacitar a los trabajadores, poner a disposición mecanismos para reportar incidentes o actividades sospechosas, y contar con procesos establecidos de continuidad operacional ante cualquier evento disruptivo. De esta forma, hemos tomado acciones para ser *ciber resilientes* y generar confianza institucional en los entes reguladores y todos los grupos de interés.

Contamos con un **Plan Estratégico de Ciberseguridad**, aprobado por el Directorio, que busca ampliar nuestro nivel de madurez de ciberseguridad de acuerdo con el marco internacional de seguridad NIST (CSF). Este Plan define que las acciones a implementar se deben centrar en el fortalecimiento de la gobernanza, en la capacitación y promoción de una cultura preventiva, en la actualización periódica de los riesgos y su medición técnica, así como también en la ejecución de auditorías para cumplir con los marcos NIST e ISO 27001.



12

Ejercicios preventivos



+16.200

Correos preventivos



+1.200

Colaboradores curso anual preventivo



Este Plan se basa en cinco pilares: ciber estrategia, ciber cultura, seguridad, vigilancia y resiliencia. Para 2025, este plan consideró varias acciones:

- Fortalecimiento de la póliza de riesgo de ciberseguridad.
- Robustecimiento de los indicadores que hacen parte del SGSIC.
- Fortalecimiento de la arquitectura on premise y controles en la nube.
- Contar con playbooks para ciber crisis donde se pone a prueba, por medio de simulacros, a toda la organización, desde los equipos legales hasta el CEO.

Como establecen el Plan Estratégico y el SGSIC, contamos con auditorías externas independientes, que, junto con continuos procesos de gestión de vulnerabilidades, permiten una identificación de oportunidades de mejora continua. Las principales auditorías fueron realizadas por Axyty, para evaluar el nivel de madurez de nuestra ciberseguridad en base al marco NIST, así como la auditoría normativa respecto de la NCG N°278 y la de control interno SOX CGTI, efectuadas por Inside Security y PwC respectivamente.

Adicionalmente, durante el año se realizaron diferentes auditorías que solicitaron información específica respecto de la seguridad de la información, como las realizadas a los estados financieros o las auditorías internas corporativas de alineación regional.

Durante 2025 trabajamos en los objetivos de fortalecimiento establecidos tras la evaluación integral realizada durante 2024, donde consultores externos diagnosticaron estructuras, políticas y bases de datos, permitiendo identificar oportunidades de mejora, ajustes documentales y adecuaciones tecnológicas.

En base a esto, implementamos medidas que lograron mejorar el nivel de madurez según el esquema de ciberseguridad de NIST, y se avanzó en la consolidación de la arquitectura de seguridad tecnológica Zero Trust, marco de seguridad que migra desde la seguridad perimetral tradicional hacia una protección centrada en datos y accesos individuales. Adicionalmente, se enriquecieron diferentes indicadores de riesgo.

El éxito del SGSIC y del Plan Estratégico va de la mano con la concientización a todos los miembros de la compañía sobre los riesgos y las medidas necesarias para mitigarlos. Por medio de la Mesa de Cultura y Sensibilización de Ciberseguridad se promueve la generación de una cultura de información y ciberseguridad en tres principales grupos de interés: colaboradores, proveedores, afiliados y pensionados.

Para lograr esta concientización, contamos con una amplia difusión interna sobre manejo de datos y la calidad y protección de éstos. Además, realizamos ejercicios de phishing ético a nuestros colaboradores junto con algunas actividades de simulacro.

En relación con nuestros proveedores, se ha robustecido el proceso interno de gestión de riesgos y contratación de proveedores de servicios para que existan todos los resguardos posibles. Previo a la contratación de nuevos servicios, un potencial proveedor debe pasar por procesos de evaluación de riesgos, que, entre otras cosas, evalúan su ambiente de control de seguridad de la información y ciberseguridad. Esto implica cláusulas contractuales que vienen incluidas en cualquier servicio con un nuevo proveedor.

Para el caso de proveedores vigentes, trabajamos en actualizar las cláusulas y criterios contractuales, lo que permite mejorar el ambiente de control tanto propio como de externos, e impulsa a nuestros proveedores a avanzar hacia las mejores prácticas.

Durante 2025 enfrentamos un caso de infracción de ciberseguridad, sin embargo, fue un incidente menor reportado de forma interna y gestionado sin ningún impacto material.

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

GRI 418-1

Dada la sensibilidad de la información que administramos, la protección de los datos personales de nuestros afiliados y pensionados constituye una responsabilidad esencial para AFP Capital y forma parte de nuestro deber fiduciario. En este sentido, contamos con mecanismos, políticas y controles orientados a resguardar la confidencialidad, integridad y seguridad de la información bajo nuestra custodia. Este compromiso es clave para resguardar los intereses de nuestros afiliados y pensionados, así como para cumplir adecuadamente con la normativa vigente y mantener la confianza de nuestros grupos de interés.

En 2024 se publicó la Ley N°21.719 de Protección de Datos Personales — planificada para entrar en vigencia durante el año 2026 —, la cual regula el tratamiento de datos personales de toda persona natural o jurídica residente en Chile por parte de entidades públicas y privadas. Desde el área de Cumplimiento, trabajamos en anticiparnos a la Ley y desarrollar y adecuar las políticas, estructuras y cargos internos que permitieran ajustarnos a los nuevos requerimientos y así garantizar transparencia y seguridad en nuestras operaciones. Como primera acción concreta, el Directorio designó al DPO (Data Protection Officer) o Delegado de Protección de Datos en su sesión ordinaria del mes de enero del año 2025, quien es responsable de la implementación de esta Ley.

La protección de los datos personales se aborda mediante la Política de Seguridad de la Información y Ciberseguridad previamente mencionada, la Política de Privacidad y Seguridad disponible en el sitio web de AFP Capital, y los procedimientos elaborados por el equipo de Cumplimiento, que incorporan metodologías de identificación, valoración y tratamiento de riesgos.

Por medio de la Política de Privacidad y Seguridad, los usuarios de la página web pueden obtener información clara sobre la

naturaleza de la información que se recopila a través de ésta, y las prácticas sobre su recopilación, uso, conservación y procesamiento. Además, asegura la confidencialidad y protección de datos de carácter personal.

Adicionalmente, en conjunto con la Oficina de Gobierno de Datos, se han implementado un conjunto de controles y restricciones técnicas orientadas a fortalecer la protección de los datos personales. Estas medidas incluyen mecanismos para el resguardo del anonimato de la información, así como

la definición y aplicación de controles de acceso basados en roles y necesidades funcionales, con el objetivo de asegurar que el tratamiento de datos personales se realice conforme a los principios de minimización, confidencialidad y seguridad.

Complementamos estas medidas con campañas de comunicación interna, educación y refuerzo de buenas prácticas, con el fin de fortalecer una cultura organizacional orientada a la protección de datos. Entre las temáticas abordadas en 2025, están el conocimiento y

aplicación de los derechos ARCOP (Acceso, Rectificación, Cancelación, Oposición y Portabilidad), buenas prácticas de seguridad, una explicación del rol de los colaboradores y proveedores en el tratamiento de datos personales, recordatorios sobre los compromisos de confidencialidad del tratamiento de datos y el deber de reportar incidentes.

Durante 2025 no recibimos reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad de afiliados y pensionados, ni casos identificados de filtraciones, robos o pérdidas de datos de afiliados y pensionados.





Cercanía con afiliados y pensionados



En un entorno donde las expectativas de las personas afiliadas y pensionadas evolucionan rápidamente, la calidad de la atención y la transparencia de la información son los pilares fundamentales para fortalecer el vínculo de confianza que nos une. Sus necesidades son el motor que nos impulsa a transformar permanentemente nuestros procesos, tecnologías y capacidades internas. En AFP Capital, no solo buscamos desplegar canales de atención innovadores y multiplataforma, sino promover que la información entregada sea precisa, oportuna y confiable, asegurando que cada persona encuentre exactamente lo que necesita en el momento en que lo necesita.

¿Y EN QUÉ CONSISTE?

Nuestra oferta de valor consta de cuatro pilares:



Nuestra oferta de valor

NCG N°461 6.1.1, 6.2.1, 6.2.11

En AFP Capital trabajamos con la convicción de que acompañar a nuestros afiliados y pensionados en cada etapa de su vida financiera es la base para construir relaciones de largo plazo y mejores pensiones. Para ello, desarrollamos una oferta de valor, que sitúa a las personas en el corazón de nuestras decisiones. Esta oferta busca asegurar una experiencia consistente, cercana y de alta calidad, que fortalecen su satisfacción, confianza y disposición a permanecer con nosotros en el tiempo.

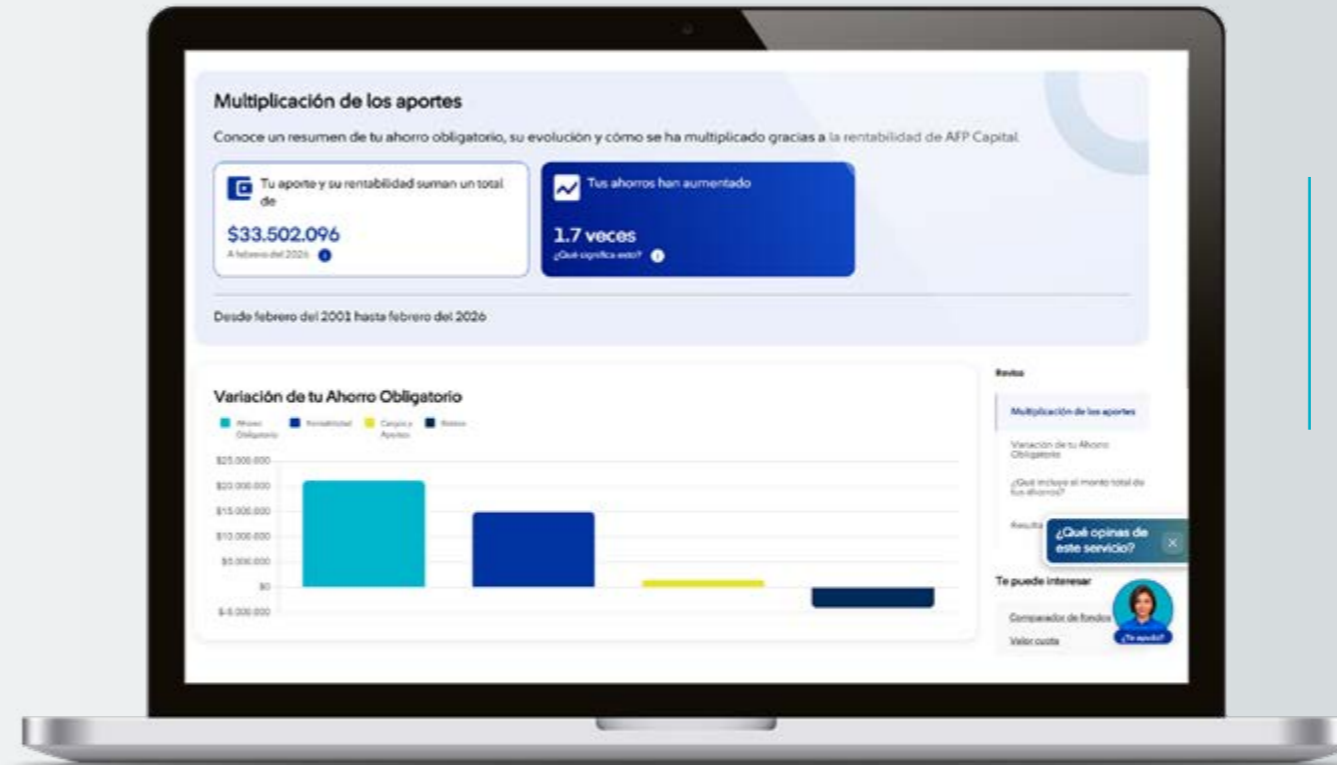
1. PRODUCTOS

Diseñamos soluciones que combinan rentabilidad con una estructura de comisiones competitiva, buscando siempre maximizar el patrimonio de nuestros afiliados. Para hacer tangible el valor de esta gestión y facilitar la comprensión del crecimiento del ahorro, ponemos a disposición herramientas de visualización de alto impacto.

Destacamos:

→ **Multiplicador de Aportes:** una herramienta digital de uso simple que permite visualizar el impacto real de la rentabilidad en el tiempo. Permite a la persona afiliada comprender la composición de su ahorro mediante un gráfico transparente que desglosa aportes, rendimientos, cargos y retiros, revelando cuántas veces se ha multiplicado el capital de cada afiliado gracias a la gestión de inversiones de AFP Capital.

Esta herramienta cumple un rol clave en la educación previsional, al permitir que cada persona comprenda la trayectoria de sus fondos de forma sencilla, a la vez que fortalece la confianza en la administración de los fondos. Al presentar esta información de manera clara y cuantificable, el Multiplicador de Aportes contribuye a que los afiliados valoren su trayectoria de ahorro y tomen decisiones más informadas respecto de su futuro previsional.



Multiplicador de aportes. En 2025, **43.466** clientes que han accedido al servicio.

2. ASESORÍA

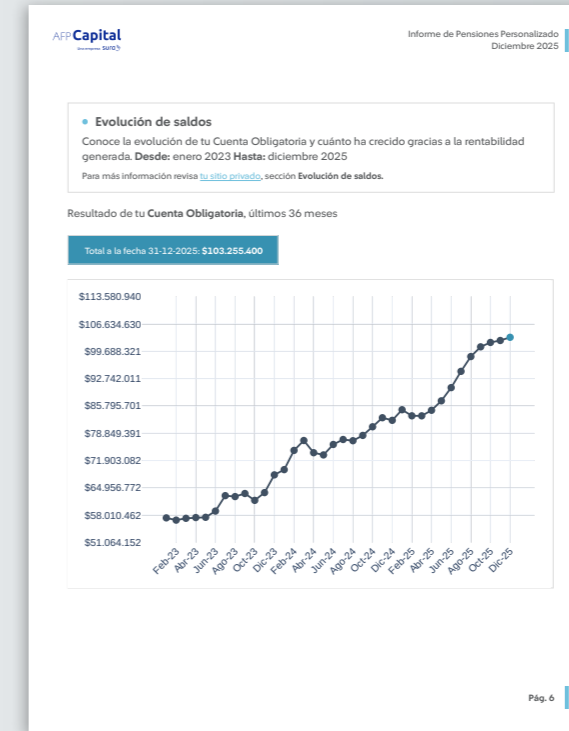
En AFP Capital entendemos la asesoría como un vínculo de cercanía y guía experta que trasciende la entrega de información. Nos guiamos por la metodología CARA (Conocer, Acompañar, Recomendar y Animar), la cual nos permite abordar con rigurosidad y cercanía las necesidades previsionales, tributarias y financieras de nuestros afiliados en cada etapa de su ciclo de vida.

Destacamos:

- **Estimador de Pensiones Avanzado:** herramienta de alta precisión que proyecta el futuro previsional y sugiere planes de ahorro personalizados según los objetivos de cada persona.
- **Simulador Tributario APV:** solución analítica que procesa la información individual para sugerir la opción legal tributaria óptima para cada afiliado en los ahorros previsionales voluntarios.
- **Informe de Pensión Personalizado (IPP):** herramienta única y distintiva del mercado, que entrega de forma clara y comprensible, la situación previsional de cada afiliado y pensionado. Se emite mensualmente en formato PDF y video, e integra información clave sobre saldos, inversiones, rentabilidad, perfil de riesgo y estimación de pensión, con el objetivo de facilitar la comprensión del sistema y apoyar la toma de decisiones informadas para una mejor pensión.

El Informe fue habilitado durante el segundo semestre del año 2025, y a diciembre alcanzó a 800.167 afiliados y pensionados que contaron con su versión personalizada.

Sobre este servicio, alcanzamos un NPS transaccional acumulado correspondiente al 64%.



Informe de Pensión Personalizado
A diciembre del año 2025, casi el 40% de los afiliados revisó su IPP.

Algunos de nuestros afiliados y pensionados comentan:

«Muy claro en cuanto a clase de activos, monedas, región, distribución, buen análisis».

«Una buena experiencia, el informe entrega la información precisa y fácil de entender»

3. y 4. SERVICIOS Y RELACIONAMIENTO: AGILIDAD Y CONFIANZA

Entendemos el servicio como un camino de decisiones informadas y trámites ágiles. El relacionamiento no es solo contacto, es escucha activa y acompañamiento proactivo para fidelizar a través de la excelencia.

Destacamos:

→ **Estrategia de Datos e Innovación:** para apoyar esta visión, hemos fortalecido la gestión de datos como un habilitador clave para mejorar la atención a nuestros afiliados y pensionados. A través de una gobernanza de datos y del trabajo coordinado entre áreas técnicas y de cumplimiento, avanzamos en contar con información de calidad que nos permite comprender mejor sus necesidades y ofrecer soluciones y servicios más oportunos y pertinentes.

Asimismo, hemos integrado Inteligencia Artificial (IA) en nuestros canales de atención para identificar fricciones en tiempo real, permitiéndonos ofrecer una respuesta más rápida, eficiente y personalizada.

Calidad del servicio

NCG N°461 6.2.II; GRI 3-3

Conscientes de la diversidad de necesidades de nuestros afiliados y pensionados, y dada la naturaleza técnica de nuestro rubro, buscamos permanentemente elevar el estándar de nuestra atención mediante un ciclo de mejora continua.

A través de la transformación digital de nuestro modelo de servicio, hemos evolucionado hacia una atención híbrida e innovadora. Este enfoque combina la eficiencia tecnológica con la calidez de la asesoría presencial, permitiéndonos anticipar requerimientos y responder con agilidad en todo el territorio nacional, manteniendo siempre la cercanía de los canales tradicionales.

Para respaldar la calidad de nuestra asesoría, por tercer año consecutivo hemos renovado nuestras acreditaciones internacionales, cumpliendo con los más altos estándares operativos:

ISO 9001 (Gestión de Calidad): Asegura la excelencia en nuestros protocolos de atención y servicios asociados.

ISO 10002 (Gestión de Reclamos): Garantiza un sistema ágil y transparente para atender en tiempo y forma las inquietudes de nuestros afiliados, fortaleciendo el *driver* de confianza. Es importante destacar que en Chile somos la única empresa que posee esta certificación.

CANALES DE ATENCIÓN

Para facilitar el relacionamiento con personas afiliadas y pensionadas, en AFP Capital disponemos de diversos canales oficiales de atención: Es posible contactar a un asesor a través del **Call Center llamando al 600 6600 900, o desde el extranjero al +56 2 3293 4655; mediante WhatsApp al +56 9 3639 1222; o bien a través de Video Atención, disponible en el sitio privado de afpcapital.cl, permitiendo una atención oportuna, accesible y acorde a las distintas necesidades de los usuarios.**

Desde 2019, impulsamos una evolución estructural de nuestra matriz de servicios para robustecer la experiencia digital asistida. Escuchamos a nuestros afiliados y pensionados con el interés genuino de comprender sus prioridades, identificando que la atención digital “siempre que sea segura y de calidad” es hoy un pilar fundamental de atención.

Nuestra red de atención se despliega a través de:

- **Presencial:** 19 sucursales tradicionales y 2 Centros de Servicios en *malls*, que atienden durante los 7 días de la semana, en línea con los horarios de funcionamiento de cada centro comercial.
- **Digital y remoto:** Video Atención (nuestro pilar de excelencia operativa), WhatsApp, página web, APP, *chatbots* (Clara), redes sociales y *call center*.
- **Contenido y educación:** Capital Play y sesiones de *streaming*.



Hemos optimizado nuestra infraestructura física, evolucionando de 37 a 21 sucursales estratégicas (19 tradicionales y 2 módulos) sin sacrificar cobertura. Este cambio se ha potenciado mediante la migración a Centros de Servicios en *malls* con horario extendido los 7 días de la semana, donde el sistema de Video Atención permite maximizar la capacidad resolutoria en el mismo punto presencial.

En 2025, este modelo de alta eficiencia se consolidó con más de 107 mil atenciones remota-asistidas, garantizando estándares de seguridad superiores y permitiendo realizar la totalidad de los trámites sin traslados innecesarios.

Transformación digital y escalabilidad

Durante el último periodo, nuestra transformación alcanzó un hito de madurez con la integración de WhatsApp en la plataforma Genesys. Esta unificación omnicanal potenciada con Inteligencia Artificial optimiza la trazabilidad, mejora la personalización y asegura la agilidad operativa, incluso en momentos de alta demanda estacional.



COMUNICACIÓN CON NUESTROS AFILIADOS Y PENSIONADOS

SASB FN-AC-270A.3

Nuestra estrategia de comunicación se fundamenta en tres pilares transversales: simpleza, cercanía y transparencia. Entendemos que una comunicación efectiva es la base de una relación de confianza, por lo cual abordamos el relacionamiento desde un modelo de acompañamiento en tres dimensiones:

- 1. Comunicaciones recurrentes:** garantizan la entrega oportuna y sistemática de información crítica y normativa, como la variación del valor cuota y el envío de la cartola mensual, asegurando que el afiliado mantenga visibilidad total sobre sus ahorros.
- 2. Comunicaciones estacionales:** orientadas a procesos e hitos del año calendario, tales como la Operación Renta o la gestión de beneficios específicos, donde la claridad y la oportunidad son fundamentales para la toma de decisiones.
- 3. Comunicación de acompañamiento (ciclo de vida):** forma parte de nuestra estrategia de relacionamiento con afiliados y pensionados, y busca acompañarlos con información y orientación en las distintas etapas de su vida previsional. A través de esta dimensión, acompañamos a las personas según su antigüedad e hitos vitales, incluyendo desde el Protocolo de Bienvenida a AFP Capital hasta encuestas de satisfacción y agradecimiento por permanencia.

Esta estrategia de relacionamiento 360° asegura una presencia consistente en múltiples puntos de contacto, llamadas, e-mail, WhatsApp y campañas de *marketing*, manteniendo una frecuencia constante. Este enfoque omnicanal garantiza que la información relevante llegue a las personas de manera efectiva, adaptándose a sus preferencias.

Junto con ello, buscamos también consolidarnos como los asesores expertos para nuestros afiliados y pensionados, entregando orientación precisa en un entorno regulatorio cada vez más exigente.

Para lograrlo, durante 2025 fortalecimos las competencias técnicas de nuestros equipos de servicios y ejecutivos mediante un programa de formación integral. Este proceso puso especial énfasis en los cambios introducidos por la reforma previsional y otros aspectos técnicos de alta complejidad, asegurando que cada interacción sea consistente, confiable y capaz de simplificar el sistema previsional.



DESEMPEÑO Y EXCELENCIA OPERATIVA

Bajo un enfoque de asesoría proactiva, la Gerencia de Servicios superó sus metas de generación de ahorro voluntario en 2025, reflejando el valor de un modelo de servicio experto que promueve decisiones informadas de ahorro previsional. Este enfoque busca acompañar a los afiliados en el fortalecimiento de su ahorro para contribuir a mejores pensiones en el largo plazo, al tiempo que refuerza una relación de confianza con la administradora.

En términos de gestión previsional, alcanzamos la **resolución integral de 54.000 trámites de pensión**. Destacamos especialmente el procesamiento de cerca de 10.000 trámites de **Invalidez y Sobrevivencia**, procesos que exigen una sensibilidad superior y un dominio normativo profundo. Asimismo, servicios de alta especialización como los beneficios para enfermos terminales o la Reevaluación de Invalidez, fueron gestionados con la urgencia y precisión técnica que requieren los afiliados en sus momentos de mayor vulnerabilidad.

Este despliegue operativo se tradujo en un **99,52% de cumplimiento en las respuestas a Requerimientos y Reclamos (RYQ)** dentro de los plazos legales establecidos por la Superintendencia de Pensiones, y una **tasa de resolución del 96%** en nuestros canales **asistidos**, ratificando la solidez y trazabilidad de nuestros procesos.

Evolución hacia la autogestión y eficiencia digital

Nuestra estrategia ha permitido migrar de un escenario base del 22% de interacciones digitales en 2019, a un 75% de atenciones bajo un modelo híbrido (digital y asistida) en 2025. Este avance ha ido de la mano con el empoderamiento del usuario; hoy, el 54% de nuestras interacciones son totalmente digitales y autónomas, otorgando rapidez y libertad a los afiliados.

Gracias a esta escalabilidad, alcanzamos el hito histórico de 2.248.660 afiliados atendidos durante el año, duplicando la capacidad operativa respecto a 2019.

La robustez de la operación se reflejó en el cumplimiento de metas críticas de servicio:

Contact Center: 83,4% de Nivel de Servicio.

Sucursales: 80,2% de Nivel de Servicio.

Tasa de Abandono: se mantuvo en un mínimo histórico del 3%.

Gestión de Calidad: cerramos el año con una tasa de reclamos de 0,49%, cifra significativamente inferior a la meta del 1%.

Nivel de Satisfacción y Recomendación

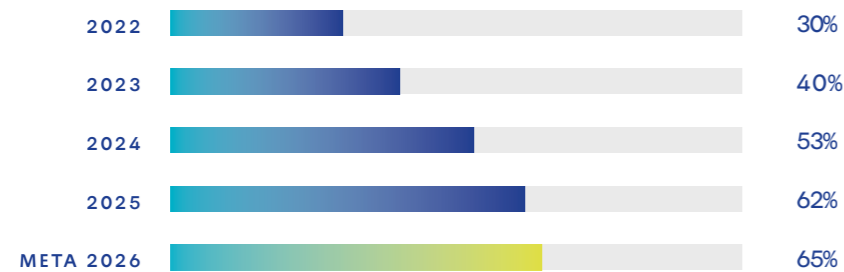
Desde 2025 iniciamos una evolución en nuestro modelo de medición de experiencia, incorporando el Net Promoter Score (NPS) Transaccional como principal indicador. Esto nos permite comprender con mayor precisión la experiencia de afiliados y pensionados en cada interacción con nuestros servicios.

Monitoreamos constantemente la experiencia de quienes utilizan nuestros servicios a través del NPS Transaccional. Esta métrica nos permite entender la percepción inmediata de las personas tras cada interacción y su disposición a recomendarnos.

Para el año 2025, superamos el objetivo de satisfacción de un 59%, alcanzando un 62% de NPS consolidado.

La preferencia por el modelo híbrido se evidencia en los resultados por canal: un 70% de NPS en Video Atención y un 66% en la atención presencial en sucursales. Además, en nuestra Encuesta Post Atención (EPA), que evalúa la amabilidad y resolutivez del ejecutivo, obtuvimos un 97% de satisfacción.

NIVEL DE SATISFACCIÓN Y RECOMENDACIÓN

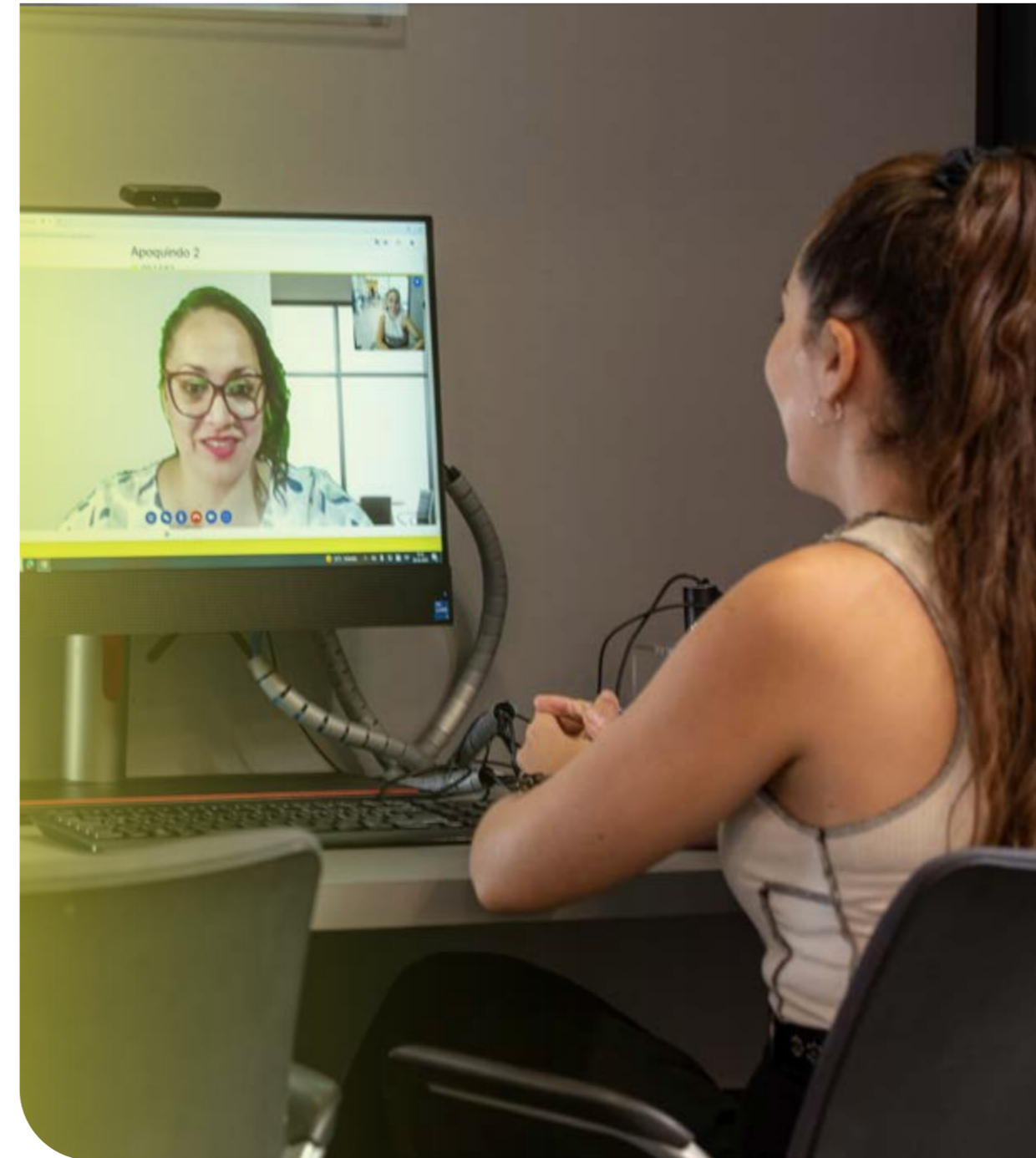


Compromiso con la transparencia y el cumplimiento

NCG N°461 8.1; SASB FN-AC-270A.2; GRI 417-3

Durante 2025, no se registraron pérdidas monetarias derivadas de procedimientos judiciales relacionados con falta de transparencia en la información. Este resultado refleja que nuestros esfuerzos de digitalización y el acompañamiento experto son percibidos como un aporte de valor real, alineado con los objetivos de excelencia institucional.

No tuvimos casos de incumplimiento a las normativas relacionadas con comunicaciones de marketing, que den lugar a multas o sanciones, advertencias, o incumplimiento de códigos voluntarios. Finalmente, durante el período reportado no tuvimos procedimientos en cuanto al incumplimiento de los derechos de los afiliados y pensionados ni sanciones ejecutoriadas.



Protección y accesibilidad a los productos

En AFP Capital, trabajamos para reducir brechas históricas que afectan a mujeres, trabajadores con ingresos irregulares, migrantes y habitantes de zonas extremas. Entendemos que promover la participación previsional, tanto obligatoria como voluntaria, es una vía concreta para fortalecer la autonomía financiera y el bienestar a largo plazo de las personas.

IMPULSO AL AHORRO VOLUNTARIO

Nuestro enfoque se centra en reducir barreras de acceso al ahorro mediante soluciones simples y flexibles que buscan facilitar la toma de decisiones informadas para todos los afiliados y avanzar hacia mejores pensiones. Hemos fortalecido productos diseñados para la flexibilidad y el bajo costo, con el objetivo de facilitar el acceso al ahorro voluntario y adaptarse a las distintas necesidades de nuestros afiliados:

- **Cuenta de Ahorro Voluntario (Cuenta 2):** Se posiciona como una alternativa de ahorro líquido y versátil, ideal para trabajadores con ingresos variables o metas de corto y mediano plazo.
- **Ahorro Previsional Voluntario (APV) Régimen A:** Un mecanismo clave para personas de rentas medias y bajas, donde el beneficio estatal incentiva directamente el esfuerzo de ahorro, permitiendo mejorar la proyección de pensión futura de manera accesible.

Ambas soluciones ofrecen libertad de aportes y retiros, comisiones competitivas y acceso a la gestión profesional de nuestros multifondos, democratizando la inversión financiera de alto nivel.

A estas iniciativas se suma el desarrollo de apoyos no financieros orientados a fortalecer capacidades en grupos en situación de vulnerabilidad. Esto incluye capacitaciones en alfabetización financiera y digital, charlas informativas en diversas regiones del país y formatos de asesoría diseñados para mejorar la comprensión de la reforma previsional y de los distintos mecanismos de ahorro disponibles.

EDUCACIÓN FINANCIERA

SASB FN-AC-270A.3

Respecto de la eliminación de barreras de entrada a la educación financiera, creamos espacios de difusión y educación previsional. Estos espacios responden a nuestro fuerte compromiso de informar oportunamente a las personas sobre las temáticas relacionadas a sus ahorros, y al deseo de entregar una oferta diferenciadora en cuanto al asesoramiento del cotizante. Estos servicios de acompañamiento y orientación facilitan que las personas tomen decisiones informadas, oportunas y adaptadas a su realidad, fortaleciendo así la autonomía financiera a lo largo de la vida laboral.

Durante 2025, fortalecimos nuestra presencia en medios digitales para ofrecer mayor educación financiera al público. Utilizamos analítica avanzada y el conocimiento de nuestros ejecutivos para entregar educación financiera e *insights* valiosos del mercado con la finalidad de ayudar a nuestros afiliados y pensionados a comprender el impacto de sus decisiones de inversión en su pensión.

En esta misma línea, potenciamos nuestra plataforma Capital Play con el fin de entregar cápsulas informativas cortas, pero relevantes, en temas previsionales. A través de noticias, *streamings*, *podcasts* y artículos, los usuarios pueden informarse en nuestra plataforma digital Capital Play sobre temas como la reforma previsional, cómo funciona la rentabilidad de los multifondos, el uso de diferentes herramientas disponibles en los servicios de AFP Capital y las opciones de ahorro e inversión.

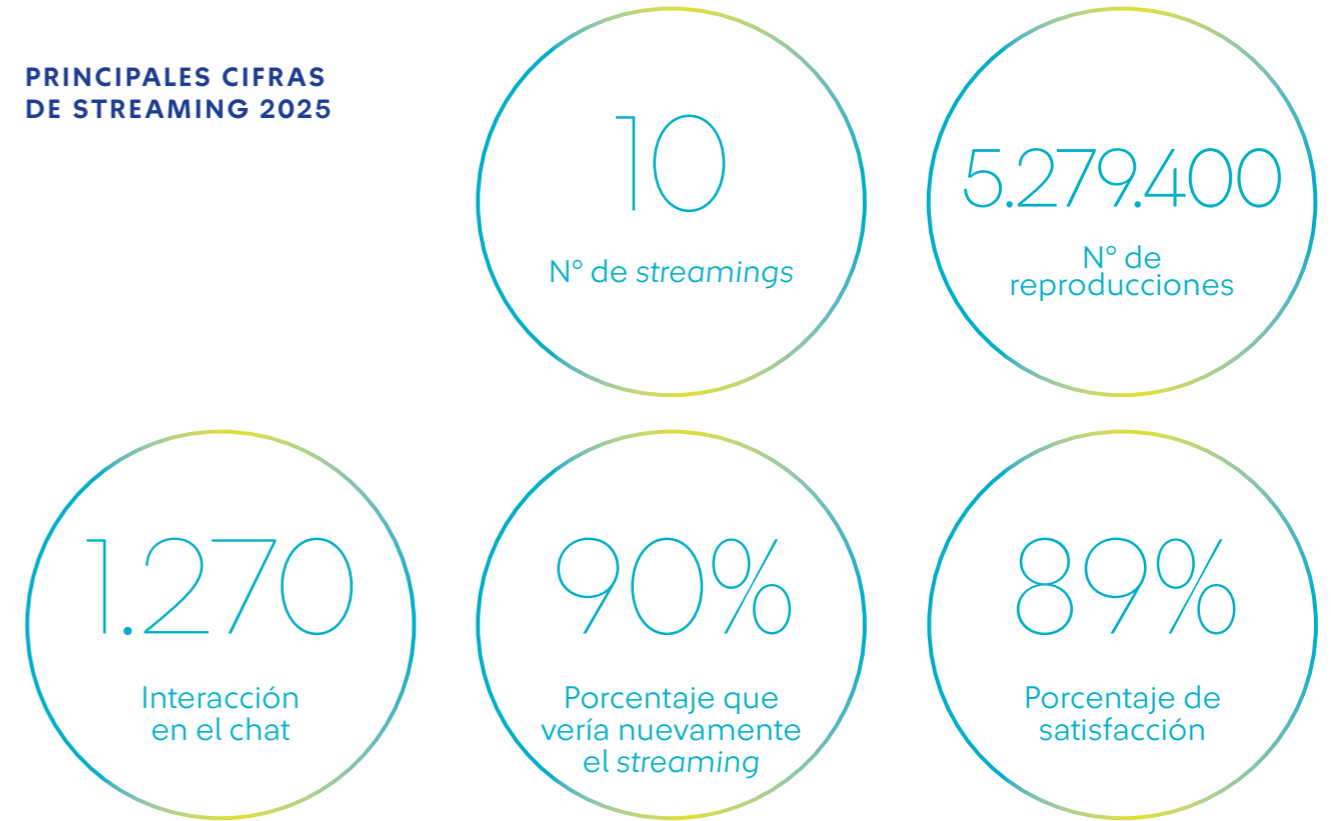
Streaming

A través de *streamings* buscamos empoderar a afiliados y público general, fomentando la educación financiera continua. Mediante este contenido gratuito, abordamos temas complejos en un lenguaje claro y cercano. De esta forma, entregamos información relevante a nuestros afiliados y pensionados, y damos respuesta a sus inquietudes directamente desde el conocimiento de nuestros ejecutivos expertos.

Durante 2025, las temáticas de estas instancias estuvieron marcadas por la reforma de pensiones, el resultado de las inversiones y la rentabilidad, el impacto del ciclo electoral en Chile en las inversiones, entre otras temáticas de interés que se definen en base a las propuestas de temáticas planteadas por los mismos afiliados y pensionados, que realizan a través de los distintos canales de atención.

En total tuvimos 5.279.400 reproducciones de *streaming* en 2025, un promedio de satisfacción del 89%, con un 90% que afirma vería nuevamente el *streaming*, y un promedio de 1.270 interacciones en el chat.

PRINCIPALES CIFRAS DE STREAMING 2025



PRESENCIA EN REDES SOCIALES



ACCESIBILIDAD Y ATENCIÓN INCLUSIVA

GRI 3-3

En AFP Capital entendemos que la cercanía debe ser con cada una de las personas afiliadas y pensionadas. Por ello, hemos diseñado un modelo de atención inclusivo que garantiza que todos nuestros afiliados y pensionados, independientemente de sus capacidades físicas o sensoriales, reciban una asesoría digna, clara y oportuna.

Infraestructura y herramientas para la inclusión

Todas nuestras sucursales están habilitadas para recibir a personas con movilidad reducida y cuentan con herramientas específicas para personas en situación de discapacidad visual y auditiva. Entre ellas destacan:

Tecnología Asistiva (Lápiz Parlante): Disponemos de folletos técnicos equipados con microcódigos, permitiendo que la información sea procesada auditivamente. Este material incluye:

- Descripción de atributos y servicios de AFP Capital (disponible también en sistema Braille).
- Contenidos del programa educativo “Hablemos de Pensiones”.
- Guías de “Trámite Fácil” para procesos críticos como: Herencia, Vejez/Vejez Anticipada, Bono de Reconocimiento, Asignación Familiar y Supervivencia.

Atención especializada y lengua de señas: Reconocemos la importancia de la comunicación sin barreras. Por esto, hemos desarrollado protocolos de atención específicos para la comunidad sorda, que incluyen:

- **Personal capacitado:** contamos con un equipo de profesionales formados en Lengua de Señas Chilena (LSCh), capaces de brindar una asesoría previsional completa y cercana.
- **Ejecutivos especialistas:** disponemos de ejecutivos de servicio que aseguran que la complejidad del sistema previsional sea comprendida plenamente, garantizando la autonomía en la toma de decisiones de todos nuestros afiliados.

Este compromiso con la accesibilidad refuerza nuestra misión de ser una administradora humana, técnica y, por sobre todo, inclusiva. En 2025 realizamos:



PROMEDIO SATISFACCIÓN ATENCIÓN INCLUSIVA



07



Personas

En AFP Capital las personas son un pilar fundamental para el cumplimiento de nuestro propósito y la creación de valor en el largo plazo. La gestión del talento es una dimensión estratégica que acompaña las decisiones del negocio, fortalece la cultura organizacional y permite responder de manera responsable a un entorno en permanente cambio y transformación.

Durante 2025, se consolidó un modelo de gestión alineado a la estrategia corporativa, materializado a través de políticas, procesos y prácticas orientadas a la atracción, desarrollo y cuidado del talento, fomentando un entorno de trabajo en el que los colaboradores puedan desarrollar sus capacidades y potencial.

Impulsando el desarrollo sostenible desde el talento.

Perfil de la dotación y diversidad

NCG N°461 3.1.VI, 3.1.VII, 5.1.1; GRI 3-3

Nuestro equipo se compone de 1.358 personas, con trayectorias diversas, experiencias y miradas que contribuyen de manera complementaria al logro de los objetivos de nuestra compañía. La composición de la dotación refleja una organización dinámica, que evoluciona junto a los desafíos del negocio y del sistema previsional.

Reconocemos y valoramos la diversidad como un rasgo propio de nuestra cultura organizacional, entendiendo que las diferencias individuales enriquecen a las personas y fortalecen a la compañía. Este compromiso se materializa a través de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, mediante la cual promovemos el respeto, la valoración de las personas y la igualdad de trato y oportunidades. Dicha Política se enmarca en los lineamientos definidos por SURA Asset Management, de la cual AFP Capital es filial, y se refleja de manera coherente en nuestro Código de Ética y Conducta y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, instrumentos que promueven la equidad, el respeto y la dignidad entre todos los trabajadores en los procesos de selección y gestión del talento.

NUESTRA DOTACIÓN



En coherencia con este enfoque, abordamos de manera sistemática la detección de barreras sociales y culturales que puedan limitar la diversidad de capacidades, condiciones, experiencias y visiones dentro de la compañía, con un sistema integrado en nuestras prácticas de gestión de personas y en el desarrollo de la cultura organizacional, sustentado con mecanismos formales de escucha y control interno.

Promovemos un ambiente de armonía, respeto y buena convivencia, donde cada miembro del equipo se sienta valorado, respetado y apoyado, brindando equidad en las oportunidades y priorizando el mérito por sobre otras variables o condiciones.

En materia de reclutamiento y contratación, nuestros procesos están basados en criterios objetivos que resguardan la igualdad de oportunidades y evitan requisitos no relacionados directamente con el desempeño del rol. Así, contamos con perfiles de cargo y marcos de competencias alineados con nuestros desafíos corporativos, que consideran criterios técnicos, de conocimientos y experiencia, pero además, habilidades transversales, diversidad de trayectorias profesionales, capacidades cognitivas, perspectivas y estilos de liderazgo, según el rol y cargo dentro de la compañía.

Estos procesos incorporan controles de integridad y mecanismos de gobernanza para la gestión de excepciones, y priorizan la movilidad interna y el uso de concursos estructurados como herramientas para ampliar trayectorias, experiencias y perspectivas, contribuyendo a atraer y preservar una dotación diversa en el tiempo.

Para la detección de barreras internas, analizamos de manera periódica la información de dotación y de los principales procesos de personas con el fin de identificar brechas, sesgos o dinámicas que puedan afectar la participación equitativa. Este análisis se complementa con distintas mediciones, como el Pulso Organizacional, las encuestas de clima laboral y programas de liderazgo, que incorporan secciones específicas de diversidad,

equidad e inclusión y permiten trabajar sobre temáticas tales como el trato justo, inclusión y posibles barreras culturales.

Asimismo, consideramos los antecedentes levantados a través de la Línea ética, como canal formal de consulta y denuncia, resguardando la confidencialidad y el principio de no represalia, cuyas investigaciones se realizan conforme al Procedimiento de Investigación de Denuncias bajo la estructura de gobernanza correspondiente.

De forma complementaria, revisamos periódicamente nuestros marcos normativos y prácticas internas, tales como el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y el Protocolo de Prevención de Acoso y Violencia (Ley Karin), con el fin de identificar requisitos, conductas o dinámicas que no se relacionen directamente con el desempeño de los cargos y que puedan generar barreras.

Este enfoque holístico nos habilita a implementar acciones continuas en las prácticas de selección, desarrollo y promoción; en base a la información levantada de nuestros procesos tomamos medidas concretas, como adaptar los perfiles y prácticas de gestión de personas, ajustamos las publicaciones de vacantes y fortalecemos prácticas de liderazgo inclusivo mediante planes de acción con seguimiento continuo.








Cultura organizacional

En nuestra compañía promovemos una cultura centrada en el propósito y orientada hacia el cliente; con valores y principios que guían nuestro actuar; una mentalidad dinámica y flexible que busca la excelencia en resultados, donde las personas son nuestro mayor diferencial.

La cultura organizacional orienta la forma en que trabajamos, nos relacionamos y tomamos decisiones. En AFP Capital, esta se sustenta en principios compartidos que promueven el respeto por la diversidad de perspectivas y contribuyen a alinear los comportamientos de la organización con nuestra estrategia.

La cultura se vive y fortalece a través de todos los procesos e instancias que la organización promueve, donde los líderes son sus mayores promotores y guían e inspiran desde sus acciones.

PILARES DE LA CULTURA

 <p>FOCO EN AFILIADOS Y PENSIONADOS: ESTE ES NUESTRO PROPÓSITO</p> <p>Nos esforzamos por construir relaciones sólidas, conectadas con las necesidades de cada afiliado y pensionado, desde nuestras propias capacidades; basados en la cercanía, empatía y asertividad, para generar confianza y beneficio común.</p>	 <p>ACTUAR ÉTICO</p> <p>Los principios compartidos, el propósito y el marco de actuación están en la base de nuestras decisiones, conscientes del impacto que tenemos en nuestra sociedad para generar valor en el tiempo.</p>	 <p>EXCELENCIA EN RESULTADOS: SER CADA VEZ MEJORES</p> <p>Nos mueve el deseo de aprender, superarnos, priorizar, analizar y actuar en equipo, para alcanzar los mejores resultados y elevar nuestros estándares.</p>	 <p>DINAMISMO Y FLEXIBILIDAD: NOS ADAPTAMOS A LAS OPORTUNIDADES</p> <p>Actuamos con agilidad, somos proactivos, curiosos, flexibles, retamos el status quo, buscamos adaptarnos para atender y maximizar las oportunidades internas y del entorno.</p>	 <p>LAS PERSONAS: NUESTRO MAYOR DIFERENCIAL</p> <p>Buscamos atraer y consolidar nuestros equipos con los mejores profesionales, pero sobre todo con las mejores personas: que se hacen cargo de sí mismas, que quieren evolucionar y se conectan desde un propósito común, que cuidan y son cuidadas.</p>
--	--	--	--	---

Dentro de esta cultura organizacional que nos diferencia, brindamos una oferta de valor hacia nuestros colaboradores competitiva que contiene cuatro grandes dimensiones:

Desarrollo	Compensaciones	Bienestar	Flexibilidad
Somos tu mejor compañía ¡Para crecer!	Somos tu mejor compañía ¡Para valorarte!	Somos tu mejor compañía ¡Para estar bien!	Somos tu mejor compañía ¡Para adaptarnos al futuro!
Te acompañamos: <ul style="list-style-type: none"> → En tu aprendizaje y desarrollo. → Valorando lo que haces. → Dándole un sentido distinto a tu trabajo. 	Te acompañamos: <ul style="list-style-type: none"> → Con una contribución justa. → Siendo competitivos. → Retribuyendo tus logros. 	Te acompañamos: <ul style="list-style-type: none"> → Cuidando tus emociones. → Cuidando tu bolsillo. → Cuidando tu salud. 	Te acompañamos: <ul style="list-style-type: none"> → Con nuevas tecnologías. → Con nuevos espacios. → Con una cultura distinta y que se adapta al cambio.

Gestión del talento

Aprendizaje y desarrollo

NCG N°461 5.8, 5.8.I, 5.8.II, 5.8.III, 5.8.IV; GRI 3-3, 404-1, 404-2A

Contamos con una Política de Formación aprobada por el Directorio que establece los lineamientos y la metodología para capacitar a todos los trabajadores de AFP Capital, con un alcance corporativo nacional, orientándose al desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias que fortalezcan el desempeño individual y colectivo, alineados con la estrategia y sostenibilidad del negocio.

Esta Política define principios, roles, programas y modalidades de formación, promoviendo la responsabilidad compartida entre la compañía, las jefaturas y los colaboradores, y asegura la evaluación de la efectividad de las acciones formativas.

Como foco en 2025, la transformación y actualización del talento humano hacia la digitalización fue considerado un componente formativo estratégico, el cual complementamos con otros programas de desarrollo, como el coaching o mentoría, programas de liderazgo y otras instancias de formación a través de distintos formatos y medios.

En términos generales, las temáticas de las capacitaciones se enfocaron en el desarrollo de equipos comerciales y de servicio, el perfeccionamiento de competencias digitales, programas de liderazgo, y el desarrollo de la autoconciencia, pensamiento crítico e innovación.

En 2025, se invirtió un monto de \$587.682.268 CLP en la capacitación, educación y desarrollo profesional de nuestros colaboradores, lo que representa un 1% de los ingresos de nuestra actividad.

Se capacitaron a 942 mujeres y 626 hombres, con un total de 1.568 que representa el 100% de la dotación.¹

En total, las horas dedicadas fueron de 76.582, con un promedio de 49 horas por colaborador, 45 horas promedio para hombres y 52 para mujeres.

¹ El total de personas capacitadas durante el período informado es superior a la dotación total al cierre del año, debido a la rotación registrada durante el período objeto de esta Memoria.

En particular, impartimos los siguientes programas:

Programa	Detalle	N° de colaboradores
Plataformas de aprendizaje	Plataformas de <i>microlearning</i> asincrónica que permite entregar y entrenar capacidades y conocimientos habilitadores que, como compañía, queremos promover. Cuenta con un catálogo de más de 1.000 cursos y desde el Área de Formación entregamos una ruta de cursos sugeridos según la vicepresidencia o gerencia a la que pertenece cada colaborador inscrito en el programa, que es de carácter voluntario.	428
Programa Becas	Programa de crecimiento profesional de los colaboradores, que, a través de un apoyo económico, facilitamos el acceso a estudios de nivel superior o de especialización. La beca consiste en el reembolso del 50% del arancel anual del programa seleccionado con un tope por programa. Se abre una vez al año e involucra a todas las unidades de negocio de SURA Chile, e invita a postular a todos los colaboradores con contrato de trabajo indefinido y que cumplan con todas las condiciones que se establecen en la Política Corporativa Becas. Cada postulación es revisada por un comité evaluador en un proceso formal.	45
Inglés	Programa focalizado de entrenamiento del idioma inglés, orientado a aquellos colaboradores que por su cargo y funciones requieren un manejo fluido, tanto oral como escrito. Además de las clases individuales a miembros del Comité Ejecutivo y algunos integrantes del Comité Gerencial, se entrega un programa de entrenamiento para proyectos corporativos específicos: Aladdin y Pershing.	36
Inglés	Programa focalizado de entrenamiento del idioma inglés, orientado a aquellos colaboradores que por su cargo y funciones requieren un manejo fluido, tanto oral como escrito. Además de las clases individuales a miembros del Comité Ejecutivo y algunos integrantes del Comité Gerencial, se entrega un programa de entrenamiento para proyectos corporativos específicos: Aladdin y Pershing.	36
Liderazgo Gerencial	Programa que busca generar una transformación en la forma de pensar de los líderes del Comité Gerencial centrada en la entrega de valor hacia el colaborador generando impacto en el cliente interno y externo en un contexto actual de negocio, que exige formas distintas de operar y gestionar a las personas.	167
Liderazgo mandos medios	Programa que busca generar una transformación en la forma de pensar de los líderes centrada en la entrega de valor hacia el colaborador, generando impacto en el cliente interno y externo en un contexto actual de negocio, que exige formas distintas de operar y gestionar a las personas.	132
Liderazgo Comercial	Programa que busca transformar la forma de pensar de los líderes comerciales y empoderar equipos, mediante la incorporación de nuevas herramientas que nos permitan la adaptación al cambio y el apoyo comercial.	46
Malla Comercial	Tiene como objetivo fortalecer el conocimiento y las habilidades en temas claves de nuestra oferta de valor, brindando herramientas para potenciar la labor de asesoría y acompañamiento..	700
Malla de servicio al cliente	Busca nivelar y fortalecer conocimientos normativos y operacionales que potencian estándares de calidad y la oferta de valor de AFP Capital.	376
Coaching individual	Acompañamiento y reforzamiento para colaboradores que están asumiendo nuevos desafíos liderando proyectos.	17
Talleres de habilidades de servicio	Programa diseñado para fortalecer las habilidades blandas y de servicio del equipo, enfocándose en comunicación efectiva, empatía, resolución de problemas y experiencia del cliente.	376

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

GRI 404-3

Como parte del desarrollo de nuestros colaboradores, llevamos a cabo evaluaciones de desempeño al menos una vez al año. Las evaluaciones están basadas tanto en la gestión de objetivos individuales, como en los objetivos de cada equipo de trabajo correspondiente, bajo dinámicas de evaluación multidimensional, que permiten analizar el rendimiento desde diferentes perspectivas. Las evaluaciones periódicas nos permiten alinear objetivos individuales con aquellos de la compañía, identificar áreas de mejora, ofrecer retroalimentación constante y potenciar el talento de cada colaborador.

Colaboradores con evaluaciones de desempeño por tipo de cargo		
	Hombres	Mujeres
Alta gerencia*	80%	20%
Gerencias	70%	30%
Jefaturas	49%	51%
Otros profesionales	64%	36%
Otros técnicos	28%	72%
Total	59%	41%

* Para este cálculo, se consideran todos los cargos que reportan directamente al Directorio.

CLIMA Y BIENESTAR ORGANIZACIONAL

El clima laboral constituye un componente esencial del bienestar organizacional, ya que refleja cómo las personas viven su día a día en la compañía y cómo se relacionan con su entorno de trabajo. Buscamos promover la confianza, el compromiso, la colaboración, la agilidad y la capacidad de innovación, orientando acciones que fortalezcan un ambiente donde las personas se sientan escuchadas, valoradas y apoyadas.

Medimos el nivel de satisfacción laboral de nuestros colaboradores, el propósito que perciben de su labor y su sensación de estrés durante el ejercicio de su trabajo. Entre otras dimensiones, las encuestas que utilizamos consultan a nuestros colaboradores sobre su percepción respecto de la confianza y compromiso, la agilidad e innovación de la compañía, el apoyo que reciben para su desempeño, la efectividad y eficacia de los liderazgos, y su experiencia como colaborador.

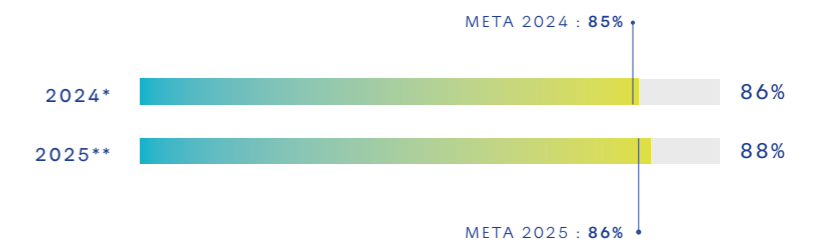
Este proceso nos permite obtener una visión integral de su estado emocional y profesional, identificando áreas de mejora y puntos fuertes. La identificación de oportunidades de mejora nos permite implementar acciones específicas que mejoren el clima laboral, con el objetivo de crear un ambiente en el que los colaboradores se sientan valorados y motivados, convirtiéndose en aliados de su desarrollo personal y profesional.

Durante 2025, logramos que un **88% de los colaboradores encuestados lograra el más alto nivel de compromiso, superando nuestra meta de lograr el 86% este año.**

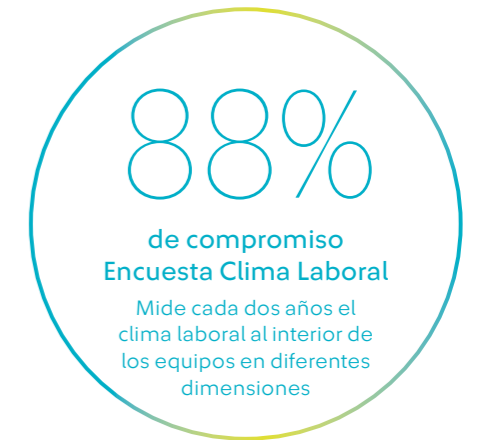
Mejoramos en algunas dimensiones de clima y mantuvimos nuestros resultados en otras dimensiones. En afirmaciones de compromiso, mejoramos en cinco de seis preguntas, logrando un **porcentaje por sobre el 90% de favorabilidad en cuatro de ellas:**

- “Disfruto de mi trabajo la mayor parte del tiempo”.
- “Siento orgullo de trabajar en esta compañía”.
- “Recomendaría mi compañía como un buen lugar para trabajar”.
- “Siento mucha satisfacción de trabajar aquí”.

Porcentaje de colaboradores con el máximo nivel de compromiso, satisfacción, bienestar o puntuación neta del eNPS
(Employee Net Promoter Score, por sus siglas en inglés)



*Cifras cubren el 80% de la dotación total.
**Cifras cubren el 85% de la dotación total.





COMPENSACIONES Y BENEFICIOS

Compensaciones¹

NCG N°461 5.4.1; GRI 2-20

Contamos con una Política de Compensaciones y Estructura que garantiza una administración equitativa de las remuneraciones entre los colaboradores, con escalas salariales construidas a partir de la mediana de mercado y del sistema de grados bajo metodología HAY (Hay Guide Chart-Profile Method), metodología que permite clasificar puestos objetivamente comparándolos con una escala establecida.

La definición de ajustes y revisiones salariales se fundamenta en criterios como el desempeño, las responsabilidades del cargo y la comparación con rangos internos y externos, evitando la antigüedad como factor de incremento. Buscamos apoyar la estrategia de negocio mediante compensaciones alineadas con los objetivos corporativos, promoviendo la atracción, desarrollo y permanencia del talento a través de un esquema competitivo que combina remuneración fija, incentivos por desempeño, beneficios y programas de reconocimiento vinculados al desarrollo profesional.

Participamos anualmente en estudios de mercado realizados por consultoras especializadas, que permiten identificar rangos salariales, beneficios y tendencias del sector, a partir de análisis de remuneraciones en industrias

similares y cargos comparables. En base a esta información, se evalúa la posición de cada colaborador frente al mercado, utilizando indicadores como percentiles salariales y costo de vida estimado. Este monitoreo asegura que las políticas de remuneración mantengan la competitividad externa y la equidad interna, realizando ajustes cuando es necesario.

Adicionalmente, se ejecuta un análisis anual de Equidad, Inclusión y Brecha Salarial de Género, que compara remuneraciones por cargo y responsabilidades, identifica diferencias no justificadas y permite establecer acciones para asegurar igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.

Asimismo, nuestros procesos de compensación estandarizados aplican nivelaciones cuando un salario se encuentra por debajo del rango o respecto de sus pares, lo que contribuye indirectamente a reducir posibles brechas. Sin embargo, estos no consideran planes específicos para corregir inequidades, ni mecanismos de nivelación con enfoque de género o diversidad. Más bien, los procesos de ajustes y revisiones salariales se basan en la diferenciación por desempeño, evaluando tanto el logro de objetivos individuales como el nivel de competencias demostradas, procurando mantener un equilibrio adecuado entre equidad interna y competitividad externa frente al mercado laboral.

¹ Actualmente solo ofrecemos programas de incentivos a largo plazo a cargos de alta gerencia.

Beneficios

NCG N°461 5.8; GRI 401-2A, 404-2B

Los beneficios que ofrecemos están fundamentados en nuestro firme compromiso de garantizar el bienestar integral de los colaboradores. Los beneficios aplican para trabajadores con contrato indefinido.

Estos beneficios están enfocados en:

Bienestar físico: chequeos preventivos gratuitos, charlas con foco en la salud, feria de calidad de vida, vacunación contra la influenza, seguimiento de salud cardiovascular y nutricional, permisos para exámenes preventivos, subsidio a los tres primeros días de licencia, seguro complementario de salud, seguro dental, telemedicina gratuita en especialidades, actividades deportivas y otros hábitos saludables.

Bienestar emocional: apoyo psicológico, reembolso de atención psicológica y psiquiátrica, telemedicina psicológica gratuita, charlas de manejo de estrés y contención emocional.

Bienestar financiero: beneficios contractuales que incluyen diversos bonos y aguinaldos en celebraciones, asignaciones a situaciones específicas, anticipo de remuneraciones, préstamos ante emergencias, seguro de vida y catastrófico, ahorro previsional voluntario grupal APVG, asesoría financiera personalizada y ciclos de charlas financieras.

Conciliación vida personal y familiar: permisos especiales (nacimiento, adopción, enfermedad grave de familiar, fallecimiento, mudanza; matrimonio); días libres en fechas especiales; apoyo económico de sala cuna; panoramas para niños en invierno y verano.

Apoyo al desarrollo y trayectoria: becas y reembolso de estudios (tope del 50% según programa); bono en excelencia académica de hijos; programa de outplacement.

Cultura, reconocimiento y pertenencia al equipo: celebraciones en equipo (Fiestas Patrias, fin de año, ferias y actividades lúdicas); ceremonias por reconocimiento; premios por trayectoria; jornada deportiva y campeonatos.

Las actividades de bienestar 2025, realizadas en el marco del Día del Trabajador y Fiestas Patrias, destacaron por la incorporación de la sucursal de Miraflores, segunda con mayor dotación, fortaleciendo el bienestar, la recreación y la confianza en los equipos como base para una mayor motivación laboral.



Postnatal para madres y padres

NCG N°461 5.7; GRI 401-2, 401-3

Contamos con una licencia postnatal remunerada, que aplica a madres y padres, reconocida por el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y en línea con la Ley N°20.545 que modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental, y el Código del Trabajo. El reglamento señala su extensión máxima y las reglas asociadas a su ejercicio: las colaboradoras madres tienen derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto (prenatal) y 12 semanas después de él (postnatal). Los padres cuentan con los cinco días legales de licencia, y adicionalmente otorgamos otros cinco días de permiso pagado, totalizando 10 días de permiso. También, durante el primer mes de vida de su hijo, pueden llegar una hora más tarde o salir una hora más temprano, de común acuerdo con su jefatura, como medida de flexibilidad de jornada.

El Reglamento no declara explícitamente entre sus objetivos el fomento de la corresponsabilidad parental. Sin embargo, sí establece de forma expresa mecanismos que la promueven, al permitir y regular el uso del permiso postnatal parental por parte del padre, mediante el traspaso de semanas desde la madre, conforme a lo establecido por la legislación vigente.

En 2025, el 100% de los colaboradores elegibles de hacer uso de su permiso postnatal, efectivamente hicieron uso de éste, con un total de 8 hombres y 33 mujeres. El promedio de días hábiles utilizados fue de 9,5 días en hombres (sobre un total de 10), y 57,1 días en mujeres.

Reconocimientos

En AFP Capital creemos que nuestro mayor valor está en las personas. Por eso, de manera permanente reconocemos a quienes, con su trabajo diario, encarnan nuestros principios, viven nuestra cultura y contribuyen de forma concreta al logro de nuestros resultados.

Estos reconocimientos reflejan nuestra convicción de que celebrar los logros individuales y colectivos fortalece el sentido de pertenencia, impulsa una cultura de alto desempeño y nos permite seguir construyendo, juntos, una mejor organización.

Durante 2025 se galardonó a 205 colaboradores por el cumplimiento de metas comerciales, espíritu de servicio, impulso de proyectos destacados y premios a la trayectoria.

A través de nuestro Programa de Reconocimiento, ponemos en valor el esfuerzo, el compromiso y la excelencia de quienes destacan por su desempeño comercial, su espíritu de servicio, el impulso de proyectos estratégicos y su trayectoria dentro de la organización.





Flexibilidad laboral

NCG N°461 5.3

El teletrabajo ha permitido fortalecer el equilibrio entre la vida laboral y personal, ofreciendo mayor autonomía y facilitando la conciliación de las responsabilidades. Así, hemos ido ajustando nuestros modelos a las nuevas realidades y tendencias con el fin de apoyar constantemente a nuestros colaboradores, según la naturaleza de sus funciones. Por consiguiente, contamos con tres modalidades de trabajo:

- **Modelo Full Presencial:** son quienes asisten a la oficina todos los días, de lunes a viernes.
- **Modelo Híbrido:** son quienes prefieren horarios flexibles y mezclan sus rutinas entre lo presencial y lo híbrido, independiente de cuántos días estén en cada modalidad.
- **Modelo Full Virtual:** son quienes prefieren la alternativa de *home office* y no asisten de manera regular a la oficina, entendiendo que siempre hay actividades de asistencia presencial obligatorias, como reuniones de equipo, reuniones ampliadas, capacitaciones e instancias de desarrollo.

Tipo de jornada		Mujeres	Hombres	Total
Jornada ordinaria	N°	802	541	1.343
	%	59,1%	39,8%	98,9%
Jornada a tiempo parcial	N°	13	2	15
	%	1,0%	0,1%	1,1%
Total	N°	815	543	1.358
	%	60,0%	40,0%	100,0%
Teletrabajo parcial	N°	208	143	351
	%*	15,32%	10,53%	25,85%
Teletrabajo completo	N°	17	3	20
	%*	1,25%	0,22%	1,47%
Total	N°	225	146	371
	%*	16,57%	10,75%	27,32%

*Proporción calculada en base a la dotación total.

Adaptabilidad	Mujeres	Hombres	Total	% del total de trabajadores
Pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares	16	3	19	0,014%
Número de personas con bandas de horas para personas que tengan al cuidado niños o niñas de hasta 12 años	2	0	2	0,001%
Total	18	3	21	0,015%

Salud, seguridad y relaciones laborales

NCG N°461 3.6.II, 3.6.IV, 5.6; GRI 403-1

Contamos con una Política de Seguridad y Salud Ocupacional de uso interno, cuyos principales lineamientos se encuentran incorporados en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Para proteger a nuestro equipo a lo largo del país, gestionamos la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) por medio de dos planes de trabajo, uno interno y otro con la Mutual de Seguridad. A través de estos, controlamos aquellos riesgos levantados por medio de una matriz de riesgos, la cual evalúa las amenazas laborales, prioriza acciones y determina monitoreos de seguimiento periódicos.

Plan de trabajo interno

Durante 2025, las actividades ejecutadas en el marco del plan interno incluyeron acciones en gestión de riesgos, continuidad del negocio, cumplimiento legal, fomento de una cultura preventiva y promoción de la salud mental.

Se destacan la actualización de la matriz de identificación de peligro y la evaluación de riesgos; la verificación, actualización y cumplimiento de los protocolos de teletrabajo; y la ejecución de grupos de discusión psicosocial, así como de talleres sobre autocuidado e higiene del sueño, entre otros.

Plan de trabajo con la Mutual de Seguridad

Por medio del plan de trabajo desarrollado en conjunto con la Mutual de Seguridad, buscamos impulsar y promover ambientes de trabajo sanos y seguros en donde las personas desarrollen su trabajo, fortaleciendo positivamente en su desempeño y bienestar.

Entre sus focos, se encuentran la aplicación de protocolos normativos, la gestión de la siniestralidad, la implementación de la gestión preventiva que indica el Decreto Supremo N°44, y la implementación de procesos necesarios de preparación y respuesta ante situaciones de emergencias o desastres.

En 2025, se destaca la ejecución de operativos y levantamiento de las condiciones físicas, ambientales y ergonómicas en teleoperadores, la generación de informes mensuales de siniestralidad con seguimiento de casos, actualización de la matriz IPER (Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos) para distintos centros de trabajo, la ejecución del plan anual de simulacros en edificios de casa matriz y sucursales, y la actualización del panel de respuestas ante emergencias.

PRINCIPALES RIESGOS DE SALUD Y SEGURIDAD IDENTIFICADOS

Entre las revisiones de exposición a riesgos, durante el año realizamos inspecciones planificadas a nuestras instalaciones para verificar las conductas de seguridad y los temas de infraestructura que puedan ocasionar algún accidente.

Además, ambos planes contemplan capacitaciones en SST (Salud y Seguridad en el Trabajo) dirigidas a los colaboradores, con el objetivo de crear conciencia y entrenarlos ante diferentes tipos de emergencias, por ejemplo, por medio de simulacros de evacuación preventiva. Cada nueva incorporación debe pasar por una capacitación de prevención de riesgos para crear conciencia y reducir incidentes operativos.

Cifras de salud y seguridad

Respecto a las cifras de salud y seguridad, nos pusimos la **meta de un 0,7% de tasa de accidentalidad, un 0% de tasa de fatalidad y de enfermedades profesionales, y 15 días promedio perdidos por accidente**. En 2025:

- Cumplimos nuestra meta para las tasas de fatalidad y de enfermedades profesionales.
- Tasa de accidentalidad fue de 0,84%.
- Tasa de ausentismo de un 8,29%.
- En promedio tuvimos 47 días perdidos por accidente.

Seguridad	Salud
→ Caídas a mismo y distinto nivel	→ Dolencias musculo esqueléticas
→ Contacto con objetos cortantes	→ Dolores de articulaciones (brazo, muñeca, mano)
→ Golpes por o contra objetos	→ Psicosocial (sobrecarga, insomnio, dolor de cabeza)
→ Torciones o movimientos bruscos	
→ Quemaduras (tales como escaldaduras por agua caliente)	

PRÁCTICAS LABORALES

Nos regimos por la normativa chilena en materia de derechos laborales, principalmente por el Código del Trabajo, el cual establece derechos fundamentales en materias como jornada máxima, remuneraciones, descanso, vacaciones, igualdad de trato, no discriminación en remuneraciones y prevención del acoso laboral. Respecto del pago del salario digno, cumplimos íntegramente las disposiciones de la Ley N°21.751 que reajusta y establece un ingreso mínimo.

Estas disposiciones legales se complementan con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, por medio de cual se establecen procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios referidos a los derechos de los trabajadores. En sus diferentes títulos, se establece la jornada laboral y horas máximas de trabajo, el pago de vacaciones y otras disposiciones que son regularmente revisadas por las áreas de Personas y Cumplimiento. Adicionalmente, nuestro Código de Ética y Conducta establece principios de respeto, trato digno, integridad, prohibición de conductas abusivas, estándares éticos y lineamientos para mantener ambientes de trabajo seguros.

Nuestra gestión de prácticas laborales responsables se desarrolla a través de controles, instancias de análisis y espacios de diálogo. Mediante los controles se supervisa la asistencia del personal sujeto por contrato a jornada laboral, así como la correcta gestión de las horas extraordinarias, asegurando su debida compensación. Asimismo, se realiza el control de vacaciones, incluyendo días devengados y procesos de aprobación, junto con la implementación de campañas de incentivo destinadas a promover el uso oportuno de las vacaciones legales por parte de los colaboradores.

Discriminación y acoso laboral

NCG N°461 5.5; GRI 406-1

Contamos con un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo, alineado con el Código del Trabajo, la Ley N°21.643 (Ley Karin), y reforzado con la Política de Derechos Humanos y el Código de Ética y Conducta aprobados por el Directorio.

Por medio de este Protocolo, se fortalece un entorno laboral seguro, se promueve la igualdad con perspectiva de género y se previenen las situaciones generadas por conductas inadecuadas. Si bien no contamos con una política independiente y específica respecto de la discriminación, por medio de la Política de Derechos Humanos y el Código de Ética y Conducta, declaramos tolerancia cero frente a cualquier práctica discriminatoria.

Para garantizar un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y equitativo, realizamos capacitaciones sobre discriminación y acoso, basadas en el Protocolo y los documentos que lo respaldan. Adicional a estas capacitaciones, contamos con comunicaciones internas que aseguran que todos los colaboradores conozcan sus derechos, deberes y nuestras obligaciones en materia de prevención del acoso y la discriminación.

Para reportar incidentes contamos con un proceso formal que incluye canales habilitados, etapas de investigación, medidas de protección, plazos, resguardo de confidencialidad, y comunicación

del resultado de la investigación. A través del Protocolo de Prevención, se establecen medidas disciplinarias graduales y sanciones que responden a la gravedad del incidente, incluyendo amonestaciones, medidas de resguardo, suspensión, reubicación o término de contrato. Las sanciones se aplican garantizando confidencialidad, objetividad y un debido proceso.

Durante 2025, el 100% del personal fue capacitado en el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo, así como de los procedimientos de investigación.

Asimismo, no existieron denuncias por discriminación o por acoso sexual, por lo tanto no existieron planes de remediación ni medidas correctivas.

Sin embargo, hubo tres casos reportados de acoso laboral y una denuncia de violencia en el trabajo. Estos casos fueron gestionados de acuerdo con los protocolos y lineamientos establecidos, asegurando el cumplimiento riguroso de cada etapa del proceso. Desde su recepción hasta su resolución se aplicaron los protocolos definidos, garantizando transparencia, imparcialidad y confidencialidad, evidenciando nuestro compromiso con la ética, la integridad y el cumplimiento de las normativas internas, fortaleciendo así la confianza en nuestros procesos. Para saber más detalles de nuestra gestión de denuncias a través de la Línea ética haz click aquí:

[→ VER CAPÍTULO](#)





Sindicatos y convenios colectivos

GRI 2-30, 402-1

Mantenemos instancias formales de diálogo con representantes de los trabajadores para abordar temas vinculados a condiciones laborales, bienestar y prácticas internas. Estos espacios permiten recoger inquietudes, aclarar procesos y fortalecer la comunicación entre ambas partes. Debido a la naturaleza sensible de la información tratada, que incluye aspectos individuales, negociaciones internas y definiciones estratégicas, los contenidos específicos se manejan bajo estrictos criterios de confidencialidad.

Las condiciones laborales deben regularse mediante los contratos de trabajo, el reglamento interno y las políticas internas implementadas por la compañía. Esto se sustenta en el mandato legal establecido en el Código del Trabajo, particularmente en los artículos 10, 153 y demás normas aplicables.

Por otra parte, no contamos con un plazo mínimo obligatorio para comunicar a los colaboradores la implementación de cambios operacionales significativos que puedan afectarles de manera considerable. Lo mismo aplica para los trabajadores cubiertos por un contrato colectivo. Sin perjuicio de ello, según la estrategia que se adopte para cada caso, es posible definir plazos internos para la implementación de un determinado cambio contractual, independiente de si afecta o no a trabajadores sindicalizados.

Es importante señalar que la legislación laboral no establece un plazo mínimo para la aplicación de estos cambios. El único requisito formal es que se materialicen mediante un anexo de contrato de trabajo o a través de los instrumentos colectivos correspondientes.



Derechos Humanos

GRI 2-23, 407-1, 408-1, 409-1

Desde el año 2024 contamos con una Política de Derechos Humanos, la cual fue aprobada por el Directorio. En ella reconocemos nuestro compromiso con los Derechos Humanos y el respeto de los derechos establecidos en la Carta Internacional de los Derechos Humanos, que comprende la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Asimismo, nos comprometemos a cumplir lineamientos internacionales, tales como el Pacto Global de las Naciones Unidas y los Convenios Internacionales del Trabajo, junto con lo estipulado en materia de Derechos Humanos en la legislación chilena.

La Política establece el compromiso contra la trata de personas, el trabajo forzado y el trabajo infantil. Asimismo, protege la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y la libertad de expresión, creencias y religión. También garantiza la igualdad sin distinción de género, orientación sexual, raza, color, religión, nacionalidad, opinión política, origen social o cualquier otra condición, como discapacidad, edad, estado civil, embarazo, situación familiar, estado de salud y/o lugar de residencia.

También, se establece el rechazo a todo tipo de discriminación, trato desigual y acoso en el ambiente laboral por cualquier motivo. Ofrece condiciones de trabajo dignas, conforme a la legislación vigente, respetando horarios, momentos de descanso, vacaciones y el equilibrio con la vida familiar y personal.

Finalmente, respecto de afiliados y pensionados, considera disposiciones para garantizar el respeto al derecho a la privacidad y la libertad de expresión, rechazando cualquier forma de desinformación, falta de transparencia o comunicación limitada.

Esta Política entrega directrices para todas las etapas de nuestra operación, y guía nuestras interacciones con todos nuestros grupos de interés y aquellos que mantengan relación con la compañía, como proveedores y socios. Esta se desarrolla en el marco del compromiso de SURA Asset Management, que incluye como responsabilidad de sus filiales la implementación de un plan de trabajo que abarque desde el compromiso inicial con la aplicación de esta Política, hasta la implementación de un proceso de debida diligencia en estas materias.



DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

GRI 2-24, 2-25

En el marco de los compromisos asumidos por el Grupo SURA en relación con el respeto de los Derechos Humanos, en AFP Capital llevamos a cabo procesos periódicos de identificación, prevención y mitigación de potenciales vulneraciones a los Derechos Humanos en el 100% de nuestras operaciones.

Para ello, contamos con un plan de trabajo que nos permite identificar riesgos asociados a Derechos Humanos en nuestras operaciones propias, evaluando cada uno según su impacto potencial y probabilidad de ocurrencia. Esta información se plasma en una matriz que define el nivel de riesgo.

Posteriormente, diseñamos acciones de: **prevención**, para reducir la probabilidad de ocurrencia; **mitigación**, para disminuir la gravedad del impacto si ocurre; y **remediación**, para reparar o compensar impactos ya materializados. Cada acción contempla actividades concretas, responsables, plazos, recursos y monitoreo del estado de avance.

Para evaluar su efectividad, aplicamos **seis criterios técnicos: relevancia, calidad de implementación, alcance efectivo, suficiencia operativa, compromiso de los actores e impacto logrado**. De esta forma generamos indicadores

claros y medibles que facilitan la gestión interna y la reportabilidad, manteniendo actualizada la matriz y reflejando el efecto real del plan.

En el último proceso realizado entre los años 2024 y 2025, identificamos 15 Derechos Humanos con mayor exposición a verse afectados por nuestra operación, productos o relaciones comerciales, y evaluamos 21 riesgos para priorizarlos y gestionarlos. No se identificaron riesgos críticos y tres se definieron como prioritarios:

- **Riesgo asociado al derecho a la vida, libertad y seguridad:** garantía de que afiliados y pensionados reciban información clara, veraz y oportuna para una toma de decisiones previsionales informada.
- **Riesgo vinculado al derecho a la privacidad:** protección de datos personales de afiliados, pensionados y colaboradores, frente a posible vulneraciones producto de ciberataques, filtraciones y usos indebidos de información sensible.
- **Riesgo relacionado con el derecho a la seguridad social:** cumplimiento de las prestaciones sociales, en especial ante posibles vulneraciones debido a las brechas de acceso de información de grupos con faltas de conocimiento o bajos niveles de digitalización, ya sea por edad, discapacidad u otra razón.

Tras la identificación de estos riesgos prioritarios, implementamos acciones de prevención, mitigación y remediación. En estos planes se asignaron responsables, plazos y recursos, garantizando trazabilidad y seguimiento. Para facilitar la gestión interna, se generaron indicadores claros y medibles.

Específicamente, para el riesgo vinculado al derecho a la privacidad, las medidas incluyeron políticas formales de seguridad, acciones preventivas, instancias educativas continuas y protocolos de recuperación. Gracias a la aplicación de estas medidas, este riesgo pasó de medio a bajo.

Para mitigar el riesgo asociado al derecho a la vida, libertad y seguridad, implementamos un protocolo de acompañamiento informativo, recordatorios de fechas clave y guías de beneficios estatales. Mientras que, para el relacionado con el derecho a la seguridad social, se fortalecieron los mecanismos de atención y acompañamiento a personas en situación de vulnerabilidad, promoviendo un trato justo y no discriminatorio. Estas medidas si bien contribuyeron a que se redujera la criticidad de los riesgos, persisten oportunidades de mejora.

CAPACITACIÓN EN PROCEDIMIENTOS DE DERECHOS HUMANOS

GRI 410-1

El Curso OS10, supervisado por Carabineros de Chile, es un requisito legal para todas las personas que trabajan como guardias de seguridad privada. Su objetivo es asegurar que estas funciones se realicen dentro del marco normativo vigente y con pleno respeto a los Derechos Humanos.

El programa incluye contenidos transversales sobre derechos fundamentales y con especial énfasis en la dignidad humana, igualdad ante la ley y trato respetuoso, reforzando que el rol del guardia es preventivo y disuasivo, no coercitivo ni punitivo.

Asimismo, aborda el uso proporcional y racional de la fuerza, la correcta actuación en situaciones de conflicto y la prohibición de prácticas abusivas. También incorpora formación sobre responsabilidad legal y ética, incluyendo las consecuencias administrativas y penales ante vulneraciones de Derechos Humanos. Esto contribuye a fortalecer una cultura de prudencia, respeto y apego a la normativa en los servicios de seguridad privada.

El 100% del personal de seguridad de AFP Capital fue capacitado en el Curso OS10.



Gestión de proveedores

Los proveedores son actores fundamentales en nuestra operación, son socios estratégicos que aportan conocimientos, capacidades y recursos que resultan esenciales para cumplir nuestros objetivos y asegurar la continuidad operacional. Mantener relaciones sólidas con ellos nos permite construir vínculos basados en la confianza, la colaboración y el beneficio mutuo, fortaleciendo al mismo tiempo nuestra reputación como organización responsable y profesional.

La gestión de proveedores de AFP Capital ha generado impactos positivos y sostenidos, destacando la importancia de un buen relacionamiento. Se han consolidado relaciones de largo plazo basadas en confianza y transparencia, lo que contribuye a la eficiencia operativa. El enfoque en la calidad y mejora continua ha elevado los estándares de los servicios recibidos.

La gestión responsable permite anticipar y mitigar riesgos operacionales, legales y reputacionales. Además, la promoción de prácticas éticas y el cumplimiento normativo fortalecen la transparencia y alinean la gestión con las exigencias regulatorias. El establecimiento de vínculos colaborativos facilita negociaciones más eficientes y flexibles, adaptadas a las necesidades del negocio.

El apoyo a la sostenibilidad de las Pymes mediante el pago oportuno y programas de capacitación impulsa su desarrollo y

estabilidad. Además, integrar a los proveedores en distintos procesos de la compañía promueve la innovación y la mejora continua, permitiendo adoptar soluciones más eficientes y reforzar nuestra competitividad.

En conjunto, esto demuestra que una gestión de proveedores efectiva no solo asegura el cumplimiento, sino que genera valor compartido, fortalece la reputación corporativa y contribuye al logro de los objetivos estratégicos de la compañía.

Este ecosistema de confianza, calidad e innovación contribuye directamente a mejorar la experiencia de nuestros afiliados y pensionados, elevando los estándares de servicio, aumentando la satisfacción y fortaleciendo la fidelización. Por todo ello, entendemos que los proveedores no son solo aliados comerciales, sino actores clave en la creación de valor y en el desarrollo de una gestión orientada a la excelencia.



Política de proveedores

Con el objetivo de fortalecer la gestión de proveedores y asegurar relaciones comerciales responsables, durante 2025 lanzamos la primera **Política de Proveedores**. Este documento, aprobado por el Directorio, establece el marco de gobernanza para todo el ciclo de vida de los proveedores, desde la selección hasta el cierre de contrato, incorporando controles específicos para servicios críticos y de mayor riesgo. A través de esta buscamos clarificar procesos y responsabilidades, al mismo tiempo que reforzamos la transparencia.

Esta Política introduce prácticas actualizadas en evaluación, cumplimiento normativo, sostenibilidad, ciberseguridad y ética. Además, contempla capacitaciones y materiales de apoyo para facilitar su implementación en todas las áreas de la compañía.

Establecemos lineamientos claros para asegurar una gestión responsable y transparente de nuestros proveedores, con un marco que orienta todo el ciclo de vida de la relación y que promueve vínculos colaborativos y de largo plazo.

Subcontratación

NCG N°461 5.9; GRI 2-8, 407-1, 408-1, 409-1

El servicio con empresas contratistas requiere una atención especial, tanto por el impacto que tiene en la continuidad operativa, como por las responsabilidades legales y sociales asociadas. Por esto, la selección y contratación de empresas subcontratistas, cuyo personal opera en nuestras dependencias, se enmarca en la Política de Proveedores.

En particular, a través de ésta, ponemos énfasis en el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, incluyendo los estándares laborales que exigimos a las empresas subcontratistas, de modo de asegurar que las personas trabajadoras cuenten con contratos vigentes, pagos previsionales al día y condiciones laborales adecuadas.

En esta línea, nuestros contratos contienen una cláusula que indica que rechazamos el trabajo de menores de edad en sus empresas, y que no contratamos a proveedores que utilizan mano de obra infantil en ninguna circunstancia. Los proveedores aceptan y firman un contrato marco en donde se hace exigible el cumplimiento de cláusulas que hacen referencia estos puntos, junto con la adhesión formal al Código de Conducta para Proveedores, el cual forma parte del acuerdo contractual.

Al año 2025, no contamos con proveedores que corran riesgos significativos de violación de derechos de libre asociación y negociación colectiva, trabajo infantil o trabajo forzoso. Tampoco hemos presentado casos en que un proveedor no pueda trabajar por nosotros por no poder cumplir y firmar este contrato.

Código de Conducta para Proveedores

En AFP Capital, contamos con un Código de Conducta para Proveedores, que establece los estándares éticos y de cumplimiento que exigimos a todas las empresas que forman parte de la cadena de suministro. Este documento, de carácter obligatorio para formalizar cualquier relación comercial, define principios de actuación basados en la equidad, el respeto, la responsabilidad y la transparencia.

Este Código refuerza exigencias en materia de prevención de fraude, corrupción, soborno, lavado de activos y otros delitos contemplados en la normativa vigente, e incluye la opción de reportar irregularidades a través de la Línea ética. Del mismo modo, establece estándares mínimos en Derechos Humanos, la prohibición del trabajo infantil y forzoso, la no discriminación y contar con condiciones laborales adecuadas para todas las personas vinculadas a nuestros proveedores.

Asimismo, define obligaciones en materia de confidencialidad, protección de datos personales y resguardo de la información corporativa, junto con establecer medidas de seguridad que los proveedores deben implementar para mantener la integridad de los datos y activos que manejan durante la prestación de sus servicios.

Con estas directrices buscamos asegurar que nuestros proveedores operen con integridad y respeto por la ley, sobre bases íntegras y coherentes con los valores de la compañía, contribuyendo a una cadena de valor responsable y alineada con nuestros estándares éticos.

Selección y evaluación de proveedores

NCG N°461 5.9, 7.2; GRI 308-1, 414-2

La gestión de proveedores considera procesos y criterios de selección, evaluación y seguimiento de las relaciones comerciales, que nos permiten asegurar la calidad, el cumplimiento normativo y la continuidad de los servicios que recibimos.

Sobre esta base, aplicamos medidas específicas para identificar y mitigar riesgos asociados a la prestación de servicios, resguardando la continuidad de los procesos críticos y manteniendo estándares consistentes durante todo el ciclo de vida del proveedor.

La selección de proveedores se realiza en cada una de las áreas que contratan servicios dentro de la compañía. El Área de Compras revisa y autoriza todas las adquisiciones, independiente del monto o tipo de compra, para asegurar su adecuación a los requisitos de la Política de Proveedores.

En el caso de grandes adquisiciones, el proceso de selección se realiza de manera conjunta entre el área solicitante y el Área de Compras, y, en caso de ser necesario, se contempla agregar procesos de licitación.

En todos los casos, el proveedor debe completar y firmar el Formulario de Declaración de Personas (FDP), donde se detalla su listado de representantes legales, directores, ejecutivos principales y socios.

Contamos con un proceso de evaluación de proveedores, que incluye criterios de cumplimiento normativo y legal, y de integridad económica. Estas consisten en:

Evaluación normativa y legal: consiste en revisar a la empresa proveedora y a sus representantes legales, directores, ejecutivos principales y socios para verificar el cumplimiento de las leyes N°20.393 de Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica, N°19.913, que Crea la Unidad de Análisis Financiero y modifica diversas disposiciones en materia de lavado y blanqueo de activos y N°21.595 de Delitos Económicos y Medioambientales, además de identificar potenciales conflictos de interés.

Esto es fundamental para asegurar que el proveedor opere bajo la legislación vigente. Una revisión legal exhaustiva reduce riesgos y resguarda a la compañía frente a sanciones, litigios o daños reputacionales, permitiendo establecer relaciones comerciales seguras y ajustadas a la ley.

Evaluación económica: se basa en los informes comerciales de la empresa proveedora y de sus representantes legales, directores, ejecutivos y socios.

Esto permite identificar riesgos y tomar decisiones informadas que protejan los intereses de la compañía. Con ello, contribuimos a evitar interrupciones en los servicios y favorecemos relaciones viables en el largo plazo.

Adicionalmente, cuando el servicio prestado por el proveedor se considera crítico o riesgoso, añadimos a la **evaluación financiera**, que consiste en revisar los tres últimos estados financieros del proveedor para calcular indicadores de liquidez, solvencia, eficiencia, endeudamiento, rendimiento y rentabilidad.

Adicionalmente, implementamos controles específicos, entre ellos:

- Evaluación de Riesgo del Proveedor (ERP).
- Indicadores de riesgo (KRI).
- Indicadores de rendimiento (KPI).
- Actividades de control interno.
- Encuestas de calidad del servicio.
- Cláusulas contractuales que resguardan a la compañía frente a incumplimientos.

Para asegurar que este cumplimiento se mantenga en el tiempo, evaluamos al menos una vez al año a todos los proveedores cuyos contratos o anexos de servicio se mantengan vigentes.

Encuesta de Niveles de Servicio a Proveedores

Como parte del seguimiento a los proveedores críticos y riesgosos, aplicamos una Encuesta de Niveles de Servicio dirigida a las áreas que trabajan con proveedores de este tipo. Esta instancia permite evaluar la calidad y continuidad de los servicios a través de cuatro preguntas estándar aplicadas semestralmente.

Las preguntas abordan aspectos de satisfacción de servicio, disponibilidad y comunicación con el proveedor, solución de problemas y controles realizados al proveedor por parte del área contratante.



RELACIÓN CON PROVEEDORES

Durante el año 2025 fortalecimos la relación con nuestros proveedores mediante la implementación del proceso de *onboarding*, instancia en que presentamos la Guía de Incorporación y la Carta de Bienvenida para orientar a los proveedores en los lineamientos de la compañía.

A esto se sumó la emisión de un *newsletter* semestral enviado a todos los proveedores, para potenciar la comunicación y la difusión de información relevante, y llevamos a cabo el segundo evento de reconocimiento, destacando el desempeño y la contribución de proveedores clave.

También, participamos en ruedas de negocios y en actividades de acercamiento con Pymes, ampliando la base de potenciales proveedores y facilitando su integración.

Para identificar oportunidades de mejora en nuestros procesos internos, aplicamos la encuesta de salida a proveedores que dejaron de prestarnos servicios.

Realizamos la tercera edición del conversatorio con proveedores, promoviendo el diálogo y la mejora conjunta de procesos.



Características y pagos

NCG N°461 6.2.III, 7.1, 7.1.I, 7.1.II, 7.1.III, 7.1.IV, 7.1.V; GRI 204-1A, 204-1B, 204-1C

PRINCIPALES PROVEEDORES DE 2025:

Proveedor	Relación con el giro de la sociedad
Servicios de Administración Previsional S.A.	Asesoramiento empresarial y en materia de gestión
Kyndryl Chile SpA	Consultoría de informática y de gestión de instalaciones
Sonda S.A.	Empresas de servicios integrales de informática
Rentas Inmobiliarias SpA	Arriendo de inmuebles amoblados o con equipos y maquinarias
BlackRock Financial Management	Gestión de Inversiones
Asesorías Computacionales Rayu Limitada	Servicios de reclutamiento de personal
Fundación de Administración de Comisiones Médicas	Fundaciones y corporaciones
Seguros de Vida Suramericana S.A.	Seguros de Vida
Deposito Central de Valores S.A.	Otras actividades auxiliares de la intermediación financiera
Google LLC	Redes y medios sociales
Omnicom Media Group Chile S.A.	Publicidad
Iss Servicios Generales Limitada	Aseo
Orion 2000 SpA	Servicios informáticos
Azurian Tecnología Limitada	Consultoría de informática y de gestión de instalaciones
Bloomberg L.P.	Licenciamiento
Grupo Norte Seguridad SpA	Seguridad y vigilancia física
Negocios de Familia SpA	Publicidad
Asociación de Administradoras de Fondos de Pensiones	Actividades de otras asociaciones N.C.P.
Bell Technologies S.A.	Consultoría de informática y de gestión de instalaciones
HP INC Chile Comercial Limitada	Arriendo y mantenimiento de equipos de impresión

542

Proveedores totales¹



\$38.739.559.506

Monto total pagado a proveedores²



98,5%

de los pagos se ingresaron en plazo



¹ No se identifica ninguna relación de propiedad ni de parentesco, ya sea de manera directa o indirecta, entre los proveedores revisados y los administradores, directores, accionistas o socios principales de AFP Capital.

² En 2025 ningún proveedor alcanzó, de forma individual, el 10% o más del total de compras de productos o servicios.



Pago a proveedores

En la Política de Proveedores¹ se hace referencia al compromiso con el pago a los proveedores y la promoción de la mejora en esta práctica. En esta línea, la Política indica un plazo de cinco días hábiles para registrar la recepción conforme en el sistema SAP, cuando las facturas ingresan correctamente al flujo de aprobación, el pago se libera en un plazo aproximado de cinco días, razón por la cual los esfuerzos internos se orientan a asegurar la emisión oportuna de las HES/HEM para no exceder dicho periodo.

En promedio, emitimos las HES en 10 días y pagamos las facturas en un plazo de 6 días.

Durante 2025, ejecutamos la campaña HES, orientada a reducir los tiempos de recepción y facilitar el pago oportuno. Además, el 96% de los proveedores evaluó positivamente nuestra gestión en envío de HES² y HEM³, el cumplimiento de los pagos y la comunicación que mantiene con la compañía, que presentó niveles de excelencia superiores al 95%.

Plazo	Ámbito	Cantidad de facturas pagadas	Monto total (CLP)	Número de proveedores ⁴
Hasta 30 días	Nacional	6.361	\$33.796.992.690	495
	Extranjero	162	\$4.346.406.988	44
Entre 31 y 60 días	Nacional	96	\$344.411.270	36
	Extranjero	4	\$184.902.178	3
Más de 60 días	Nacional	40	\$62.985.675	27
	Extranjero	2	\$3.860.705	2

¹ En la Política no se indica un plazo de pago específico más allá de lo legal, ni distingue entre aquellos proveedores considerados críticos y no críticos, nacionales o extranjeros. En 2025, no incurrimos en pagos ni generamos intereses asociados a retrasos en facturas emitidas. Tampoco registramos acuerdos inscritos en el Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago del Ministerio de Economía.

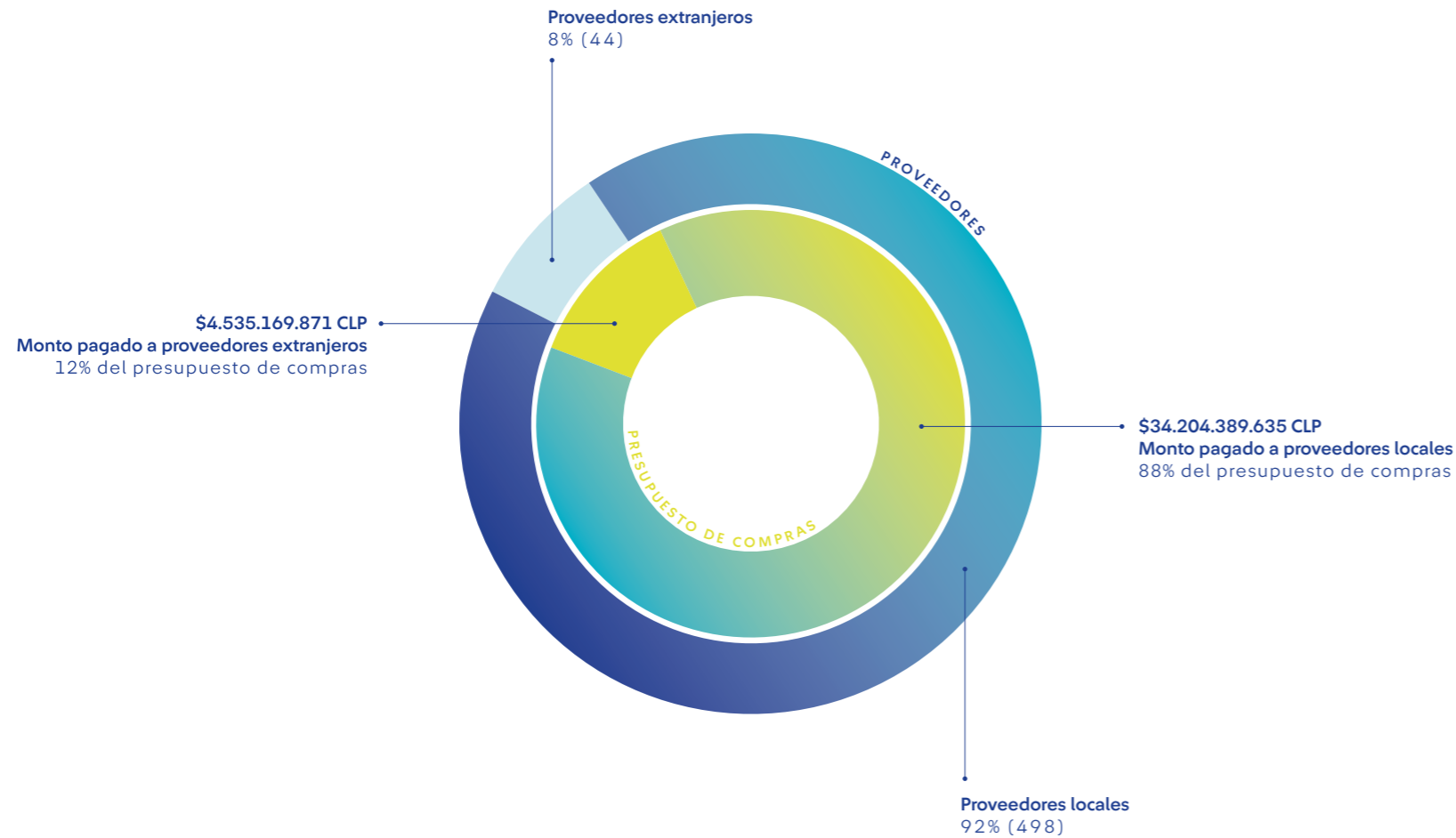
² Hoja de Entrada de Servicio (HES).

³ Hoja de Entrada de Materiales (HEM).

⁴ Un mismo proveedor puede haber recibido pagos en distintos plazos en diferentes periodos, por lo que estas cifras no son directamente comparables ni deben necesariamente coincidir con los 542 proveedores de la base inicial.

En 2025, el 92% de nuestros proveedores correspondió a proveedores locales, ubicados dentro de Chile.

Contamos con 247 proveedores Pyme, quienes consolidan el 25,29% del monto pagado a proveedores.



DESGLOSE DE COMPRAS A PROVEEDORES LOCALES:

Naturaleza	Tipo de proveedor	Cantidad	Monto compras (CLP)	Porcentaje de compras locales	Porcentaje de compras locales respecto al total
Naturales	Hombres	38	\$144.343.632	0,42%	0,37%
	Mujeres	20	\$280.350.458	0,82%	0,72%
	Total	58	\$424.694.090	1,24%	1,10%
Jurídicos	Pyme	247	\$9.799.529.758	28,65%	25,30%
	Gran empresa	193	\$23.980.165.787	70,11%	61,90%
	Total	440	\$33.779.695.545	98,76%	87,20%
Total proveedores locales		498	\$34.204.389.635	100,0%	88,29%

09

Compromiso con el entorno



Cambio climático y gestión eficiente de los recursos

GRI 3-3

En AFP Capital entendemos la gestión medioambiental como un eje relevante de nuestro quehacer corporativo, incorporándola de manera transversal en el desarrollo de nuestras operaciones bajo lineamientos y buenas prácticas, promoviendo el uso eficiente de los recursos, la gestión responsable de residuos y la mejora continua.

Debido a que una gestión ambiental responsable aporta valor a la organización, fortalece la sostenibilidad del negocio y responde a las expectativas de nuestros grupos de interés, implementamos diferentes medidas para fortalecer nuestras prácticas en esta línea. Para esto, el equipo del área de administración trabaja de manera coordinada para evaluar los avances y establecer una ruta de mejora continua. La participación de diferentes niveles de nuestra organización y el compromiso con estas instancias de participación permite renovar iniciativas, ajustar lineamientos y asegurar una implementación progresiva y efectiva.

Consideramos como desafío de corto plazo el aumentar los controles de gestión de residuos para poder establecer metas y estrategias de disminución. En el mediano plazo, tenemos el reto de realizar inversiones en infraestructura que permitan la disminución del consumo de energía.

HUELLA DE CARBONO

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

La huella de carbono es uno de los indicadores mediante el cual medimos nuestro impacto ambiental en términos de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

HUELLA DE CARBONO TOTAL (tCO₂e)



Emisiones según alcance (tCO ₂ e)			
Alcance	2024	2025	Definición
1	40,7448*	61,7086**	Emisiones directas: corresponden a las emisiones generadas directamente por fuentes controladas por la compañía. En AFP Capital este alcance se relaciona principalmente con el uso de combustibles en equipos o fuentes propias, así como eventuales emisiones fugitivas, por ejemplo, asociadas a refrigerantes de sistemas de climatización en edificios. La gestión se enfoca en la identificación, control y registro de estas fuentes, aplicando medidas de mantenimiento y seguimiento para minimizar su impacto.
2***	435,0093	355,7466	Emisiones indirectas: son las que se generan en la producción y transporte de la energía eléctrica o térmica que consume la organización. En AFP Capital, el consumo eléctrico de la Casa Matriz y la red de sucursales a nivel nacional proviene en un 100% de fuentes de energía renovable.
3****	389,0694	396,9297	Otras emisiones indirectas: son las que se originan en actividades que no son propiedad ni están bajo el control de la organización, pero que están relacionadas con su cadena de valor. En AFP Capital gestionamos y monitoreamos fuentes como la generación y tratamiento de residuos, la segregación y reciclaje mensual de residuos y el uso de operadores logísticos especializados.

*Cobertura de datos del 81% de nuestras operaciones.

**Cobertura de datos del 77,7% de nuestras operaciones.

***Cobertura de datos del 100% de nuestras operaciones.

****Respecto de las emisiones de Alcance 3, estas corresponden a la suma de las toneladas de CO₂e de las categorías: bienes y servicios adquiridos (0,9773 tCO₂e), residuos generados en operaciones (11,3983 tCO₂e) y viajes de negocios (386,7762 tCO₂e). No están incorporadas en el cálculo las emisiones financiadas por medio de inversiones, las cuáles se pueden revisar con detalle en la sección de Inversión Sostenible de esta Memoria:

[→ VER CAPÍTULO](#)

En AFP Capital, el cálculo y registro de nuestra huella de carbono se realizaba a través de la plataforma Contreebute. Sin embargo, desde el año 2023 migramos a la plataforma Mero, lo que implicó una nueva metodología de cálculo y la definición de 2023 como año base para nuestras mediciones. Esperamos contar con al menos dos años de información para establecer metas concretas y estructurar una gestión más eficiente y alineada a nuestros compromisos en sostenibilidad y con lineamientos de SURA Asset Management.

Actualmente, nuestra gestión de emisiones de Alcance 1 se ha enfocado en la habilitación de oficinas con equipos de bajo consumo y mantención periódica para minimizar la fuga de refrigerantes. Respecto de las emisiones de Alcance 2, hemos gestionado activamente la disminución de nuestra huella de carbono operacional mediante un contrato especial de suministro eléctrico que refuerza nuestra estrategia de mitigación.

Por último, en cuanto al Alcance 3, incentivamos la digitalización de trámites y atenciones al cliente, reduciendo el porcentaje de uso de papel y transporte asociado a nuestro servicio.

INTENSIDAD DE LAS EMISIONES GEI POR PERSONA (kgCO₂e/persona)



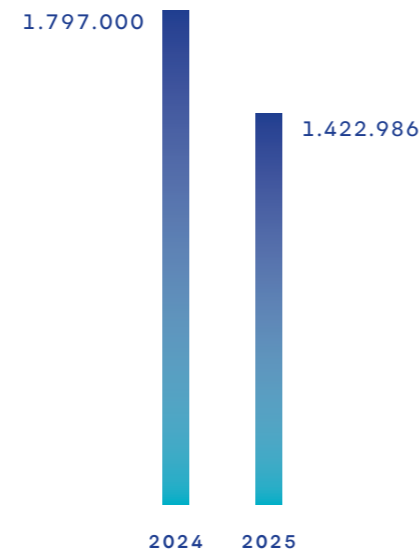
CONSUMO ENERGÉTICO

GRI 302-1

Durante 2025, logramos la certificación I-REC (International Renewable Energy Certificate) que acredita que el 100% de nuestro consumo de energía eléctrica a nivel nacional proviene de fuentes renovables.

Se acreditó el consumo de 1.422.986 KWh para AFP Capital, respaldando nuestro compromiso con la sostenibilidad y la reducción de la huella de carbono en nuestras operaciones.

CONSUMO DE ELECTRICIDAD (KWh)



COBERTURA DE DATOS DEL 100% DE NUESTRAS OPERACIONES.

CONSUMO DE AGUA

GRI 303-5

Monitoreamos y controlamos de forma permanente los consumos de agua a nivel nacional, tanto en Casa Matriz como en todas nuestras sucursales, con el objetivo de asegurar una gestión eficiente y responsable de este recurso.

El año 2025, logramos una intensidad de uso de agua de 6,94 m³ por persona, lo que evidencia una disminución sostenida respecto a años anteriores, con una reducción de 1,82 m³ menos por persona respecto al año 2024, y 7,8 m³ menos por persona respecto a 2022.



GESTIÓN DE RESIDUOS

GRI 306-2

Como compañía sabemos lo relevante que es contar con un marco de gobernanza que oriente nuestra gestión ambiental, por este motivo estamos elaborando nuestra Política de Gestión de Residuos. Uno de nuestros desafíos del corto plazo es mejorar la gestión de nuestros residuos y las estrategias de reducción. Actualmente, mantenemos un marco de actuar que consiste en:

Directrices para la segregación y manejo adecuado de residuos, mantenemos reuniones semestrales con las áreas de servicios para el correcto tratamiento de estos temas. En estas reuniones capacitamos sobre los tipos de residuos y su clasificación, el área de mantenimiento recibe foco especial en reciclaje mientras que para casino el foco es en compostaje.

Programas de reciclaje, compostaje y otros, así como iniciativas de concienciación ambiental entre los colaboradores y empresas de mantenimiento.

Mensualmente, en la torre de Casa Matriz, se separan sistemáticamente los residuos domiciliarios de aquellos con potencial de reciclaje, tales como papel, cartón, plásticos, metales y

otros valorizables. Este proceso aplica a todas las empresas del Grupo SURA que operan en el edificio y permite asegurar una gestión diferenciada de los residuos, facilitando su posterior valorización.

Desde agosto de 2025, el edificio de Casa Matriz cuenta con un operador logístico de planta, GERSA, que es contratado para ejecutar de manera permanente el tratamiento y la correcta segregación de residuos, abarcando todas las corrientes generadas en las instalaciones.

Asimismo, gestionamos los residuos orgánicos a través de procesos de compostaje y promovemos la correcta disposición de residuos eléctricos y electrónicos de pequeño tamaño (RAEE), asegurando su entrega a gestores autorizados. Estas prácticas contribuyen a la reducción de residuos enviados a disposición final y refuerzan el compromiso de la compañía con una operación ambientalmente responsable y alineada con los principios de la economía circular.

Para asegurar la trazabilidad y seguimiento de la gestión de residuos, se implementan métodos de control mediante planillas de cálculo y una plataforma de gestión complementaria, que permiten clasificar los distintos tipos de

residuos generados y segregados en la torre de Casa Matriz. Estos sistemas facilitan el registro mensual de la totalidad de los residuos emitidos, considerando variables como tipo de residuo y peso asociado, además de incorporar el control documental de los certificados de tratamiento y destino final, garantizando transparencia, cumplimiento normativo y respaldo verificable de los procesos de disposición y valorización realizados para el Grupo SURA.

También hemos establecido **colaboraciones y alianzas con fundaciones y organizaciones locales** para la reutilización y valorización de algunos de nuestros desechos, destacando las siguientes:

- **Fundación San José para la Adopción**, a quienes donamos el papel blanco para su reciclaje, el cual por medio de la recuperación de este papel mejoran la cultura medioambiental y apoyan a los beneficiarios de la fundación como madres y bebés.
- **Fundación Damas de Café**, a quienes se les donan las tapitas plásticas de diversos envases para su reutilización.

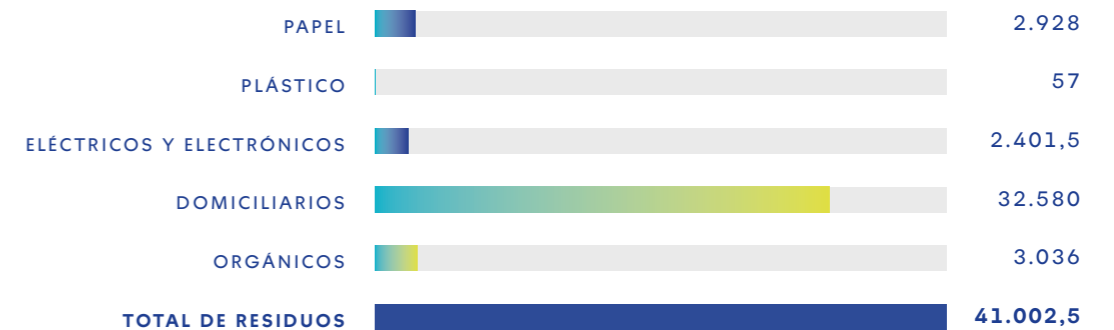
Generación de residuos

GRI 306-3, 306-4, 306-5

GENERACIÓN DE RESIDUOS POR DISPOSICIÓN FINAL (kg)



GENERACIÓN DE RESIDUOS POR TIPO (kg)





Expo Re-Acciona

Durante noviembre, se llevó a cabo la Expo Re-Acciona, instancia diseñada para acercar el reciclaje al día a día de todas las personas de la compañía. Reunió a colaboradores, equipos internos y aliados estratégicos en un espacio interactivo que destacó nuestras iniciativas de reciclaje, eficiencia y uso responsable de recursos. Durante la jornada, los asistentes pudieron conocer de primera mano nuestras iniciativas ambientales, resolver dudas y descubrir nuevas formas de aportar desde sus equipos y hogares.

→ Las siguientes actividades se ejecutaron durante la Expo:



PUNTO DE RECICLAJE Y ECONOMÍA CIRCULAR:

Presentamos nuestro sistema de segregación de residuos, los tipos de materiales que gestionamos y el procesamiento responsable que realiza nuestro *partner* GERSA. Además, se exhibieron ejemplos reales de productos obtenidos del reciclaje, como: llaveros fabricados con tapitas de botella, maceteros hechos a partir de colillas de cigarro, y plantas cultivadas con compost elaborado a partir de nuestros propios desechos orgánicos.



USO DE ENERGÍA Y HUELLA DE CARBONO

Los asistentes conocieron cómo medimos nuestros consumos de energía, los avances en la compra de energía renovable y los principales aprendizajes sobre el Alcance 1, 2 y 3.



ZONA "SOSTENIBILIDAD EN CASA"

Un espacio práctico con *tips* simples y soluciones aplicables al día a día: separación de residuos, ahorro energético y recomendaciones para reducir la huella en el hogar.



ZONA INTERACTIVA

Incluimos trivias donde los participantes se llevaron increíbles premios, además cada asistente se llevó un regalo asociado al reciclaje: un llavero soporte para celular hecho 100% de plástico reciclado y una suculenta en una maceta fabricada con colillas de cigarro.

Inversión social

La inversión social se vincula directamente con nuestro propósito de contribuir al bienestar financiero y social de las personas. Entendemos que la confianza y la legitimidad del sistema previsional dependen no solo de los resultados financieros, sino también de nuestra capacidad para generar valor en el largo plazo, en coherencia con nuestro rol fiduciario y con las expectativas de nuestros distintos grupos de interés.

POLÍTICA DE INVERSIÓN SOCIAL

Contamos con una **Política de Inversión Social**, que, en coherencia con los lineamientos del grupo empresarial y marcos internacionales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, define focos, mecanismos y criterios de gestión, asegurando coherencia estratégica, viabilidad técnica y financiera y resguardo reputacional.

Esta Política define las responsabilidades del Directorio, la Gerencia de Comunicaciones Corporativas y Sostenibilidad, en coordinación con las áreas clave de la compañía, con el objetivo de asegurar su correcta implementación, coherencia con los lineamientos establecidos y el cumplimiento de la normativa vigente.

Desde una perspectiva operativa, la gestión de la inversión social constituye una herramienta clave para relacionarnos de manera estructurada

y responsable con nuestro entorno. A través de ella, **buscamos contribuir a la reducción de brechas sociales que inciden en el desarrollo económico y la empleabilidad, con especial foco en ámbitos como la educación, el desarrollo de habilidades y la inclusión.**

En este contexto, reconocemos que una gestión inadecuada o desarticulada de la inversión social puede generar riesgos reputacionales, tales como la pérdida de legitimidad social o una desconexión con las expectativas del entorno. En contraste, una gestión estructurada, transparente y alineada con prioridades sociales relevantes representa una oportunidad para fortalecer la licencia social para operar, generar aprendizajes organizacionales y aportar soluciones concretas a desafíos sociales que, de manera indirecta, inciden en el desarrollo económico y previsional del país.

A través del fortalecimiento de capacidades, el acceso a oportunidades formativas y el apoyo a iniciativas que promueven la inclusión y el desarrollo de habilidades, nuestra inversión social ha generado efectos positivos en nuestros grupos de interés. Estos impactos se traducen en beneficios para las personas y comunidades involucradas, así como en valor reputacional y relacional para la organización.

Dado el carácter voluntario y preventivo de esta gestión, no se han identificado impactos negativos significativos; sin embargo, reconocemos la importancia de monitorear de manera permanente nuestras iniciativas, con el fin de identificar oportunamente eventuales efectos no deseados o desalineaciones con las necesidades de los grupos de interés.

ECONOMÍA Y MERCADO LABORAL

GRI 3-3

#HacerLasCosasBien

Desde la mirada AFP Capital, la sostenibilidad es entendida como el compromiso permanente por #HacerLasCosasBien, la gestión se orienta a identificar, priorizar y abordar aquellos asuntos que son relevantes tanto para el desempeño del negocio como para la sociedad. En este contexto, el ejercicio de doble materialidad permitió relevar como un tema prioritario la economía y el mercado laboral, considerando su impacto directo en la estabilidad financiera de las personas, la densidad de cotizaciones previsionales y la sostenibilidad del sistema en el largo plazo.

Programa Despega Tu Pega

NCG N°461 4.2

Despega Tu Pega (DTP) es una iniciativa colaborativa impulsada en 2025 por AFP Capital, SURA Asset Management y SOFOFA Futuro del Trabajo/Capital Humano, orientada a reencauzar trayectorias laborales de jóvenes profesionales y técnicos que, pese a contar con formación, enfrentan subempleo o dificultades para acceder a empleo formal acorde a sus competencias. El programa busca reducir las brechas entre el talento disponible y las habilidades que requieren las empresas, mediante diagnóstico y formación focalizada.

El proyecto aborda el fenómeno del subempleo juvenil profesional en Chile —especialmente entre los 25 y 35 años— caracterizado por sobre calificación, desalineación entre estudios y ocupación, informalidad o ingresos inferiores a lo esperable. Para nosotros, esta problemática es relevante porque impacta en la calidad del empleo, la densidad de cotizaciones y, en consecuencia, en el bienestar financiero de las personas a lo largo de su ciclo de vida.

El programa se basa en un enfoque **“habilidades-primero”**, su modelo prioriza tres dimensiones: **empleabilidad, productividad y habilidades digitales**, combinando diagnóstico individual, orientación de aprendizaje y capacitación ajustada a las necesidades del mercado laboral.

DTP se desarrolla bajo un modelo colaborativo que articula empresas, instituciones formativas y organizaciones del ecosistema laboral, con el objetivo de generar soluciones escalables. Durante 2026 se desarrollará la convocatoria y el proceso de formación, mientras que entre 2026 y 2027 se realizará una evaluación de impacto enfocada en inserción laboral formal, estabilidad, ingresos y cotizaciones previsionales.

Este avance consolida nuestra alineación con el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, complementado a la vez con el ODS 10: Reducción de desigualdades y ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos.

→ Mas información <https://www.despegatupega.cl/>





Programa Emprende y Aprende

El programa “Emprende y Aprende” es una iniciativa de AFP Capital en alianza con CDI Chile, implementado desde 2022 para fortalecer las capacidades digitales, de gestión y emprendimiento de mujeres vulnerables y micro emprendedoras de distintas regiones del país. El programa busca mejorar la visibilidad de los negocios, fomentar su formalización y reducir brechas de acceso a formación digital y previsional.

A través de una metodología teórico-práctica, las participantes reciben formación en gestión de redes sociales, creación de marca, modelo de negocios, preparación de pitch para financiamiento e incorporación de herramientas digitales y de Inteligencia Artificial aplicadas al emprendimiento. El programa se ejecuta mediante franquicia tributaria SENCE y cuenta con el apoyo del voluntariado corporativo de AFP Capital, en que nuestros colaboradores aportan con conocimientos en innovación, herramientas digitales y educación previsional.

Durante 2025, **213 mujeres emprendedoras** participaron en el programa, con presencia en diversas regiones del país. Ese año se incorporó por primera vez un proceso sistemático de **medición de resultados**, que evidenció resultados positivos: **más del 50% de las participantes reportó aumento de ingresos y el 93,5% mantiene su negocio activo**, con altos niveles de satisfacción respecto de la formación recibida.

→ Mas información
<https://cdichile.org/programas-y-proyectos/proyectos/emprende-y-aprende>

VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Nuestro voluntariado corporativo se desarrolla principalmente en el marco de la gestión de Fundación SURA en Chile, lo que permite articular de manera estratégica las iniciativas sociales de AFP Capital y asegurar coherencia con los focos de educación y bienestar social. Durante 2025, esta gestión permitió la participación de 159 colaboradores voluntarios de AFP Capital, quienes participaron en iniciativas como:

- **Un Libro en Navidad**, en alianza con Biblioteca Libre.
- **Sumando Voluntades**, nuestro voluntariado regional.
- **Tutorías a alumnos de IV medio y charlas vocacionales**, junto a Fundación Belén Educa.
- **Jurado Creadores**, parte de un proyecto de Fundación KODEA.
- **Lectores que transforman**, en colaboración con Fundación María José Reyes.
- **SURA School**, voluntariado en conjunto con Fundación SURA en México.
- **Hora del Código**, junto a Elige Educar.

Esta forma de trabajo facilita una planificación estructurada, la articulación de alianzas con organizaciones sociales especializadas y el seguimiento de resultados, consolidando el voluntariado como un pilar relevante de nuestra estrategia de sostenibilidad y de creación de valor social de largo plazo.

10



Anexos

Accionistas, filiales y coligadas

ESTRUCTURA DE PROPIEDAD Y SOCIETARIA

La sociedad Administradora de Fondos de Pensiones Santa María S.A., hoy AFP Capital S.A., se constituyó por escritura pública de fecha 16 de enero de 1981, otorgada en la Notaría de Santiago de don Patricio Zaldívar Mackenna. Se inscribió a fojas 1371 bajo el número 757 en el Registro de Comercio del año 1981 del Conservador de Bienes Raíces de Santiago.

Modificaciones

- 1 Mediante escritura pública fechada el 3 de abril de 1981, otorgada en la Notaría de Santiago de Patricio Zaldívar Mackenna, se llevó a cabo la inscripción del aumento de capital social. Este acto se registró específicamente a fojas 6359 bajo el número 3440, en el Registro de Comercio de Santiago correspondiente al año 1981.
- 2 Mediante escrituras públicas fechadas el 16 de abril de 1982 y el 13 de octubre de 1982, ambas otorgadas en la Notaría de Santiago de Patricio Zaldívar Mackenna, se formalizó la inscripción de importantes reformas a los estatutos de la sociedad, que quedaron inscritas a fojas 20839 bajo el número 11808, del Registro de Comercio de Santiago correspondiente al año 1982. Dichas modificaciones incluyeron el establecimiento de series de acciones, la modificación del plazo de duración en el cargo de los directores y la adecuación de los estatutos para cumplir con los requisitos establecidos por la Ley 18.046.
- 3 Mediante escritura pública con fecha 13 de julio de 1984, otorgada en la Notaría de Santiago de Patricio Zaldívar Mackenna, se realizó una reforma a los estatutos de la sociedad, que consistió en una disminución del capital social. Este acto quedó inscrito a fojas 15107 bajo el número 8177, del Registro de Comercio de Santiago correspondiente al año 1984.
- 4 Mediante escritura pública fechada el 11 de julio de 1985, otorgada en la Notaría de Santiago de Patricio Zaldívar Mackenna, se reformaron los estatutos de la Sociedad. Este acto fue inscrito a fojas 10851 bajo el número 5578 del año 1985, en el Registro de Comercio de Santiago.
- 5 Mediante escritura pública con fecha 2 de septiembre de 1994, otorgada en la Notaría de Santiago de Patricio Zaldívar Mackenna, se reformaron los estatutos sociales, se amplió el objeto social y se aumentó el capital de número 17852 en el Registro de Comercio Santiago del año 1994. Es importante destacar que dicha modificación fue aprobada mediante la resolución N°E-99-94 emitida el 29 de septiembre de 1994 por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.
- 6 Mediante escritura pública con fecha 12 de marzo de 1997, otorgada en la Notaría de Santiago de Patricio Zaldívar Mackenna, se reformaron los estatutos de la Sociedad por un aumento de capital. Este acto quedó inscrito a fojas 8497 bajo el número 6628 en el Registro de Comercio de Santiago del año 1997.
- 7 Mediante la resolución N°E-196-2008, emitida el 12 de marzo de 2008 por la Superintendencia de AFP, se aprobó la reforma realizada mediante escritura pública con fecha 28 de febrero de 2008. Esta escritura fue otorgada por María B. Holmgren K., notaria suplente de Patricio Zaldívar Mackenna, y se inscribió a fojas 12009 bajo el número 8124 en el Registro de Comercio de Santiago del año 2008. En virtud de la mencionada escritura pública se llevó a cabo la fusión y adquisición del 100% de las acciones de AFP Bansander S.A., con el consiguiente aumento de su capital social. Además, como resultado de este proceso se procedió al cambio de la razón social, pasando la sociedad a denominarse Administradora de Fondos de Pensiones Capital, también AFP Capital S.A. Esta modificación fue aprobada por la Superintendencia de Pensiones mediante resolución N°E-197-2008 de fecha 1 de abril de 2008.
- 8 Mediante escritura pública con fecha 12 de mayo de 2010, otorgada en la Notaría de Santiago de Humberto Santelices Narducci, se llevó a cabo la inscripción de la reforma de los estatutos de AFP Capital S.A. Esta reforma quedó inscrita a fojas 40772 bajo el número 28231 en el Registro de Comercio de Santiago correspondiente al año 2010.

En el marco de estas reformas se redefinió la estructura de administración de AFP Capital S.A., estableciendo que la dirección de la sociedad estaría a cargo de un Directorio compuesto por cinco directores titulares y dos suplentes.

Entre las modificaciones realizadas se estableció que la administración de la sociedad estaría a cargo de un directorio compuesto por siete directores titulares y dos directores suplentes. La señalada reforma a los estatutos fue aprobada mediante Resolución N°E 207 de fecha 8 de julio del año 2010 de la Superintendencia de Pensiones.

9 Mediante la Resolución N°E-230-2017 del 2 de junio de 2017 de la Superintendencia de Pensiones se aprobó la reforma a los estatutos de AFP Capital S.A. realizada mediante escritura pública otorgada el 12 de mayo de 2017 en la Notaría de Humberto Santelices Narducci, cuya inscripción quedó registrada en el Registro de Comercio de Santiago fojas 55431, número 29941 del año 2017.

10 Mediante escritura pública con fecha 11 de septiembre de 2018 y 3 de enero de 2019, ambas otorgadas en la Notaría de Santiago de Germán Rousseau del Río, se llevaron a cabo modificaciones en los estatutos de AFP Capital S.A. Estas modificaciones se inscribieron en el Registro de Comercio de Santiago del año 2018, a fojas 26490 bajo el número 13591. Además, estas reformas fueron debidamente aprobadas por la Resolución Exenta N°E-238-2019, emitida el 12 de marzo de 2019 por la Superintendencia de Pensiones.

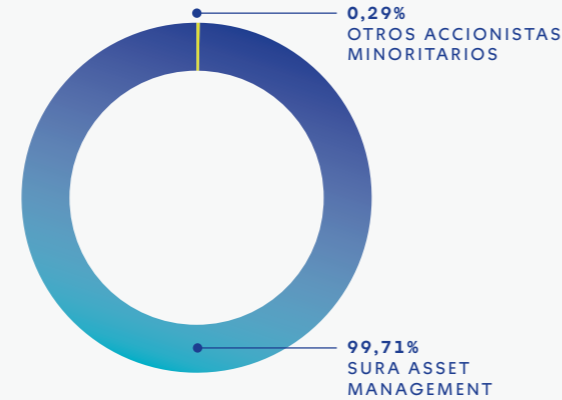
ACCIONISTAS

NCG N°461 2.3.1, 2.3.2, 2.3.3, 2.3.4.III.C

SURA Asset Management Chile S.A. —R.U.T. 87908.100-9— es el accionista mayoritario y controlador, dueño de más del 99,71% de las acciones sociales. El resto de los 173 accionistas tienen acciones que representan 0,29% del capital social.

No ha habido cambios importantes en la propiedad de la entidad en el último año.

PORCENTAJE DE PROPIEDAD



NÓMINA DE 12 MAYORES ACCIONISTAS

Nombre	N° acciones	Porcentaje de propiedad*
SURA Asset Management Chile S.A.	3.114.652.032	99,71%
Valores Security S.A. Corredores de Bolsa	416.379	0,01%
Enrique Alfonso Canales Neira	400.000	0,01%
Santander Corredores de Bolsa Limitada	378.037	0,01%
BCI Corredora de Bolsa S.A.	289.889	0,01%
Banchile Corredores De Bolsa S A	204.596	0,01%
Larraín Vial S.A. Corredora De Bolsa	200.254	0,01%
Itaú Corredores De Bolsa Limitada	182.519	0,01%
Bice Inversiones Corredores de Bolsa S.A.	149.189	0,01%
Nelson Ramón Badino Wittwer	120.000	0,00%
Leonora Elena Suc Salas Cabezas	100.000	0,00%
Otros	6.674.607	0,22%
Total	3.123.767.502	100,00%

Ninguno de los ejecutivos tiene participación en la propiedad de la sociedad. No hay requisitos formales de propiedad de acciones para los ejecutivos.

Ninguna institución gubernamental posee más del 5% del total de derechos de voto.

Los individuos fundadores o los miembros de su familia a título individual no tienen más del 5% de los derechos de voto.

Los miembros del controlador no tienen un acuerdo de actuación conjunta.

ACCIONES Y DIVIDENDOS

NCG N° 2.3.4.I, 2.3.4.II, 2.3.4.III.A, 2.3.4.III.B

Las acciones de AFP Capital S.A. son de una única serie, y la política de dividendos consiste en repartir a lo menos el 30% de las utilidades líquidas de cada ejercicio. La sociedad está inscrita como emisora de valores de oferta pública en la CMF. Actualmente no transamos nuestras acciones en la bolsa.

TRANSACCIONES DE ACCIONES

	Cantidad	Monto (CLP)	Precio medio (CLP)
2024			
1° trimestre	291.778	72.797.751	249,50
2° trimestre	61.982	15.560.092	251,04
3° trimestre	28.604	7.141.376	249,66
4° trimestre	28.264	6.820.528	241,32
Total	410.628	102.319.747	-
2025			
1° trimestre	360.847	90.044.177	249,54
2° trimestre	132.776	34.444.918	259,42
3° trimestre	46.554	12.192.506	261,90
4° trimestre	36.594	9.890.328	270,27
Total	576.771	146.571.929	-

DIVIDENDOS

Año	Dividendo	Tipo de dividendo	Fecha de pago	Utilidad distribuable	Monto por acción (CLP)
2022	N°69	Definitivo	30-05-2022	Utilidades del ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2021	\$7,0266
2022	N°70	Definitivo	28-12-2022	Utilidades del ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2021	\$16,0064
2023	N°71	Definitivo	05-05-2023	Utilidades del ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2022	\$8,4797
2023	N°72	Definitivo	17-11-2023	Utilidades del ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2022	\$15,6862
2024	N°73	Definitivo	27-02-2024	Utilidades del ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2023	\$6,6269
2024	N°74	Definitivo	29-04-2024	Utilidades del ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2023	\$15,016
2024	N°75	Definitivo	02-07-2024	Utilidades del ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2023	\$4,4159
2025	N°76	Definitivo	05-05-2025	Utilidades del ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2024	\$10,245
2025	N°77	Definitivo	26-09-2025	Utilidades del ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2024	\$19,2076

FILIALES Y COLIGADAS

NCG N°461 6.5.1.I, 6.5.1.II, 6.5.1.III, 6.5.1.IV, 6.5.1.V, 6.5.1.VI, 6.5.1.VII, 6.5.1.VIII, 6.5.2

Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A. (Coligada)

Individualización y naturaleza jurídica: Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A., cerrada.

Domicilio: Huérfanos N° 770, piso 12, Santiago.

Capital suscrito y pagado: M\$1.188.904.

Objeto de la sociedad: Conforme lo establece su estatuto social y las normas legales pertinentes, el objeto único de la sociedad es el de ejercer las funciones de una Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, esto es, una sociedad de aquellas que señala el Párrafo 6° del Título I de la Ley 19.728 sobre Seguro de Desempleo, destinada exclusivamente a administrar dos fondos, que se denominan Fondo de Cesantía y Fondo de Cesantía Solidario, y a otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece la Ley N° 19.728.

Directores, gerentes, ejecutivos y administración:

- **Miguel Ángel Doménech Corradossi**, Presidente Comisión Liquidadora.
- **Claudio Skármeta Magri**, Comisión Liquidadora.
- **Alex Poblete Corthorn**, Comisión Liquidadora.

Porcentaje de participación de AFP Capital S.A. en el patrimonio de AFC Chile II S.A.: 29,40%, sin variaciones en el ejercicio.

Proporción que representa la inversión en el activo de AFP Capital S.A.: 0,05%.

Gerente general o ejecutivos principales de la matriz o entidad inversora que desempeñen algunos de esos cargos en AFC Chile II S.A.:

- **Miguel Ángel Doménech Corradossi**, Presidente Comisión Liquidadora.
- **Claudio Skármeta Magri**, Comisión Liquidadora.
- **Alex Poblete Corthorn**, Comisión Liquidadora.
- **Jose Acevedo Jimenez**, Encargado de Liquidación.

Relaciones comerciales habidas en el ejercicio: Con fecha 4 de junio de 2025, Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A. pagó Dividendo definitivo eventual a AFP Capital S.A. por un valor de M\$100.849.

Con fecha 25 de agosto de 2025, Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A. pagó Dividendo definitivo eventual a AFP Capital S.A. por un valor de M\$ 1.255.380.

Actos y contratos celebrados: No hay actos o contratos celebrados con Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A., que influyan significativamente en las operaciones y resultados de AFP Capital S.A.

Servicios de Administración Previsional S.A. (Coligada)

Individualización y naturaleza jurídica: Servicios de Administración Previsional, Sociedad Anónima Cerrada.

Domicilio: Marchant Pereira 10, Piso 20, Providencia, Santiago, Chile.

Capital suscrito y pagado: M\$7.271.053.

Objeto de la sociedad y actividades que desarrolla: De acuerdo a los estatutos sociales y sus modificaciones, el giro u objeto de la sociedad es el de "Implantar una solución tecnológica que permita proveer un servicio de pago electrónico de las cotizaciones previsionales a través de un sitio de información en la Internet y la prestación de servicios y asesorías a las instituciones de previsión, públicas o privadas, en las áreas de recaudación, cobranzas de carácter previsional, servicios de **contact center** y todo otro servicio destinado a apoyar el giro de dichas instituciones.

Para el cumplimiento de este fin, la sociedad podrá licitar y adjudicar en forma periódica los servicios tecnológicos requeridos para dar cumplimiento al objetivo; contratar los servicios electrónicos de débitos y créditos de las cuentas bancarias y el servicio de timbraje de comprobantes de pago emitidos por el sitio; difundir el conocimiento y uso del sistema de pago electrónico, mediante charlas, capacitación, conferencias, exposiciones, exhibiciones y seminarios; contratar servicios de capacitación de los usuarios en el uso y manejo del sistema; contratar servicios de asesoría estratégica comercial y los medios de difusión pública necesarios para promover los servicios definidos y soportados por el sitio; garantizar la confidencialidad, fidelidad y acceso exclusivo soportados por el sitio; garantizar la confidencialidad, fidelidad y acceso exclusivo de la información almacenada en el sitio; administrar y garantizar el fiel cumplimiento de las condiciones de los contratos de los servicios, sean tecnológicos u otros, contraídos por la sociedad; proveer el servicio de recepción, validación y distribución de la información del declarante de las cotizaciones previsionales u otra información declarada; administrar directorios de acceso de usuarios al sitio por medio de mandatos de autorización y asignación y control de llaves *password*; proveer medios telefónicos de apoyo operativo a los usuarios; coordinar y solucionar los reclamos

de servicios de las instituciones de todos los sectores de la Seguridad Social de acuerdo a los procedimientos legales y reglamentarios que se establezcan, y realizar cualquier otra actividad que la ley y/o los reglamentos la autoricen.

Brindar, en condiciones equivalentes, similares servicios a todas las entidades previsionales existentes en el país o que existan en el futuro y a las demás entidades que administren o gestionen servicios o prestaciones de Seguridad Social y que así lo requieran".

Directores, gerentes, ejecutivos y administración:

- **Diana Berstein Zimmermann**, Presidenta.
- **Andrea de la Barra Pérez-Cotapos**, Directora.
- **Claudio Skármeta Magri**, Director.
- **Felipe Sutherland Wiegand**, Director.
- **Cristóbal Irrázaval Philippi**, Director.
- **Esteban Segura Revello**, Gerente General.

Porcentaje de participación de AFP Capital S.A. en el patrimonio de Servicios de Administración Previsional S.A.: 22,64% sin variaciones en el ejercicio.



Proporción que representa la inversión en el activo de AFP Capital S.A.: 0,55%.

Gerente general o ejecutivos principales de la matriz o entidad inversora que desempeñen algunos de esos cargos en Servicios de Administración Previsional S.A.:

- Diana Berstein Zimmermann, Presidenta.
- Andrea de la Barra Pérez-Cotapos, Directora.
- Claudio Skármata Magri, Director.
- Felipe Sutherland Wiegand, Director.
- Cristóbal Irrázaval Philippi, Director.
- Esteban Segura Revello, Gerente General.

Relaciones comerciales habidas en el ejercicio: La Administradora mantiene contratos de recaudación y pagos de diferentes servicios operacionales, comerciales e informáticos.

Con fecha 25 de abril de 2025, Servicios de Administración Previsional S.A. pagó dividendo a AFP Capital S.A. por un valor de M\$1.511.193.

Con fecha 20 de octubre de 2025, Servicios de Administración Previsional S.A. pagó dividendo a AFP Capital S.A. por un valor de M\$2.266.284.

Actos y contratos celebrados: No hay actos o contratos celebrados con Servicios de Administración Previsional S.A., que influyan significativamente en las operaciones y resultados de AFP Capital S.A.

Inversiones DCV S.A. (Coligada)

Individualización y naturaleza jurídica: Inversiones DCV S.A.

Domicilio: Apoquindo 4001 piso 12.

Capital suscrito y pagado: M\$914.233.

Objeto social y actividades que desarrolla: Inversiones DCV S.A. ha sido creada con el propósito de invertir en acciones de sociedades anónimas de depósitos de valores de oferta pública, correspondientes a las entidades indicadas en el Art. 2 de la Ley N° 18.876, facilitar las operaciones de transferencia de dichos valores de acuerdo con los procedimientos legales y reglamentarios que se establezcan, y realizar cualquier otra actividad que la citada ley y su reglamento expresamente autoricen.

Directores, gerentes, ejecutivos y administración:

- Guillermo Arturo Tagle Quiroz, Presidente.
- Héctor Herrera Echeverría, Vicepresidente
- Arturo Concha Ureta, Director.
- Sergio Aurelio Concha Munilla, Director.
- Juan Andres Camus Cámos, Director.
- Cristian Fernando Rodriguez Allendes, Director.
- Jose Antonio Martinez Zugarramurdi, Director.
- Marcelo Andres Mosso Gomez, Director.
- Miguel Mata Huerta, Director.
- César Soto Cavieres, Director.
- Constanza Bollmann Schele, Gerenta General.

Porcentaje actual de participación de AFP Capital S.A. en el patrimonio de Inversiones DCV S.A.: 23,25%, sin variaciones en el ejercicio.

Proporción que representa la inversión en el activo de AFP Capital: 0,36%.

Gerente general o ejecutivos principales de la matriz o entidad inversora que desempeñen algunos de esos cargos en Inversiones DCV S.A.:

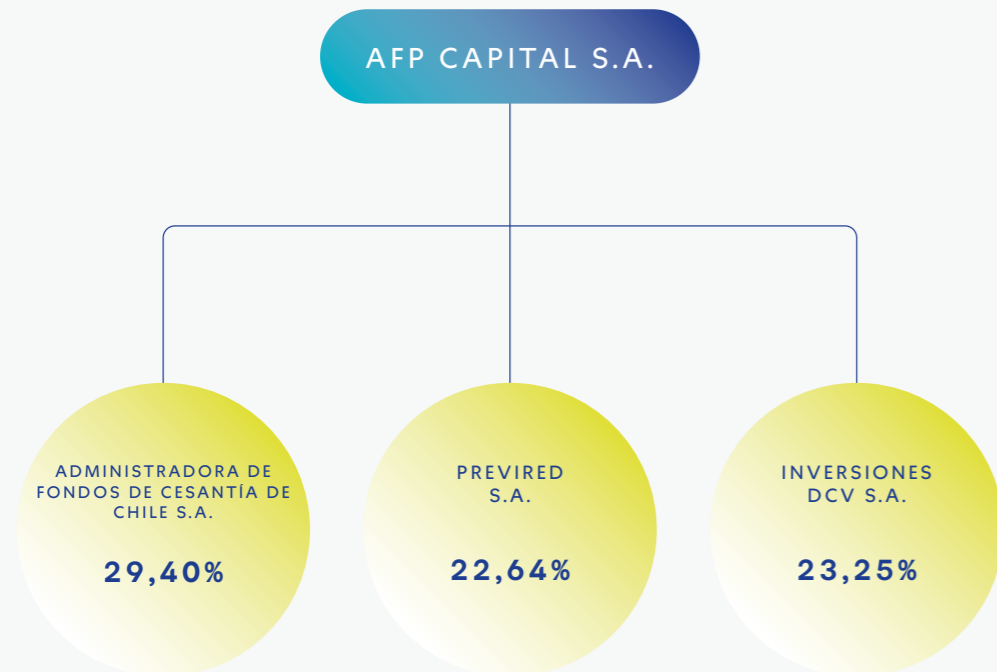
- Guillermo Arturo Tagle Quiroz, Presidente.
- Héctor Herrera Echeverría, Vicepresidente
- Arturo Concha Ureta, Director.
- Sergio Aurelio Concha Munilla, Director.
- Juan Andres Camus Camus, Director.
- Cristian Fernando Rodriguez Allendes, Director.
- Jose Antonio Martinez Zugarramurdi, Director.
- Marcelo Andres Mosso Gomez, Director.
- Miguel Mata Huerta, Director.
- César Soto Cavieres, Director.
- Constanza Bollmann Schele, Gerenta General.

Relaciones comerciales habidas en el ejercicio: Con fecha 28 de agosto de 2025, Inversiones DCV S.A. pagó dividendo a AFP Capital S.A. por un valor de M\$148.567.

Actos y contratos celebrados: No hay actos o contratos celebrados con Inversiones DCV S.A., que influyan significativamente en las operaciones y resultados de AFP Capital S.A.

Cuadro esquemático de relaciones de propiedad directas

NCG N°461 6.5.1.X



No existen inversiones que representen más del 5% del activo total de AFP Capital S.A. y que no revistan el carácter de filiales o coligadas.

PROPIEDADES E INSTALACIONES

NCG N°461 6.4.I, 6.4.III

Región	Sucursal	Dirección	Situación de propiedad
XV	Arica	7 de Junio 266, pisos 1 y 2.	Arrendada
I	Iquique	Serrano 145 - Pedro Lagos 551, edificio Econorte, oficina 402.	Arrendada
II	Antofagasta	Balmaceda 2455, piso 12, oficina 1204.	Arrendada
III	Copiapó	Atacama 805, piso 1 local 102 y piso 2 oficina 201.	Arrendada
IV	La Serena*	Av. Estadio 1680.	Arrendada
IV	La Serena	El Santo 1240, edificio SOHO, oficina 25-26.	Arrendada
V	Valparaíso*	Errázuriz 793, local 108.	Arrendada
V	Viña del Mar	12 Norte 785, piso 14, oficina 1402.	Arrendada
V	Isla de Pascua*	Av. Pont 867.	Arrendada
RM	Las Condes	Apoquindo 4820, local 101.	Propia
RM	Maipú	Américo Vespucio 399, segundo piso, N° 2-09.	Arrendada
RM	Providencia*	Las Bellotas 273.	Propia
RM	Santiago	Miraflores 222, pisos 1, 2, bajillo y entrepiso.	Arrendada
VI	Rancagua*	José Manuel Astorga 159	Arrendada
VI	Rancagua	Andrés de Alcázar 356, oficinas 407, 408, 409 y 410.	Arrendada
VII	Curicó	Carmen 459.	Arrendada
VII	Talca	2 Oriente 112, local A.	Arrendada
XVI	Chillán	Libertad 827, local 1.	Arrendada
VIII	Concepción	Arturo Prat 390.	Arrendada
VIII	Los Ángeles	Alemania 258.	Arrendada
IX	Temuco	Arturo Prat 847, oficina 103.	Arrendada
X	Osorno	O'Higgins 535, oficina 101, 102 y altillo.	Arrendada
X	Puerto Montt	Antonio Varas 55, edificio Capital, piso 6, oficina 602.	Arrendada
X	Castro	Los Carrera 475, oficinas 101, 102, 202 y 205.	Arrendada
XI	Coyhaique	Condell 7.	Arrendada
XII	Punta Arenas	21 de mayo 1199.	Arrendada

*Sucursal cerrada durante 2025.

Hechos esenciales y sanciones

NCG N°461 10

Durante el año 2025, la sociedad comunicó los siguientes hechos esenciales a la Comisión para el Mercado Financiero:

- **18-03-2025:** Informa citación a Junta Ordinaria de Accionistas y materias a tratarse.
- **29-04-2025:** Informa acuerdos adoptados en Junta Ordinaria de Accionistas.
- **29-04-2025:** Informa reparto de dividendo definitivo con cargo a utilidades líquidas del ejercicio 2024.
- **22-08-2025:** Informa citación a Junta Extraordinaria de Accionistas para acordar reparto de dividendo.
- **22-09-2025:** Informa acuerdo adoptado en Junta Extraordinaria de Accionistas, relativo a reparto de dividendo.
- **22-09-2025:** Informa reparto de dividendo.
- **24-10-2025:** Informa citación a Junta Extraordinaria de Accionistas para modificar estatutos sociales, para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 21.757.
- **27-10-2025:** Informa dictación de Política de Elección de directores en Filiales.
- **18-11-2025:** Informa acuerdos adoptados en Junta Extraordinaria de Accionistas. Se modificaron los estatutos sociales, estableciendo un mecanismo para propender a la paridad en la elección de directores de distinto sexo. Se refundió el texto de los estatutos.

Durante el año 2026, se prosiguió la tramitación de la reclamación de la multa de 1.000 UF, impuesta por Resolución N° 130 de la Superintendencia de Pensiones, de 16 de diciembre de 2024, por supuestos errores reiterados en cálculo de la Pensión Autofinanciada de Referencia. Ésta sigue en carácter de no ejecutoriada y tramitándose judicialmente.

Por otra parte, durante el año 2026, la Superintendencia cursó las siguientes multas:

- **Multa de 2.215 UF**, por incurrir, presuntamente, en reiterados incumplimientos normativos y de instrucciones emitidas la Superintendencia, al haber administrado y financiado, a través de la Fundación de Administración de Comisiones Médicas, dichas Comisiones en forma deficiente, toda vez que se habría generado, desde el año 2023, deudas con diversos inter-consultores –profesionales y centros médicos– las cuales no han sido pagadas oportunamente.
- **Multa de 3.000 UF**, por 7 cargos de distinta naturaleza.

Ambas multas han sido reclamadas por ilegalidad, ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, y en consecuencia tienen el carácter de no ejecutoriadas.

Declaración de responsabilidad

Síntesis de comentarios y proposiciones de los accionistas

NCG N°461 11

La presente Memoria, correspondiente al ejercicio del 1 de enero al 31 de diciembre del año 2025, fue aprobada en sesión de Directorio de AFP Capital con fecha 17 de marzo de 2026, por los asistentes a dicha sesión, señores Juan Carlos Chomalí Acuña, Catalina Mertz Kaiser, Germán Concha Zavala, María Magdalena Aninat Sahli, Rodrigo Moreno Jeria, María de Los Ángeles Pérez Zurita e Ignacio Rodríguez Edwards, quienes, conjuntamente con el Gerente General, Renzo Vercelli Baladrón, declaran bajo juramento que la información contenida en ella es veraz.

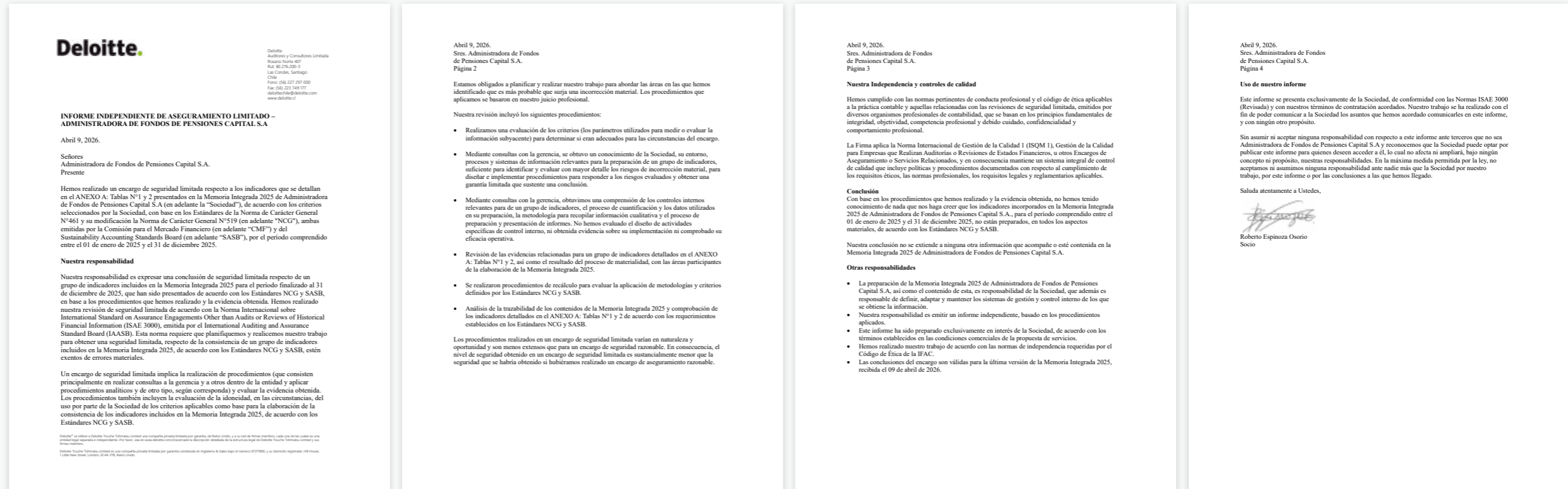
SURA Asset Management ejerce su rol de accionista en forma activa, como único controlador, estableciendo las directrices para la administración, dentro del marco de la normativa vigente y conforme a las atribuciones que la Ley de Sociedades Anónimas confiere a los accionistas. La sociedad no cuenta con Comité de Directores a que se refiere el artículo 50 bis de la Ley de Sociedades Anónimas.



Carta de verificación

NCG N°461 9.3; GRI 2-5

Este documento fue revisado por Deloitte Chile, seleccionada a través de un proceso de licitación transparente y con la que AFP Capital S.A. no mantiene vínculos más allá de una relación proveedor–cliente. La verificación externa tiene el objetivo de asegurar la confiabilidad de los datos presentados en función de los indicadores NCG N°461/519 y SASB.



→ [Para ver la carta de manifestación y el detalle de este proceso, haz click aquí.](#)

Tabla de contenidos e indicadores

TABLA DE CONTENIDOS NCG N°461/519

Indicador	Contenido	Página/Respuesta
1	Índice de contenidos	128-131
2.1	Misión, visión, propósito y valores	11
2.2	Información histórica	9-10
2.3.1	Situación de control	122
2.3.2	Cambios importantes en la propiedad o control	122
2.3.3	Identificación de socios o accionistas mayoritarios	122
2.3.4.i	Descripción de la serie de acciones	122
2.3.4.ii	Política de dividendos	122
2.3.4.iii.a	Información estadística: dividendos	122
2.3.4.iii.b	Información estadística: transacciones en bolsas	122
2.3.4.iii.c	Información estadística: número de accionistas	122
2.3.5	Otros valores	No existen otros valores distintos emitidos por la sociedad al cierre del ejercicio anual al que está referida esta Memoria.
3.1	Organigrama	46-47
3.1.i	Cómo la entidad busca garantizar y evalúa el buen funcionamiento de su gobierno corporativo	37
3.1.ii	Cómo la entidad integra un enfoque de sostenibilidad en sus negocios	37
3.1.iii	Detección y gestión de conflictos de interés, libre competencia, corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo	38, 48-51
3.1.iv	Identificación y relación con grupos de interés	61-64
3.1.v	Promoción de la innovación	71
3.1.vi	Detección y reducción de barreras organizacionales	89-90
3.1.vii	Preservación de la diversidad en la organización	89-90

Indicador	Contenido	Página/Respuesta
3.2.i	Identificación de los integrantes del Directorio	38
3.2.ii	Ingreso de los miembros del Directorio	44
3.2.iii	Política de contratación de asesorías	40
3.2.iv	Matriz de conocimientos, habilidades y experiencia de los miembros del Directorio	38-39
3.2.v	Inducción de nuevos integrantes al Directorio	40
3.2.vi	Periodicidad de reuniones con Riesgos, Auditoría Interna y Auditoría Externa	41-42
3.2.vii	Cómo se informan respecto de materias de sostenibilidad	42
3.2.viii	Visitas a terreno	45
3.2.ix	Evaluación del Directorio	40
3.2.ix.a	Detección de áreas de capacitación del Directorio	40
3.2.ix.b	Detección y reducción de barreras organizacionales	40
3.2.ix.c	Contratación de asesorías de expertos para evaluación del desempeño y funcionamiento del Directorio	40
		45
3.2.x	Sobre reuniones ordinarias	No hay tiempo promedio mínimo de dedicación a reuniones remotas, debido a que todas se realizan de manera presencial.
3.2.xi	Plan de continuidad operacional	Nuestro Directorio no contempla cambios formales en su organización interna y funcionamiento frente a crisis.
3.2.xii.a	Sistema de información que le permita acceder a cada integrante, de manera segura, remota y permanente, a: Actas y documentos disponibles para cada sesión de Directorio	45

Indicador	Contenido	Página/Respuesta
3.2.xii.b	Sistema de información que le permita acceder a cada integrante, de manera segura, remota y permanente, a: Minuta que sintetiza las materias de cada sesión	45
3.2.xii.c	Sistema de información que le permita acceder a cada integrante, de manera segura, remota y permanente, a: Sistema de denuncias	50
3.2.xii.d	Sistema de información que le permita acceder a cada integrante, de manera segura, remota y permanente, a: Texto definitivo del acta de cada sesión	45
3.2.xiii.a	Número total de directores	43
3.2.xiii.b	Número de directores por nacionalidad	43
3.2.xiii.c	Número de directores según rango de edad	43
3.2.xiii.d	Número de directores por antigüedad	43
3.2.xiii.e	Número de directores en situación de discapacidad	No existen directores, titulares o suplentes, con alguna discapacidad.
3.2.xiii.f	Brecha salarial por sexo en función de la media y la mediana	44
3.3.i	Descripción del rol y funciones de los comités del Directorio	41-42
3.3.ii	Identificación de los miembros de los comités del Directorio	41-42
3.3.iii	Ingresos de los miembros de los comités del Directorio en forma comparativa	41-42, 44
3.3.iv	Identificación de las principales actividades de los comités del Directorio	41-42
3.3.v	Políticas para la contratación de asesorías y gastos de los comités del Directorio	40-41
3.3.vi	Periodicidad con la que el Comité de Directores, o comité que cumpla las funciones equivalentes, se reúne con las unidades de gestión de riesgo, auditoría interna y responsabilidad social, o bien con las personas responsables de las funciones equivalentes, y con la empresa de auditoría externa a cargo de la auditoría de los estados financieros	41-42
3.3.vii	Periodicidad con que cada comité reporta al Directorio	41-42
3.4.i	Identificación de los principales ejecutivos	46
3.4.ii	Remuneración de los principales ejecutivos	47
3.4.iii	Planes de compensación o beneficios especiales	47
3.4.iv	Porcentaje de participación en la propiedad del emisor que posean los ejecutivos y directores	47
3.5	Adherencia a códigos nacionales o internacionales	37
3.6.i	Directrices del Directorio sobre las políticas de gestión de riesgo	52-54
3.6.ii	Cómo es el proceso de gestión de riesgos implementado en la entidad, indicando cómo se identifican los riesgos, cómo se determinan aquellos relativamente más significativos y cómo se establecen las respuestas o tratamiento de los riesgos	52-54, 73-76, 98

Indicador	Contenido	Página/Respuesta
3.6.iii	Cuál es el rol del directorio, u órgano de administración, y alta gerencia en el proceso de gestión de riesgos	52-54, 73-76
3.6.iv	Los riesgos y oportunidades que se hubiere determinado pudieran afectar de manera material el desempeño de sus negocios y su condición financiera, describiendo de forma precisa, clara y resumida sus efectos actuales y previstos, y los planes de acción establecidos para la gestión de los mismos	53-58, 73-74, 98
3.6.v	Unidad de gestión de riesgos encargada de la detección, cuantificación, monitoreo y comunicación de riesgos	52-54
3.6.vi	Unidad de auditoría interna responsable de los procedimientos de la gestión de riesgos	52-54
3.6.vii	Código de Ética	48-49
3.6.viii	Programas de divulgación de información y capacitación sobre la gestión de riesgos	54
3.6.ix	Canal de denuncias para personal, accionistas, clientes, proveedores	50
3.6.x	Plan de sucesión	47
3.6.xi	Procedimientos para revisión de estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización del gerente general y demás ejecutivos principales por parte del Directorio	Contamos con un procedimiento para someter las estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización del CEO y demás ejecutivos principales a revisión del Directorio, el cual es gestionado de manera confidencial.
3.6.xii	Procedimientos para aprobación de estructuras salariales por parte de los accionistas	Contamos con un procedimiento para someter las estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización del CEO y demás ejecutivos principales a aprobación de los accionistas, el cual es gestionado de manera confidencial.
3.6.xiii	Modelo de prevención de delitos conforme a Ley N°20.393	48
3.7.i	Unidad de relaciones con los grupos de interés y medios de prensa	64
3.7.ii	Procedimiento de mejoramiento continuo en procesos de difusión de revelaciones al mercado	64
3.7.iii	Procedimiento para que accionistas se informen sobre diversidad de capacidades de candidatos a directores	40
3.7.iv	Mecanismo de voto remoto para accionistas	40

Indicador	Contenido	Página/Respuesta
4.1	Horizontes de tiempo	29
4.2	Objetivos estratégicos	29, 37, 118
4.3	Plan de inversión	29
5.1.1	Número de personas por sexo	89, 136
5.1.2	Número de personas por nacionalidad	137
5.1.3	Número de personas por rango de edad	137
5.1.4	Antigüedad laboral	138
5.1.5	Número de personas con discapacidad	138
5.2	Formalidad laboral	138
5.3	Adaptabilidad laboral	97
5.4.1	Política de equidad	94
5.4.2	Brecha salarial	139
5.5	Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo	99
5.6	Seguridad laboral	98
5.7	Permiso postnatal	96, 140
5.8	Descripción de los beneficios y dependencia del vínculo laboral	92, 95
5.8.i	Monto total de recursos destinados a capacitaciones	92
5.8.ii	Número total de personal capacitado	92, 139
5.8.iii	Promedio anual de horas de capacitación	92, 139
5.8.iv	Temáticas de las capacitaciones	92
5.9	Política de subcontratación	105-106
6.1.i	Naturaleza de los productos y/o servicios que se comercializan en la industria	12-14, 21-23, 78-82
6.1.ii	Competencia que enfrenta la entidad en el sector industrial	21
6.1.iii	Normativa o marco legal que regule la industria	21-26
6.1.iv	Entidades reguladoras nacionales o extranjeras con atribuciones fiscalizadoras	21-24
6.1.v	Principales grupos de interés que se hubieren identificado	62-63
6.1.vi	Afiliación a gremios, asociaciones u organizaciones	68-69
6.2.i	Principales bienes producidos y/o servicios prestados y los principales mercados	12-14, 21-23, 78-82
6.2.ii	Canales de venta y métodos de distribución	15, 81
6.2.iii	Número de proveedores que representen en forma individual, al menos el 10% del total de compras	108

Indicador	Contenido	Página/Respuesta
6.2.iv	Número de clientes que concentren en forma individual, a lo menos, un 10% del ingreso del segmento	Debido a la naturaleza de nuestras operaciones, no podemos divulgar información de nuestros afiliados y pensionados por segmento.
6.2.v	Principales marcas utilizadas en la comercialización de los bienes y servicios	Las principales marcas utilizadas en productos y servicios son: AFP CAPITAL, AFP CAPITAL, Tu mejor pensión, AFP EN FÁCIL, UNA INICIATIVA DE AFP CAPITAL, AFP en fácil, ING, ING WEALTH MANAGEMENT, ING ADMINISTRADORA, ING ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS, ING AFP CAPITAL, ING TU NUMERO, ING FONDOS MUTUOS, ING ASSET MANAGEMENT, ING do your thing, ING...REALMENTE SEGURO, ING FONDOS, ING FUND MANAGER, ING dream plan do, ING FUND, ING BANK, ING JOVEN, ING ADMINISTRADORA DE FONDOS MUTUOS.
6.2.vi	Patentes de propiedad de la entidad	No aplica debido a la naturaleza de nuestras operaciones.
6.2.vii	Principales licencias, franquicias, royalties y/o concesiones de propiedad de la entidad	No aplica debido a la naturaleza de nuestras operaciones.
6.2.viii	Otros factores del entorno externo que fueran relevantes para el desarrollo de los negocios de la entidad	21-23, 25, 27-28
6.3	Grupos de interés	61-62, 68-69
6.4.i	Características más relevantes de las principales propiedades	12, 125
6.4.ii	Áreas de concesión y/o terrenos que posee	No aplica debido a la naturaleza de nuestras operaciones.
6.4.iii	Identificar si la entidad es propietaria o arrendataria de dichas instalaciones	125
6.5.1.i	Subsidiarias y asociadas: Individualización, domicilio y naturaleza jurídica	123-124
6.5.1.ii	Subsidiarias y asociadas: Capital suscrito y pagado	123-124
6.5.1.iii	Subsidiarias y asociadas: Objeto social e indicación clara de la o las actividades que desarrolla	123-124
6.5.1.iv	Subsidiarias y asociadas: Nombre y apellidos del o los directores y del gerente general	123-124

Indicador	Contenido	Página/Respuesta
6.5.1.v	Subsidiarias y asociadas: Porcentaje actual de participación de la matriz o entidad inversora en el capital de la subsidiaria y variaciones	123-124
6.5.1.vi	Subsidiarias y asociadas: Porcentaje que representa la inversión en cada subsidiaria o asociada sobre el total de activos individuales de la sociedad matriz	123-124
6.5.1.vii	Subsidiarias y asociadas: Identificación del director, gerente general o ejecutivos principales de la matriz que tengan cargos en la subsidiaria	123-124
6.5.1.viii	Subsidiarias y asociadas: Descripción de las relaciones comerciales habidas con las subsidiarias durante el ejercicio	123-124
6.5.1.ix	Subsidiarias y asociadas: Relación sucinta de los actos y contratos celebrados con las subsidiarias	123-124
6.5.1.x	Cuadro esquemático en que se expongan las relaciones de propiedad directa e indirecta entre la matriz y las subsidiarias	125
6.5.2.i	Inversión en otras sociedades: Individualización de ellas y naturaleza jurídica	No existen inversiones que representen más del 5% del activo total de AFP Capital S.A. y que no revistan el carácter de filiales o coligadas.
6.5.2.ii	Inversión en otras sociedades: Porcentaje de participación	No existen inversiones que representen más del 5% del activo total de AFP Capital S.A. y que no revistan el carácter de filiales o coligadas.
6.5.2.iii	Inversión en otras sociedades: Descripción de las principales actividades que realicen	No existen inversiones que representen más del 5% del activo total de AFP Capital S.A. y que no revistan el carácter de filiales o coligadas.
6.5.2.iv	Inversión en otras sociedades: Porcentaje del activo total individual de la sociedad que representan estas inversiones	No existen inversiones que representen más del 5% del activo total de AFP Capital S.A. y que no revistan el carácter de filiales o coligadas.
7.1	Política de pago a proveedores	108-110
7.1.i	Pago a proveedores: número de facturas pagadas	109
7.1.ii	Pago a proveedores: monto total	108-109
7.1.iii	Pago a proveedores: monto total intereses por mora en pago de facturas	109
7.1.iv	Número de proveedores	108, 110

Indicador	Contenido	Página/Respuesta
7.1.v	Número de acuerdos inscritos en el Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago	109
7.2	Evaluación de proveedores	106 Actualmente no incorporamos criterios de sostenibilidad en la evaluación de nuestros proveedores.
8.1	Cumplimiento legal y normativo: en relación con clientes	84
8.2	Cumplimiento legal y normativo: en relación con sus trabajadores	Esta información, debido a su sensibilidad, no se reportará este año.
8.3	Cumplimiento legal y normativo: medioambiental	En AFP Capital no contamos con modelos o programas de cumplimiento ambiental, ya que no realizamos actividades sometidas a Resoluciones de Calificación Ambiental (RCA) ni a obligaciones ambientales asociadas. Esto se debe a que, conforme al giro único establecido en el Decreto Ley N° 3.500, sus operaciones se limitan exclusivamente a la administración de fondos de pensiones, lo que no implica impactos ambientales regulados por la normativa vigente. En consecuencia, AFP Capital no registra sanciones ejecutoriadas en el Registro Público de Sanciones de la Superintendencia del Medio Ambiente ni ante organismos equivalentes en el extranjero. Tampoco ha presentado ni ejecutado programas de cumplimiento ambiental ni planes de reparación por daño ambiental. No se observa los modelos de cumplimiento o programas de cumplimiento que contengan información sobre la definición de sus obligaciones ambientales.
8.4	Cumplimiento legal y normativo: libre competencia	51
8.5	Cumplimiento legal y normativo: otros	48, 51
9.1	Estándares NIIF	58
9.2	Métricas SASB	132-133
9.3	Verificación independiente	127
10	Hechos relevantes o esenciales	126
11	Comentarios de accionistas y Comité de Directores	126
12	Estados Financieros	143

TABLA DE CONTENIDOS SASB FN-AC

Código	Requerimiento	Página/Respuesta																											
FN-AC-270a.1	Número de empleados cubiertos con un historial de investigaciones relacionadas con la inversión, denuncias iniciadas por consumidores, litigios civiles privados u otros procedimientos reglamentarios	51																											
FN-AC-270a.1	Porcentaje de empleados cubiertos con un historial de investigaciones relacionadas con la inversión, denuncias iniciadas por consumidores, litigios civiles privados u otros procedimientos reglamentarios	51																											
FN-AC-270a.2	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con el marketing y la comunicación de información relacionada con productos financieros a clientes nuevos y antiguos	84																											
FN-AC-270a.3	Descripción del enfoque para informar a los clientes sobre los productos y servicios	82, 85																											
FN-AC-330a.1	Porcentaje de representación de géneros y grupos raciales/étnicos en (1) la dirección ejecutiva, (2) la dirección no ejecutiva, (3) los profesionales y (4) todos los demás empleados	136																											
		33-34																											
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Clase de activos bajo gestión</th> <th>Monto total de activos que integra criterios ASG</th> <th>Monto total de screening</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Acciones (CLP)</td> <td>15.900.517.902.758</td> <td>15.900.517.902.758</td> </tr> <tr> <td>Acciones (USD)</td> <td>17.528.958.111,2975</td> <td>17.528.958.111,2975</td> </tr> <tr> <td>Renta Fija (CLP)</td> <td>18.505.598.524.716</td> <td>18.505.598.524.716</td> </tr> <tr> <td>Renta Fija (USD)</td> <td>20.400.836.208,4842</td> <td>20.400.836.208,4842</td> </tr> <tr> <td>Instrumentos equivalentes de efectivo/ instrumentos del mercado monetario (CLP)</td> <td>148.834.725.007</td> <td>148.834.725.007</td> </tr> <tr> <td>Instrumentos equivalentes de efectivo/ instrumentos del mercado monetario (USD)</td> <td>164.077.527,29247</td> <td>164.077.527,29247</td> </tr> <tr> <td>Otros (por ejemplo, bienes inmuebles y productos básicos) (CLP)</td> <td>2.796.596.685.163</td> <td>2.796.596.685.163</td> </tr> <tr> <td>Otros (por ejemplo, bienes inmuebles y productos básicos) (USD)</td> <td>3.083.008.141,5092</td> <td>3.083.008.141,5092</td> </tr> </tbody> </table>	Clase de activos bajo gestión	Monto total de activos que integra criterios ASG	Monto total de screening	Acciones (CLP)	15.900.517.902.758	15.900.517.902.758	Acciones (USD)	17.528.958.111,2975	17.528.958.111,2975	Renta Fija (CLP)	18.505.598.524.716	18.505.598.524.716	Renta Fija (USD)	20.400.836.208,4842	20.400.836.208,4842	Instrumentos equivalentes de efectivo/ instrumentos del mercado monetario (CLP)	148.834.725.007	148.834.725.007	Instrumentos equivalentes de efectivo/ instrumentos del mercado monetario (USD)	164.077.527,29247	164.077.527,29247	Otros (por ejemplo, bienes inmuebles y productos básicos) (CLP)	2.796.596.685.163	2.796.596.685.163	Otros (por ejemplo, bienes inmuebles y productos básicos) (USD)	3.083.008.141,5092	3.083.008.141,5092
Clase de activos bajo gestión	Monto total de activos que integra criterios ASG	Monto total de screening																											
Acciones (CLP)	15.900.517.902.758	15.900.517.902.758																											
Acciones (USD)	17.528.958.111,2975	17.528.958.111,2975																											
Renta Fija (CLP)	18.505.598.524.716	18.505.598.524.716																											
Renta Fija (USD)	20.400.836.208,4842	20.400.836.208,4842																											
Instrumentos equivalentes de efectivo/ instrumentos del mercado monetario (CLP)	148.834.725.007	148.834.725.007																											
Instrumentos equivalentes de efectivo/ instrumentos del mercado monetario (USD)	164.077.527,29247	164.077.527,29247																											
Otros (por ejemplo, bienes inmuebles y productos básicos) (CLP)	2.796.596.685.163	2.796.596.685.163																											
Otros (por ejemplo, bienes inmuebles y productos básicos) (USD)	3.083.008.141,5092	3.083.008.141,5092																											
FN-AC-410a.1	Cantidad de activos en gestión, por clase de activos, que emplean: Criterios ESG, inversión temática en sostenibilidad y screening																												

Código	Requerimiento	Página/Respuesta			
FN-AC-410a.2	Descripción del enfoque para la incorporación de factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en los procesos y estrategias de inversión y gestión de activos	33-35			
FN-AC-410a.3	Descripción de las políticas y procedimientos de voto por representación y participación en las empresas en las que se invierte	45			
FN-AC-410b.1	Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) brutas absolutas financiadas, desagregadas por Alcance 1, Alcance 2 y Alcance (3)	Emisiones financiadas	Emisiones contabilizadas para el grupo consolidado (matriz y grupos consolidados por subsidiarias)	Emisiones de otras compañías donde se cuenta con participación o inversión como negocios conjuntos asociados y subsidiarias no consolidadas	Total
		Alcances 1 y 2	488.901	0	3.998.515
FN-AC-410b.2	Monto total de activos bajo administración (AUM) incluidos en la divulgación de emisiones financiadas	Los activos bajo administración contabilizados en las emisiones financiadas corresponden a \$25.390.989.461.235 CLP.			
		Clase de activo	Activos bajo gestión por fondo en esa clase de activo (MM USD)	Emisiones financiadas (tCO₂e)	Intensidad de carbono (tCO₂e / MM USD invertido)
		Bonos corporativos y equity	10.028,23	815.784	81.351
		ETFs y FMs	12.893,37	991.827	76.928
		Soberanos	9.714,92	2.105.944	216.795
		Activos alternativos	2.437,13	84.960	34.863
		Otros activos	0	0	0
		Total	35.072,65	3.998.515	114.009
FN-AC-410b.3	Porcentaje del total de activos bajo gestión (AUM) incluidos en el cálculo de emisiones financiadas	El porcentaje de activos bajo gestión incluidos en los cálculos corresponden a un 99,5% para el Alcance 1 y 0% para los alcances 2 y 3. No se logra el 100% de cobertura del Alcance 1 al no considerarse las cajas, colaterales y garantías.			
FN-AC-410b.4	Descripción de la metodología utilizada para calcular las emisiones financiadas	Para el cálculo, utilizamos la metodología PCAF, aplicando los factores de atribución recomendados e integrando datos de intensidad de carbono de MSCI para emisores directos, fondos y ETFs. Para emisores nacionales no cubiertos por MSCI, se incorporan datos públicos con información de sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).			
FN-AC-510a.1	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con el fraude, uso de información privilegiada, antimonopolio, competencia desleal, manipulación del mercado, mala praxis u otra ley y reglamentos relacionados de la industria	51			
FN-AC-510a.2	Descripción de las políticas y los procedimientos de denuncia de irregularidades	50			
FN-AC-000.A	Total de activos registrados	32			
FN-AC-000.B	Total de activos gestionados no registrados (AUM)	32			



TABLA DE CONTENIDOS GRI

Código	Contenido	Página/Respuesta
2-1	Detalles organizacionales	3
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	2
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	2
2-4	Reexpresiones de la información	44
2-5	Verificación externa	127
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	12, 14-16, 104
2-7	Empleados	138
2-8	Trabajadores que no son empleados	105
2-9	Estructura de gobernanza y composición	38, 46
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	38, 40
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	38
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	45
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	45
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	2
2-15	Conflicto de intereses	50
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	50
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	40
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	40
2-19	Políticas de remuneración	44
2-20	Proceso para determinar la remuneración	44, 94
2-21	Ratio de compensación total anual	139
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4, 60
2-23	Compromisos y políticas	37, 101
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	102
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	50, 61-63, 102
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	50
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	51

Código	Contenido	Página/Respuesta
2-28	Afiliación a asociaciones	68-69
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	61-63
2-30	Convenios de negociación colectiva	100
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	66
3-2	Lista de temas materiales	67
3-3	Gestión de los temas materiales	33, 37, 71, 73, 81, 87, 89, 92, 112, 118
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	17
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	58
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	Durante 2025 no recibimos asistencia financiera de ningún gobierno. Esto incluye cualquier tipo de beneficio financiero, como desgravaciones o créditos fiscales, subsidios, subvencionados, premios, exención de regalías o incentivos financieros.
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	110
205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	51
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	51
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	51
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	51
207-1	Enfoque fiscal	17
207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	17
207-3	Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	17
207-4	Presentación de informes país por país	143
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	114
303-5	Consumo de agua	114
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	113, 142
305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	113

Código	Contenido	Página/Respuesta
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	113, 142
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	113
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	112
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	115
306-3	Residuos generados	115
306-4	Residuos no destinados a eliminación	115
306-5	Residuos destinados a eliminación	115
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	Actualmente no incorporamos criterios de sostenibilidad en la evaluación de nuestros proveedores
401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	139
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo y que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	95-96
401-3	Permiso parental	96
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	100
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	98
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	92, 139
404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	92, 95
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	93
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	43, 136-138
405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres	44, 139
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	99
407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	101, 105
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	101, 105
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	101, 105

Código	Contenido	Página/Respuesta
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	102
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Actualmente no incorporamos criterios de sostenibilidad en la evaluación de nuestros proveedores.
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Actualmente no incorporamos criterios de sostenibilidad en la evaluación de nuestros proveedores.
415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	En conformidad con nuestra Política de Inversión Social, desarrollamos todas nuestras actividades de inversión social y de representación de intereses bajo marcos normativos formales y estrictos criterios éticos. Mantenemos una posición de neutralidad política y no participamos en campañas electorales ni realizamos aportes, donaciones o contribuciones a candidatos, partidos políticos, asegurando que cualquier incidencia en dinámicas públicas sea siempre de carácter institucional, técnico y orientada al interés general.
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	84
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	76

INDICADORES CAPÍTULO 7: PERSONAS

Personas por categoría de funciones y sexo

NCG N°461 5.1.1

Categoría laboral*	Hombres	Mujeres	Total
Alta gerencia	7	0	7
Gerencia	21	10	31
Jefatura	66	83	149
Fuerza de venta	238	412	650
Otros profesionales	180	150	330
Otros técnicos	31	160	191
Total	543	815	1.358

*No contamos con trabajadores bajo las categorías de Operario, Administrativo, ni Auxiliar.

Diversidad en posiciones relevantes

	Porcentaje
Proporción de mujeres en la fuerza laboral total (como porcentaje de la fuerza laboral total)	59,3%
Proporción de mujeres en posiciones de Management, incluyendo Junior Management y Top Management	39,1%
Proporción de mujeres en posiciones Junior Management	42,3%
Proporción de mujeres en posiciones Top Management	0,0%
Proporción de mujeres en posiciones de dirección asociados en la generación de ingresos	46,3%

La compañía no establece un objetivo público relacionado con la representación de mujeres.

Representación de género por tipo de cargo

SASB FN-AC-330A.1; GRI 405-1

Representación de género por tipo de cargo	Porcentaje identificado como mujer	Porcentaje identificado como hombre
Dirección ejecutiva	28%	73%
Dirección no ejecutiva	55%	45%
Profesionales	44%	56%
Todos los demás colaboradores	68%	32%

Los indicadores SASB incluyen más personal en el cálculo de la dotación. Si bien en los cálculos para NCG N°461 se calcula un total de 1.358, en el cálculo para los indicadores SASB se incluye personal que apoya en el negocio de Ahorro para el Retiro, siendo 1.404 en total. Las categorías laborales solicitadas por SASB difieren de las utilizadas por los indicadores NCG N°461.



Personas por nacionalidad

NCG N°461 5.1.2; GRI 405-1

Categoría laboral*		Chile	Argentina	Colombia	Venezuela	Cuba	Ecuador	Perú	República Árabe Siria	Total
Alta gerencia	Hombres	6	1	0	0	0	0	0	0	7
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerencia	Hombres	20	0	0	0	0	0	0	1	21
	Mujeres	10	0	0	0	0	0	0	0	10
Jefatura	Hombres	64	0	0	2	0	0	0	0	66
	Mujeres	79	1	1	1	1	0	0	0	83
Fuerza de venta	Hombres	234	0	0	4	0	0	0	0	238
	Mujeres	403	2	1	5	0	0	1	0	412
Otros profesionales	Hombres	169	1	0	10	0	0	0	0	180
	Mujeres	141	0	1	8	0	0	0	0	150
Otros técnicos	Hombres	27	0	0	4	0	0	0	0	31
	Mujeres	148	1	0	10	0	1	0	0	160
Total		1.301	6	3	44	1	1	1	1	1.358

Nacionalidad	Participación en la fuerza laboral total (como % de la fuerza laboral total)	Participación en todos los puestos directivos, incluyendo la gerencia junior, media y senior (como % de la fuerza laboral total de la gerencia)
Chilena	95,7%	94,6%
Venezolana	3,3%	2,2%
Argentina	0,4%	2,2%
Colombiana	0,2%	0,0%
Peruana	0,1%	0,0%
Otros	0,3%	0,0%

*No contamos con trabajadores bajo las categorías de Operario, Administrativo, ni Auxiliar.

Personas por edad, categoría de funciones y sexo

NCG N°461 5.1.3; GRI 405-1

Categoría laboral*	Menos de 30 años			Entre 30 y 40 años			Entre 41 y 50 años		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Alta gerencia	0	0	0	1	0	1	4	0	4
Gerencia	0	0	0	6	3	9	7	6	13
Jefatura	1	1	2	25	23	48	24	35	59
Fuerza de venta	3	7	10	47	86	133	70	156	226
Otros profesionales	50	33	83	81	63	144	30	32	62
Otros técnicos	6	21	27	11	55	66	4	33	37
Total	60	62	122	171	230	401	139	262	401

Categoría laboral*	Entre 51 y 60 años			Entre 61 y 70 años			Más de 70 años		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Alta gerencia	2	0	2	0	0	0	0	0	0
Gerencia	7	1	8	1	0	1	0	0	0
Jefatura	12	19	31	4	5	9	0	0	0
Fuerza de venta	71	124	195	44	38	82	3	1	4
Otros profesionales	12	17	29	6	5	11	1	0	1
Otros técnicos	4	39	43	5	11	16	1	1	2
Total	108	200	308	60	59	119	5	2	7

Personas por antigüedad, categoría de funciones y sexo

NCG N°461 5.1.4

Categoría laboral*	Menos de 3 años			Entre 3 y 6 años			Entre 6 y 9 años		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Alta gerencia	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerencia	3	0	3	0	1	1	5	0	5
Jefatura	13	15	28	11	16	27	12	5	17
Fuerza de venta	127	247	374	24	38	62	31	60	91
Otros profesionales	78	56	134	61	47	108	9	21	30
Otros técnicos	12	49	61	9	52	61	3	15	18
Total	233	367	600	105	154	259	60	101	161

Categoría laboral*	Entre 9 y 12 años			Más de 12 años		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Alta gerencia	2	0	2	5	0	5
Gerencia	1	4	5	12	5	17
Jefatura	10	9	19	20	38	58
Fuerza de venta	18	25	43	38	42	80
Otros profesionales	10	9	19	22	17	39
Otros técnicos	3	9	12	4	35	39
Total	44	56	100	101	137	238

*No contamos con trabajadores bajo las categorías de Operario, Administrativo, ni Auxiliar.

Personas con discapacidad

NCG N°461 5.1.5; GRI 405-1

Categoría laboral*	Hombres	Mujeres	Total
Alta gerencia	0	0	0
Gerencia	0	0	0
Jefatura	0	1	1
Fuerza de venta	0	5	5
Otros profesionales	0	1	1
Otros técnicos	2	3	5
Total	2	10	12

Formalidad laboral

NCG N°461 5.2; GRI 2-7

Personas según contrato, zonas y sexo	Contrato a plazo indefinido		Contrato a plazo fijo		Obra o faena		Servicios a honorarios		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Zona Norte (I, III, IV, y XV)	Hombres	19	1,4%	6	0,4%	0	0%	0	0%	25
	Mujeres	55	4,1%	33	2,4%	0	0%	0	0%	88
Zona Centro (V y VI)	Hombres	33	2,4%	5	0,4%	0	0%	0	0%	38
	Mujeres	68	5%	13	0,9%	0	0%	0	0%	81
Zona Sur (VII, VIII, IX, X, XI, XII, y XIV)	Hombres	81	6%	23	1,7%	0	0%	0	0%	104
	Mujeres	142	10,5%	39	2,9%	0	0%	0	0%	181
Región Metropolitana	Hombres	327	24,1%	49	3,6%	0	0%	0	0%	376
	Mujeres	368	27,1%	97	7,1%	0	0%	0	0%	465
Total		1.093	80,6%	265	19,4%	0	0%	0	0%	1.358

Nuevas contrataciones

GRI 401-1

	2022	2023	2024	2025
Número total de nuevas contrataciones de colaboradores	224	264	351	676
Porcentaje de puestos vacantes ocupados por candidatos internos (contrataciones internas)	0	0	0	0
Coste medio de contratación (CLP)	464.999,6	464.999,7	464.999,7	464.999,7

Para efectos del reporte a SURA Asset Management, la información presentada incluye al personal que apoya en el negocio de Ahorro y Retiro, por lo que no corresponde exclusivamente a la dotación de AFP Capital.

Tasa de rotación

GRI 401-1

	2023	2024	2025
Tasa total de rotación de colaboradores	24,7%	23%	36,5%
Tasa de rotación voluntaria de colaboradores	6,7%	5,7%	9,5%

La cobertura de los datos de todos los años, como % de todos los ETC a nivel mundial, es de 100%.

Formación de colaboradores por categoría de funciones

NCG N°461 5.8.II, 5.8.III; GRI 404-1

Categoría laboral*	Total colaboradores capacitados**			Promedio anual de horas de formación (hr/colaborador)			Total anual de horas de formación		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Alta gerencia	8	2	10	117	46	103	939	91	1.030
Gerencia	20	12	32	30	108	59	605	1.294	1.899
Jefatura	68	88	156	74	84	79	5.000	7.371	12.371
Fuerza de venta	331	591	922	41	25	35	6.814	2.248	9.062
Otros profesionales	167	89	256	30	14	17	966	2.234	3.200
Otros técnicos	32	160	192	42	60	53	14.004	35.270	49.274
Total	626	942	1.568	45	51	49	28.328	48.508	76.836

* No contamos con trabajadores bajo las categorías de Operario, Administrativo, ni Auxiliar.

** El total de personas capacitadas durante el período informado es superior a la dotación total al cierre del año, debido a la rotación registrada durante el periodo objeto de esta Memoria.

Brecha salarial

(NCG N°461 5.4.2; GRI 2-21, 405-2)

El cálculo de la brecha salarial se realiza siguiendo los lineamientos establecidos por la NCG N°461, estándar que se comenzó a aplicar a partir del año 2025. Para su estimación, se consideran las remuneraciones durante el año por hombres y mujeres, incorporando tanto el sueldo base

como los componentes variables, incluyendo bonificaciones comerciales e incentivos de corto y largo plazo, con el objetivo de reflejar de manera más completa la compensación total percibida en la organización.

Nivel de funciones	Salario promedio de las mujeres (CLP)	Salario promedio de los hombres (CLP)
Nivel ejecutivo (solo salario base)	N/A*	235.818.075
Nivel ejecutivo (salario base + otros incentivos en efectivo)	N/A*	440.948.422
Nivel directivo (solo salario base)	67.641.536	83.728.148
Nivel directivo (salario base + otros incentivos en efectivo)	81.186.640	113.583.488
Nivel no directivo (solo salario base)	21.397.219	27.729.733

*No contamos con mujeres en Nivel ejecutivo.

Categoría de funciones*	Media de brecha salarial	Mediana de brecha salarial
Alta gerencia	N/A**	N/A**
Gerencia	79,7%	80,7%
Jefatura	89,1%	91,5%
Otros profesionales	79,7%	73,5%
Fuerza de venta	77,3%	53,9%
Otros técnicos	107,7%	104,1%

*No contamos con trabajadores bajo las categorías de Operario, Administrativo, ni Auxiliar.

**N/A: No aplica dado que sólo hay hombres en la categoría Alta gerencia.



Permiso postnatal

NCG N°461 5.7

	Hombres	Mujeres	Total
Personas elegibles para hacer uso del permiso postnatal	8	33	41
Personas que hicieron uso del permiso postnatal	8	33	41
Porcentaje de personas que hicieron uso del permiso postnatal	100%	100%	100%

Categoría laboral*	PROMEDIO DE DÍAS HÁBILES UTILIZADOS EN PERMISO POSTNATAL 2025	
	Postnatal paternal**	Postnatal maternal***
Gerencia	6	0
Jefatura	10	57
Fuerza de venta	10	57
Otros profesionales	10	57
Otros técnicos	10	57,5
Total	9,5	57,1

* No contamos con trabajadores bajo las categorías de Operario, Administrativo, ni Auxiliar. Además, no hubo personas de la Alta gerencia elegibles para hacer uso de este permiso.

** Contempla los 5 días legales más los 5 días adicionales de beneficio que otorga la compañía. No hubo hombres que hicieran uso del permiso postnatal parental durante 2025.

*** Considera las 12 semanas de descanso maternal postnatal y postnatal parental.

Denuncias de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo

NCG N°461 5.5

Tipo de denuncia	Organización a la que se presenta la denuncia	Quién presenta la denuncia	
		Hombres	Mujeres
Acoso sexual	Ante la entidad	0	0
	Ante la Dirección del Trabajo u organismo equivalente	0	0
Acoso laboral	Ante la entidad	0	3
	Ante la Dirección del Trabajo u organismo equivalente	0	0
Violencia en el trabajo	Ante la entidad	0	1
	Ante la Dirección del Trabajo u organismo equivalente	0	0

INDICADORES CAPÍTULO 8: GESTIÓN DE PROVEEDORES

Seguros y Licitaciones proveedores												
Tipo de Seguro	Tipo 1	Tipo 2	Tipo 3	Tipo 4	Tipo 5	Tipo 6	Tipo 7	Tipo 8	Tipo 9	Tipo 10	Tipo 11	Tipo 12
Tipo de Seguro	ASIENTO PASAJERO	VEHÍCULO	TRBF AFP	TRBF PARA OTRAS SOCIEDADES	RIESGO POLÍTICO	RESPONSABILIDAD CIVIL	FIANZA 1 - CS	FIANZA 2 - MPA	BBB (CORREDORA)	D&O	RESPONSABILIDAD CIVIL FIPI-IMI	CIBERSEGURIDAD
Detalle	PÓLIZA 600010606 Indemniza a los ocupantes de un vehículo en caso de accidente.	PÓLIZA 300497628 Cubre los daños que pueda sufrir el vehículo y los daños a terceros (lesiones a personas o propiedades).	PÓLIZA 20115507 Cubre toda pérdida física o daño material directo, súbito, imprevisto y accidental o fortuito, causado a la propiedad asegurada que surja a consecuencia de un siniestro. Posee cobertura de sismo, incendio y equipos electrónicos.	PÓLIZA 20115505 Cubre toda pérdida física o daño material directo, súbito, imprevisto y accidental o fortuito, causado a la propiedad asegurada que surja a consecuencia de un siniestro. Posee cobertura de sismo, incendio y equipos electrónicos.	PÓLIZA 20114694 Seguro que cubre los daños a la propiedad como consecuencia de un acto terrorista, huelgas, marchas o acontecimientos políticos que provoquen conmoción social.	PÓLIZA 500011731 Cubre edificio y sucursales en caso de siniestros relacionados a actos terroristas, huelgas y cualquier otro, dentro de un contexto socio político.	PÓLIZA 41-403016 Protege de fraudes o actos maliciosos relacionados a movimientos de dineros del Estado.	PÓLIZA 41-403185 Protege de fraudes o actos maliciosos relacionados a movimientos de dineros del Estado.	PÓLIZA 08995428 Protege ante pérdidas patrimoniales por fraude interno o externo. Excluye riesgos cibernéticos, criptomonedas, lavado de activos y responsabilidad profesional.	PÓLIZA 08922318 Resguarda el patrimonio personal de directores y ejecutivos ante demandas por actos de gestión. No cubre fraude, beneficios indebidos, daños físicos ni reclamos previos o asociados a leyes laborales.	PÓLIZA 08995472 Cubre reclamos derivados de errores o actos profesionales incorrectos en la gestión financiera y asesoría de inversiones. Excluye ciber-riesgos, ingeniería social, lavado de activos y eventos de guerra.	Protección de datos por Ciberataques.
Compañía Aseguradora	REALE	REALE	SOUTHBRIDGE	SOUTHBRIDGE	SOUTHBRIDGE	REALE	HDI	HDI	SEGUROS SURAMERICANA	SEGUROS SURAMERICANA	SEGUROS SURAMERICANA	SEGUROS SURAMERICANA
Monto Asegurado	UF 2.500	UF 8.180	UF 174.268	UF 752.790	UF 927.059	UF 30.000	2 AÑOS SUELDO BASE	2 AÑOS SUELDO BASE	US\$ 20.000.000	US\$ 5.000.000	US\$20.000.000	US\$ 4.000.000

INDICADORES CAPÍTULO 9: COMPROMISO CON EL ENTORNO

EMISIONES POR TIPO DE GAS DE FUENTES FIJAS

GRI 305-1

Gas	Detalle	2025 (tCO ₂ e)
CO ₂	Combustible Diésel	1,9413
	Combustible Gas licuado de petróleo	14,7479
CH ₄	Combustible Diésel	0,0023
	Combustible Gas licuado de petróleo	0,0071
N ₂ O	Combustible Diésel	0,0043
	Combustible Gas licuado de petróleo	0,0064
Gases refrigerantes	R-410A	44,7315
Total		61,4409

METODOLOGÍA DE CÁLCULOS DE EMISIONES DE ALCANCE 3

GRI 305-3

Las emisiones de Alcance 3 corresponden a aquellas emisiones generadas a lo largo de la cadena de valor, correspondiente a actividades no controladas directamente por la organización. En AFP Capital, centramos nuestra gestión en las principales fuentes asociadas a nuestra operación, tales como la generación y tratamientos de residuos—incluyendo residuos no peligrosos, orgánicos y residuos tecnológicos (RAEE)—, transporte por viajes de negocios, la segregación, tratamientos, valorización y transporte mensual de residuos y el uso de operadores logísticos especializados.

Principales categorías que conforman nuestras emisiones de Alcance 3:

Bienes y servicios adquiridos: Impulsamos la segregación adecuada de los residuos tecnológicos, priorizando su entrega a operadores especializados que garantizan el reciclaje y la valorización de materiales reduciendo la disposición final en rellenos sanitarios.

Residuos: los residuos generados corresponden a residuos no peligrosos, orgánicos y residuos tecnológicos (RAEE) provenientes de proveedores y gestores externos de Casa Matriz y sucursales. Las emisiones asociadas se originan principalmente en las etapas de transporte, tratamiento, reciclaje, valorización y disposición final.

Viajes de negocio: nuestros viajes de negocio, tanto aéreos como terrestres, están asociados a los desplazamientos realizados por colaboradores en el marco de actividades corporativas, tales como reuniones, capacitaciones y gestiones operativas.

Como parte de nuestra gestión ambiental, todas estas acciones se respaldan en sistemas internos de monitoreo, clasificación y seguimiento de indicadores internos y planillas de control, que permiten la trazabilidad, fortalecer la reportería y avanzar en procesos de mejora continua.



Estados Financieros

NCG N°461 12; GRI 207-4

→ [Visite nuestros Estados Financieros 2025 haciendo click aquí.](#)

