Memoria Integrada 2024

AFP Capital

Una empresa sura









AFP **Capital**

Una empresa sura

INFORMACIÓN

[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

TELÉFONOS:
600 660 0900 | 562 2915 4150

CASILLA:
Clasificador 25, correo 9, Santiago.

CONTACTO:
sostenibilidadafpcapital@afpcapital.cl

PÁGINA WEB:
www.afpcapital.cl

Acerca de este reporte

Presentamos nuestra quinta 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 2024. 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 la Compañía ha decidido, de manera voluntaria, incluir indicadores de la Norma de Carácter General 461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

Mediante un nuevo ejercicio de doble materialidad, se consultó a diversos grupos de interés y se realizaron análisis internos con las áreas claves de la Compañía para determinar el impacto financiero de los aspectos identificados. Lo anterior fue validado por el Gerente General, dando paso al reconocimiento de 11 temas que son materiales para AFP Capital y cuya gestión y avance se abordan en esta memoria.

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.



Índice

1 Sobre nosotros

- Carta del Presidente
- Nuestro propósito y principios
- Principales productos, servicios y canales de atención
- Nuestra historia
- Alianzas y adhesiones
- Principales hitos
- Cifras destacadas
- Fondos de pensiones
- Equipo de inversiones
- Desempeño económico
- Modelo de creación de valor

2 Sistema de pensiones

- Marco regulatorio y legislativo
- Contexto normativo
- Reforma previsional
- Contexto económico y social

3 Gobierno corporativo y marco de actuación

- Responsabilidad y gestión
- Facultades y políticas
- Composición del Directorio
- Administración
- Ética y cumplimiento
- Gestión de riesgos

4 Vinculación con nuestros grupos de interés

- Compromiso con la sostenibilidad
- Vinculación con el entorno

Temas relevantes para nuestros grupos de interés

- Nuestros grupos de interés
- Doble materialidad
  - Matriz de doble materialidad
- Seguridad y calidad de datos
  - Ciberseguridad
- Protección de la privacidad, innovación y digitalización

Cercanía con afiliados y pensionados

- Calidad del servicio
- Protección a los clientes y accesibilidad a productos

Gestión del talento

- Cultura organizacional
- Desarrollo de talentos
- Evaluación de desempeño
- Clima laboral
- Beneficios
- Salud y seguridad

Igualdad, inclusión y desarrollo de los trabajadores y en la cadena de valor

Gestión de proveedores

Compromiso social

- Economía y mercado laboral
- Colaboración solidaria con comunidades

Cuidando los recursos

- Cambio Climático y gestión eficiente de la energía
- Inversión sostenible

5 Antecedentes legales

- Estándares y normativas
- Accionistas, filiales y coligadas

Anexos

- Hechos esenciales y sanciones
- Declaración de responsabilidad
- Carta de verificación

Estados financieros

Acompañamos a nuestros afiliados y pensionados a construir su bienestar financiero y mejores pensiones.



1 Sobre nosotros



Carta del Presidente

Un mensaje para nuestros accionistas y grupos de interés

Me complace compartir con ustedes la memoria anual de AFP Capital correspondiente al ejercicio 2024. Este informe reafirma el compromiso que tenemos con la transparencia y con lo que nos mueve: acompañar a construir mejores pensiones a nuestros afiliados y pensionados.

Por quinto año consecutivo presentamos este documento de manera integrada, reportando los resultados financieros e indicadores de sostenibilidad a nuestros grupos de interés. Pero es por primera vez que nuestra memoria ha sido verificada por un tercero independiente, lo que sin duda nos pone a la vanguardia de las buenas prácticas y líderes en nuestra industria.

El contexto económico y geopolítico del 2024 estuvo marcado, a nivel global, por la volatilidad que los mercados reflejaron debido a las decisiones de política monetaria de los bancos centrales. En Chile, por su parte, la economía continuó la tendencia de años previos, mostrando un crecimiento austero y una inflación que cerró en 4,8%, superando el rango objetivo del Banco Central, debido a la apreciación del dólar y el alza en costos laborales.

A nivel político, 2024 fue un año muy relevante para nuestra industria. La Reforma Previsional continuó su tramitación en el Congreso de la mano de importantes acuerdos entre el gobierno y la oposición, lo que finalmente redundó en su aprobación durante los primeros días de 2025.

Desde AFP Capital siempre hemos dicho que Chile necesitaba una reforma que permitiera contar con herramientas e instrumentos que impactaran de forma positiva en el aumento de los ahorros previsionales y en un nuevo régimen de inversión que potencie la rentabilidad de nuestros fondos y, de esta forma, lograr mejores retornos para nuestros afiliados y pensionados.

En esta línea, y respecto de la reforma aprobada, creemos que ésta tiene aspectos que contribuyen a mejorar las pensiones y otros que van en línea contraria. El aumento de la tasa de cotización a las cuentas individuales; la incorporación del empleador en la cotización directa para la pensión; la ratificación de que el sistema sea administrado por las AFP; la creación de fondos generacionales, y la compensación entre hombres y mujeres son aspectos importantes. Sin embargo, iniciativas tales como la licitación de afiliados antiguos consideramos que atenta contra la libertad de elegir de las personas, no aumenta la rentabilidad - que es la variable más importante para construir pensiones - y reduce el número de activos alternativos en los portafolios, lo que hace que el retorno esperado sea menor. Por otra parte, vemos que esta reforma carece de mecanismos que mejoren la rentabilidad de los fondos; no se aprecian reales elementos que incentiven el ahorro voluntario; no se fomenta la formalidad laboral; no ayuda a que se desarrolle el trabajo formal y, en parte, su financiamiento es costeado por un porcentaje de las cotizaciones de cada trabajador del país; sumado a que su sostenibilidad financiera depende de un hipotético crecimiento de Chile. Sabemos que aún queda un largo camino por delante, en el que las entidades técnicas



tendrán que emitir un gran número de normativas y reglamentos que den forma a la Reforma. En este contexto, y como siempre lo hemos hecho, esperamos poder contribuir con nuestra experiencia y conocimiento para que la implementación de esta nueva regulación sea lo más sostenible posible.

RESULTADOS FINANCIEROS

2024 fue un año marcado por la volatilidad de los mercados, influenciada por conflictos internacionales, incertidumbres económicas en China, nuevos liderazgos en Estados Unidos y movimientos en las tasas de interés, lo que tuvo un impacto en el desempeño de los multifondos. Pese a este difícil contexto, todos los fondos administrados por AFP Capital cerraron con resultados positivos y retornos que fluctuaron entre 4,45% y 13,45%, lo que refleja el trabajo de nuestro equipo de inversiones por buscar nuevas alternativas que nos permitieran continuar generando buenos resultados de una manera sostenible. Una clara muestra de nuestro compromiso es que en 2024 obtuvimos cuatro de cinco estrellas en la evaluación de los Principios de Inversión Responsable (PRI), superando la calificación del año anterior. Este resultado nos demuestra que estamos en el camino de hacer las cosas bien, lo que nos llena de orgullo y nos impulsa a seguir en esta senda.

Nuestros pilares respaldan el compromiso de AFP Capital con una mirada sostenible: el acompañamiento de decisiones, la creación de capacidades para el desarrollo, el aporte al fortalecimiento institucional, el gobierno corporativo y el cuidado de los recursos. Para lograr lo anterior, somos parte de la Red de Pacto Global en Chile, los Principios de Inversión Responsable (PRI) y firmamos el Acuerdo Verde de la Mesa Público-Privada de Finanzas Verdes del Ministerio de Hacienda.

Los desafíos económicos globales son significativos y nos refuerzan la importancia de tener una gestión prudente y diversificada de las inversiones para mitigar riesgos y asegurar la estabilidad de los fondos en el futuro. Para esto, es fundamental seguir impulsando medidas que vayan en directo beneficio de lograr un aumento en las rentabilidades, y así poder enfrentar los vaivenes del mercado de capitales y, de esta manera, mejorar el retorno esperado en el largo plazo.

Estimados accionistas, estamos conscientes de que 2025 y los próximos años traerán grandes desafíos de la mano de la implementación de la Reforma.

En este contexto, queremos ratificar nuestro compromiso de seguir estando cada vez más cerca de ustedes e ir entregando información de calidad y útil para su toma de decisiones. Continuaremos impulsando una comunicación constante y fluida por medio de nuestros ***streamings*** mensuales, a través de los cuales compartimos información relevante y conocimiento previsional con nuestros afiliados, pensionados y opinión pública en general.

Termino esta carta agradeciendo a los equipos que forman parte de AFP Capital, quienes día a día aportan con su compromiso y dedicación a cuidar y hacer crecer los ahorros de las personas. Cada uno con un rol distinto, pero con un objetivo común, ha aportado a que desde AFP Capital podamos cumplir con nuestros clientes. Este será un año desafiante, pero estamos comprometidos para seguir respondiendo como lo hemos hecho siempre a quienes confían en nosotros.

Juan Carlos Chomalí
Presidente Directorio AFP Capital



“todos los fondos administrados por AFP Capital cerraron con resultados positivos y retornos que fluctuaron entre 4,45% y 13,45%, lo que refleja el trabajo de nuestro equipo de inversiones”

Nuestro propósito y principios

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.

NUESTRO PROPÓSITO

Buscamos “acompañar a nuestros afiliados y pensionados a construir su bienestar financiero y mejores pensiones”. 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.



Principales productos, servicios y canales de atención

PRINCIPALES PRODUCTOS
[GRI 2-6]

Ofrecemos soluciones para cada uno de nuestros afiliados y pensionados

Con la perspectiva de construir una relación de largo plazo, diferenciadora, reconocida y valorada por nuestros afiliados y pensionados, proporcionamos productos y servicios que buscan dar respuesta a sus necesidades individuales. A través de diversas iniciativas, tratamos de fomentar el ahorro previsional, tanto obligatorio como voluntario, de manera que las personas puedan planificar su futuro con confianza.

Para el año 2024 contamos con 1.462.611 afiliados, 783.454 cotizantes y 291.239 pensionados.

CUENTA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL (AHORRO PREVISIONAL OBLIGATORIO)

En la cuenta obligatoria se asigna mensualmente un 10% de la renta imponible para un trabajador dependiente, o sobre los ingresos declarados para un trabajador con iniciación de actividades.

APORTE PREVISIONAL VOLUNTARIO (APV)

Es una alternativa de ahorro voluntario que permite aumentar el monto de la pensión al realizar aportes adicionales a la cotización obligatoria. Sus beneficios incluyen la opción de seleccionar el régimen tributario, lo que posibilita incrementar el ahorro mediante la bonificación estatal (régimen A) o reducir directamente el monto imponible, reflejándose en un menor impuesto a pagar (régimen B).

CUENTA DE AHORRO VOLUNTARIO (CUENTA 2)

También conocida como Cuenta 2, es una modalidad de ahorro que facilita retiros de manera sencilla y segura tanto para proyectos previsionales como no previsionales.

DEPÓSITOS CONVENIDOS (DC)

Es una alternativa de ahorro para la jubilación que se efectúa mediante un acuerdo entre el trabajador y el empleador. Por lo tanto, sólo los trabajadores dependientes pueden efectuarlo. Están diseñados para aumentar el ahorro destinado a la pensión y sólo son utilizables al momento de la jubilación.

PRINCIPALES SERVICIOS Y HERRAMIENTAS

Valoramos la flexibilidad y la personalización en la relación y asesoría con nuestros afiliados y pensionados, logrando un acompañamiento que impulse a tomar decisiones informadas, con servicios digitales, innovadores y cercanos.

En la búsqueda de ayudar a tomar decisiones informadas sobre el futuro financiero y la pensión, buscamos entregar una asesoría previsional personalizada a través de nuestros distintos servicios y herramientas, que hemos diseñado para dar respuesta a las necesidades y solicitudes de nuestros afiliados y pensionados.

Contamos con más de 80 servicios que son gestionados por equipos multidisciplinarios, los cuales consideran la entrega de claves de acceso al sitio web, actualización de datos, certificados, cartolas, cambios de fondo, videoatención, multiplicación de los aportes y giros de ahorro. En este último, hemos desarrollado hace años el giro fácil para que se puedan realizar, de manera rápida y simple, retiros de hasta 300 mil pesos desde la cuenta de ahorro o Cuenta 2.

Conozca nuestros servicios digitales **AQUÍ**

MULTIPLICACIÓN DE APORTES

Es un servicio único en la industria que, a través de un lenguaje simple, explica cuánto ha aportado la persona y cuánto lo ha multiplicado la AFP, por medio de la rentabilidad, esto es fundamental para la transparencia y cercanía con nuestros afiliados, ya que les permite visualizar claramente cómo sus ahorros crecen en el tiempo, fortaleciendo la confianza en la gestión de sus fondos y acercándolos de manera concreta a su futuro previsional. La información que se puede visualizar es exclusivamente relacionada al ahorro obligatorio



y es una vista histórica, es decir, desde su primera cotización al sistema, independiente de la AFP en la que se encontraban en dicho momento.

Para nuestros pensionados contamos con servicios y herramientas exclusivas relacionadas a la administración y el pago de diferentes tipos de pensiones, como son la de vejez normal o anticipada, invalidez y sobrevivencia.

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

AFP Capital contribuye de manera activa en el proceso de pago de la Pensión Garantizada Universal (PGU), colaborando en la identificación y gestión de los afiliados que cumplen con los requisitos para acceder a este beneficio estatal. En este marco, la administradora ha fortalecido sus esfuerzos en la difusión de información y en la implementación de diversas acciones de contactabilidad, con el propósito de acercar este derecho a sus pensionados y asegurar que puedan ejercerlo de manera oportuna. De este modo, AFP Capital reafirma su compromiso con el bienestar de las personas, facilitando el acceso a la PGU y contribuyendo directamente a mejorar sus pensiones. La cantidad de pensionados de AFP Capital que contaron con este aporte del Estado alcanzó un total de 140.915 beneficiarios al cierre del 2024, los cuales crecieron un 3% respecto del 2023 (casi 5.000 personas).

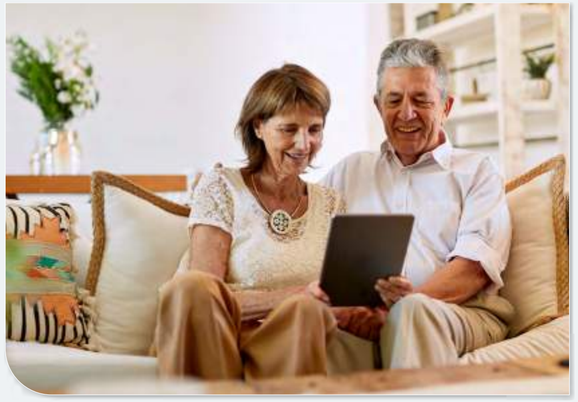
	2023	2024
Vejez anticipada	6.158	5.984
Vejez normal	173.832	190.933
Invalidez	32.872	33.958
Sobrevivencia	29.334	29.580
Enfermedad terminal	152	163
Valor pensiones pagadas	$51.457.529	$55.754.943*
N° pensiones pagadas	242.348	260.618

* Pensiones pagadas a diciembre 2024.

CERCANÍA CON NUESTROS AFILIADOS: CANALES DE ATENCIÓN

Estamos comprometidos con brindar atención de calidad a través de diversos canales, tanto presenciales como virtuales, para dar respuesta a las necesidades de nuestros usuarios.

Nuestro compromiso siempre será entregar información transparente, simple y cercana a través de nuestros actuales y futuros canales de atención, buscando estar cerca de nuestros afiliados y pensionados a través de la innovación y la tecnología. Por este motivo hemos desarrollado y mejorado, a lo largo de los años, diversos canales virtuales que permitan una atención 24/7. Durante el año 2024, destacamos la actualización del sitio web afpcapital.cl y la aplicación móvil Mi AFP Capital, junto con la creación de nuestro avatar, que ha permitido reducir los tiempos de atención y entregar contenido de manera más cercana y clara.



Para cumplir con este compromiso, también contamos con una amplia red a lo largo del país de 23 sucursales, a las que se suma un módulo de atención virtual. Gracias a esta presencia territorial, estamos cerca de nuestros afiliados y pensionados, brindándoles una atención oportuna y personalizada.

Durante 2024 impulsamos también proyectos de autoatención, con el fin de empoderar a nuestros afiliados y pensionados, brindándoles el conocimiento y las herramientas necesarias para gestionar sus consultas y trámites de manera autónoma. Somos la primera AFP que instala un innovador módulo de autoatención al interior de un centro comercial. Este nuevo formato se concretó en el Mall Arauco Maipú y ofrece a los afiliados una opción de atención virtual personalizada y eficiente para realizar trámites y consultas, sin necesidad de agendar una cita.

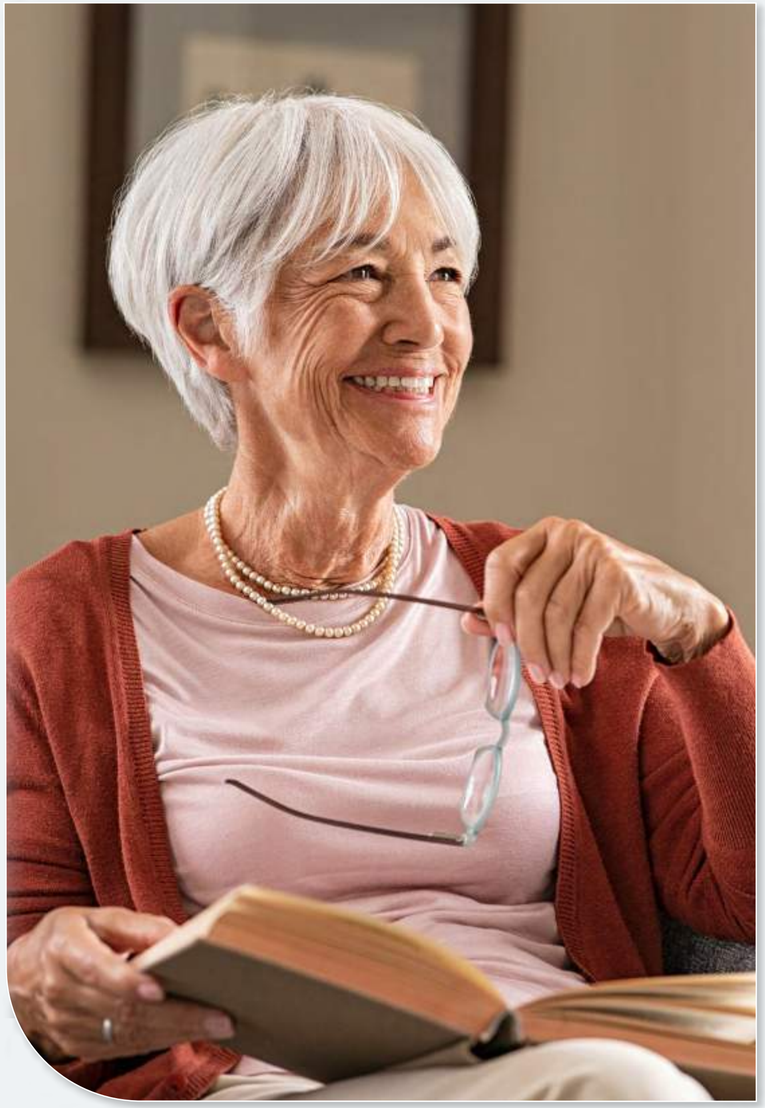
Un aliado fundamental en 2024 ha sido la Inteligencia Artificial (IA), que nos ha permitido desarrollar un conjunto de iniciativas destinadas a una mejor experiencia de atención de nuestros afiliados. Estos proyectos reflejan nuestro compromiso continuo con la innovación y la mejora de nuestros canales de contacto y cercanía con nuestros afiliados. Ejemplo de ello es el lanzamiento



de avatar, como una forma de hacer más eficiente la experiencia de nuestros afiliados en la sucursal. Para ello instalamos un moderno sistema de Avatar virtual de ***chat book***. Este avatar consiste en una representación digital y animada que interactúa con los usuarios mediante inteligencia artificial, para resolver consultas, realizar tareas y brindar soporte especializado, mejorando la experiencia del cliente.

Este avance tecnológico permite realizar diversos trámites de manera eficiente, como la emisión de certificados y el ingreso de solicitudes de pensión, reduciendo tiempos de atención. Con una evaluación positiva de los usuarios, fomentamos la innovación constante, integrando tecnologías avanzadas y un equipo especializado para elevar la calidad del servicio y adaptarnos al futuro. Prontamente, iremos incorporando tecnología de primera generación, como la inteligencia artificial generativa y modelos entrenados para producir una base de conocimientos sólidos.

Al finalizar el año 2024, todas nuestras sucursales tenían implementado el sistema, cerrando con 5.568 atenciones en todo el país.



Nuestra historia

Tenemos una sólida y robusta trayectoria que avala nuestro liderazgo.

1981

Nuestra historia se remonta a 57 años atrás, cuando el 16 de enero de 1981 se funda la sociedad Administradora de Fondos de Pensiones Santa María, precursora de la actual AFP Capital S.A., luego de que meses antes se creara el sistema de pensiones o de capitalización individual, en 1980.

1995

Adicionalmente, en 1995 inició sus operaciones la filial Santa María Internacional S.A., con el propósito de ofrecer servicios a personas naturales o jurídicas extranjeras e invertir en AFP o sociedades extranjeras cuyo ámbito estuviera relacionado con asuntos previsionales.

2000

ING Group adquirió, en el año 2000, Aetna Inc., en una transacción que incluyó todos los activos que poseía en Chile, entre ellos, el 96,56% de AFP Capital S.A., lo que fortaleció nuestro liderazgo en el mercado previsional chileno. Posteriormente, en 2008, esta consolidación se vio fortalecida con la fusión entre AFP Capital S.A. y AFP Bansander.

2011

Nuestra Compañía alcanzó el liderazgo en el negocio de pensiones de Latinoamérica cuando, a finales de 2011, el Grupo SURA adquirió las operaciones de ING en la región.

La excelencia y cercanía en la atención a los afiliados y los pensionados han sido las características principales de nuestro servicio. Realizamos una gestión robusta, seria y responsable, entregando información oportuna a nuestros clientes.

Contamos, además, con una política de inversiones sólida, que garantiza el cumplimiento oportuno con el pago de nuestros compromisos con los pensionados. Por otra parte, somos fieles al pacto adquirido con nuestros colaboradores, al ofrecer espacios de crecimiento laboral en el contexto del respeto y trabajo en equipo.

Conozca más de nuestra Historia **AQUÍ**

Alianzas y adhesiones

(GRI 2-28)

Nos asociamos con diversas organizaciones para promover el progreso y un futuro sostenible para nuestro país.

Como actores en el desarrollo nacional fomentamos alianzas con organizaciones gremiales, entidades privadas y de la sociedad civil. Nuestro objetivo principal es colaborar y co-crear iniciativas transformadoras, asegurando que la visión de AFP Capital esté representada frente a los poderes públicos y organizaciones de la sociedad civil en función de nuestros grupos de interés, buscando el mejor desempeño, desarrollo y perfeccionamiento de las normas que rigen a las AFP, así como también llegar a soluciones para que logremos mejores pensiones a través del mercado laboral.

Nuestros aliados son:

- Asociación de AFP de Chile, AAFP
- ICARE
- Cámara Chileno Colombiana de Comercio
- Cámara de Comercio de Santiago
- Pacto Global Red Chile
- Diario Sustentable
- BRINCA
- ONG CDI Chile
- Fundación Damas de Café
- IMEKO



Principales hitos

Somos reconocidos como un ejemplo de excelencia empresarial.

Cuatro estrellas en la evaluación de prácticas en inversión responsable

Siguiendo con nuestro compromiso de gestión sostenible dentro de la administración de fondos de pensiones, superamos nuestra calificación en la evaluación de los Principios de Inversión Responsable (PRI), en relación con el año 2023, obteniendo cuatro de cinco estrellas.

Inversión sostenible

SUPERINTENDENCIA DESTACA REPORTE ANUAL DE INVERSIÓN SOSTENIBLE DE AFP CAPITAL

En su evaluación, en 2024 la Superintendencia de Pensiones destacó nuestro Reporte de Inversión Sostenible 2023, valorando que reportamos todos los tópicos que exige la norma y que dimos cuenta de nuestro compromiso con la inversión responsable y sostenible.

Grupo Sura obtiene una calificación de 69 sobre 100 en la evaluación de sostenibilidad corporativa (CSA)

El Grupo Empresarial SURA, del cual es parte SURA Asset Management, principal accionista de AFP Capital, nuevamente fue incluido en el Índice Dow Jones de Sostenibilidad Alianza Pacífico (MILA), destacándose especialmente en la gestión de riesgos y finanzas sostenibles, a lo cual se suma la formación y desarrollo de talento y la inversión social realizada en asuntos como calidad de la educación y promoción a la cultura.

ISO 9001 y 10002

RECERTIFICACIONES EN ATENCIÓN A CLIENTES

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

Creatividad e innovación

5TO LUGAR EN RANKING C3 DE CREATIVIDAD E INNOVACIÓN CORPORATIVA

Por quinto año consecutivo destacamos como una de las empresas líderes en cultura e iniciativas de innovación, obteniendo el 5to lugar de entre 55 empresas participantes del Ranking C3 de la consultora Brinca en colaboración con la Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez y Fundación Chile.

Congreso Hispanoamericano

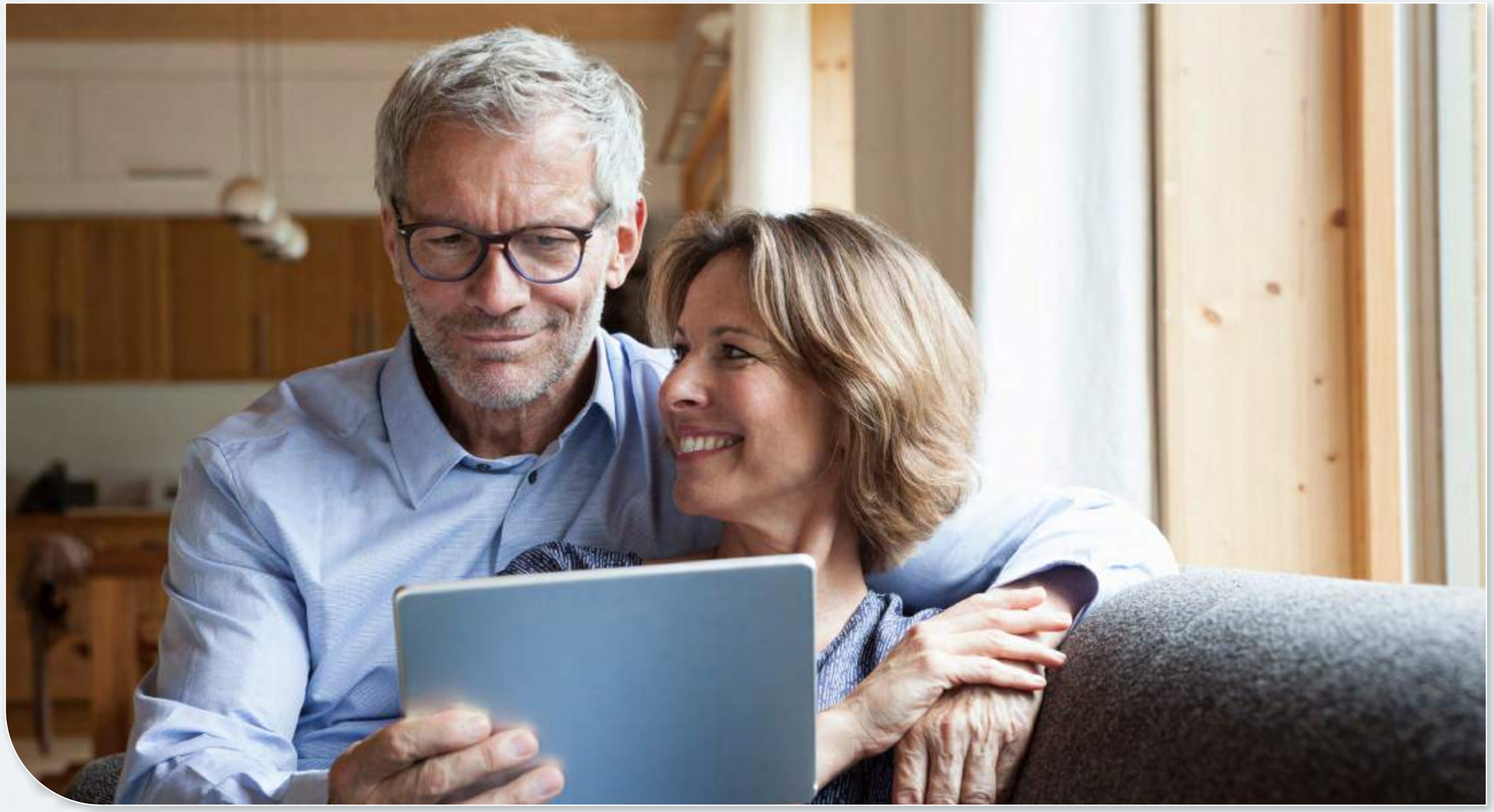
PARTICIPAMOS EN EL IV CONGRESO HISPANOAMERICANO DE INVERSIÓN RESPONSABLE

Estuvimos presente en octubre en el IV Congreso Hispanoamericano de Inversión Responsable, un espacio de conversación entre líderes empresariales, academia, inversionistas y reguladores. El evento es una iniciativa pionera organizada por ALAS20 y el Centro Internacional de Responsabilidad Social y Sostenibilidad (Centro RS).

Cifras destacadas

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Afiliados	53%	47%	1.462.611
Pensionados*	39%	61%	291.239
Cotizantes	58%	42%	783.454

* Pensionados por Retiro Programado que han recibido al menos un pago de pensión, ya sea como titular o sobreviviente.



73% de satisfacción transaccional (VOC)

19% Indicador de recomendación (NPS)

272 proveedores pymes

1.233 colaboradores

Hombres
39,82%

Mujeres
60,18 %

M$184.936.347
Total de Activos Administrados por la AFP

Fondos de pensiones

Los Fondos de Pensiones chilenos cerraron el año 2024 con:

M$184.936.347
Total de Activos Administrados por las AFP

8%
Retorno Nominal

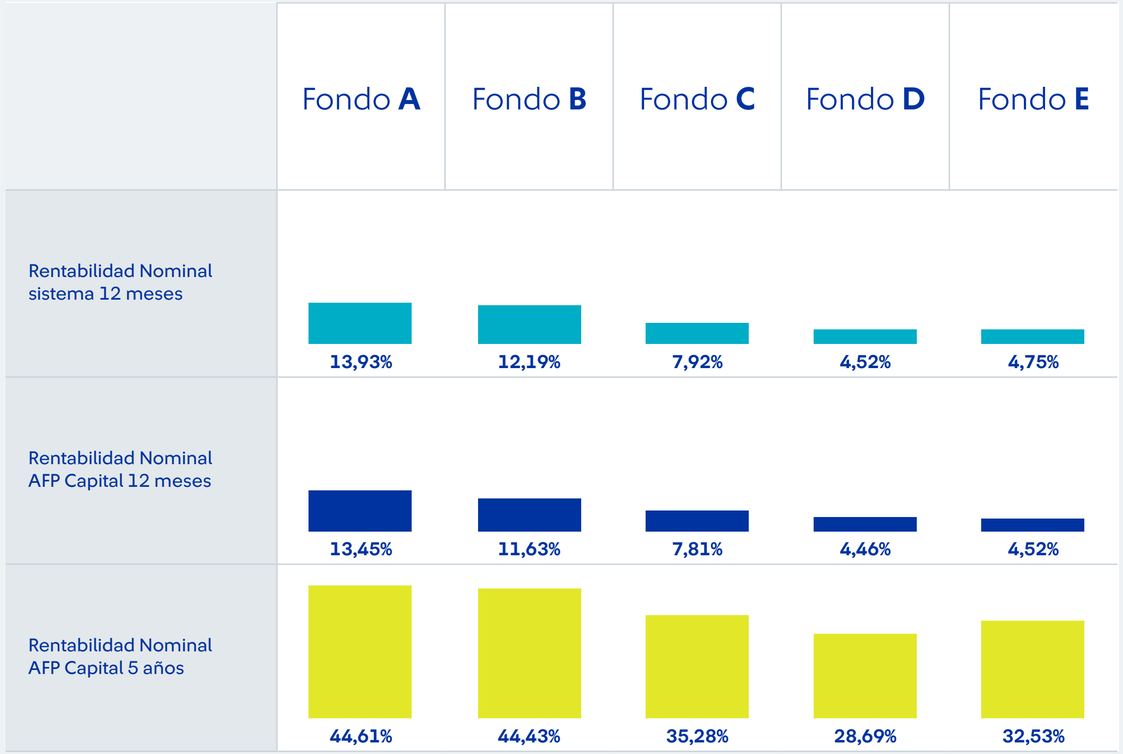
8%
Rentabilidad Nominal Promedio de los Fondos de Pensiones

20,99%
Rentabilidad Nominal Acumulada (3 años)

36,37%
Rentabilidad Nominal Acumulada (5 Años)

RENTABILIDAD DE LOS FONDOS DE PENSIONES

Durante el 2024, nuestros fondos A, B, C, D y E obtuvieron rentabilidades anuales positivas de 13,45%.



ADMINISTRACIÓN DE LOS FONDOS DE PENSIONES

Los Fondos de Pensiones administrados por AFP Capital registraron, al cierre de 2024, un valor total de M$35.092.527, cifra que superó la del año anterior en un 8%.

El año 2024 fue un periodo durante el cual se presentó un contexto de alta volatilidad del tipo de cambio e inestabilidad de las economías más grandes del mundo, principalmente en Estados Unidos, producto de las elecciones en ese país y la baja en la tasa de interés anunciada por la Reserva Federal, junto con el bajo crecimiento de Europa y China. Estas situaciones tuvieron repercusiones también en el ámbito nacional.

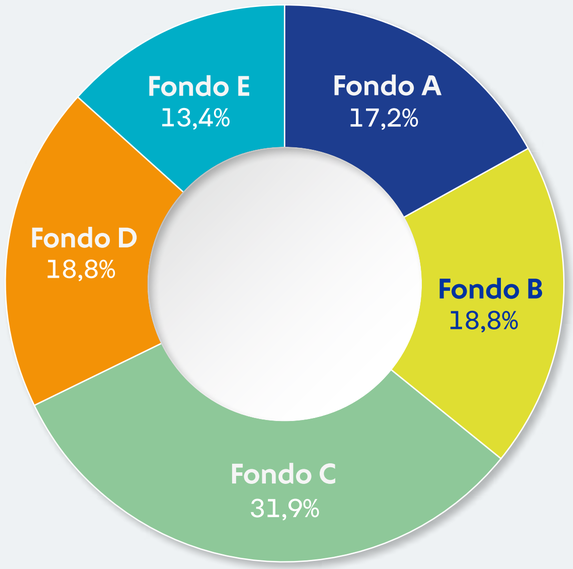
M$35.092.527
Valor total alcanzado de los Fondos de Pensiones administrados por AFP Capital

A pesar de la incertidumbre que se mantuvo en los diferentes mercados, AFP Capital registró buenos resultados en la gestión de sus fondos, alcanzando una rentabilidad de 8,43% promedio de todos los multifondos (ponderando por el peso de cada multifondo).

Los resultados positivos del periodo son producto de un equipo que se adaptó al contexto y pudo realizar una adecuada gestión de las inversiones para sacar partido a una inusual alza en las bolsas internacionales y nacionales, así como a la depreciación del peso y a los retornos positivos en dólares de las inversiones de activos alternativos.

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE FONDOS

El Fondo C representa el 31,9% del total de los Fondos de Pensiones Administrados por AFP Capital.



DIVERSIFICACIÓN DE FONDOS

En cuanto a la diversificación, podemos ver que durante el 2024 los fondos A y B estuvieron concentrados en renta variable internacional con 63,5% y 45,1%, respectivamente. Caso contrario sucede con los fondos D y E, en los cuales la renta fija nacional fue la que dominó las inversiones.

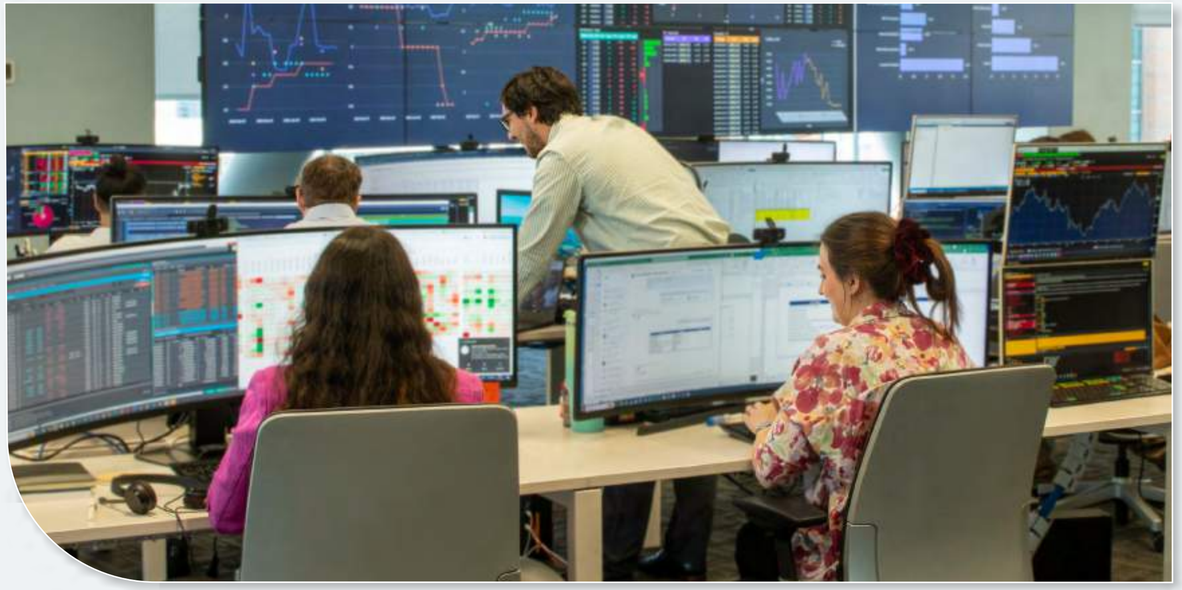
	RENTA VARIABLE		RENTA FIJA			
	Nacional	Internacional	Nacional	Internacional	Derivados	Otros
Fondo **A**	10,5%	63,5%	4,9%	11,1%	0,5%	9,5%
Fondo **B**	9%	45,1%	23,3%	14%	0,4%	8,1%
Fondo **C**	7,4%	26,6%	42,1%	13,6%	0,8%	9,6%
Fondo **D**	4%	12,1%	70,7%	6,1%	1,1%	6,1%
Fondo **E**	1,2%	0,7%	87,5%	2,4%	1,3%	6,9%

- Otros considera activos alternativos, liquidez y otros.
- Derivados considera derivados y colateral.

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. Este equipo lidera la estrategia de inversión con un enfoque riguroso, basado en el análisis de riesgos, la diversificación y la búsqueda de oportunidades que maximicen la rentabilidad a largo plazo. Contar con profesionales de primer nivel nos permite adaptarnos a un entorno dinámico y tomar decisiones informadas, siempre con el objetivo de proteger y hacer crecer los fondos de nuestros afiliados. Su futuro es nuestra prioridad, y trabajamos con responsabilidad y compromiso para garantizar que sus ahorros están en buenas manos.

A continuación presentamos a los líderes de nuestra área de inversiones:



Francisco Guzmán, Vicepresidente de Inversiones.
Tiene más de 30 años de experiencia en gestión de inversiones, destacando sus cargos como Chief Investment Officer en Santander Asset Management y Jefe de Acciones en AFP Bansander. Es Ingeniero Industrial en Economía de la Universidad Diego Portales y MBA de la Universidad Católica de Chile.

Carlos Milla es Gerente de Renta Fija.
Tiene más de 18 años de experiencia en distintas compañías del rubro financiero, como: fondos mutuos, corredoras de Bolsa y ***family offices***. Es Ingeniero Civil Industrial de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Posee un Magíster en Ciencias de la Ingeniería de la misma universidad y un Master of Financial Engineering (MFE) en la UCLA en Estados Unidos.

Miguel Gravet, Gerente de Inversiones Activos Alternativos.
Tiene más de 20 años de experiencia en el rubro financiero. Ha formado parte del Equipo de Inversiones desde el año 2016. Es Ingeniero Civil Industrial de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Posee un Magíster de la Escuela de Negocios de la Universidad de Stanford y un Magíster en Finanzas de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Camilo Aburto es Subgerente de Estrategia de Inversiones y Data Management en AFP Capital.
Con 10 años de experiencia en la industria financiera, ha formado parte del Equipo de Inversiones de la Compañía durante los últimos ocho años. Es Ingeniero Civil Industrial y Magíster en Ciencias de la Universidad Católica de Chile.

Nicolás Glisser es el Portafolio Manager Senior de Renta Variable. Pertenece al equipo de inversiones desde hace ocho años, donde ha sido clave su experiencia en mercados financieros y gestión de inversiones. Es titulado de la Pontificia Universidad Católica de Chile y también ha cursado estudios en la Universidad de Manchester.

Desempeño económico



En nuestra Compañía creemos firmemente en la importancia de crear valor compartido a largo plazo para todos los integrantes de nuestra cadena de valor, desde nuestros afiliados y colaboradores hasta nuestros proveedores y la comunidad en general. Esto implica que nuestras decisiones y estrategias no solo buscan maximizar la rentabilidad financiera, sino también generar beneficios sociales y ambientales. Al integrar prácticas sostenibles y responsables en nuestra gestión, promovemos un crecimiento equitativo y duradero que beneficia a todas las partes interesadas.

PRINCIPALES CIFRAS

La utilidad neta del periodo alcanzó los $102.713 millones. Por otro lado, el resultado del encaje fue de $26.196 millones, cifra superior respecto al año anterior. Los ingresos operacionales de la sociedad alcanzaron un total de $205.893 millones, cifra superior respecto de los ingresos del año 2023. Sobre los gastos operacionales, estos alcanzaron un total de $99.692 millones.

$102.713
Millones Utilidad Neta

TEMA	2023	2024	% VARIACIÓN 2024/2023
Total activos Fondos de Pensiones (MM$)	32.627.386	35.092.527	7,6%
Total activos administradora	617.521	677.814	9,8%
Inversiones del encaje	321.204	346.285	7,8%
Ingresos operacionales	197.875	205.893	
Rentabilidad del encaje	23.274	26.196	4,1%
Gastos operacionales	-90.823	-99.692	9,8%
Resultado operacional	130.327	132.396	1,6%
Resultado del ejercicio	106.632	102.713	-3,7%
Patrimonio total/Patrimonio neto	452.367	474.753	5,0%
Rentabilidad sobre patrimonio excluyendo utilidad (%)	31	28	-9,7%
Dividendo sobre utilidad	71	79	11,3%
Participación de mercado AUM (%)	19.60	18,90%	-3,6%

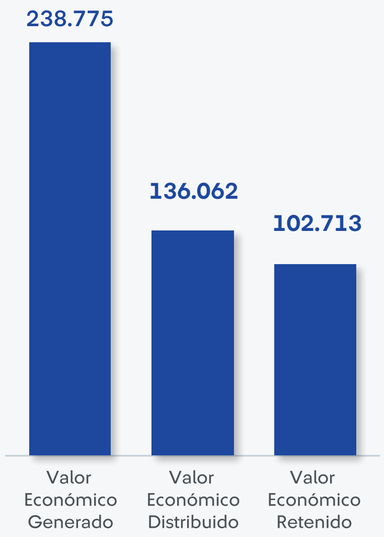
* AUM: Monto administrado por los aportes de nuevos afiliados y pensionados, a través de los Fondos de Pensiones.
** RIA: Renta imponible de nuestros cotizantes, por lo cual se aplica el 10% del aporte que contribuye al saldo de su fondo y la comisión del 1,44%.

CÓMO DISTRIBUIMOS VALOR

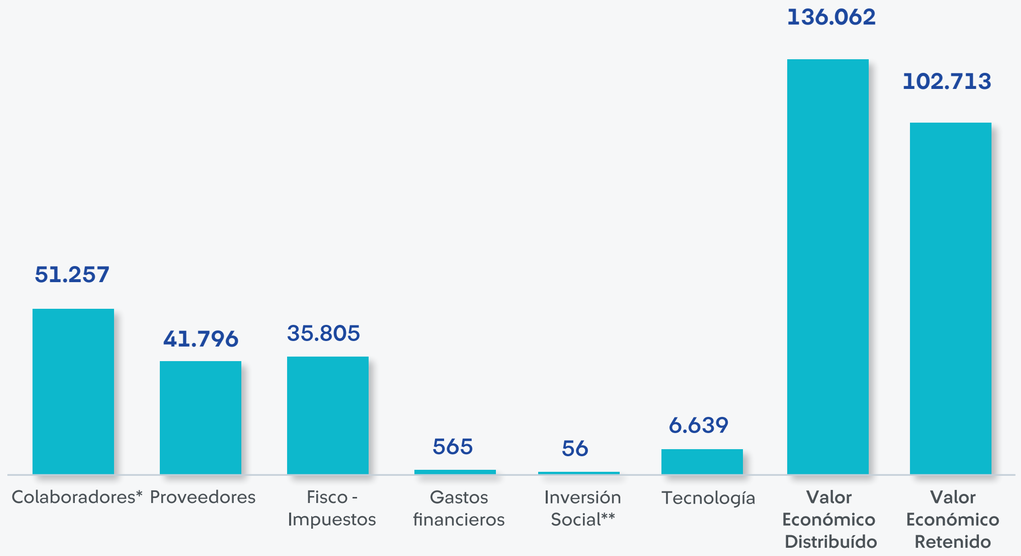
(GRI 201-1)

102.713 Valor económico retenido (MM$) + **136.062** Valor económico distribuido (MM$) = **238.775** Valor económico generado (MM$)

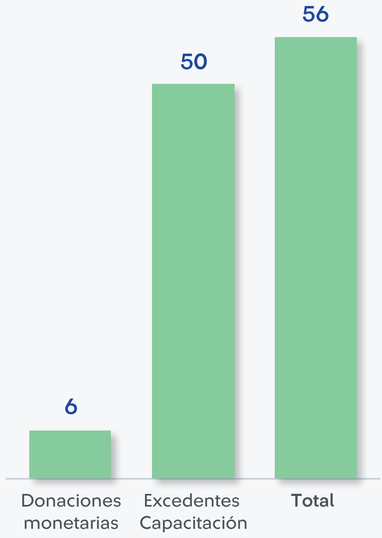
2024 (MM$)



VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (MM$)



INVERSIÓN SOCIAL** (MM$)



*** Colaboradores: muestra la suma de Sueldo de trabajadores + Beneficios + Desarrollo de Colaboradores**

**** Monto en bruto. Adicional, por medio de Fundación SURA en Chile 90 voluntarios de AFP Capital aportaron 134 horas de voluntariado que equivalen a $67.000.000.**

Modelo de creación de valor

Buscamos crear vínculos de colaboración y confianza entre la Compañía y los diversos públicos de interés con quienes nos relacionamos, alineando así nuestro actuar con las expectativas de nuestros grupos de interés, especialmente con nuestros afiliados y pensionados para contribuir a su bienestar.

CAPITALES

Capital financiero
- $677.813 millones de activos.
- $474.753 millones patrimonio neto.
- M$35.092.527 de activos de los Fondos de Pensiones Administrados.
- $3.098 millones de dólares en Inversión Temática ASG.

Capital social
- 1.462.611 afiliados.
- 291.239 pensionados.
- Aliados con propósito: Red Pacto Global Chile, CDI Capacitaciones, PRI.
- Relación con academia y entidades estatales.

Capital humano
- 1.233 colaboradores.
- 546 proveedores.

Capital físico y tecnológico
- 23 sucursales.
- Canales remotos.
- Plataformas digitales de inversión.
- Sistemas de resguardo de ciberseguridad.

Capital intelectual
- Equipo altamente capacitado y experto en la gestión de inversiones y uso de tecnologías para 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 de estándares y principios de sostenibilidad

RESULTADOS

Afiliados y pensionados
- 18,9% participación mercado.
- 19% Indicador de recomendación (NPS).
- 8% de rentabilidad promedio en los Fondos de Pensiones del sistema durante 2024.

Pensionados
- $55.754.943 valor de las pensiones pagadas.
- 260.618 pensiones pagadas.

Accionistas
- $102.713 millones utilidad neta.
- $26.195 millones rentabilidad del encaje.

Colaboradores
- 1.233 colaboradores.
- 60,9 horas promedio de formación.
- Oferta de valor “Somos tu mejor Compañía”.

Proveedores
- 6 días corridos en promedio de pago.
- 499 proveedores nacionales.
- 61% PYMES.

Comunidades
- 90 voluntarios en Fundación SURA en Chile.

(*) Pensionados por Retiro Programado que han recibido al menos un pago de pensión, ya sea como titular o sobreviviente.

ENFOQUE FISCAL
[GRI 207-1, 207-2, 207-3]

Nuestra Compañía tiene una estrategia fiscal que se rige por los lineamientos establecidos por Grupo SURA a nivel global. Desde Chile, nos alineamos con la normativa tributaria local y la normativa SOX. Nuestro objetivo es mantener y fortalecer relaciones de confianza con todos nuestros grupos de interés, promoviendo la transparencia y la responsabilidad.

Conozca más sobre nuestro Enfoque Fiscal **AQUÍ**

2

Sistema de Pensiones





Marco regulatorio y legislativo

(GRI 2-6)

Somos parte del Sistema de Pensiones Chileno, el cual, según la Subsecretaría de Previsión Social, “es un mecanismo de protección social para entregar ingresos de las personas que pierden su capacidad de autogeneración debido a la edad avanzada (derechos y beneficios de vejez), discapacidad (derechos y beneficios de invalidez) o fallecimiento de una de las fuentes principales de ingresos de una familia (derechos y beneficios de sobrevivencia)”.

Fue creado en 1980 mediante la publicación en el Diario Oficial de la República de Chile del Decreto Ley Nº 3.500. Este mecanismo entregó la responsabilidad de la administración de los recursos para financiar una futura pensión a empresas privadas que se constituyeron como sociedades anónimas y que reemplazaron a las cajas de previsión. Este sistema es supervisado por la Superintendencia de Pensiones.

Consistentes con el mandato que nos entrega la normativa, como Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) operamos en el sector financiero para la administración de los ahorros acumulados por cada trabajador a lo largo de su vida laboral, con el fin de respaldar su futura pensión. Actualmente, las AFP tenemos como objetivos administrar los ahorros previsionales de las personas, otorgar prestaciones que establece la ley, como pensión de vejez y sobrevivencia, y multiplicar y dar seguridad a los ahorros de las cuentas de capitalización individual obligatorias y voluntarias.

El Sistema de Pensiones Chileno es mixto y se compone de tres pilares:

1. PILAR CONTRIBUTIVO OBLIGATORIO:

El sistema se fundamenta en la capitalización individual, la cual depende del ahorro individual de cada trabajador, el cual realiza mediante cotizaciones que corresponden al 10% de su remuneración imponible. La afiliación a una AFP y la cotización son obligatorias, tanto para los trabajadores dependientes como para los trabajadores independientes a honorarios (a partir del año 2018). 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, con el objetivo de mejorar el monto de sus pensiones o anticipar la recepción de la pensión por vejez. Dentro de esta categoría se encuentran 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, con el propósito de mejorar el ahorro destinado a las pensiones tanto de los afiliados activos no pensionados como de los afiliados pensionados. Actualmente, el Pilar Solidario incluye los siguientes aportes estatales:

- Pensión Garantizada Universal (PGU).
- Sistema Solidario de Invalidez: beneficio que otorga el Estado de Chile 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, estos fondos establecen diferentes proporciones de inversión en renta fija y variable, de acuerdo con el riesgo y el horizonte de ahorro de los cotizantes.

Las AFP tienen un giro social único y no participan en otras actividades financieras ni captan recursos de terceros más allá de los necesarios para financiar sus propias operaciones, conforme al artículo 23 del Decreto Ley N°3.500 de 1980. Sin embargo, aquellas AFP con un patrimonio igual o superior a UF 20.000 pueden, adicionalmente, ofrecer servicios a otras administradoras. Asimismo, las AFP pueden constituir en el país sociedades anónimas filiales que complementen su giro, 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.

De acuerdo con la Ley N°19.641, promulgada el 28 de octubre de 1999, las AFP tienen la capacidad de establecer sociedades anónimas de duración indefinida, cuyo objeto exclusivo es la administración de carteras de recursos previsionales y están facultadas para encargarles esa función.

Contexto normativo

En los últimos cinco años, el Sistema de Pensiones ha tenido diversas modificaciones que han concretado cambios temporales y permanentes del sistema. En el año 2020 se concretaron reformas constitucionales que permitieron dos retiros consecutivos del 10% de los ahorros previsionales, tanto de las cuentas de capitalización individual como de las pensiones. La primera reforma se concretó en julio de 2020, por iniciativa de la Cámara de Diputados, para modificar la Constitución y autorizar los retiros. El propósito de esta medida fue mitigar los efectos sociales derivados de las medidas excepcionales adoptadas en respuesta a la pandemia de Covid-19.

El 28 de abril de 2021 se promulgó la Ley N°21.330, que autorizó un tercer retiro excepcional de hasta el 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, destinando esos fondos al pago de lo adeudado. En este contexto, el beneficiario de la pensión alimenticia tenía la opción de subrogarse personalmente o a través de su representante en los derechos del afiliado deudor para solicitar el retiro.

El 22 de enero de 2021 se promulgó la Ley N°21.309, la cual fue publicada el 1 de febrero de 2021. Esta ley permitió el acceso a una pensión anticipada temporal por 12 meses para aquellas personas que padecieran una enfermedad calificada como terminal, condición que debía ser debidamente acreditada por especialistas médicos.

En el ámbito de la normativa del Sistema de Pensiones, emanada de la Superintendencia de Pensiones, uno de los acontecimientos destacados en 2021 fue la emisión de la Norma de Carácter General N°291. Esta norma introdujo modificaciones al Título X referente a Conflictos de Interés del Libro IV del Compendio de Normas del Sistema de Pensiones. Entre las alteraciones se incluyeron nuevas operaciones que deben ser reportadas por aquellas personas que tienen acceso a la información de las inversiones de los Fondos de Pensiones. Esto abarca inversiones realizadas a través de sociedades constituidas en el extranjero y la ampliación de los tipos de transacciones sujetas a informe.

Adicionalmente, el **18 de noviembre de 2021** se publicó en el Diario Oficial de la República de Chile la Ley 21.389, la cual establece la creación del registro nacional de deudores de pensiones de alimentos. Esta ley también 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.

El **26 de enero de 2022** se publicó en el Diario Oficial de la República de Chile la Ley 21.419, que establece la creación de la Pensión Garantizada Universal (PGU). El propósito principal de esta pensión es fortalecer el Pilar Solidario, con el objetivo de mejorar las pensiones de los beneficiarios correspondientes.

El **7 de septiembre de 2022** se publicó en el Diario Oficial de la República de Chile la Ley 21.484, sobre responsabilidad parental y pago efectivo de deudas de pensiones de alimentos. Esta ley introduce dos procedimientos destinados al cobro de deudas asociadas a pensiones de alimentos. El primer procedimiento especial de cobro permite pagar, con cargo a cuentas de ahorro voluntario, bancarias e instrumentos de inversión de fácil liquidez, las deudas de alimentos que los afiliados mantengan en las administradoras de fondos de pensiones e instituciones financieras. A su vez, y no cubriendo el total de la deuda de alimentos con los fondos disponibles en cuentas de ahorro e inversión de los afiliados, rige el procedimiento extraordinario de cobro de deudas de alimentos en virtud del cual estas deudas pueden pagarse con cargo a los fondos que los afiliados mantengan en su cuenta obligatoria de capitalización individual de fondos previsionales, conforme a los límites y porcentajes que la misma ley determina. Esta ley entró paulatinamente en vigencia a partir del 18 de mayo de 2023.

Finalmente, con fecha **7 de noviembre de 2022**, el gobierno ingresó al Congreso para su tramitación el proyecto de ley que busca crear un nuevo Sistema de Pensiones en Chile, el que fue debatido durante los siguientes años y entraría en vigor en 2025 (se detalla en sección “Reforma Previsional”).

Reforma previsional

Durante el año 2024, Chile avanzó significativamente en la reforma del Sistema de Pensiones, ya que el gobierno del presidente Gabriel Boric presentó un proyecto de ley que buscaba crear un nuevo Sistema Mixto de Pensiones. Este proyecto fue objeto de intensas deliberaciones en el Congreso, especialmente en la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, donde se abordaron temas como el aumento de la cotización previsional y la reorganización de la industria de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), así como en la Comisión de Hacienda, donde se evalúo la sostenibilidad financiera del proyecto de ley.



En julio de 2024 se estableció una comisión técnica compuesta por representantes del Senado, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y el Ministerio de Hacienda. Esta comisión analizó propuestas y buscó consensos en áreas clave de la reforma, incluyendo el incremento de la cotización en un 6% con cargo al empleador y la modernización del sistema de cobranza de cotizaciones.

Durante el segundo semestre de 2024, la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado aprobó varias medidas ad-referéndum, entre las que destacan:

- **Transición de multifondos a fondos generacionales:** se acordó reemplazar el sistema de multifondos por fondos generacionales, estructurados según el ciclo de vida de los afiliados, con el objetivo de maximizar las pensiones.
- **Limitación de comisiones de intermediación:** se establecieron restricciones a las comisiones indirectas que las AFP pagan a gestores locales e internacionales, buscando reducir costos para los afiliados.
- **Ampliación del seguro de lagunas previsionales:** se propuso extender la cobertura del seguro de cesantía para incluir cotizaciones previsionales durante períodos de desempleo, incluso cuando se utilicen fondos de la cuenta individual.

Uno de los puntos más debatidos fue la asignación del 6% de cotización adicional propuesta. El gobierno sugirió destinar un 3% a cuentas individuales, un 2% a un fondo solidario intergeneracional y un 1% a un seguro para igualar pensiones entre hombres y mujeres. Este esquema generó discusiones entre oficialismo y oposición, reflejando diferentes visiones sobre la solidaridad y la capitalización individual en el sistema previsional.

El 29 de enero de 2025, tras más de una década de debates y estancamientos, el Congreso chileno aprobó una reforma histórica al sistema de pensiones, lo cual representa un hito en la historia previsional de Chile.

Conozca más sobre la Reforma de Pensiones **AQUÍ**

Contexto económico y social



En 2024, el contexto económico y social presentó desafíos significativos para nuestra Compañía. La incertidumbre e inestabilidad política en el mundo, junto con un ajustado crecimiento global y la volatilidad de los mercados, impactaron el desempeño de nuestros instrumentos de inversión.

A pesar de estos obstáculos, adoptamos una estrategia resiliente y transformamos los desafíos en oportunidades para fortalecer nuestro compromiso con el bienestar financiero y mejores pensiones de nuestros afiliados y pensionados. Gracias a la capacidad de nuestro equipo de inversiones para adaptarse y buscar nuevas alternativas, los multifondos que administramos lograron resultados positivos en este periodo.

El debate que se dio en Chile sobre la Reforma Previsional y las propuestas de los diferentes sectores fue un tema central en el año, en el que tuvimos una activa participación en la discusión, ofreciendo ideas basadas en nuestra experiencia de más de 40 años en la industria. En tales discusiones, destacamos la importancia de un sistema sostenible que incentive el ahorro individual y fomente una sana competencia para lograr mejores pensiones para los chilenos.

Todo ello en un contexto en que la delincuencia, la migración y la desigualdad continuaron siendo temas de gran preocupación. Asimismo, se han observado dificultades en el mercado laboral, la tasa de desocupación estimada durante el año 2024 en nuestros país fue 8,5% registrando una variación negativa 0,2 puntos porcentuales respecto a 2023, de acuerdo a las cifras difundidas en la separata técnica anual de la Encuesta Nacional de Empleo, publicada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Además, el creciente envejecimiento de la población presenta un desafío considerable, ya que se estima que para el año 2050, el 30% de la población tendrá más de 65 años.

La economía en el país experimentó un crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) del 2,6% en 2024. La inflación cerró con un aumento del 4.5%, según el INE, lejos del objetivo del 3% y la economía fue desigual entre sectores, con la construcción rezagada y una tasa de desempleo elevada. El déficit fiscal se situó en el 2,9% del PIB, alejándose de las proyecciones iniciales. De acuerdo al Informe de Política Monetaria, el Banco Central de Chile mantuvo en la Tasa de Política Monetaria, situándola en un 5%, lo que impactó las tasas de interés de los créditos y depósitos, afectando la rentabilidad de las inversiones y el costo del financiamiento.

A nivel global, el Worl Economic Outlook indicó que la economía mostró un crecimiento estable, pero bajo, con una tasa proyectada del 3,2%. La inflación global continuó disminuyendo, aunque la de los servicios se mantuvo elevada en muchas regiones. Las tensiones geopolíticas, como la guerra entre Rusia y Ucrania, así como los problemas en el sector inmobiliario de China fueron factores de riesgo importantes. Asimismo, las elecciones en Estados Unidos influyeron en las condiciones económicas y afectaron los mercados financieros, con una volatilidad persistente.

La flexibilización de la política monetaria en algunas regiones ayudó a respaldar la actividad económica, pero los riesgos de una recesión global y las tensiones geopolíticas continuaron siendo preocupaciones claves. La inflación mundial disminuyó más rápidamente de lo previsto, alcanzando un 5,8%, debido a la disipación de problemas en el lado de la oferta y la aplicación de políticas monetarias restrictivas.

Los riesgos para el crecimiento mundial también incluyeron eventos climáticos extremos que afectaron la producción y el transporte de materias primas, como consecuencia de daños a infraestructuras críticas. La falta de mano de obra, debido a estas catástrofes, también contribuyó a la escasez y retrasos significativos.

Este contexto local y mundial presentó desafíos significativos para nuestra Compañía e influyó en nuestras decisiones de inversión y estrategias de gestión de riesgos, reforzando nuestra dedicación a la transparencia, la sostenibilidad y la mejora continua en beneficio de nuestros afiliados y pensionados.



3

Gobierno corporativo y marco de actuación



Tema material

Responsabilidad y gestión

(GRI 3-3)

Actuamos con responsabilidad, ética y transparencia, alineando nuestros intereses con los de accionistas, colaboradores, afiliados, pensionados, la sociedad y la normativa vigente.

Guiados por sólidos principios corporativos, en AFP Capital promovemos una gobernanza responsable y robusta. Nuestro Directorio, compuesto por siete miembros, lidera con un enfoque ético y riguroso el cumplimiento de las regulaciones vigentes. La gestión efectiva de riesgos y la promoción de una cultura organizacional positiva son elementos cruciales que contribuyen al éxito y a la reputación de nuestra empresa.

El Directorio cuenta con un Código de Conducta, el cual, además de promover los principios corporativos, es una guía para su gestión, al mismo tiempo que promueven el Código de Ética y Conducta de la AFP. Estos documentos establecen las pautas y principios para su desempeño y decisiones, garantizando un comportamiento continuo, íntegro y responsable.

Como máxima autoridad, el Directorio define los objetivos estratégicos de la Compañía, asegurando su alineación con los intereses de accionistas, afiliados, pensionados y la sociedad en general. Además, supervisa y controla la gestión global de la administradora, garantiza el cumplimiento de políticas, procedimientos, y confirma que las operaciones estén conformes a los principios corporativos y la normativa vigente.

El Directorio también es el máximo responsable de la supervisión del desempeño de los ejecutivos claves y vela para que AFP Capital genere valor y confianza para los accionistas, afiliados y diferentes grupos de interés.

En forma transparente y con el deber de cumplir con lo requerido por sus reguladores, AFP Capital pone a disposición de sus accionistas y del público en general el documento sobre la Adopción de Prácticas de Gobierno Corporativo en su página web.

Conozca sobre la Adopción de Prácticas de Gobierno Corporativo **AQUÍ**

Facultades y políticas

(GRI 2-12,2-14)

Como el propósito del Directorio es tomar conocimiento del desempeño de nuestra Compañía y de cómo la gestión se desarrolla acorde con el propósito y principios, las políticas siempre son aprobadas por este, como máximo órgano, y en esa calidad tiene plena facultad para denegar su aplicación, solicitar correcciones o bien demandar cualquiera otra actividad que se indique para su aprobación y publicación en la Biblioteca Virtual de la Compañía y, de corresponder, en el sitio web de AFP Capital.

Además, la revisión de los procesos relevantes de la administradora se presenta al Directorio según la planificación establecida al inicio del año. Sin embargo, si se considera necesario, puede solicitarse una mayor periodicidad en los reportes. Además, los procesos complejos y pertinentes, como la implementación de proyectos normativos de alto impacto, se priorizan en la agenda.

Las reuniones, cuyas fechas son informadas con antelación a principios de año, son mensuales y tienen una duración de tres horas. En 2024 hubo un 100% de asistencia. En tanto, las sesiones extraordinarias se realizan conforme a las necesidades de las temáticas a tratar y para lo cual se convocan con la debida antelación. En estas instancias, nuestro Directorio también aprueba, deniega o realiza observaciones a los documentos asociados con la gestión de sostenibilidad, tales como la memoria de la Compañía, materialidad y políticas asociadas.

Además, el Directorio cuenta con un procedimiento para contratar asesores externos en diferentes materias (contables, financieras, legales, tributarias, ambientales, laborales u otras que estimen convenientes), indicando los motivos que justifican dicha necesidad. Estos requerimientos pueden surgir desde los distintos comités. Los gastos en esta materia en 2024 fueron de$24.175.496.

El Directorio también se reúne con la empresa de auditoría externa en sesiones de directorios y Comité de Auditoría. En tales reuniones se monitorean indicadores, se revisan temas normativos, seguimiento de hallazgos, se aprueban los estados financieros, entre otras temáticas relevantes. En estas instancias participa nuestro Gerente General.

Ante situaciones de crisis, nos hemos preparado para abordar distintos tipos de crisis con protocolos y procesos para el desarrollo de planes de contingencia que permitan responder con prontitud y en forma adecuada para evitar efectos negativos sobre los afiliados, sus fondos y la Compañía. Existen planes de contingencia para sistemas y aseguramiento de continuidad operacional y responsables a cargo de garantizar el cumplimiento de los procesos establecidos para enfrentar contingencias.

Con el fin de que los directores puedan acceder a las presentaciones y documentos que se revisarán en cada sesión, así como también a los borradores de actas y sus versiones definitivas, contamos con la plataforma de gobernanza legal y corporativa DiliTrust.

Durante el año nuestros directores visitaron la sucursal de Puerto Montt y conscientes de la importancia de estar conectados con los equipos, y dado que asumió su cargo a mediados de año, nuestro CEO, Renzo Vercelli, dio un lugar importante es su agenda para conocer a los equipos y mantener una comunicación transparente. Como parte de este plan de cercanía, visitó las sucursales de Chillán, Los Ángeles, Concepción y Miraflores (centro de Santiago), entre otras.

Conozca más de nuestro Gobierno Corporativo **AQUÍ**

POLÍTICAS

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

- Estatuto del Directorio.
- Código de Conducta del Directorio.
- 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 Gestión del Riesgo Legal y Normativo.
- Política de Riesgo Operacional.
- Política Seguridad de la Nube.
- Política Relaciones con Funcionarios Públicos.
- Política Privacidad, Seguridad y Capacidad Sitio Web AFP Capital.
- Política Seguridad Operativa TI.
- Política de Inversión Social.
- Política Inversión Sostenible.
- Política 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.

Composición del Directorio

(GRI 2-9, 2-11)

El Directorio actual fue elegido en la Junta Ordinaria de Accionistas de la Sociedad, con fecha 29 de abril de 2024, en conformidad con los estatutos y la ley. Está compuesto por siete directores, de los cuales cinco son titulares y dos suplentes. La diversidad de profesiones, estudios y experiencias permiten incorporar en las decisiones distintas miradas y perspectivas que van en directo beneficio de la gestión de la Compañía.

Conozca más sobre la composición del Directorio y condición de autonomía **AQUÍ**



JUAN CARLOS CHOMALÍ ACUÑA
Presidente

Año de nombramiento:
29-04-2019
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 del Directorio

Año de nombramiento:
28-04-2017
Profesión: Ingeniera 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

Año de nombramiento:
27-04-2011
Profesión: Abogado Pontificia Universidad Católica de Chile. Magíster en Ciencias Militares, Academia de Guerra. Ejército de Chile.



MARÍA MAGDALENA ANINAT SAHLI
Directora titular autónoma

Año de nombramiento:
28-04-2017
Profesión: Periodista Pontificia Universidad Católica de Chile. Postítulo en Administración con Mención Cultura en la Universidad de Chile ,Master en Evaluación de Inversiones y Project Manager y Master en Negocios Sostenibles de la Universidad Adolfo Ibáñez.



RODRIGO MORENO JERIA
Director titular autónomo

Año de nombramiento:
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

Año de nombramiento:
28-04-2023
Profesión: Ingeniera Comercial con Mención en Economía de la Pontificia Universidad Católica de Chile, MA en Economía de la Educación de la Universidad de Sandford.



IGNACIO RODRÍGUEZ EDWARDS
Director Suplente

Año de nombramiento:
29-04-2024
Profesión: Ingeniero Civil Industrial de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Magíster en Economía Pontificia Universidad Católica de Chile.

* Cambios Directorio en 2024: con fecha 17 de abril, en sesión 497 de Directorio, renuncia el Director suplente Armando Holzapfel; con fecha 29 de abril, en Junta Ordinaria de Accionistas (JOA), se elige Director Suplente a Ignacio Rodríguez; con fecha 29 de abril, en Directorio extraordinario, se eligen Presidente y Vicepresidente a Juan Carlos Chomalí y Catalina Mertz respectivamente, quienes ya desempeñaban estos cargos.

RENOVACIÓN DEL DIRECTORIO
(GRI 2-10)

En aquellos casos en que es necesario renovar al Directorio por la renuncia de algunos de ellos, o bien por cumplirse el plazo definido para su respectivo ejercicio, los accionistas proponen a la Junta de Accionistas la elección de nuevos directores, conforme a lo que establece la ley. En estas instancias, los accionistas votan por la propuesta y se elige a los directores conforme a la mayoría de los votos que obtengan respectivamente, en forma individual.

Posteriormente, en las sesiones de Directorio se determina quiénes ejercerán las funciones de presidente y vicepresidente, junto a ello se definen las participaciones en los diversos comités de la administradora.

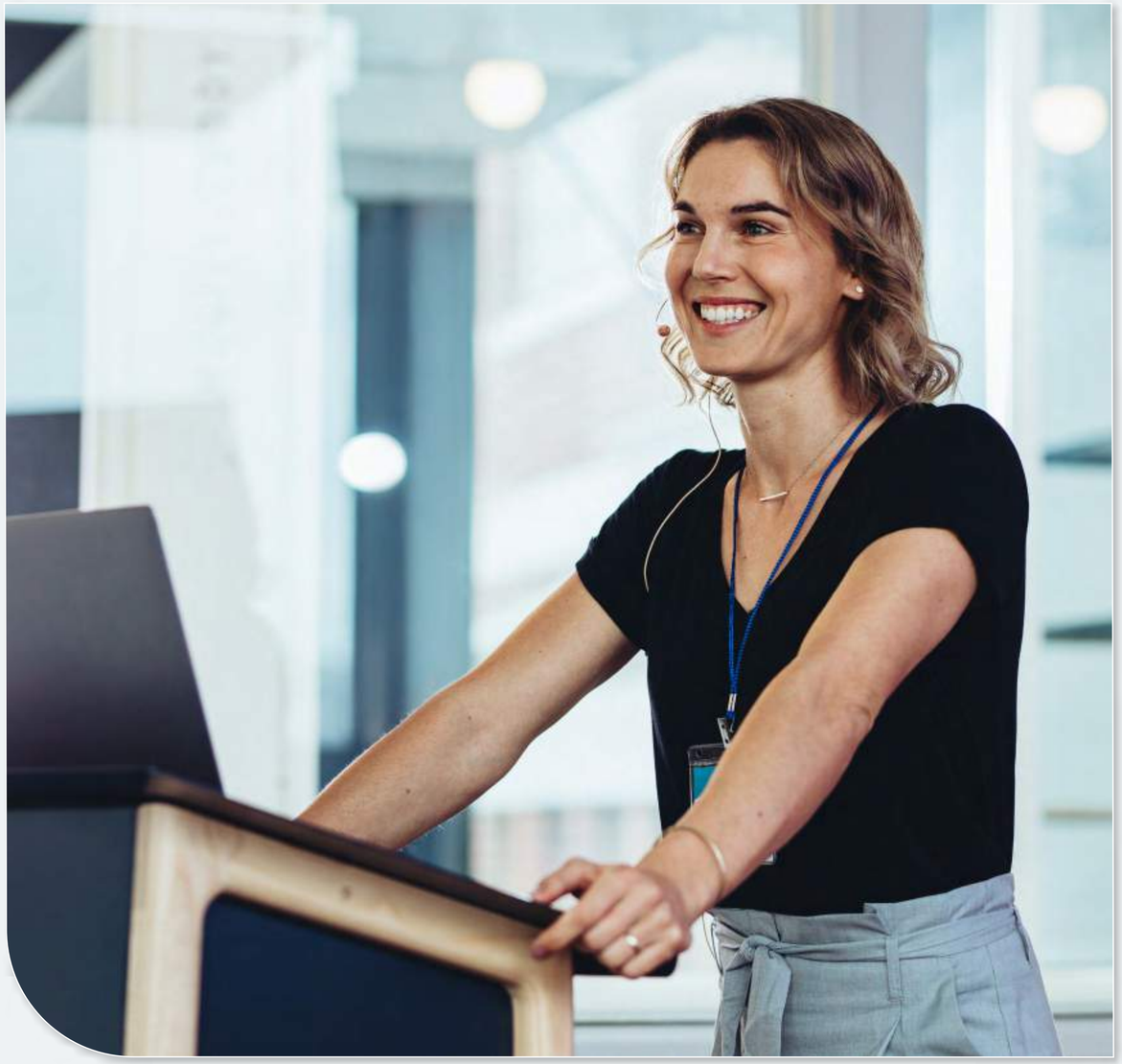
Para la nominación de los candidatos a la Junta de Accionistas se toman en consideración aspectos tales como idoneidad, competencia, experiencia, conocimiento del negocio, diversidad y desafíos asociados a la sostenibilidad de AFP Capital. Adicionalmente, existe el procedimiento en el que se describen los plazos en que se publicarán las citaciones a las reuniones y se deja disponible la información a los accionistas en el sitio web. Además, nos adherimos a las normativas de la Comisión para el Mercado Financiero, que incluyen la promoción de la equidad e igualdad en sus decisiones y procesos.

Tras la incorporación de un nuevo director se realiza un proceso de inducción de todas las áreas de la Administradora, que comienza con materias relacionadas con conflicto de interés, para que conozca sus restricciones como persona sujeta, y posteriormente se agregan las áreas: Legal y Cumplimiento, Riesgo, Inversiones, Tecnología, Operaciones, Comercial y Servicios.

Conozca más sobre la Junta de Accionistas **AQUÍ**

EVALUACIÓN Y CAPACITACIÓN
(GRI 2-18)

Anualmente, y de manera independiente, se realiza una autoevaluación del Directorio, que incluye la revisión del desempeño individual y como órgano, y la evaluación del Gerente General y del secretario, por parte del Directorio, además del funcionamiento de cada comité. Las propuestas y sugerencias, entregadas en el proceso de evaluación, son consideradas para elaborar la agenda del siguiente año y poner énfasis en los temas que se requiera.



COMITÉS DE DIRECTORIO

(GRI 2-9, 2-11)

Con el fin de robustecer las funciones que desempeña el Directorio, contamos con seis comités especializados en áreas estratégicas de la Compañía. Estas instancias permiten un enfoque más detallado de las materias claves, lo que mejora la eficiencia y la efectividad del gobierno corporativo. En estos Comités participan Directores y áreas ejecutivas de la administración.

El Comité de Riesgos se reúne mensualmente y, además, el área de Riesgo presenta al Directorio, tres veces en el año, temas relacionados con riesgos operacionales, riesgos tecnológicos y riesgos financieros. El Comité de Auditoría sesiona de manera ordinaria al menos seis veces por año. Se convoca de forma extraordinaria por conducto del secretario del Directorio cada vez que este lo requiera.

Además, trimestralmente se reúne el Comité de Sostenibilidad y Pensionados que incluye la temática de responsabilidad social y temas materiales para la proyección de la Compañía y su vinculación con el entorno. En tales instancias se analizan los asuntos relacionados con las materias ambientales y cambio climático, en la administración de inversiones, la oferta de valor para pensionados y afiliados, y el fortalecimiento de la integración de la sosteniblidad en la Compañía. Estas materias son incluidas al momento de debatir y adoptar decisiones estratégicas, planificación anual y presupuestaria, entre otras. También se complementa con el Comité de Inversiones.

COMITÉS	DESCRIPCIÓN BREVE DEL ROL Y PRINCIPALES FUNCIONES	INTEGRANTES	N° DE VECES QUE REPORTÓ EL COMITÉ LOS AVANCES AL DIRECTORIO COMPLETO	PERIODICIDAD SESIONES
Inversiones y Soluciones de Conflictos de Interés	• Supervisa el cumplimiento de Políticas de Inversión, las que deberán ser compatibles con lo establecido en las políticas de solución de conflictos de interés. • También supervisa el cumplimiento de la Política de Inversión Sostenible y el desarrollo de activos alternativos. • Además, vela por el cumplimiento de los límites de inversión de los Fondos de Pensiones establecidos en la ley o en el régimen de inversión y desempeña todas las funciones descritas en el Artículo 50 del Decreto Ley N°3.500.	Germán Concha Ignacio Rodríguez Rodrigo Moreno Magdalena Aninat **(Presidente)** Catalina Mertz	11	Mensual
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 Chomalí Catalina Mertz Germán Concha Rodrigo Moreno **(Presidente)** Magdalena Aninat	11	Mensual
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 Chomalí Catalina Mertz Germán Concha Rodrigo Moreno **(Presidente)** Magdalena Aninat	6	Bimestral
Sostenibilidad y pensionados*	Busca fortalecer la estrategia de relacionamiento de la Compañía con sus afiliados y pensionados y con la sociedad en general, para avanzar en los siguientes objetivos: • Construir mejores pensiones en sus afiliados (actuales y potenciales). • Impulsar a los actores públicos y privados que inciden en la construcción de pensiones a tomar acciones adecuadas tendientes a mejorar las pensiones de los trabajadores. • Aportar al bienestar de los pensionados, tanto en su proceso de pensión como en otros aspectos de su vida.	Juan Carlos Chomalí Magdalena Aninat **(Presidente)** Rodrigo Moreno María de los Ángeles Pérez	4	Trimestral
Cumplimiento	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 y cualquier normativa que le aplique a la Administradora.	María de los Ángeles Pérez Germán Concha	6	Bimestral
Inversiones	• 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. • Análisis de los riesgos macroeconómicos identificados por la administración que pudieran afectar la seguridad o rentabilidad de los fondos de pensiones administrados.	Juan Carlos Chomalí Catalina Mertz Ignacio Rodríguez	0	Mensual

* GRI 2-17: En esta instancia también se revisan materias de sostenibilidad de la compañía y para generar conocimiento y estar informado de los temas actuales, se invitan a actores claves de las diferentes temáticas de sostenibilidad que son esenciales para la gestión de la AFP.

DIVERSIDAD DEL DIRECTORIO
(GRI 405-1)

Género

4 (57,1%) Hombres **3** (42,9%) Mujeres

Nacionalidad*

7 Chilenos **0** Extranjeros

Antigüedad

<3 años	>=3<6	>=6<9	>=9<12	>12
2	2	2	0	1

Edad

30 - 40	41 - 50	51 - 60	61 - 70	>71
0	3	4	0	0

- La Directora suplente, María de los Ángeles Pérez Zurita, tiene doble nacionalidad, chilena – estadounidense.
- La Directora Catalina Mertz Kaiser tiene doble nacionalidad, chilena-alemana.
- Ninguno de los directores presenta condición de discapacidad.

REMUNERACIONES DEL DIRECTORIO
(GRI 2-19)

De acuerdo con la política de remuneraciones, las dietas de los directores son establecidas anualmente por la Junta de Accionistas. Es fija y no incluye factores variables vinculados a su desempeño. Los montos establecidos para este año, en la Junta celebrada el 29 de abril de 2024, son los siguientes:

REMUNERACIÓN	DETALLE
$5.766.376	Presidente del Directorio
$4.675.440	Directores titulares
$1.558.480	Directores 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 Comité, mientras que los directores suplentes reciben como máximo dos pagos.

REMUNERACIÓN	DETALLE
$1.558.480	Comité de Riesgo
	Comité de Auditoría
	Comité de Sostenibilidad y Pensionados
	Comité de Cumplimiento
	Comité de Inversiones y Solución de Conflicto de Interés
$2.337.720	Comité de Inversiones
$2.337.720	Comité de Presidentes Asociación de AFP

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 Zavala recibió pago por honorarios profesionales prestados a la Administradora de $14.096.799 durante el año 2024.



Administración

(GRI 2-9)



Renzo Vercelli Baladrón
CEO AFP Capital

Ingeniero Civil Industrial
Fecha de inicio en el cargo: 2024



Andrea Alejandra Núñez Montoya
GERENTE DE SERVICIOS

Ingeniera Comercial
Fecha de inicio en el cargo: 2019



César Soto Cavieres
GERENTE LEGAL Y CUMPLIMIENTO

Abogado
Fecha de inicio en el cargo: 2018



Diego Ignacio Hernández Hausdorf
GERENTE DE AUDITORÍA

Ingeniero Comercial
Fecha de inicio en el cargo: 2024



Francisco Javier Guzmán Molina
VICEPRESIDENTE DE INVERSIONES

Ingeniero Civil Industrial
Fecha de inicio en el cargo: 2014



Luis Jacob Cornejo León
GERENTE DE TALENTO HUMANO E INNOVACIÓN

Ingeniero Comercial
Fecha de inicio en el cargo: 2024



Macarena Paulina Larraín Bonta
GERENTE COMUNICACIONES Y SOSTENIBILIDAD

Periodista
Fecha de inicio en el cargo: 2024



Manuel Alejandro Cuevas García
VICEPRESIDENTE FINANZAS Y RIESGO

Ingeniero Comercial y Contador Auditor
Fecha de inicio en el cargo: 2024



Nicolás Grassi
Vicepresidente PENSIONES, OPERACIONES Y TECNOLOGÍA

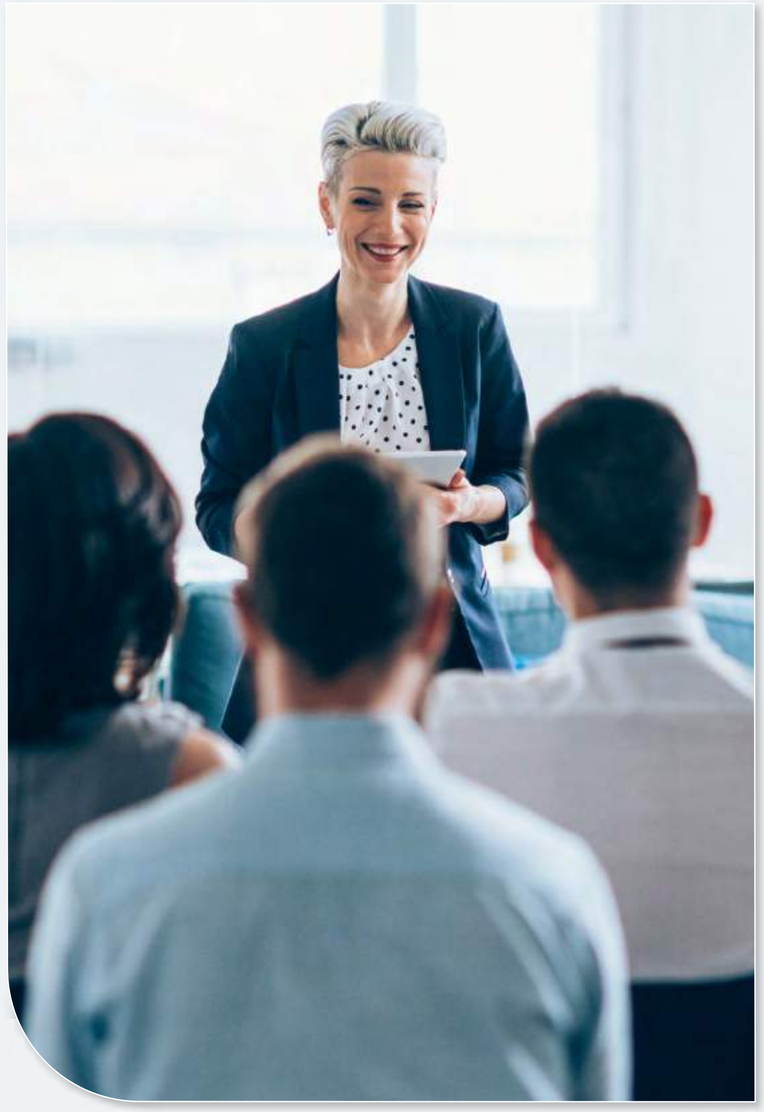
Actuario
Fecha de inicio en el cargo: 2024



Romeo Yamil Hodali Sedan
VICEPRESIDENTE DE CLIENTES, CANALES Y MARCA

Ingeniero Civil Industrial
Fecha de inicio en el cargo: 2018

* Con fecha 30 de junio renuncia el Gerente General, Jaime Munita. Con fecha 6 de agosto, en sesión extraordinaria de Directorio, se designa como Gerente General a Renzo Vercelli, a partir del 12 de agosto. Contamos con un plan de sucesión del Gerente General y de los principales ejecutivos.



ORGANIZACIÓN

[GRI 2-9]

Nuestra Compañía posee una sólida organización constituida por una Gerencia General, que es asesorada en su gestión por la Gerencia de Auditoría como tercera línea y la Vicepresidencia de Riesgos y la Gerencia de Fiscalía y Cumplimiento como segunda línea.

Existen cuatro reportes funcionales que conforman la primera línea de defensa, estructurados de la siguiente manera:

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.

Adicionalmente, contamos con áreas transversales de control y apoyo: la Gerencia de Talento Humano e Innovación, la Gerencia de Comunicaciones y Sostenibilidad, Fiscalía, la Gerencia de Auditoría y la Vicepresidencia de Finanzas y Riesgos.

También contamos con 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 y somos una de las industrias financieras más reglamentadas de Chile. Contamos con dos políticas 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.

Ética y cumplimiento

Nuestra gestión ética fortalece la confianza, minimiza riesgos y permite un crecimiento sostenible basado en integridad y transparencia.

El compromiso con la ética empresarial es fundamental para el cumplimiento del propósito de AFP Capital, su correcto desempeño y para la interacción con todos aquellos con quienes nos vinculamos. No solo contribuye a la creación de un entorno laboral saludable y sostenible, sino que también tiene un efecto directo en nuestros afiliados y pensionados. Además, impacta en nuestra reputación, competitividad y éxito a largo plazo.

Basada en nuestro propósito y principios corporativos, nuestra cultura ética es la base para la toma de decisiones responsables, transparentes y equitativas. Además, contamos con un Código de Ética y Conducta para colaboradores y proveedores, así como un Código de Conducta para el Directorio que guían su actuar. Contamos también con un Manual de Prevención de Lavado de Activos y otro sobre Prevención de Delitos, que son comunicados a toda la organización. A su vez, los lineamientos éticos forman parte del contrato de trabajo de cada colaborador y se actualizan a través de capacitaciones y actividades periódicas.

El Modelo de Prevención de Delitos también conduce nuestras acciones, el cual se encuentra certificado bajo estándares de la Ley N° 20.393, y además cuenta con la evaluación de un tercero independiente, bajo los estándares de la Ley de Delitos Económicos N° 21.595.

La gestión ética, que permea todas las áreas de nuestra empresa, fomenta la confianza tanto dentro de la organización como con los proveedores, afiliados, pensionados y otros grupos de interés. Facilita la resolución de conflictos, minimiza riesgos legales y financieros, y promueve la sostenibilidad en el largo plazo. Esta gestión permite que las operaciones no se vean afectadas por prácticas fraudulentas, corrupción o comportamientos que comprometan la integridad de nuestra empresa y su entorno.

Los principios rectores que nos guían son orientar a mantener el más alto estándar ético y destacar por una cultura de hacer las cosas bien, cumpliendo con las expectativas de nuestros grupos de interés y velando por los principios corporativos y el cumplimiento de la normativa.

Durante 2024, al igual que en años anteriores, focalizamos nuestra acción en fortalecer la cultura interna. Así, colaboradores y directores realizaron cursos de ética y se implementó un plan comunicacional de amplia difusión de las conductas éticamente responsables esperadas en nuestra Compañía.

Además, en AFP Capital evaluamos el riesgo de corrupción en todas sus transacciones, ya sea con proveedores, colaboradores, afiliados, pensionados, contrapartes de los fondos, entre otros. Durante el año 2024 no se presentaron riesgos relevantes en ninguna de las revisiones, no existieron casos ni multas de incumplimiento a la legislación o normativa vigente, ni tampoco situaciones de corrupción confirmados.

LEY DE DELITOS ECONÓMICOS

En el contexto de la implementación de la Ley de Delitos Económicos, durante 2024 se realizó una revisión exhaustiva, por un tercero independiente, lo que incluyó varias reuniones con directores y la entrega de un informe con observaciones. Esto llevó a la adaptación del Modelo de Prevención de Delitos, implementando nuevas políticas y procedimientos, y ajustando los controles y matrices de riesgo existentes.

Además, se llevó a cabo un diagnóstico de aplicabilidad de los delitos económicos, identificando áreas y procesos con mayores riesgos. Si bien existían de antemano diversos controles para reglamentar estos delitos, se adaptaron los procedimientos. Se implementaron también planes de capacitación y comunicaciones para informar a los colaboradores sobre los cambios en la ley, enfatizando en la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

Conozca más sobre la Ley de Delitos Económicos **AQUÍ**

LÍNEA ÉTICA

(GRI 2-27, 205-1, 205-2, 205-3)

Contamos con un canal de denuncias anónimo, el cual está disponible en nuestro sitio web, lo que permite que tanto los colaboradores como cualquier persona externa a la AFP 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.

Una vez recibido un caso, este es analizado e investigado por el área de Cumplimiento bajo los lineamientos del Comité de Ética. Los derechos de los denunciantes incluyen el anonimato, la confidencialidad y protección contra represalias. El Comité de Ética se compromete a investigar todas las denuncias anónimas con la misma rigurosidad y asegurar que la identidad del denunciante no se revele sin su consentimiento, salvo en casos que requieran intervención judicial. También se garantiza que los denunciantes recibirán actualizaciones sobre el progreso de la investigación y que no enfrentarán represalias por cooperar en la investigación.

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.

Conozca más sobre la Línea Ética **AQUÍ**

73
N° de casos recibidos

82*
% de casos resueltos de Línea Ética

* Al 31 de diciembre de 2024, el 82% de los casos se encuentra resuelto; el 18% restante sigue su curso investigativo





GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

(GRI 2-15)

Con el fin de gestionar adecuadamente los conflictos de interés, el Directorio supervisa que los procedimientos implementados sean claros, transparentes y eficaces, basados en el Código de Ética y Conducta, la Política de Inversiones y Solución de Conflictos de Interés y el Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado.

Realizamos capacitaciones para asegurar que todos los colaboradores conozcan la definición y sepan identificar un conflicto de interés. Además, se solicita que, al menos anualmente, se realice una declaración al respecto. Adicionalmente, 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 situación es controlada por el área de Cumplimiento y reportada al Directorio, al término de cada semestre, mediante la presentación al Comité de Inversiones y Solución de Conflicto de Interés (CISCI) y el Comité de Cumplimiento.

Existen diversas formas de detectar conflictos de interés:

- 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.

ANTICORRUPCIÓN

Nuestra Política Anticorrupción incluye sobornos, contribuciones políticas y contribuciones caritativas y/o patrocinios. Durante 2024 se realizaron jornadas de formación sobre esta temática a todo el Directorio, a los colaboradores y a socios de la entidad.

FORMACIÓN SOBRE POLÍTICA DE ANTICORRUPCIÓN*	NÚMERO	PORCENTAJE
Miembros del órgano de gobierno a quienes se hayan comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción.	7	100%
Empleados a quienes se hayan comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción.	1.051	94%
Socios de negocio a quienes se hayan comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción.	133	100%
Miembros del órgano de gobierno que haya recibido formación sobre anticorrupción.	7	100%
Empleados que hayan recibido formación sobre anticorrupción, desglosados por categoría laboral y región.	1.051	94%

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

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Nuestro Código de Ética y Conducta es público y expresa la postura de la empresa frente a temas como: corrupción y soborno, discriminación, confidencialidad de la información, conflictos de interés, prácticas antimonopolio/anticompetitivas y blanqueo de dinero y/o uso de información privilegiada. También aborda temas de medioambiente, salud y seguridad, y diversas denuncias de irregularidades.

Toda persona que se integre a la Compañía debe asistir a las inducciones, y quienes ya formaban parte deben rendir y aprobar el curso de Conducta y Ética que es de carácter anual.

En las relaciones comerciales, nuestras políticas y procedimientos incluyen la identificación del beneficiario, la verificación de documentos e información de fuentes confiables e independientes y la realización de la debida diligencia continua en las relaciones comerciales. De esta manera, promovemos en la sociedad una una cultura empresarial que se opone al blanqueo de dinero y al financiamiento del terrorismo.

Además, nuestra empresa cuenta con políticas y procedimientos que promueven una cultura que se opone al blanqueo de activos, al financiamiento del terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masivas. Esto incluye un proceso de diligencia debida del cliente y de las relaciones comerciales o con terceros de cualquier naturaleza.

En 2024 tuvimos una denuncia al Código de Conducta referida a un caso de discriminación o acoso. Este caso fue gestionado de acuerdo con los 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.

Conozca nuestro Código de Ética y Conducta **AQUÍ**

ESTRUCTURA CÓDIGO DE CONDUCTA

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

Gestión de riesgos

(GRI 207-2)

Gracias a nuestra gestión de riesgos ofrecemos un entorno dinámico y seguro, velando por el resguardo y el futuro financiero de millones de afiliados y pensionados.

En AFP Capital el comportamiento ético es parte integral del ejercicio de sus negocios y el medio a través del cual se alcanzan los objetivos estratégicos, al mismo tiempo que protegemos la actuación y el buen nombre de la Compañía. Para implementar la estrategia de negocios y proteger los ahorros de nuestros afiliados y pensionados, necesitamos una gestión de riesgos efectiva que integre riesgos operacionales, tecnológicos y financieros en nuestras actividades diarias.

La actividad de administración de fondos posee sus propios riesgos, tales como la pérdida de instrumentos financieros, la falsificación, la infidelidad funcionaria, entre otros, para los cuales contamos con pólizas de seguro que cubren riesgos por estos conceptos.

La actividad financiera la realizamos con diferentes instituciones o entidades financieras constituidas en Chile y otros países, en mercados financieros formales nacionales o extranjeros, manteniendo la custodia de los activos en entidades aprobadas por el Banco Central de Chile. Por disposición interna, las inversiones son concretadas en instrumentos que no generen conflicto de interés con los Fondos de Pensiones administrados, y que respondan a los criterios definidos en nuestra Política de Liquidez y Solvencia de AFP Capital.

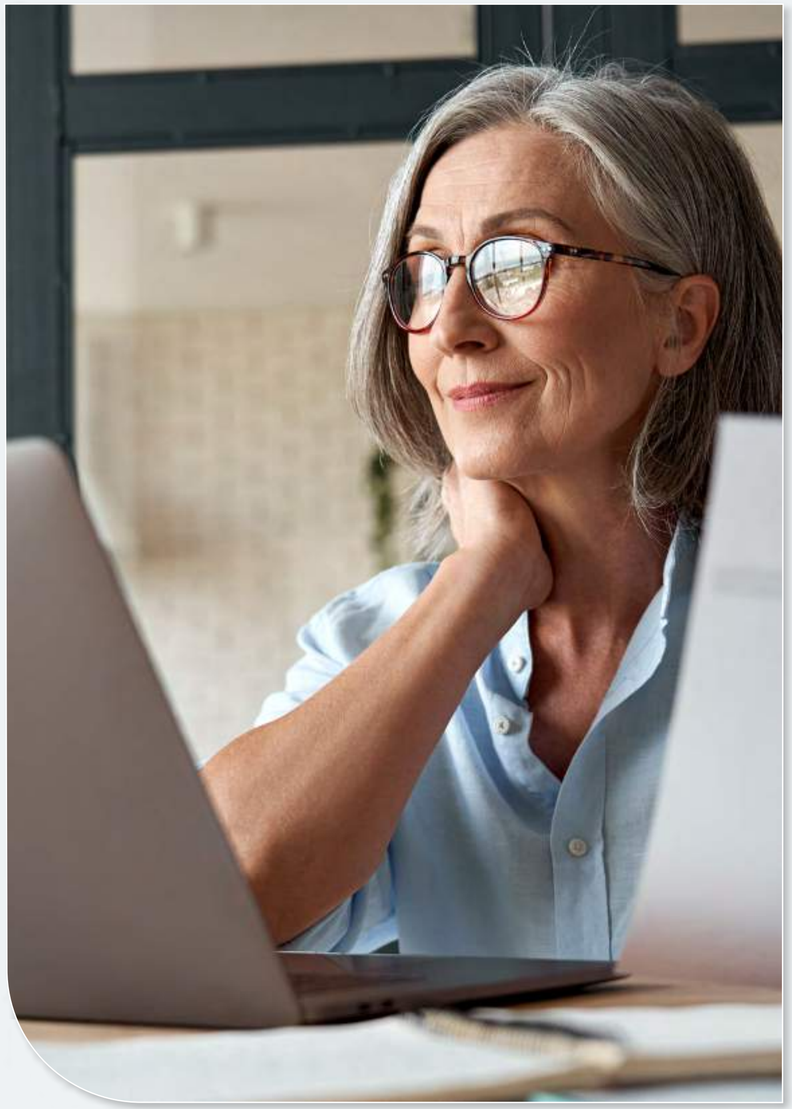
Para hacer frente a las obligaciones de corto plazo sin recurrir a endeudamiento, procuramos disponer con flujos de caja suficientes para lograr el financiamiento de nuestra sociedad mediante recursos provenientes de la operación.

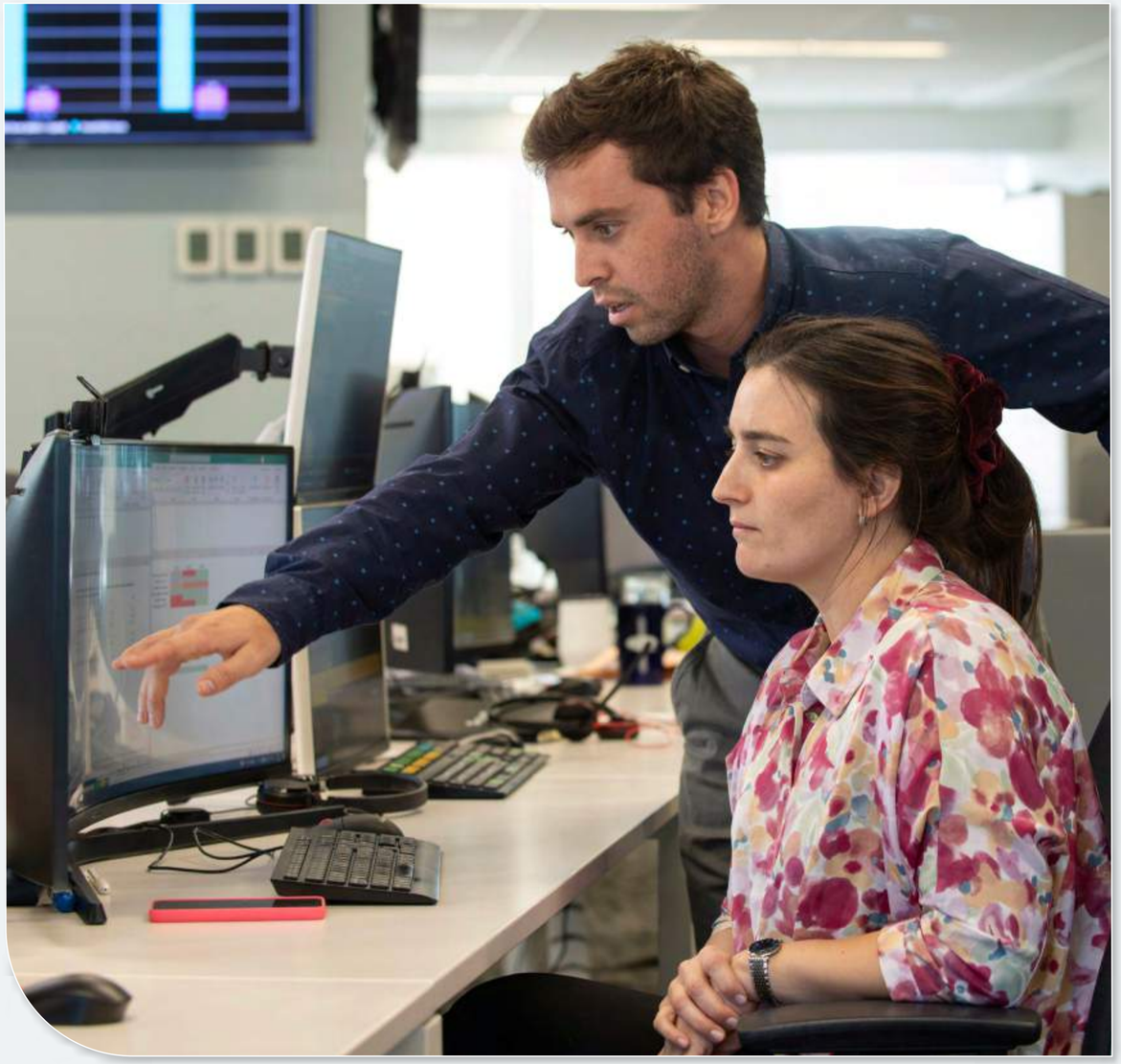
Por otra parte, para cubrir el riesgo de la exigencia de rentabilidad mínima de los Fondos de Pensiones establecida en el Decreto Ley Nº 3.500, la regulación obliga a utilizar los recursos del encaje, que corresponde al aporte que AFP Capital debe hacer y que equivale al 1% del tamaño del Fondo de Pensiones respectivo, para compensar una eventual diferencia entre la rentabilidad y la rentabilidad mínima establecida en la ley.

Como Compañía hacemos parte de la gestión de riesgos a todos los miembros de la empresa, generando un adecuado sistema de control interno que permite establecer, mantener y fortalecer nuestro Gobierno Corporativo en base a un marco de actuación y responsabilidad que impacta positivamente a nuestros afiliados y pensionados.

Este marco de actuación se rige por la Política de Gestión de Riesgo Legal y Normativo, Política de Gestión de Riesgos Estratégicos, Política Gestión de Riesgo Operacional, además de procedimientos internos, que constituyen un marco transversal para la gestión de riesgos de la Compañía.

La responsabilidad en la gestión de riesgos en AFP Capital la asumimos desde la más alta dirección, siendo el Directorio el responsable de evaluar, gestionar y monitorear los riesgos, así como definir el apetito y tolerancia de riesgo que la Compañía asumirá para alcanzar sus objetivos estratégicos. Además, este podrá delegar parte de sus funciones en Comités de Directorio y/o en el Comité de Riesgo, donde participan directores y la administración, enfocándose en supervisar las funciones delegadas y mantener la responsabilidad sobre las mismas.





Más información sobre riesgos de nuestra Compañía se detallan en los Estados Financieros de esta memoria.

Nuestra gestión de riesgo cuenta con tres líneas de defensa:

1. Áreas de negocio
2. Gestión de riesgos y cumplimiento
3. Auditoría corporativa

La primera línea de defensa está compuesta por las distintas áreas del negocio y es responsable de la implementación de la estrategia y generar los controles necesarios para mantener fortalecido nuestro sistema de control interno.

La segunda línea apoya, monitorea, asesora e informa a las áreas del negocio para llevar a cabo la estrategia de riesgo. Está integrada por: Gestión de Riesgos (Operacional, de Información y Negocios), Gestión de Riesgos de Inversión, Gestión de Riesgo de Seguridad de la Información y Ciberseguridad, Gestión de la Seguridad Física y Personal y Cumplimiento.

La tercera línea de defensa está a cargo de Auditoría Interna, que es el órgano encargado de proporcionar una evaluación objetiva e independiente del diseño y la efectividad del Sistema de Control Interno.

De acuerdo con lo informado en la memoria pasada, AFP Capital, como parte de su plan estratégico, revisa y actualiza anualmente sus riesgos estratégicos, basados en las particularidades tanto del negocio como de la industria en la que se encuentran inmersos. Estos riesgos se clasifican en cuatro etapas:

CONTEXTO

- Desempeño de la economía y los mercados financieros.
- Contexto político y social.
- Envejecimiento de la población.
- Informalidad laboral.

REPUTACIÓN

- Generación de confianza en los diferentes grupos de interés.
- Seguridad de la información y ciberseguridad.

NEGOCIO

- Capacidad para llevar la oferta de valor adecuada para los clientes.
- Transformación del negocio.
- Modelo de negocio eficiente.
- Cambio del marco regulador.

RECURSOS

- Innovar a tiempo.
- Adoptar las competencias de transformación a tiempo.
- Resguardar los recursos del negocio.

RIESGO CAMBIO CLIMÁTICO
(GRI 201-2)

En AFP Capital entendemos que el cambio climático representa un riesgo significativo para la economía y los mercados financieros, con potenciales impactos en el desempeño de las inversiones a largo plazo. Por ello, abordamos estos riesgos desde la gestión de nuestro portafolio, identificando y monitoreando oportunidades y desafíos en las inversiones directas, indirectas y de activos alternativos, incorporando análisis de factores no financieros, integrando criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en nuestras decisiones de inversión. A través de este enfoque, buscamos mitigar riesgos climáticos, identificar oportunidades sostenibles y contribuir a la transición hacia una economía más resiliente y baja en carbono, en línea con nuestro compromiso con la sostenibilidad y el bienestar de nuestros afiliados.

El principal riesgo derivado del cambio climático para las inversiones de los Fondos de Pensiones corresponde a potenciales exposiciones a sectores económicos con mayor impacto por el cambio climático, tanto a riesgos físicos como de transición, como, por ejemplo, la industria forestal, vitivinícola, eléctrica y otras.

Respecto de las oportunidades, estas se resumen en financiar y/o participar a través de distintos tipos de inversión de iniciativas para mitigar los impactos del cambio climático, o también aprovechar las oportunidades que surjan de este, siempre con el único objetivo de alcanzar una adecuada rentabilidad y seguridad de los Fondos de Pensiones.

Para gestionar tanto los riesgos como las oportunidades, contamos con una Política de Inversión Sostenible, dentro de la cual se entregan lineamientos en cuanto a sectores controversiales y excluidos, englobando no sólo cambio climático, sino también variables ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG).

En este contexto, en 2024 se continuó con la mejora continua en los modelos de evaluación, tanto de compañías como de gestores en los cuales los fondos de pensiones están invertidos, como también en los cuales tienen una nueva oportunidad de inversión, incluyendo, dentro de las variables, temas de cambio climático.

Adicionalmente, durante el periodo se continuó con la estimación de la intensidad de carbono y emisiones financiadas de los Fondos de Pensiones administrados, lo cual nos permite gestionar las compañías altamente expuestas a esta métrica, principalmente a través de un proceso de ***engagement***, para ver temas que impacten en dicha medición, como, por ejemplo, sus planes de reducción de emisiones y/o gestión de residuos.

CONTINUIDAD DE NEGOCIO

Con el objetivo de mantener y asegurar la continuidad de los servicios entregados a nuestros afiliados y pensionados, contamos con una Subgerencia de Riesgo Operacional, que cumple el rol de implementar la metodología necesaria en la materia (evaluación de procesos críticos, identificación de riesgos asociados, pruebas y ejercicios de recuperación ante desastres y análisis de amenazas).

RIESGOS A LA INFORMACIÓN

Para detectar los riesgos en ciberseguridad y seguridad de la información contamos con una Subgerencia de Riesgos de Seguridad de la Información y Ciberseguridad e implementamos una metodología de gestión de riesgos que contempla el gobierno de riesgos, evaluación de riesgo (identificación de riesgo, análisis/cuantificación del riesgo), tratamiento y respuesta, monitoreo e información, y comunicación. Además, la Gerencia de Auditoría es responsable de la verificación de la efectividad y cumplimiento de las políticas, procedimientos, controles y códigos implementados.

Los principales riesgos en esta materia son:

- Accesos no autorizados a recursos tecnológicos o activos de información.
- Suplantación o robo de identidad.
- Pérdida, robo o secuestro de activos de información.
- Alteración o modificación no autorizada de activos de información.
- Divulgación, fuga o publicación no autorizada de activos de información.
- Indisponibilidad de activos de información, servicios e infraestructura tecnológica.
- Modificación, alteración o uso incorrecto y no autorizado de los activos tecnológicos.
- Inadecuado gobierno y alineación estratégica de seguridad de la información y tecnológica a los objetivos del negocio.
- Uso no ético de los datos e información.
- Ciberfraude.

LIBRE COMPETENCIA

En AFP Capital contamos con el Manual de Protección de la Libre Competencia, el cual busca dar a conocer los impactos de las prácticas anticompetitivas y entrega ejemplos de riesgos identificados y conductas deseadas. Además, establece un procedimiento de denuncias, investigación y sanciones.

Realizamos capacitaciones anuales obligatorias para todos los colaboradores y directores, así como también existe un plan de concientización en el cual se difunden, mediante correo electrónico, las distintas disposiciones de las políticas internas, incluidas las materias relacionadas con gestión de riesgos.

4

Vinculación con nuestros grupos de interés



COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD

En AFP Capital nuestro propósito es acompañar a nuestros afiliados y pensionados a construir su bienestar financiero y mejorar sus pensiones.

Para lograr nuestro propósito nos desempeñamos con una visión de sostenibilidad que la internalizamos a diario en el concepto de “hacer las cosas bien”, con el objetivo de generar valor a todos nuestros grupos de interés en el largo plazo.

En AFP Capital, para ser sostenibles es muy importante no solo cumplir con nuestros objetivos, sino de igual forma el modo en que llegamos a ellos. Esto requiere generar relaciones de confianza, en el día a día, con nuestros ***stakeholders***, fortalecer nuestra competitividad y promover el crecimiento conjunto.

En el marco de este compromiso con la sostenibilidad, aportamos desde nuestra gestión activamente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) Nuestro foco ha estado puesto especialmente en los siguientes:



APROPIACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD

Semana de la Sostenibilidad

En AFP Capital declaramos que la gestión sostenible la realizamos todos quienes somos parte de la Compañía y debe ser transversal a todas nuestras áreas. Desde hace tres años hemos trabajado en desarrollar una cultura en torno a ello a través de nuestro Plan de Apropiación de la Sostenibilidad, que busca movilizar y fortalecer la visión y gestión desde la mirada del largo plazo y el impacto financiero, social y ambiental.

Una de las actividades clave para generar mayor compromiso interno y transversal a lo largo de la Compañía ha sido nuestra Semana de la Sostenibilidad. Durante 2024 realizamos su segunda versión en noviembre, cuyos objetivos son involucrar a todos para dar un mayor sentido de pertenencia a la gestión con mirada de desarrollo sostenible; educar, profundizando en el conocimiento de temas que son relevantes en la materia, y visibilizar y reconocer, generando un espacio de inspiración, donde se compartan buenas prácticas, se valoren esfuerzos y se motive a contribuir con sus propias ideas y proyectos.

Esta iniciativa ha tenido una buena evaluación entre nuestros colaboradores. El 96% de los encuestados reconoció haber aprendido tanto del concepto de sostenibilidad y cómo sus acciones diarias contribuyen al desarrollo sostenible de la Compañía.











Durante la Semana de la Sostenibilidad, desarrollamos diversas iniciativas que buscaron movilizar e inspirar a nuestros colaboradores a incorporar la sostenibilidad en su quehacer diario. Realizamos la charla “Por qué la sostenibilidad es un desafío de innovación”, donde el experto Tadashi Takaoka compartió su visión sobre el tema, convocando a 193 personas de manera online y a 30 colaboradores y ejecutivos de forma presencial. Además, lanzamos la Trivia de la Sostenibilidad a través de la intranet, donde más de cien personas participaron y quienes respondieron correctamente fueron reconocidos. Repetimos la exitosa actividad “Y tú, ¿cómo vives la sostenibilidad?”, en la que 69 colaboradores de 12 áreas compartieron 14 historias en video sobre sus prácticas sostenibles, destacándose cuatro de ellas. Finalmente, celebramos el Día del Reciclaje, instancia surgida desde los propios trabajadores, en la que se realizaron concursos, charlas con proveedores internos y una feria de reciclaje e intercambio de ropa junto a ECOCITEX, profundizando el conocimiento sobre las acciones de reciclaje de la Compañía.

Podcast “Hablemos de Sostenibilidad”

Durante 2024 se difundió en un ciclo de podcasts una serie de ediciones denominadas “Hablemos de Sostenibilidad”, conducido por nuestra Subgerenta de Sostenibilidad, Giannina Cerón. En cada episodio los líderes de áreas de la Compañía compartieron su visión y cómo se implementan acciones sostenibles desde gerencias que lideran.

Conozca nuestros podcasts de sostenibilidad **AQUÍ**



VINCULACIÓN CON EL ENTORNO

Somos una organización que escucha, dialoga y busca incidir en la política pública

Nuestra Compañía ha establecido como uno de sus objetivos estratégicos ser una empresa presente en el desarrollo del país. A través de una serie de iniciativas, AFP Capital impulsa un diálogo que busca contribuir a acercar posiciones e impactar positivamente en las futuras pensiones de sus afiliados y en el sistema en general. Este enfoque de gestión promueve una mejor comprensión y preparación para los cambios del entorno, como, por ejemplo, el envejecimiento de la población, la dinámica del mercado laboral, el futuro del trabajo, entre otros.

Esto se traduce en una agenda sistemática de la discusión de temáticas críticas para la sostenibilidad en el marco de la actividad de la empresa, a través de un relacionamiento sistematizado y una estrategia de comunicación dirigida a distintos grupos de interés relevantes, incluidos los tomadores de decisiones y la opinión pública.

También se traduce en la práctica en un compromiso de entrega de información oportuna y transparente a los diversos públicos de interés, que se sustenta en nuestra Política de Divulgación de Información y Transparencia.

CONVERSATORIOS EN DIARIO FINANCIERO

Impulsamos instancias de diálogo transparentes sobre la reforma de pensiones y su contexto

En este contexto, nuestra empresa, en alianza con el Diario Financiero, llevó a cabo durante 2024 un ciclo de tres conversatorios sobre diversos temas estratégicos para la sostenibilidad de la organización y valor de sus grupos de interés. Estos espacios de conversación incluyeron la participación de diversos actores públicos y privados, así como expertos en temas de pensiones, inversiones y mercado de capitales.

BARÓMETRO DE PERCEPCIÓN DE BIENESTAR

Buscamos aportar a las políticas que aseguren bienestar a los chilenos

Con el fin de analizar cómo los chilenos perciben su bienestar financiero y la relación con su situación actual y futura, y servir como base para la implementación de estrategias que mejoren la situación económica de los chilenos, lanzamos en la ciudad de Concepción el Barómetro de Percepción de Bienestar Financiero, el que fue realizado metodológicamente por CADEM.

El estudio consideró focus groups y 2.277 entrevistas a nivel nacional, a través de las cuales se identificaron 10 variables clave que influyen en la percepción de bienestar financiero; como la satisfacción con los ingresos, la capacidad de asignar recursos a intereses personales, tener seguros contratados y la accesibilidad a obtener créditos.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Más Sostenible

Informar a nuestros grupos de interés sobre nuestras iniciativas de sostenibilidad es parte relevante de nuestra vinculación. Por eso, en conjunto con Diario Sustentable, y como parte de una alianza que mantenemos desde 2018 con este medio de comunicación, durante el periodo continuamos con la publicación del boletín Más Sostenible, una herramienta que nos permite difundir acciones de impacto positivo, pero fundamentalmente compartir conocimiento sobre las temáticas de sostenibilidad relacionadas con el sistema de pensiones, finanzas sostenibles y otros temas de interés para la sociedad.

Temas relevantes para nuestros grupos de interés

La gestión de temas materiales, con la participación de los diferentes grupos de interés, es fundamental para el éxito y sostenibilidad a largo plazo de nuestra Compañía.

Los temas relevantes para nuestros grupos de interés (temas materiales) que se reportan en nuestra memoria Integrada tienen como base el reciente análisis de doble materialidad, que fue gestionado a través de nuestro accionista SURA Asset Management, con el fin de determinar qué temas son relevantes para los grupos de interés y alinear criterios con todas las empresas de su holding en Latinoamérica.

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

(GRI 2-29)

Fomentamos la participación de los grupos de interés con el propósito de construir relaciones sólidas y duraderas, fundamentadas en la confianza.

Identificar a los grupos de interés nos permite mantener un flujo de comunicación continuo para establecer relaciones constructivas que respondan tanto a las necesidades de estos como a nuestros objetivos como Compañía. Mediante la escucha activa y la implementación de mecanismos efectivos de comunicación y retroalimentación logramos conectar con esas demandas. de los diversos actores de la sociedad.

Definimos como grupo de interés a todas las personas y entidades de nuestro entorno que podrían ser afectadas directa o indirectamente por nuestras actividades, productos, servicios y desempeño organizacional.

Para comunicarnos con ellos mantenemos canales abiertos y accesibles que permiten a los afiliados, pensionados, colaboradores, reguladores, entre otros, expresar sus inquietudes, expectativas y sugerencias. Contamos con diversas plataformas de vinculación y comunicación, como nuestro sitio web, la línea ética, la plataforma educativa Capital Play, el servicio de Video Atención, nuestra asistente virtual Clara (chatbot con IA), diversas comunicaciones vía correo electrónico, la mensajería de texto y el canal de WhatsApp.

En 2024 actualizamos el mapeo y plan de relacionamiento con cada uno de los grupos de interés en base a nuestros principios corporativos y propósito de acompañar a construir bienestar financiero y mejores pensiones.





NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

GRUPO DE INTERÉS	OBJETIVO DE RELACIONAMIENTO
Accionistas	Fortalecer la confianza en la Compañía siendo transparentes y entregando información clara, completa y oportuna.
Colaboradores	Comunicar y mantener informados a nuestros colaboradores sobre la Compañía, potenciar nuestra cultura organizacional, fortalecer el liderazgo acorde al contexto, capacitar para otorgar la mejor asesoría y generar valor a nuestros colaboradores para retener sus talentos.
Estado	Incidir en la construcción de políticas públicas que mejoren las pensiones; la sostenibilidad del sistema de pensiones y el dar cumplimiento a normas y requerimientos que permitan un gobierno corporativo transparente y al servicio del país.
Medios de comunicación y líderes de opinión	Contribuir con información oportuna y relacionarnos con líderes de opinión sobre temáticas de interés para la Compañía.
Academia y gremios	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.
Directorio	Robustecer la Compañía por medio de la transparencia y el acceso a información clara, completa y oportuna.
Sociedad civil	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.
Agentes del mercado de capitales	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.
Clientes	Generar una asesoría personalizada dados sus requerimientos específicos (comportamientos y estado financiero).
Proveedores	Construir relaciones de confianza y fortalecer la condición de nuestros aliados estratégicos para el logro de los objetivos corporativos.

Escenarios de relacionamiento

La vinculación con nuestros grupos de interés se basa en una interacción constante por medio de diversos canales y actividades de comunicación, que permiten comprender bien las necesidades y expectativas de cada grupo.

Algunos de nuestros canales transversales de comunicación

- Memoria Integrada
- Página web
- Redes sociales
- Streamings
- Boletines digitales
- Video atención, app, contac center
- Encuesta de opinión

DOBLE MATERIALIDAD

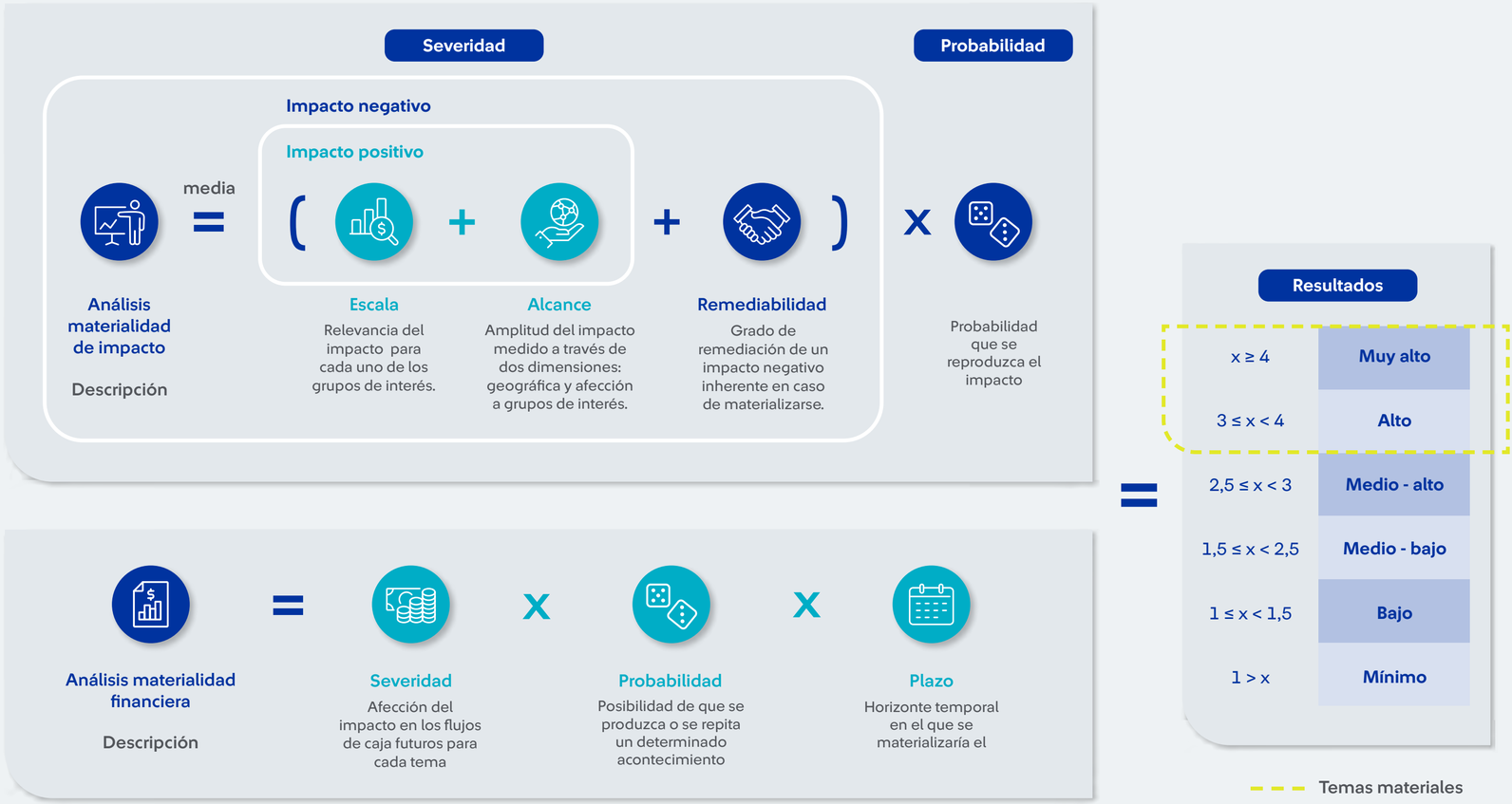
Mediante este ejercicio se unen los impactos desde la Compañía hacia el entorno, pero también considera aquellos aspectos que influyen de manera significativa en los resultados financieros de la empresa. Esta perspectiva permite combinar el análisis de los efectos derivados de la actividad, no solo a nivel interno, sino también desde el punto de vista de sus grupos de interés contribuyendo, de esta forma, a mejorar la toma de decisiones.

Utilizando las recomendaciones de Global Reporting Initiative (GRI) y del European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG), el listado de temas relevantes fue determinado como resultado de un análisis del entorno nacional e internacional, a través de revisión de prensa, un ***benchmarking*** de otros referentes de la industria financiera, además de la revisión de las principales tendencias en el sector y el análisis de la propia gestión de la Administradoras de Fondos de Pensiones.

Una vez que obtuvimos el listado de temas materiales, estos fueron priorizados bajo un análisis interno, en que participaron los colaboradores, el Directorio y las principales gerencias, con el objetivo de considerar con un mayor peso la opinión de aquellos grupos de interés externos con un nivel de relevancia superior. También se realizaron encuestas directas que culminaron con un ejercicio de priorización de cada tema material para cada uno de los grupos de interés con base en dos ejes: influencia e interés. Los resultados obtenidos proporcionaron una visión general de las expectativas de los diferentes grupos y permitieron identificar los temas relevantes. Con la información recopilada, obtuvimos la matriz de impacto.

Posteriormente, se analizó la materialidad financiera que consideró la severidad o afección del impacto en los flujos de caja futuros para cada tema, por la probabilidad y el plazo (horizonte temporal en el que se materializaría el impacto).

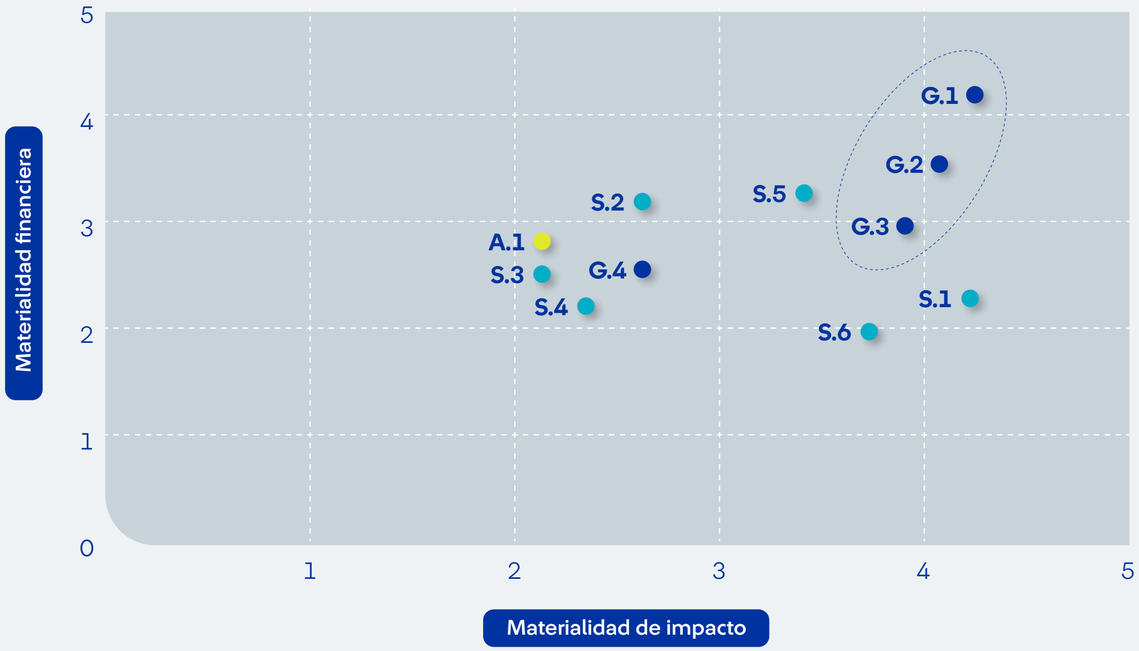
Para calcular la materialidad de impacto y financiera utilizamos las siguientes fórmulas:



Con los resultados de materialidad de impacto y materialidad financiera obtuvimos nuestra matriz de doble materialidad, cuyos resultados fueron validados por nuestro Gerente General.

A partir del ejercicio mencionado obtuvimos 11 temas materiales, y a continuación destacamos los cinco más relevantes en la gestión de nuestra Compañía.

MATRIZ DE DOBLE MATERIALIDAD



- **G.1.** Seguridad y calidad de los datos
- **G.2.** Digitalización
- **G.3.** Buen gobierno, transparencia y cumplimiento
- **S.4.** Economía y mercado laboral
- **S.1.** Calidad del servicio
- **S.2.** Protección a los clientes y asequibilidad a productos
- **S.6.** Colaboración solidaria con comunidades
- **G.4.** Inversión sostenible
- **A.1.** Cambio climático y gestión eficiente de la energía
- **S.2.** Gestión del talento
- **S.3.** Igualdad, inclusión y desarrollo de los trabajadores y en la cadena de valor

Principales temas materiales

La siguiente matriz de doble materialidad muestra la priorización de tema de materialidad financiera en el eje X y de materialidad de impacto en el eje Y.

Seguridad y calidad de los datos
Seguridad de la información y gobierno de datos. Entre los impactos: aumento de la confianza del cliente al garantizar la privacidad y seguridad de sus datos personales, cumplimiento de las regulaciones de protección de datos y reducción del riesgo de multas y sanciones.

Digitalización
Mejora en la eficiencia de los procesos. Entre los impactos: mejora de la eficiencia en los procesos y la calidad de la interacción con los grupos de interés a través de la digitalización.

Buen gobierno, transparencia y cumplimiento
Conducta empresarial: cultura corporativa, cumplimiento regulatorio, gestión de las relaciones con los proveedores. Entre los impactos: mejora de los niveles de confianza de los GGII por el cumplimiento ético. Pérdida de confianza por incumplimientos regulatorios debido a un débil sistema de gobierno.

Economía y mercado laboral
Condiciones del mercado laboral. Entre los impactos: generación de empleo y oportunidades económicas para la comunidad local. Disminución de ingresos de las principales líneas de negocio debido a un aumento en la informalidad laboral.

Calidad del servicio
Mejora en la satisfacción del cliente por el acompañamiento en el proceso de contratación y utilización de los productos y servicios. Entre los impactos: mejora en la satisfacción del cliente, especialmente en las etapas iniciales de la relación, puede conducir a una mayor retención de clientes. Esto impacta directamente en los flujos de caja futuros de la empresa, al reducir los costos de adquisición de nuevos clientes y al asegurar una base de clientes más estable.

Tema material

SEGURIDAD Y CALIDAD DE DATOS

[GRI 3-3, 418-1]

En AFP Capital la seguridad y calidad de los datos de nuestros afiliados y pensionados son prioridad, nos enfocamos en la transparencia y confianza en cada gestión.

La protección de datos de nuestros afiliados, pensionados y todos quienes se relacionan con nuestra empresa es crucial para salvaguardar su privacidad y prevenir el uso indebido de su información personal.

En diciembre de 2023 se implementó en Chile la Ley N° 21.719 de Protección de Datos Personales. Esta ley moderniza el marco normativo existente y se alinea con estándares internacionales, como el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea.

En este contexto nuestra empresa se adaptó a esta nueva regulación y durante el año 2024 se llevó a cabo un levantamiento con consultores externos para realizar un diagnóstico sobre la protección de datos personales, evaluando la estructura, políticas, información y bases de datos existentes. También implementamos planes de acción concretos y cambios documentales, incluyendo la planificación de migraciones y otros ajustes necesarios en las áreas de tecnología.

Durante 2024 destacan acciones que han permitido fortalecer la gestión de la seguridad de la información, así como la protección de los datos de cada grupo de interés correspondiente al manejo responsable de la información. Nos ocupamos de que, en el desarrollo de las actividades, los datos hayan sido suministrados, procesados, almacenados o transferidos por la entidad de forma segura en todo el ciclo de vida de estos, asegurando la integridad, disponibilidad y confidencialidad, junto con el cumplimiento de los requisitos legales, contractuales, regulatorios y/o normativos.

Nuestros preceptos también se acogen a una serie de normativas y leyes nacionales e internacionales, tales como: Ley N°19.628 sobre Protección de la Vida Privada, Ley N°21.663 Marco de Ciberseguridad e Infraestructura Crítica de la Información, Ley N°21.459 sobre Delitos Informáticos, NCG 278 Sistema de Gestión de Seguridad y Ciberseguridad de las AFP y los lineamientos del cuerpo normativo AFP Capital (políticas, normas estándares) y el modelo corporativo (regional) de Seguridad de la Información y Ciberseguridad (MCSIC).

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 el logro de las metas y objetivos de la organización. La ciberseguridad es un ámbito sumamente relevante, formando parte de los planes estratégicos de nuestra Compañía, por lo cual no sólo se cumple estrictamente con la legislación vigente, sino que se cuenta con protocolos y políticas que implican prácticas continuas de control y resguardo. Contamos con una Política de Seguridad de la Información y Ciberseguridad aprobada por el Directorio, que tiene por objetivo establecer los lineamientos en estas materias para preservar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información en AFP Capital, de sus afiliados, pensionados, colaboradores y proveedores.

Por otro lado, nuestra infraestructura de TI y sistemas de gestión de seguridad de la información han sido auditados por auditores externos en el último año fiscal.

Además, a la fecha contamos una Política de Seguridad de la Información y Ciberseguridad, revisada y aprobada por el Directorio en noviembre del año 2024, que tiene por objetivo establecer los lineamientos en estas materias para preservar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información en AFP Capital de sus afiliados, pensionados, colaboradores y de sus proveedores.

Durante 2024 no hubo reclamaciones relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente. Tampoco hubo reclamaciones de autoridades regulatorias fundamentadas recibidas relativas a violaciones de la privacidad del cliente ni casos identificados de filtraciones, robos o pérdidas de datos de clientes.

CIBERSEGURIDAD

A raíz de la creciente sofisticación de las amenazas cibernéticas y la importancia de proteger los activos tecnológicos y la información sensible de nuestra organización, la gestión estratégica de Riesgos de Ciberseguridad ha sido objeto central en la gestión de todo lo que realizamos en nuestra Compañía, con principal foto en aumentar el nivel de madurez de ciberseguridad, mediante el desarrollo e implementación de distintas capacidades basadas en buenas prácticas de un modelo de referencia internacional. Esto incluye la identificación, protección, detección, respuesta y recuperación ante incidentes de ciberseguridad.

Este enfoque nos permite mejorar nuestra postura de seguridad de la información y ciberseguridad, y además facilita el cumplimiento de requisitos normativos, junto con fortalecer la resiliencia cibernética y la eficiencia operativa, promoviendo constantemente una cultura de seguridad para preservar un entorno más robusto y confiable. Nuestro enfoque se basa en cinco pilares:



Uno de los principales focos de nuestra Compañía es promover la Ciber Cultura, por lo que se implementó una Mesa de Cultura y Sensibilización de Ciberseguridad que involucra a Personas, Externos y Clientes, mediante el desarrollo de tres ámbitos en particular:

Comunicación permanente

Facilitar una comunicación continua y efectiva sobre las mejores prácticas de ciberseguridad, promoviendo la difusión de información relevante y actualizada entre todos los miembros de la organización (internos y externos) y afiliados. Esto incluye la divulgación de alertas de seguridad, consejos prácticos y actualizaciones sobre las últimas amenazas cibernéticas, con el fin de mantener a los colaboradores y afiliados informados y alertas ante posibles riesgos.

Preparación práctica

Brindar oportunidades de capacitación y entrenamiento práctico en ciberseguridad para todos los niveles de la organización. Esto implica la realización de simulacros de ataques cibernéticos, sesiones de entrenamiento en identificación de amenazas y prácticas de seguridad digital, así como el desarrollo de habilidades técnicas y de conciencia situacional para garantizar una respuesta efectiva ante cualquier incidente de seguridad.

Gestión de consecuencias

Establecer un marco claro y coherente para la gestión de sanciones y consecuencias relacionadas con acciones riesgosas en materias de ciberseguridad. Esto incluye la definición de medidas disciplinarias proporcionales a la gravedad de las infracciones, así como la implementación de procedimientos justos y transparentes para investigar, reportar y mitigar cualquier acción de riesgo de seguridad.

Principales actividades 2024

- Simulacros de ***Phishing*** Ético: realizamos ejercicios controlados de ***phishing*** para evaluar la susceptibilidad de los empleados a caer en engaños y proporcionar retroalimentación para mejorar sus habilidades de detección de ***phishing***.
- Actividades de capacitación y simulación de crisis con el Directorio, comité ejecutivo y colaboradores. La consultora Deloitte dictó dos charlas de ciberseguridad para nuestro Directorio, esta misma fue realizada para el Comité Ejecutivo y también realizamos un taller de modelado de amenazas de ciberseguridad, este fue dirigido a nuestros principales ejecutivos.
- Inducciones, talleres y capacitaciones para diferentes niveles.
- Simulacros de ciber crisis: realizamos ejercicios tabletops para poder estar preparados, como Compañía, frente a un eventual incidente de seguridad.
- Campañas de comunicación: distribuimos materiales educativos, como boletines, infografías y videos, a través de varios canales de comunicación internos y externos. Estos materiales destacaron la importancia de la ciberseguridad y ofrecieron consejos prácticos para proteger la información personal y corporativa.
- Charlas y talleres: organizamos sesiones informativas y talleres interactivos para educar a los colaboradores sobre las mejores prácticas de seguridad y cómo identificar y responder a amenazas cibernéticas comunes: como el ***phishing*** y el ***malware***.
- Mes de la Ciberseguridad: se organizaron concursos y desafíos con premios para incentivar la participación y el aprendizaje activo sobre temas de ciberseguridad.

60
correos preventivos

40
ejercicios preventivos (97%)

1.200
colaboradores curso anual preventivo

PROTECCIÓN DE LA PRIVACIDAD

En AFP Capital protegemos la privacidad y seguridad de la información de todos nuestros afiliados, pensionados y proveedores, garantizando un manejo responsable y transparente de sus datos. La empresa mantiene informados a sus afiliados y pensionados sobre temas relevantes en materia de protección de datos, para que comprendan cómo resguardamos su información y qué medidas implementamos para garantizar la privacidad; con ello entregamos transparencia y confianza.

En nuestro sitio web se informa sobre cómo se recopilan, utilizan y protegen los datos personales, garantizando la transparencia y el respeto a la privacidad de los clientes. Además, se requiere consentimiento de los clientes para que decidan, entre otros aspectos, sobre cómo se recopilan, utilizan, conservan y procesan los datos privados y para solicitar que sus datos sean transferidos a otros proveedores de servicios.

Conozca nuestra Política de Privacidad y Seguridad **AQUÍ**

Tema material

INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN

[GRI 3-3]

En la Compañía vemos la innovación como un marco de trabajo dinámico y adaptable que no sigue una estrategia fija. En su lugar, se crea un plan táctico que acompaña a la estrategia organizacional en función de los objetivos mediante la innovación impulsada por nuestros equipos, introduciendo nuevas maneras de realizar tareas, pensar y obtener resultados con el propósito de diseñar continuamente mejores productos, servicios y procesos que impacten positivamente en la experiencia de los grupos de interés internos y externos, especialmente en la construcción de mejores pensiones y bienestar, que es nuestro propósito como AFP Capital.

Además, el impulso de la innovación en la práctica con los colaboradores involucrados en las iniciativas busca asegurar la transferencia de conocimientos. Esto significa garantizar que las capacidades se instalen y generen resultados concretos.

Actualmente, contamos con recursos para llevar a cabo desarrollos, pruebas y capacitaciones en innovación para los equipos.

DIGITALIZACIÓN DE SERVICIOS

En el año 2024 se desarrolló un plan de Digitalización de Servicios, el que comprendió numerosos proyectos, y cuyos objetivos se enfocaron en ser más eficientes y competitivos en la gestión de las diferentes áreas de cara a la entrega de nuestros servicios y con ello mejorar la experiencia de nuestros clientes.

A fines de 2023 se creó el área de Inteligencia Artificial (IA) y se comenzó a implementar en 2024. Para ello, se creó un equipo dedicado exclusivamente a levantar proyectos en esta materia con el objetivo de empujar iniciativas que se enmarcaran en: experiencia a nuestros afiliados y pensionados, productividad y eficiencia.

- 18 iniciativas y proyectos en ejecución
- 6 gerencias participando en desarrollos asociados
- 78% iniciativas se encuentran en producción

Foco en nuestros afiliados y pensionados

En calidad de atención, relacionado con digitalización, durante 2024 hubo un énfasis en las herramientas con IA y se invirtió en renovar nuestra asistente virtual a través del contact center. Se le añadieron características que, entre otros factores, pudieran entregar mayor claridad de entendimiento. La satisfacción de los usuarios fue de un 60%, un 100% más que en 2023, que fue de un 30%. Además, se aumentó la cantidad de atenciones.

También se realizó un importante rediseño del sitio web, tanto en lo público como en lo privado, que consideró la migración de la arquitectura y *framework* a una tecnología escalable.

Adicionalmente, destaca el proyecto Avatar, un asistente virtual que atiende a usuarios en forma digital. Gracias al aporte de la IA, este asistente virtual guía con la voz, permite sacar certificados y está operativo en 20 sucursales. También destaca la inauguración del centro de autoatención en Mall Arauco Maipú, una iniciativa inédita para atender a nuestros clientes en horarios extendidos y con acceso a todos sus trámites en forma fácil, segura y cómoda. Más información sobre estos proyectos se pueden revisar en el capítulo 1 de esta memoria.

Primera Hackathon

Con el fin de explorar nuevas alternativas en tecnologías de la información, en un mundo en constante cambio, buscar soluciones innovadoras y abordar los desafíos actuales y futuros desde diferentes perspectivas, en octubre se realizó en nuestra Compañía la primera Hackathon. En este evento sin precedentes, los participantes se reunieron en equipos para abordar un desafío tecnológico de negocio, aplicando sus habilidades en datos, analítica y ciencia de datos.

El objetivo de esta iniciativa, además de mantener la competitividad de la empresa y ser parte del futuro, fue crear soluciones innovadoras y funcionales a problemas específicos en un ambiente de creatividad y fomentando la colaboración entre diferentes áreas.





Cercanía con afiliados y pensionados

Nos dedicamos a construir y mantener relaciones sólidas y de confianza con nuestros afiliados y pensionados, asegurándonos de que estas perduren en el tiempo.

En AFP Capital nuestros afiliados y pensionados son prioridad, y se encuentran en el centro de nuestro propósito. En la práctica diaria, escuchamos activamente, a través de nuestros canales digitales y distintos medios de contacto, sus necesidades, mostrando un genuino interés en comprender qué es lo más importante para ellos. Estos requerimientos son el motor de nuestras decisiones y de nuestras acciones.

Trabajamos para anticiparnos a sus expectativas, alineando nuestras herramientas y servicios para brindarles soluciones que realmente marquen la diferencia en sus vidas. Para ello, actualizamos de manera permanente nuestra oferta de valor, incorporando nuevos e innovadores servicios, generando contenido fácil de entender y disponible en diversas plataformas. Además, mantenemos una observación constante del entorno y los mercados para adaptarnos y seguir entregando el mejor servicio posible. Este enfoque refleja nuestra cultura basada en la adaptabilidad y en el uso de información precisa.

Sumado a lo anterior, buscamos instancias de diálogo con diferentes actores que permitan, juntos, construir un mejor sistema de pensiones.

Tema material

CALIDAD DEL SERVICIO
[GRI 3-3]

En el contexto de los compromisos que asumimos en nuestra Política de Derechos Humanos - cuyos contenidos son desarrollados en sección Gestión de Talentos - la relación con los afiliados y pensionados es fundamental. Este enfoque nos guía hacia prácticas que promuevan el respeto, la igualdad y la dignidad en cada aspecto de nuestra operación.

Reconocemos que una comunicación transparente y clara sobre los productos y servicios es esencial para construir confianza y evitar cualquier tipo de desinformación o malentendido que pueda derivar en consecuencias legales y repercusiones para nuestra imagen.

También dedicamos especial atención a salvaguardar el derecho a la privacidad de nuestros afiliados y pensionados. Implementamos medidas robustas para prevenir ciberataques, pérdida de datos sensibles o fugas de información que puedan comprometer su confianza en nuestra institución. De este modo, reforzamos la integridad de nuestras relaciones, protegemos nuestra reputación y aseguramos un servicio confiable que responde a los más altos estándares.

A lo largo del tiempo, nuestra Compañía ha centrado el acompañamiento hacia los afiliados y pensionados basándose en tres pilares fundamentales: simpleza, cercanía y transparencia.

Para alcanzar estos objetivos, cada canal de atención, incluyendo call center, sucursales, sitio web y las comunicaciones que mandamos desde diversas plataformas, tales como correos electrónicos, SMS, chatbots, WhatsApp, entre otros, son evaluadas periódicamente con el fin de implementar mejoras continuas e incluso nuevos e innovadores servicios.

Nuestro compromiso también contempla ofrecer los mejores estándares de calidad de servicios. En esta línea de gestión logramos reacreditarnos con las certificaciones internacionales ISO 9.001 y 10.002, siendo los únicos en la industria. Esto nos permite mantener el servicio entregado en los diversos canales alineado a las mejores prácticas internacionales. Parte de este logro se debe a la formación continua que reciben los ejecutivos de servicios en normativas, asesoría y habilidades interpersonales, lo que garantiza un servicio de excelencia y una experiencia positiva para nuestros usuarios.

COMUNICACIÓN CON AFILIADOS Y PENSIONADOS

Estamos comprometidos con mantener informados a nuestros afiliados y pensionados, y para ello hemos definido diversos tipos de comunicaciones. Las primeras, se tratan de comunicaciones recurrentes, las cuales son principalmente normativas o transaccionales, como es el caso del aviso de disponibilidad de la cartola cuatrimestral en nuestro sitio web, la cual se actualiza cada cuatro meses. Las segundas son



comunicaciones de carácter estacional, asociadas a procesos puntuales que se desarrollan durante el año calendario y que requieren de asesoría, como por ejemplo operación renta o beneficios asociados a productos voluntarios. Finalmente, las comunicaciones asociadas al ciclo de vida de nuestros afiliados y pensionados. Entre estas últimas se encuentran la bienvenida a AFP Capital y el seguimiento al trámite de su pensión. Lo anterior, con el fin de acompañarlos a lo largo de su vida y en cada etapa relevante, con información oportuna y una asesoría diferenciadora.

Nuestras comunicaciones se desarrollan en un proceso riguroso que aborda desde la generación y el diseño hasta el envío de los diversos contenidos, adaptándolos a los distintos canales y plataformas. Cada contenido cuenta con la validación de nuestra área legal para asegurar que sea de calidad, relevante y cumpla con la normativa.



NIVEL DE SATISFACCIÓN Y RECOMENDACIÓN

La evaluación continua forma parte integral de nuestros procesos, especialmente en lo que respecta a nuestros afiliados y pensionados. Las dos principales métricas son satisfacción transaccional (VOC) y recomendación (NPS).

Con la medición transaccional podemos entender el nivel de satisfacción y las brechas de los distintos canales de atención, obteniendo feedback respecto de las transacciones que realizaron y sus opiniones de la atención y asesoría recibidas para así poder identificar potenciales oportunidades de mejora o nuevos servicios a desarrollar. La medición del NPS busca entender la percepción de los afiliados y pensionados respecto de AFP Capital, independiente si estos hayan transaccionado o no, ya que evalúan la experiencia y conexión emocional con nuestra Compañía.

Ambas mediciones son monitoreadas continuamente para obtener una mejora continua de la experiencia de nuestros afiliados y pensionados.

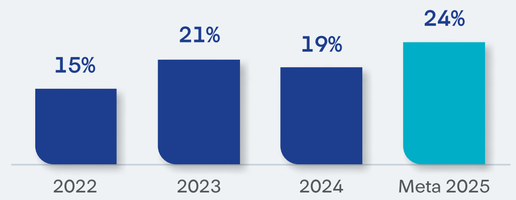
El año 2024, el nivel de satisfacción transaccional (VOC) de nuestros afiliados alcanzó un 73%, destacándose especialmente la asesoría entregada y la calidad de la atención en los canales presenciales. En cuanto al NPS, registró un 19%, valorando positivamente la información proporcionada, la transparencia, la atención y eficiencia en las respuestas.

Por otro lado, al analizar específicamente a nuestros pensionados, el nivel de satisfacción transaccional registró un 80%, con una alta apreciación de la información recibida y la atención de nuestros ejecutivos. En términos de NPS, los pensionados alcanzaron un 57%, destacando positivamente la información proporcionada, la atención, la amabilidad y la capacidad de respuesta.

Durante el periodo, y con el fin de mejorar las experiencias de nuestros afiliados y pensionados, dados los hallazgos en VOC y NPS, realizamos un estudio donde profundizamos en sus necesidades, lo que valoran y sobre todo las brechas de experiencia donde debemos mejorar, para lograr resultados de calidad. Hemos aplicado inteligencia artificial (IA), lo que nos permitió una mejor categorización de las preguntas realizadas en los distintos estudios, además, de ser más eficaces en la detección de situaciones emergentes y recurrentes que pueden estar afectándolos.

73% Nivel de satisfacción de nuestros afiliados (VOC)

NPS



Tema material

PROTECCIÓN A LOS CLIENTES Y ACCESIBILIDAD A PRODUCTOS

[GRI 3-3]

Para cumplir nuestro propósito de acompañar a nuestros afiliados y pensionados a construir su bienestar financiero y mejorar sus pensiones, es que hemos definido que ser parte de un mejor sistema de pensiones es entregar nuestra expertise y conocimiento, a través de la generación de diversas instancias de diálogo y conversación.

Ejemplo de lo mencionado es la realización de tres conversatorios en alianza con el Diario Financiero, el cual es coordinado desde la Gerencia de Comunicaciones y Sostenibilidad para facilitar que la Compañía participe en los debates nacionales sobre temas relacionados con el sistema de pensiones y mercado de capitales.

STREAMING

Para mantener informados a los diferentes grupos de interés, nuestro Gerente General, junto a otros ejecutivos de la Compañía, nos enseñan e informan sobre los temas relacionados con los ahorros, inversiones, rentabilidad, actualidad, cambios normativos y pensiones, y también realizamos streamings.

Durante 2024 y luego de siete años desde el inicio de esta iniciativa, los streamings de AFP Capital se consolidaron como una plataforma pionera y única en la industria, la que es valorada por los afiliados, pensionados y personas en general como un medio confiable a la hora de informarse sobre sus ahorros y las temáticas relacionadas a estos. El promedio de visualizaciones en 2024 superó los tres millones de personas, mientras que la satisfacción se mantiene al alza con un promedio del 89%.

	2024					
N° Streamings	44	45	46	47	48	49
N° reproducciones	2.222.951	2.470.850	3.894.196	4.652.764	4.264.740	5.047.725
% satisfacción	89%	88%	89%	91%	89%	90%
Interacción en chat	833	287	1812	889	323	721

Más de 3.000.000 Reproducciones de streamings.

Conozca más sobre reproducciones de streamings **AQUÍ**

CAPITAL PLAY

A través de streamings interactivos, podcasts y artículos, los usuarios pueden informarse en nuestra plataforma digital Capital Play sobre temas como la reforma previsional, el comportamiento de los multifondos y estrategias de inversión. Incluye contenido educativo y de entretenimiento, con el fin de proporcionar información valiosa y accesible para ayudar a los afiliados a tomar decisiones informadas sobre sus ahorros y pensiones.

Conozca más sobre Capital Play **AQUÍ**

INCLUSIVIDAD

En AFP Capital, las personas que se encuentran con discapacidad auditiva y/o visual, así como quienes tienen movilidad reducida, cuentan con un servicio inclusivo en todas nuestras sucursales. Las iniciativas incluyen folletos adaptados con microcódigos para ser leídos con un lápiz parlante (lápiz Roy), que incluyen descripción de atributos de AFP Capital (disponible en braille), programa hablemos de pensiones, trámite de herencia, vejez/vejez anticipada, bono de reconocimiento, asignación familiar y sobrevivencia, además de programas de educación previsional con un propio protocolo de atención y un conjunto de ejecutivos preparados para entregar orientación y asesoría en lenguaje de señas.

6.838
total de atenciones inclusivas

426.146
total de atenciones generales

	2023	2024
Promedio satisfacción atención inclusiva	87%	89%

Tema material

Gestión del talento

[GRI 3-3]

Fomentamos un entorno de trabajo en el que los colaboradores puedan desarrollar sus capacidades y su máximo potencial en un ambiente en el que se sientan valorados y motivados.

Como parte esencial de nuestra estrategia buscamos asegurar que la Compañía cuente con colaboradores con las habilidades y capacidades necesarias, presentes y futuras, para alcanzar nuestros objetivos de corto y largo plazo. Para ello realizamos un trabajo sistemático de atracción, desarrollo, motivación y fidelización de colaboradores, a través de una cultura organizacional que nos caracteriza y diferencia, y una oferta de valor hacia nuestros colaboradores que sea competitiva.

CULTURA ORGANIZACIONAL

En nuestra Compañía promovemos una cultura centrada en el propósito y orientada desde el cliente; con valores y principios que nos exijan un actuar ético; una cultura dinámica y flexible, y que busca la excelencia y la consecución de resultados extraordinarios, siempre a través de su mayor diferencial: las personas.

La cultura es nuestra personalidad y la concebimos como el conjunto de elementos que son comunes a quienes somos parte de la organización y que, a la vez, respeta y se enriquece desde las diferencias y complementos de los negocios, los países y los individuos. Está íntimamente relacionada con nuestra estrategia y forma parte de las decisiones: hacia dónde orientamos los esfuerzos, cómo nos relacionamos y qué comportamientos son aceptados.

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

PILARES DE LA CULTURA

1. **Foco en el cliente: este es nuestro propósito**
   Nos esforzamos por construir relaciones sólidas, conectadas con las necesidades de cada cliente, desde nuestras propias capacidades; basados en la cercanía, empatía y asertividad, para generar confianza y beneficio común.



2. **Actuar ético**
   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.

3. **Excelencia en resultados: ser cada vez mejores**
   Nos mueve el deseo de aprender, superarnos, priorizar, analizar y actuar en equipo, para alcanzar los mejores resultados y elevar nuestros estándares.

4. **Dinamismo y flexibilidad: nos adaptamos a las oportunidades**
   Actuamos con agilidad, somos proactivos, curiosos, flexibles, retamos el status quo, buscamos adaptarnos para atender y maximizar las oportunidades internas y del entorno.

5. **Las personas: nuestro mayor diferencial**
   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.



Dentro de esta cultura organizacional que nos diferencia, ofrecemos una oferta de valor hacia nuestros colaboradores que sea competitiva. Esta oferta contiene cuatro grandes pilares:

1 Desarrollo

SOMOS TU MEJOR COMPAÑÍA ¡Para crecer!

Te acompañamos:

- En tu aprendizaje y desarrollo.
- Valorando lo que haces.
- Dándole un sentido distinto a tu trabajo.

2 Compensaciones

SOMOS TU MEJOR COMPAÑÍA ¡Para valorarte!

Te acompañamos:

- Con una contribución justa
- Siendo competitivos
- Retribuyendo tus logros

3 Bienestar

SOMOS TU MEJOR COMPAÑÍA ¡Para estar bien!

Te acompañamos:

- Cuidando tus emociones.
- Cuidando tu bolsillo.
- Cuidando tu salud.

4 Flexibilidad

SOMOS TU MEJOR COMPAÑÍA ¡Para adaptarnos al futuro!

Te acompañamos:

- Con nuevas tecnologías.
- Con nuevos espacios.
- Con una cultura distinta y que se adapta al cambio.

DESARROLLO DE TALENTOS

Dentro del pilar de desarrollo, las oportunidades de aprendizaje y capacitación continua son un elemento central para la evolución constante de nuestra compañía. Es la fuente de reconversión que se necesita de cara a los distintos cambios que ocurren y seguirán ocurriendo, y a la vez nos permite contar con una base sólida de relacionamiento con nuestros afiliados, pensionados y diferentes grupos de interés. Nos motiva fomentar la adquisición de nuevas habilidades en el marco de la industria, así como competencias relacionadas con los debates y tendencias en el contexto de las pensiones, como en el desarrollo de nuevos escenarios, como lo es la inteligencia artificial.

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN
(GRI 404-1, 404-2)

Nuestra Política de Formación estableció para 2024 como focos de capacitación y desarrollo temas tales como nuevas metodologías de trabajo, robotización, analítica, liderazgo, conocimiento de ventas, autoconciencia, pensamiento crítico, innovación y autodesarrollo, en instancias presenciales, en plataformas de aprendizaje (Crehana, Udemy y LinkedIn Learning) y a través de becas de estudio, entre otros.

Se capacitó al 100% de los colaboradores 775 hombres y 501 mujeres (esta data incluye tanto las personas que ingresaron como las desvinculadas durante el 2024) con una inversión promedio por empleado de $922.356. Las horas dedicadas a la capacitación y desarrollo de cada colaborador en 2024 fue de 59,6 y el importe gastado por persona fue de $500.271.

Estas son algunas de las instancias de desarrollo que se llevaron a cabo durante el 2024, a través de distintos formatos y medios:



PROGRAMA	DETALLE	ALCANCE N° DE PERSONAS	ASISTENCIA %
Crehana	Plataforma de microlearning asincrónica que permita 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.	300	100
Comunidades	Programa voluntario que busca generar espacios de aprendizaje social y democratización del conocimiento de temas definidos y requeridos por la compañía: agilismo, innovación, científicos ciudadanos, robotización y automatización de procesos, y diseño y experiencia de usuario. El objetivo que buscar este programa es habilitar a colaboradores en dichos conocimientos y generar en ellos un rol amplificador en sus respectivas áreas y procesos.	54	85
Programa Becas	Programa de crecimiento profesional de los colaboradores, a través de un apoyo económico y facilitando 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.	47	100
Inglés	Programa focalizado de entrenamiento del idioma, orientado a aquellos colaboradores que por su cargo y funciones requieren manejo fluido de inglés, 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.	44	100
Programa Talentos	Programa que busca identificar y transformar a aquellos colaboradores con alto potencial de desarrollo para enfrentar los actuales y futuros desafíos de la compañía, acelerando su desarrollo personal y profesional mediante reconversión de capacidades, instancias de formación y acciones de autoconocimiento.	20	92
Programa Liderazgo CG	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.	32	85
Programa Liderazgo	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.	172	80
Malla Comercial	Tiene como objetivo incorporar modelos nuevos de asesoría comercial para entregar más y mejores herramientas para quienes se desempeñan en esta área.	510	80
Malla de Servicio	Busca nivelar y fortalecer el conocimiento normativo y operacional a los colaboradores que están frente al cliente en las áreas de servicio.	245	87

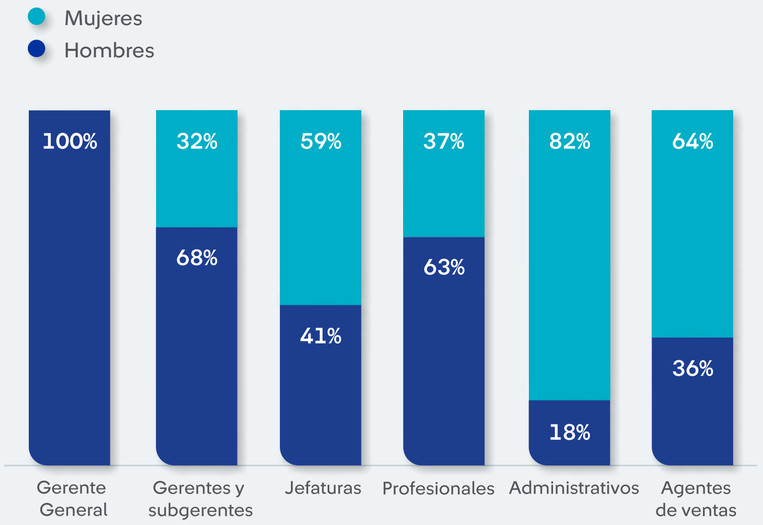
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

(GRI 404-3)

Como parte del desarrollo de nuestros colaboradores se realizan anualmente evaluaciones de gestión de desempeño al 100% de ellos. Siendo una herramienta esencial para el crecimiento de los equipos y, por tanto, de nuestra organización. Nos permite reconocer los logros, identificar áreas de mejora y alinear los objetivos individuales con nuestro propósito.

Al fomentar una cultura de retroalimentación constante, potenciamos el talento de nuestros colaboradores, asegurándonos de ofrecer un servicio de excelencia a nuestros afiliados y pensionados, y es también una oportunidad de fortalecer el compromiso mutuo y crecer juntos.

Porcentaje de colaboradores con evaluaciones de desempeño por tipo de cargo



Total evaluados

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Año Reporte	424	620	1.044
% Año Reporte	41%	59%	100%

* La información considerada para desempeño 2024 incluye la dotación de AFP Capital de diciembre 2024 y personas que hayan ingresado a la compañía antes del mes de octubre.

La evaluación considera los siguientes criterios: Personas con contrato indefinido, que se hayan incorporado a la compañía hasta el 30 de septiembre y personas con Licencia Médica prolongada.

FLEXIBILIDAD LABORAL

El pilar de Flexibilidad, dentro de la oferta de valor hacia colaboradores, es un elemento clave dentro de nuestra compañía. Desde que se implementó la cultura de trabajo flexible en 2018, hemos ido ajustando y actualizando nuestros modelos según las nuevas realidades que vivimos y las tendencias que van apareciendo. Por consiguiente, transitamos de siete modalidades de trabajo a tres, las cuales quedaron de la siguiente manera durante el periodo:

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

CLIMA LABORAL

Dentro del pilar de Bienestar se mide el nivel de satisfacción de los colaboradores, el propósito que perciben en su trabajo, su grado de felicidad, entre otras variables, a través de encuestas periódicas (pulsos) que nos entreguen esta información. Este proceso nos permite obtener una visión integral de su estado emocional y profesional, identificando áreas de mejora y puntos fuertes.

El enfoque principal de estos instrumentos es medir el compromiso y bienestar de nuestra fuerza laboral. Al evaluar estos indicadores, podemos implementar acciones específicas para mejorar el entorno laboral y fomentar un ambiente positivo. Nuestro objetivo es crear una cultura organizacional en la que los empleados se sientan valorados y motivados, promoviendo su desarrollo personal y profesional. Esto, a su vez, contribuye a alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa.

En 2024 se obtuvo el máximo nivel de compromiso, satisfacción y bienestar, con una puntuación neta del promotor de los empleados (eNPS) de 86,03%.

ENCUESTA	OBJETIVO	RESULTADO
Encuesta Felicidad en el Trabajo (Pulso Organizacional)	Evalúa trimestralmente aspectos fundamentales que impactan en la felicidad laboral de los colaboradores.	84% muy feliz o feliz laboralmente 90% muy satisfecho o satisfecho con sus líderes.
Clima laboral	Mide cada dos años el clima laboral al interior de los equipos en diferentes dimensiones.	86% de compromiso de los colaboradores con la compañía. *
Encuesta servicio	Mide anualmente la satisfacción de los usuarios con relación a los servicios prestados por las diferentes áreas de la compañía.	4,3 de satisfacción general (escala de 1 a 5).

* El objetivo para este reporte era de 85%.

BENEFICIOS
(GRI 401-2)

También dentro del pilar de Bienestar, los beneficios que ofrecemos en nuestra compañía están fundamentados en nuestro firme compromiso de garantizar el bienestar integral de los colaboradores. Esto incluye cuidar de su salud física, fomentar su bienestar emocional y proporcionar estabilidad financiera. Nuestra misión es crear un ambiente laboral donde cada empleado se sienta valorado y apoyado en todas las facetas de su vida, promoviendo así un entorno productivo y sostenible. Las áreas que incluyen estos beneficios son:

- **Bienestar físico:** prevención enfermedades, chequeos preventivos, actividades deportivas, alimentación saludable, feria de calidad de vida, charlas y otros.
- **Emocional:** apoyo psicológico, reembolsos de sesiones, telemedicina gratuita, charlas y talleres de relajación y manejo de estrés.
- **Financiero:** además de los beneficios contractuales, como bonos y aguinaldos, ofrecemos asesorías personalizadas para resolver problemas económicos y educación financiera.

Complementariamente, contamos con celebraciones (Fiestas Patrias, Navidad, Halloween), beneficios y permisos contractuales, asignaciones y becas de estudio, entre otros. Además, la empresa cuenta con instalaciones y beneficios de lactancia materna, ubicadas en el edificio corporativo.

Entre las actividades de 2024 destacan la Feria de Calidad de Vida realizada en abril, el Mes de Trabajador en mayo y el Campeonato Deportivo en octubre.

Para el caso de los programas de apoyo, se realizan frecuentemente charlas que fomentan la salud y el bienestar, las cuales quedan grabadas en la intranet corporativa.

En materia de promoción de la salud no relacionada con el trabajo, la empresa otorga beneficios tales como la atención médica en línea Teledoc, acompañamiento de telemedicina, sistema de huella reembolso automático (Imed) y seguros de salud y de vida catastrófico.

RECONOCIMIENTOS

Destacamos el compromiso de nuestros colaboradores con los principios que sustentan nuestra organización. Para ello se otorga, dos veces en el año, un reconocimiento público a los colaboradores que demuestran, entre otros aspectos, valores de equidad, respeto, transparencia y responsabilidad.

Durante 2024 se galardonó a más de 200 colaboradores por el cumplimiento de metas comerciales, su espíritu de servicio, impulso de proyectos destacados y premios a la trayectoria.

SINDICATOS
[GRI 2-30]

Los colaboradores que están cubiertos por convenios de negociación colectiva corresponden a un 42,17%. Para los empleados que no están sindicalizados, sus condiciones laborales se mantienen conforme a lo señalado en sus contratos de trabajo, reglamento interno y a las políticas implementadas por la compañía y la oferta de valor disponible para todos quienes hacen parte de nuestra empresa.







AVISOS SOBRE CAMBIOS OPERACIONALES
(GRI 402-1)

Sobre la cantidad mínima de aviso que se suele dar a los empleados ante algún cambio significativo que podría afectar de forma considerable sus funciones, si bien no está definido en una política, sí existe un lineamiento de trabajo que estipula un Plan Comunicacional Escalable. Este va comunicando los cambios a los colaboradores según su cargo e impacto del cambio en sus roles. Dependiendo de este flujo, las comunicaciones en general se dan con entre uno y siete días de anticipación. Para esto se consideran reuniones con los líderes y correos informativos comentando cambios, objetivos y nuevas estructuras.

DOTACIÓN
(GRI 405-1)

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Empleados	742	491	1.233
%	60	40	100

Género

	MUJERES	HOMBRES
Gerente General*	0	5
Gerentes y subgerentes	13	23
Jefaturas	79	54
Profesionales	147	166
Administrativos	168	40
Agentes de ventas	335	203
Total	**742**	**491**

Antigüedad

	>5 AÑOS	5 A 10 AÑOS	>10 AÑOS
Gerente General*	0	2	3
Gerentes y subgerentes	2	11	23
Jefaturas	29	38	66
Profesionales	170	92	51
Administrativos	101	48	59
Agentes de ventas	271	167	100
Total	**573**	**358**	**302**

Nacionalidad

	CHILENOS	EXTRANJEROS
Gerente General*	4	1
Gerentes y subgerentes	36	0
Jefaturas	129	4
Profesionales	300	13
Administrativos	191	17
Agentes de ventas	533	5
Total	**1193**	**40**

Edad

	<30	30-50	>50
Gerente General*	0	3	2
Gerentes y subgerentes	0	28	8
Jefaturas	1	104	28
Profesionales	77	196	40
Administrativos	23	118	67
Agentes de ventas	4	279	255
Total	**105**	**728**	**400**

* La clasificación de la categoría Gerente General, considera al CEO más los Vicepresidentes.



SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES

(GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7]

La salud y seguridad de los trabajadores es crucial, porque garantiza un entorno laboral libre de riesgos, protegiendo así a los empleados de posibles accidentes y enfermedades. Un ambiente de trabajo seguro y saludable no solo salvaguarda su bienestar físico y mental, sino que también fomenta la productividad y el compromiso, reduce el ausentismo y minimiza los costos relacionados con incidentes laborales.

Para proteger a nuestro equipo a lo largo del país, nuestra empresa ha implementado un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que abarca evaluaciones de riesgos y peligros, con el fin de identificar posibles fuentes de daño en el entorno laboral. El plan de trabajo se desarrolla en función de una matriz de riesgos que señala los peligros y evalúa las amenazas laborales, priorizando e integrando planes de acción con objetivos cuantificados para abordar esos riesgos. Cada actividad es verificada y contribuye al porcentaje de cumplimiento del plan en un periodo anual.

Nuestro plan incluye acciones para prepararse y responder ante emergencias. Este apartado detalla distintos tipos de emergencias y se orienta a entrenar y capacitar a nuestro equipo mediante actividades como simulacros de evacuación preventiva. Además, se evalúa trimestralmente el avance en la reducción y prevención de problemas de salud y riesgos, permitiendo rediseñar actividades que no generen el impacto esperado.

Realizamos inspecciones internas planificadas en nuestras instalaciones para verificar temas de infraestructura que puedan ocasionar accidentes y también observar conductas de seguridad. Asimismo, el plan contempla capacitaciones en SST dirigidas a empleados y otras partes relevantes, con el objetivo de crear conciencia y reducir incidentes operativos de salud y seguridad. En estas capacitaciones se abordan casos de accidentes anteriores, para enfocarnos en prevenir su repetición.

En 2024, nuestra tasa de fatalidad y de enfermedades profesionales fue 0, la tasa de accidentabilidad fue de 0,51, con 258 días perdidos. Tasa de siniestralidad 2024 corresponde a 21,76.

COMITÉS PARITARIOS

De acuerdo con nuestra legislación, los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, integrados por colaboradores elegidos por votación, son los encargados de representar a los trabajadores en estas materias ante la empresa. Gracias a esta instancia formal se actualiza, en reuniones mensuales o cuando sea necesario, la información relativa a la gestión de higiene y seguridad.

FORMACIÓN

En cuanto a la capacitación en salud y seguridad, la compañía ofrece cursos de prevención de riesgos durante la inducción de bienvenida de todos los colaboradores. Además, para todos, implementa un plan de formación integral que abarca la prevención de riesgos, capacitaciones formales para situaciones de emergencia, instrucción en el uso y manejo de extintores y medidas preventivas específicas para el teletrabajo.

Tema material

Igualdad, inclusión y desarrollo de los trabajadores en la cadena de valor

[GRI 3-3]

En AFP Capital promovemos la diversidad, equidad e inclusión como pilares fundamentales de nuestra cultura organizacional. Valoramos las diferencias individuales y creemos que la variedad de perspectivas y experiencias enriquece nuestro entorno laboral. Fomentamos la equidad, asegurando que todos los colaboradores tengan las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo, sin importar su género, origen étnico, edad o cualquier otra característica personal.

Siguiendo los lineamientos de la Política de Inclusión y Diversidad de nuestro accionista SURA Asset Management, nuestro Código de Ética y Conducta de AFP Capital y la Política de Talento Humano, nos esforzamos por crear un ambiente inclusivo, donde cada miembro del equipo se sienta valorado, respetado y apoyado. Nuestro compromiso con estos principios no solo mejora el bienestar de nuestros colaboradores, sino que también impulsa la innovación y el desempeño organizacional. Al trabajar juntos en un entorno diverso e inclusivo, fortalecemos nuestra capacidad para responder a las necesidades cambiantes de nuestros clientes y la sociedad.

EQUIDAD DE GÉNERO

La inclusión del Grupo SURA en el Índice de Equidad de Género de Bloomberg es de gran importancia para AFP Capital, ya que refuerza su compromiso con la igualdad de género y la diversidad en el lugar de trabajo. Esta distinción no solo mejora la reputación de la empresa, sino que también atrae y retiene talento diverso, fomenta un ambiente laboral inclusivo y promueve la innovación. Además, al alinearse con los estándares globales de equidad de género, AFP Capital demuestra su responsabilidad social y su dedicación a prácticas empresariales sostenibles y justas.

Conozca más sobre el Índice de Equidad de Género de Bloomberg **AQUÍ**

REMUNERACIÓN
(2-20)

Nuestro proceso de diseño de políticas de remuneración y su determinación incluye una política de compensación que define la estructura salarial y los rangos de competitividad máxima y mínima según el nivel del puesto. Para las posiciones ejecutivas, el equipo de Talento Humano elabora una propuesta que es revisada y aprobada por el Gerente General. En el caso de las posiciones no ejecutivas, el equipo de Talento Humano establece la remuneración basándose en el nivel del puesto, las responsabilidades, la competitividad externa y la equidad interna.

Anualmente se considera la actualización de información de rentas de mercado relevantes adquiridas a empresas especializadas y referentes locales e internacionales con el objetivo de determinar una banda salarial adecuada para cada escala, según las homologaciones basadas en descriptores de cargo y nivel HAY (nivel salarial para valoración de cargos).

Nuestra política de compensaciones entrega sus lineamientos sin sesgo de género para la valoración de cargos, definición de escala salarial, asignación de renta y administración salarial.

Con relación a colaboradores por debajo del nivel de alta gerencia, nuestra empresa ofrece programas de incentivo a largo plazo (ILP). Este esquema tiene entre sus indicadores y metas trienales un indicador relacionado con sostenibilidad, el cual se vincula, entre otros aspectos, al Dow Jones Sustainability Index (DJSI) y la política de inversión ASG.

DISCRIMINACIÓN Y ACOSO LABORAL
(GRI 406-1)

Las políticas contra el acoso laboral y la discriminación son esenciales para garantizar un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y equitativo, promoviendo el bienestar y la productividad de todos los empleados. En AFP Capital, junto a las normativas que establece la legislación vigente, contamos con una Política de Acoso Laboral y Sexual que sigue los lineamientos

legales establecidos en nuestro Código del Trabajo y el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad.

En ella se establece el protocolo de prevención de conductas de acoso y violencia en el trabajo, prohibiendo el acoso laboral y sexual y la discriminación. Incluye también procesos para reportar incidentes y determinar medidas correctivas o disciplinarias adoptadas en caso de los comportamientos mencionados.

Durante 2024 no se presentaron denuncias por casos de discriminación en el trabajo. Hubo tres casos de acoso y se resolvieron aplicando el procedimiento regulado conforme a la Ley N°21.643 (Ley Karin).

Adicionalmente, y con el fin de prevenir y reforzar los contenidos de esta nueva legislación, se realizaron talleres y charlas tanto a personal interno, alcanzando un 100% de la dotación, como a asesores externos.

También se actualizaron los procedimientos y protocolos de investigaciones internas para ser enviadas las conclusiones a la Inspección del Trabajo. Además, se tomaron medidas para proteger a los empleados en casos de violencia en el trabajo por parte de clientes agresivos.

DERECHOS HUMANOS
(GRI 2.23, 408-1, 409-1)

Desde el año 2024 contamos con una Política de Derechos Humanos de la AFP, aprobada por el Directorio, donde reconocemos y respetamos los DD.HH. y libertades reconocidas internacionalmente, incluyendo la Carta Internacional de los Derechos Humanos que abarca la Declaración Universal de los DD.HH., el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Esta política influye en nuestras interacciones con afiliados, pensionados, accionistas, colaboradores, proveedores y demás grupos de interés, sin excepción, que mantienen una relación con la compañía.

Nuestro compromiso con los derechos humanos, enmarcado en las políticas de SURA Asset Management, incluye la implementación de un plan de trabajo que abarca desde las responsabilidades iniciales adquiridas hasta la aplicación del proceso de debida diligencia.

La política incluye el compromiso contra la trata de personas, el trabajo forzado y el trabajo infantil. Protege la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, a la libertad de expresión, creencias y religión. También se garantiza la igualdad en el pago de salarios entre colaboradores por un trabajo de igual valor, sin distinguir su género, orientación sexual, raza, color, religión, nacionalidad, opinión política, origen social o cualquier otra condición, como la discapacidad, la edad, estado civil, estado de embarazo, situación familiar, estado de salud y/o lugar de residencia.



Establece además que AFP Capital rechaza todo tipo de discriminación y trato desigual en el ambiente laboral y no coacciona o intimida a ningún colaborador, ni se vale de manipulación, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración con el fin de retener a sus colaboradores. También ofrece, de acuerdo con la legislación vigente, condiciones de trabajo dignas a sus colaboradores, respetando sus horarios de trabajo, momentos de descanso, vacaciones, equilibrio con su vida familiar y personal.

Debida diligencia
En el marco de compromisos asumidos por el Grupo SURA en relación con derechos humanos, AFP Capital llevó a cabo un proceso de debida diligencia, identificando 21 riesgos que abarcan 10 DDHH y afectan a seis grupos de interés. No se identificaron riesgos críticos.

Conozca nuestra Política de Derechos Humanos **AQUÍ**

Gestión de proveedores

Mediante un enfoque colaborativo y alianzas estratégicas a largo plazo con nuestros proveedores, impulsamos una gestión sostenible de nuestra cadena de valor.

La colaboración con proveedores es clave para optimizar nuestros procesos internos y mejorar la calidad de los productos y servicios que ofrecemos a nuestros afiliados y pensionados. Son aliados fundamentales para alcanzar nuestras metas, por lo que buscamos construir relaciones sólidas y a largo plazo con ellos.

Contamos con una estrategia de gestión de proveedores que guía las actividades destinadas a optimizar el valor de nuestras alianzas, minimizando al mismo tiempo los riesgos y garantizando el buen funcionamiento de la cadena de suministro. Fomentamos una comunicación abierta y transparente, lo que permite resolver dudas e inconvenientes de manera ágil, fortalecer la confianza y promover una colaboración productiva.

Nuestra Política de Compras establece criterios claros para la selección y evaluación de proveedores, priorizando altos estándares de calidad, cumplimiento normativo, transparencia y compromiso ético. También valoramos la innovación y contribuimos a generar un entorno sostenible, manteniendo un enfoque de mejora continua en la interacción.

RELACIONAMIENTO CON PROVEEDORES

Durante el año 2024 hemos reforzado dos pilares clave: el pago oportuno y el buen trato. Esto, junto con diversas iniciativas como eventos de reconocimiento, conversatorios y ruedas de negocios con Pymes, ha fortalecido nuestro vínculo y mejorado la excelencia en el servicio. Además, hemos participado en encuentros con otras empresas para compartir tendencias y mejores prácticas en la gestión de proveedores.

SELECCIÓN DE PROVEEDORES

El fortalecimiento de los canales de comunicación ha permitido mejorar el entendimiento mutuo, identificar oportunidades de mejora y consolidar una relación más fluida. La gestión eficiente de proveedores no solo nos posiciona como una empresa influyente y diferenciadora en el mercado, sino que también refuerza nuestra reputación ante otros grupos de interés.

Cada área usuaria selecciona a sus proveedores, siempre bajo el marco de la Política de Compras, a cargo del Área de Compras, quienes se encargan, además, de validar que cada una de las adquisiciones cumpla los requisitos exigidos. Las grandes compras del proceso se realizan junto con el Área de Compras y Proveedores, mediante licitación si es necesario. Esta área revisa y autoriza todas las compras para garantizar el cumplimiento de la Política de Compras, basada en transparencia y optimización de alternativas.

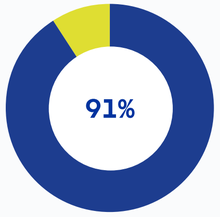


EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

En 2024 se formalizaron 271 servicios con 165 proveedores, todos sujetos a evaluación legal, económica y financiera. Se realiza una evaluación legal (***compliance tracker***) y se revisa el DICOM de sus representantes. Para los 56 proveedores de servicios críticos se añade un análisis financiero. Antes de la contratación se aplica un manual de proveedores que excluye a empresas con incumplimientos laborales o previsionales.

Las evaluaciones se realizan anualmente para garantizar el cumplimiento continuo de los compromisos. En la selección no se han implementado criterios sociales ni ambientales en nuestra cadena de suministro.

CIFRAS DESTACADAS
(204-1)



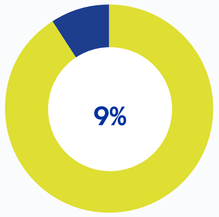
de proveedores locales

499
N° proveedores locales

MM$33.006
monto pagado a proveedores locales

5.793
N° de facturas pagadas a proveedores locales

88 %
del presupuesto de compras que se emplea en proveedores locales



de proveedores extranjeros

47
N° proveedores extranjeros

MM$ 4.436
monto pagado a proveedores extranjeros

143
N° de facturas pagadas a proveedores extranjeros

12 %
del presupuesto de compras que se emplea en proveedores extranjeros

* Ningún proveedor alcanza en forma individual al menos el 10% del total de compras efectuadas en el período por el suministro de bienes y servicios.
** La política de pagos de la Compañía no discrimina entre proveedores críticos y no críticos.

ENCUESTA NIVELES DE SERVICIO PROVEEDORES

La encuesta de niveles de servicios críticos, que se realiza semestralmente, nos permite monitorear el desempeño y medir la satisfacción de las áreas usuarias respecto de los servicios considerados críticos en la compañía, ya sea por seguridad de la información, continuidad operacional, normativas de la Superintendencia de Pensiones o la ley de subcontratación.

Evaluamos la calidad del servicio de nuestros proveedores críticos mediante preguntas estándar y un enfoque general. En 2024 incorporamos 113 servicios.

TALLER PARA PROVEEDORES PYMES

AFP Capital, desarrolló un programa para apoyar a las Pymes mediante la impartición del curso obligatorio “Ley Karin” (N° 21.643). Esta iniciativa aborda y refuerza conceptos sobre acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. En total, se formaron 15 proveedores a lo largo de ocho horas de capacitación.

HITOS 2024

Reconocimiento de proveedores
Evento para destacar a proveedores por su excelencia, cumplimiento de principios y trayectoria.

Conversatorios “Construyendo valor juntos”
Espacio para fortalecer relaciones y optimizar procesos, donde proveedores valoraron la transparencia y gestión eficiente.

Onboarding proveedores
Creación de la Guía de Incorporación de Proveedores con información clave sobre nuestras prácticas y normativas.

Carta de bienvenida
Documento para recibir a nuevos proveedores e invitarlos a colaborar de manera eficiente.

Actualización del sitio web
Nuevo espacio con acceso al código de ética, guía de incorporación y consultas comerciales o de pagos.

Rueda de negocios con Pymes
Encuentro con pequeñas y medianas empresas para generar oportunidades de colaboración.

Guía de Incorporación de proveedores
Guía para el inicio de la relación comercial, donde está toda la información necesaria para cumplir con las exigencias normativas y procesos internos para la incorporación de nuevos proveedores.

546 N° total de proveedores

MM$ 37.442
monto pagado a proveedores

272 (61 %)
N° proveedores Pyme

MM$ 11.373
monto pagado a Pymes

35 %
del presupuesto pagado a Pymes

6 días
promedio de pago facturas

97,5%
recibe pago en 30 días o menos



Compromiso social

Tenemos un sólido compromiso con el bienestar social, fortaleciendo el vínculo entre la empresa, sus colaboradores y la comunidad.

En AFP Capital entendemos que nuestro rol va más allá de la administración de fondos de pensiones; tenemos un compromiso con el desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad. A través de nuestro enfoque de desarrollo social, impulsamos iniciativas que fomenten la educación financiera, la inclusión y el desarrollo de comunidades, contribuyendo al bienestar de nuestros afiliados, pensionados y de la sociedad en su conjunto.

Estas acciones reflejan nuestro propósito de generar un impacto positivo y sostenible, alineado con los valores de transparencia, responsabilidad y cercanía.

Buscamos también establecer alianzas estratégicas con organizaciones sociales y entidades locales, con el fin de ampliar el alcance de sus iniciativas y generar un cambio sostenible en el tiempo.



Tema material

ECONOMÍA Y MERCADO LABORAL

[GRI 3-3]

PROGRAMA “EMPRENDE Y APRENDE”

Desde el año 2022 tenemos una alianza con la ONG CDI Chile, a través del programa “Emprende y Aprende”, cuyo propósito es mejorar las oportunidades económicas de microemprendedoras a través de capacitación en herramientas digitales, mediante la franquicia tributaria del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Cada aprendizaje va enfocado en hacer crecer sus emprendimientos e insertarse formalmente en el mercado laboral, obteniendo, de esta forma, la cobertura en seguridad social.

El programa está dirigido a mujeres emprendedoras y otros grupos vulnerables, incluyendo migrantes y personas mayores de 55 años, quienes enfrentan desafíos para crecer en sus negocios tanto en capacitación básica en redes sociales como con módulos avanzados como: Gestión Estratégica de Redes Sociales, Modelo de Negocios Canvas, Inteligencia Artificial Generativa para Productividad y Fotografía de Productos para E-commerce.

A lo largo del programa hemos capacitado a más de 200 emprendedores. Durante el ciclo 2023-2024, 127 emprendedores fueron capacitados y de estos 40 formalizaron sus actividades.

Tema material

COLABORACIÓN SOLIDARIA CON COMUNIDADES

[GRI 3-3]

FUNDACIÓN SURA EN CHILE

La Fundación SURA en Chile se constituyó en el año 2017, con el fin de orientar aportes de las operaciones locales de SURA Asset Management y Suramericana, aportando así al desarrollo y bienestar del país a través del desarrollo de iniciativas enfocadas en la calidad de la educación, promoción cultural y voluntariado corporativo.

Su propósito es crear bienestar y desarrollo sostenible a través del fortalecimiento de capacidades que mejoran las condiciones educativas, cívicas y culturales como ejes de transformación social en América Latina.





VOLUNTARIADO CORPORATIVO*

En AFP Capital el voluntariado corporativo es una expresión tangible de nuestro compromiso con la sociedad. A través de diversas iniciativas, nuestros colaboradores tienen la oportunidad de aportar su tiempo y talento en acciones que generan un impacto positivo en las comunidades. Gran parte de estas iniciativas se desarrollan en el marco de Fundación SURA en Chile, fortaleciendo nuestro propósito de contribuir al bienestar social.

- 90 voluntarios AFP Capital.
- 134 horas de voluntariado de AFP Capital.
- $67.000.000 cuantificación de horas de voluntariado en moneda local (considerando salario mínimo legal vigente).
- 174 voluntarios Fundación SURA en Chile.
- +800 horas de voluntariado Fundación SURA en Chile.
- +10.300 personas beneficiadas.
- 4 iniciativas de voluntariado Fundación SURA en Chile.
- 1 iniciativa de voluntariado AFP Capital (CDI).

Durante 2024 se llevó a cabo una actividad de voluntariado regional “Sumando Voluntades” liderada por la Fundación SURA Colombia. En una jornada se llevaron a cabo, de manera simultánea en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, México, Panamá, Perú, República Dominicana y Uruguay, trabajos para mejorar los espacios en sectores vulnerables. Este año en Chile la actividad se realizó en el Centro Comunitario Las Condesas, de Las Condes. En esta instancia de voluntariado contamos con la participación de 41 voluntarios de AFP Capital.

* Datos exclusivos de colaboradores AFP Capital, no representan a todos los voluntarios de Fundación SURA en Chile durante el 2024.

Cuidando los recursos

Tema material

CAMBIO CLIMÁTICO Y GESTIÓN EFICIENTE DE LA ENERGÍA

[GRI 3-3]

El cambio climático es uno de los mayores desafíos globales, y en AFP Capital asumimos un compromiso activo con la gestión ambiental para contribuir a un futuro más sostenible. Nuestra gestión abarca tanto la administración interna como la gestión de nuestro portafolio de inversiones, promoviendo prácticas responsables que reduzcan nuestro impacto ambiental.

Desde la optimización de recursos, la eficiencia energética de nuestras instalaciones hasta la integración de criterios ASG en nuestras inversiones, trabajamos para generar un impacto positivo, alineándonos con los desafíos ambientales y las expectativas de nuestros afiliados y pensionados.

Promovemos entre nuestros colaboradores y proveedores una cultura de conciencia medioambiental, para que el compromiso con la protección del entorno se incorpore en nuestras tareas diarias, mediante el cuidado de los recursos, esfuerzos de ecoeficiencia y gestionando nuestra huella de carbono, así como buscando una mitigación permanente de nuestros impactos a través de la innovación. También aspiramos a replicar prácticas sostenibles más allá de nuestras instalaciones, impulsando capacitaciones que permitan mejorar la gestión de recursos y reciclaje aplicables incluso en los hogares de nuestros colaboradores.

Como parte de nuestra gestión ambiental contamos con la certificación Leed, categoría oro, de nuestro edificio corporativo.

A modo de control interno, monitoreamos de manera permanente, mediante el seguimiento de 52 indicadores, nuestros consumos de energía, agua, gas, además de la gestión de residuos sólidos, residuos electrónicos, control de viajes y disminución de emisiones, con el objetivo de disminuir de manera continua las emisiones de la compañía.

Huella de carbono

[GRI 305-1, 305-2, 305-3]

La huella de carbono cuantifica el impacto ambiental de una organización en términos de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Estas emisiones contribuyen al calentamiento global y al cambio climático, lo que hace fundamental conocerlas y tomar medidas para reducirlas.

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.

Huella de carbono total

2023	2024
1.030,4076 tonCO2 eq	864,8235 tonCO2 eq

Emisiones según alcance

ALCANCE	(TONCO2 EQ) 2023	2024	
1	52,4162	40,7448	ALCANCE 1 EMISIONES DIRECTAS: Son las que provienen de fuentes que son propiedad o están bajo el control de la organización.
2	550,0846	435,0093	ALCANCE 2 EMISIONES INDIRECTAS: Son las que se generan en la producción y transporte de la energía eléctrica o térmica que consume la organización.
3	427,9068	389,0694	ALCANCE 3 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 funcionamiento o uso de sus productos y servicios.

Intensidad emisiones GEI por persona

Como fruto de los cálculos totales de nuestras emisiones de operación hemos establecido la intensidad de estas dividiéndolas por el número de personas de la organización, ya que es en nuestras sucursales donde se genera la mayor cantidad GEI, lo que nos permite tener un parámetro de los kilos de C02e por colaborador.

INTENSIDAD EMISIONES GEI	UNIDAD DE MEDIDA	2023	2024
Intensidad emisiones por persona	kgCO2e/persona	782,5928	611,9502

GESTIÓN DE RESIDUOS
[GRI 3-3, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5]

La disminución de los residuos generados desde nuestra operación es uno de los parámetros que nos hemos propuesto gestionar, bajo la premisa de que estos son responsables de un impacto ambiental y social relevante en nuestro país. Para realizar una gestión responsable de residuos, hemos desarrollado un marco de actuar robusto, donde destacamos:

- Como compañía sabemos lo relevante que es contar con un marco de gobernanza, por este motivo estamos elaborando nuestra Política de Gestión de Residuos.
- Directrices para la segregación y manejo adecuado de residuos.
- Programas de reciclaje, compostaje y otros, así como iniciativas de concienciación ambiental entre los colaboradores y empresas de mantenimiento.

Por otra parte, realizamos capacitación a los colaborades y empresas de servicios sobre el manejo de residuos y la segregación adecuada, junto con la implementación de sistemas de monitoreo y control. Contamos, además, con el servicio de un operador logístico para el tratamiento de residuos peligrosos.

Además, aumentamos significativamente los contenedores de reciclaje, para incrementarlo y ampliar la cobertura. Durante 2024 pasamos de tener 26 a 74 contenedores, lo que significa un aumento del 184,62%.

También hemos establecido colaboraciones y alianzas con fundaciones y organizaciones locales para la reutilización y valorización de algunos de nuestros desechos, destacando las siguientes:

- Renovación alianza con Fundación San José, que recicla el papel blanco generado por la compañía en la casa matriz.

Nuevas alianzas

- A la Fundación Damas de Café se les dona las tapitas plásticas de envases de bebidas para su reutilización y transformación para elaborar nuevos productos.

- IMEKO es una institución que se dedica al reciclaje de colillas de cigarros y genera un material plástico (celion) que sirve para fabricar nuevos elementos, como maceteros, recipientes y envases par diversos usos.

En la actualidad se controlan todos los residuos generados en la casa matriz. De estos son separados aquellos que pueden ser reciclados, reutilizados y son tratados según corresponda, con su respectivo certificado de destino final.

Residuos generados*

GENERACIÓN DE RESIDUOS TOTAL	UNIDAD DE MEDIDA	TOTAL AÑO
Papel	kg	7.550
Plástico	kg	217
Eléctricos y electrónicos	kg	1.555
Ordinarios	kg	48.626
Orgánicos	kg	5.984
Total residuos	**kg**	**63.932**

* No se incluye residuos de cartón, Respel Sólido, Latas y Vidrio.
Cálculo de papel, incluye data hasta el mes de noviembre 2024.

GENERACIÓN DE RESIDUOS POR TIPO DE DISPOSICIÓN TOTAL(KG)	2024
Reciclados, valorizados o reutilizados	9.322
Destinados a eliminación (ordinarios y orgánicos)	54.610

CONSUMO ELÉCTRICO
[GRI 302-1]

Nuestro consumo de la energía proviene en su totalidad de la red pública, la que principalmente es generada en represas hidroeléctricas. Internamente, para la gestión de la disminución de este recurso hemos desarrollado una metodología que permite el registro de consumos, sus valores y predicción de las fluctuaciones en los valores de la producción de energía.

Durante el periodo alcanzamos una disminución de 21,38% en relación con el periodo anterior, gracias a los esfuerzos de concientización, capacitación y colaboración de toda la compañía.

	UNIDAD DE MEDIDA	2023	2024
Consumo de electricidad	KWh	2.273.077,06	1.797.000

CONSUMO DE AGUA*
[GRI 303-5]

	2024
Consumo agua (m3)	16.201

* Cálculo mes de diciembre corresponde a una estimación.

Tema material

INVERSIÓN SOSTENIBLE

[GRI 3-3]

Promovemos inversiones que no solo buscan rentabilidad financiera, sino que también seguridad, por esa razón hace 10 años hemos ido incorporando factores climáticos, ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). Nuestro objetivo es beneficiar tanto a nuestros afiliados como a las futuras generaciones.



Sumada a la Política de Inversión y Solución de Conflictos de Interés de nuestra compañía, la cual enmarca la estrategia de inversiones en la normativa vigente, contamos con una Política de Inversión Sostenible que establece lineamientos para integrar estos factores en la gestión de los Fondos de Pensiones, con el objetivo de fomentar el desarrollo sostenible, mitigar riesgos y maximizar retornos a largo plazo. Enmarcada en los Principios de Inversión Responsable de las Naciones Unidas (PRI) y mejores prácticas internacionales, esta política aplica a todos los procesos de inversión y promueve la identificación de riesgos y oportunidades no financieros, protegiendo el valor de las inversiones y generando impactos positivos.

Cada año, comunicamos los avances y nuevos hitos relacionados con la sostenibilidad en las inversiones mediante nuestro Reporte de Inversión Sostenible, disponible en nuestro sitio web, junto al conjunto de acciones que implementamos en el marco de nuestra Estrategia de Sostenibilidad.

El trabajo se complementa con la labor realizada por un equipo especializado y el uso de tecnología de punta para la gestión de inversiones. Esta nos permite cumplir con nuestro rol fiduciario hacia nuestros afiliados y pensionados, accediendo a variables e información que se relacionan con factores ASG, a través de plataformas como ESG Manager de MSCI y Aladdin de BlackRock.

La plataforma tecnológica Aladdin nos permite optimizar nuestras inversiones y evaluar el impacto de distintos factores de mercado, incluidos los riesgos de cambio climático. Buscamos controlar, en forma anterior a la materialización de una inversión, que la operación realizada se haga en una compañía que se encuentra dentro de las empresas disponibles para la inversión en base al análisis de variables ASG.

Conozca nuestro Reporte de Inversión Sostenible **AQUÍ**

97% cobertura factores ASG en nuestros Fondos de Pensiones

MMUSD 3.098 inversión temática ASG

11 engagements con emisores nacionales con una alta exposición en inversión, centrándonos en el uso sostenible del agua, la reducción de la huella de carbono y la gestión de controversias.

FACTORES DE INVERSIÓN

En el proceso de toma de decisión de inversión aplicamos un modelo interno de análisis de riesgo de crédito que incorpora criterios ASG y factores de cambio climático. Esta clasificación, junto con el nivel de riesgo crediticio asignado, desempeña un papel fundamental en el proceso de toma de decisiones de inversión buscando siempre lograr la mayor rentabilidad de los fondos administrados.

El marco de actuación se basa en cuatro pilares: exclusión de sectores como carbón, tabaco, pornografía y armamento controvertido; compromiso activo (***engagement***) para influir en las empresas e incentivar mejoras en prácticas ASG; integración sistemática de criterios ASG en los análisis financieros de renta fija y variable; e inversiones temáticas con foco en sostenibilidad, como bonos verdes y fondos con objetivos específicos.

Esto implica que buscamos invertir en empresas y proyectos que promuevan prácticas sostenibles, como el uso de energías renovables, el respeto a los derechos humanos y laborales, y la implementación de políticas de buen gobierno corporativo. El objetivo es crear valor a largo plazo para los afiliados, al mismo tiempo que se contribuye positivamente al bienestar de la sociedad y al cuidado del medioambiente.

Factores sociales:
relación con grupos clave de interés, como colaboradores, clientes y comunidades.

Factores de Gobierno Corporativo:
estructura de propiedad, composición y procesos del Directorio, políticas de auditoría, cumplimiento normativo, transparencia, divulgación y participación de grupos infrarrepresentados, como mujeres o personas con discapacidad.



Factores ambientales:
cumplimiento normativo, gestión de recursos y desechos, protección de biodiversidad, gestión y medición de huella de carbono e involucramiento del Directorio.

Cambio Climático:
identificación de riesgos y oportunidades relacionadas con el cambio climático, tanto físicas como de transición.

Para lograr lo anterior contamos con varias formas de realizar Inversión Sostenible.

ENFOQUES DE IMPLEMENTACIÓN DE INVERSIÓN SOSTENIBLE

BUSCAR LO POSITIVO

PROPIEDAD ACTIVA
Interacciones activas con las empresas es aspectos relacionados con sus prácticas e incidentes ASG.

INVERSIÓN TEMÁTICA
Inversiones con un perfil competitivo de riesgo-retorno, pero con un alto desempeño ASG o una contribución significativa a objetivos de sostenibilidad.

INTEGRACIÓN ASG
Incorporación de criterios ASG en el proceso de inversión, según criterios de materialidad financiera.

EXCLUSIONES
Evitar la inversión en determinados activos con un impacto significativamente negativo a objetivos de sostenibilidad.

EVITAR LO NEGATIVO

5 Antecedentes legales





Estándares y normativas

En AFP Capital nos focalizamos en gestionar la normativa y estándares de la industria para asegurar que nuestras acciones y las de nuestros colaboradores cumplan rigurosamente con nuestro compromiso con la ética y la transparencia.

En nuestra gestión aplicamos procedimientos y políticas sólidas, revisamos meticulosamente contratos y comunicaciones, y fomentamos relaciones adecuadas y el cumplimiento de los deberes fiduciarios. Contamos con una Política y Procedimiento de Gestión de Riesgo Legal y Normativo, que contempla controles a realizar para asegurar el cumplimiento de las normas y regulaciones de la AFP.

Nuestra área de Fiscalía y Cumplimiento se encarga de supervisar y administrar estos riesgos, garantizando que siempre operemos dentro del marco legal.

Con dedicación y responsabilidad, abordamos estos riesgos a diario para mantener la confianza de nuestros afiliados, pensionados, accionistas y socios comerciales. Juntos fortalecemos una AFP Capital más sólida y comprometida con la legalidad y la transparencia.

Nuestra compañía se rige por el siguiente marco regulatorio y legislativo:

- Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que establece el sistema de pensiones chileno.
- Compendio de Normas del Sistema de Pensiones.
- Régimen de Inversión del Sistema de Pensiones.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 101, del 13 de noviembre de 1980, que establece el estatuto orgánico de la Superintendencia de Pensiones.

Son relevantes también las siguientes normas, entre otras:

- Constitución Política de la República de Chile.
- Ley N° 18.045, sobre Mercado de Valores.
- Ley N° 18.046, sobre sociedades anónimas.
- Ley N° 20.255, que estableció una serie de modificaciones relevantes al sistema de pensiones.

Accionistas, filiales y coligadas

ACCIONISTAS

NOMBRE	2024 Nº ACCIONES	2024 PORCENTAJE
Sura Asset Management Chile S.A.	3.114.652.032	99,71%
Otros 175 accionistas	9.115.470	0,29%
TOTAL	**3.123.767.502**	**100%**

AFP Capital S.A. es controlada por la sociedad SURA Asset Management Chile S.A., dueña de un 99,71% de las acciones emitidas por AFP Capital S.A. Los principales accionistas de SURA Asset Management Chile S.A. son las empresas: Activos Estratégicos SURA A.M. Colombia S.A.S con un 0,00000003% y SURA Asset Management S.A. con un 99,99999997%, respectivamente.

CAMBIOS IMPORTANTES A LA PROPIEDAD

El día 6 de febrero de 2024, Grupo de Inversiones Suramericana S.A. informó que el señor Jaime Gilinski Bacal, quien hasta ese día tenía la calidad de controlador indirecto de dicha sociedad y, por tanto, indirectamente también de AFP Capital S.A., disminuyó su participación en un 31,9%, pasando a ser titular de un 6,1% de las acciones de dicha sociedad.

NÓMINA DE 12 MAYORES ACCIONISTAS

NOMBRE	2024 Nº ACCIONES	2024 PORCENTAJE
SURA Asset Management Chile S.A.	3.114.652.032	99,71%
Valores Security S.A. Corredora de Bolsa	416.379	0,01%
Canales Neira Enrique Alfonso	400.000	0,01%
Bci Corredora de Bolsa S.A.	290.847	0,01%
Santander Corredores de Bolsa Limitada	386.112	0,01%
Banchile Corredores de Bolsa S.A.	216.370	0,01%
Larraín Vial S.A. Corredora de Bolsa	190.381	0,01%
Bice Inversiones Corredores de Bolsa S.A.	144.782	0,00%
Badino Wittwer Nelson Ramón	120.000	0,00%
Itaú Corredores de Bolsa Limitada	137.252	0,00%
Cepeda Beratto María Isabel	100.000	0,00%
Fundación Obispo Francisco Gillmore	100.000	0,00%
Otros	6.613.347	0,23%
Total	**3.123.767.502**	**100,00%**

- SURA Asset Management Chile S.A., R.U.T. 87.908.100-9, es el accionista mayoritario con el 99,71% de las acciones emitidas de AFP Capital S.A.
- Ninguno de los directivos ni ejecutivos tiene participación en la propiedad de la sociedad directa e indirectamente.
- Ninguna institución gubernamental posee más del 5% del total de los derechos de voto.

FILIALES Y COLIGADAS

[IP7, IP29]

Inversiones DCV S.A. (Coligada)

Individualización y Naturaleza Jurídica: Inversiones DCV S.A.
Capital suscrito y pagado: M$ 914.233
Objeto de la Sociedad: 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 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:
Cristián Rodríguez Allendes
Presidente
César Soto Cavieres
Director
Héctor Herrera Echeverría
Director
Constanza Bollmann Schele
Gerenta General

Porcentaje 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
La inversión representa en el activo de AFP Capital S.A. el 0,35%
Relaciones comerciales habidas en el ejercicio
Con fecha 1 de julio de 2024, Inversiones DCV S.A. pagó dividendo a AFP Capital S.A. por un valor de M$ 142.519.

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.

Servicios de Administración Previsional S.A. (Coligada)

Individualización y Naturaleza Jurídica: Servicios de Administración Previsional, Sociedad Anónima Cerrada.
Capital suscrito y pagado: M$ 7.271.053
Objeto de la Sociedad: 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 contac 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 Zimermann
Presidenta
Andrea de la Barra Pérez-Cotapos
Directora
Claudio Skármeta Magri
Director
Felipe Sutherland Wiegand
Director
Cristóbal Irarrázaval 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.:
La inversión representa en el activo de AFP Capital S.A. el 0,58%
Relaciones comerciales habidas en el ejercicio
La Administradora mantiene contratos de recaudación y pagos de diferentes servicios operacionales, comerciales e informáticos.

Con fecha 19 de abril de 2024, Servicios de Administración Previsional S.A. pagó dividendo definitivo N° 15 a AFP Capital S.A. por un valor de M$ 1.445.843.

Con fecha 28 de octubre de 2024, Servicios de Administración Previsional S.A. pagó dividendo eventual N° 12 a AFP Capital S.A. por un valor de M$ 736.761.

Con fecha 28 de octubre de 2024, Servicios de Administración Previsional S.A. pagó dividendo provisorio N° 15 a AFP Capital S.A. por un valor de M$ 1.487.282.

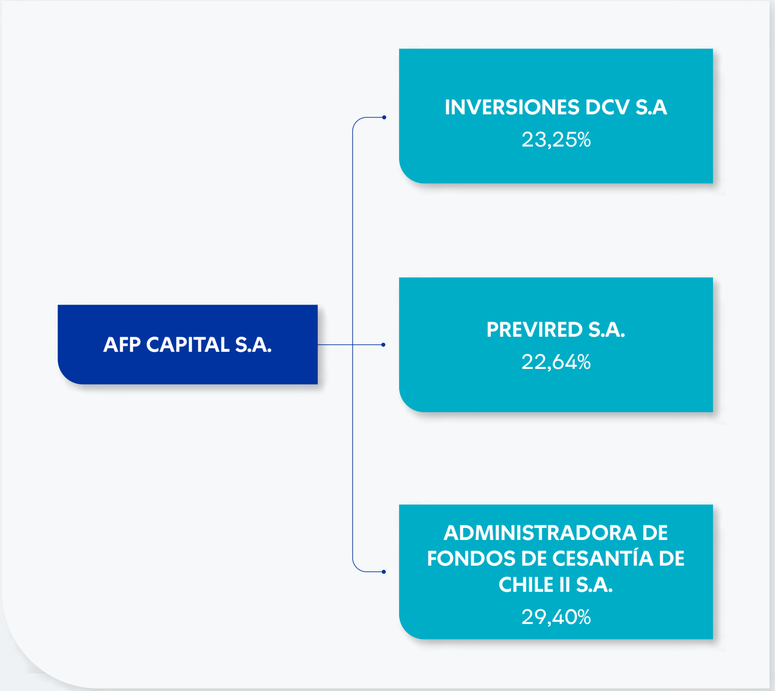
Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A. (Coligada)

Individualización y Naturaleza Jurídica: Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A., cerrada.
Capital suscrito y pagado: M$ 5.458.904
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
Rafael Eleodoro Aldunate Valdés
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.:
La inversión representa en el activo de AFP Capital S.A. el 0,25%
Relaciones comerciales habidas en el ejercicio
Con fecha 6 de junio de 2024, Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A. pagó Dividendo definitivo eventual a AFP Capital S.A. por un valor de M$ 2.789.784.

CUADRO ESQUEMÁTICO DE RELACIONES DE PROPIEDAD DIRECTAS



No existen inversiones que representen más del 5% del activo total de A.F.P. Capital S.A. y que no revistan el carácter de filiales o coligadas.

DIVIDENDOS PAGADOS

AÑO	DIVIDENDO	FECHA DE PAGO	MONTO POR ACCIÓN
2021	N° 65	29-05-2020	8,36
2021	N° 66	18-12-2020	27,22
2021	N° 67	28/05/2021	5,7359
2021	N° 68	21-12-2021	16,9667
2022	N° 69	30-05-2022	7,0266
2022	N° 70	28-12-2022	16,0064
2024	N° 71	05-05-2023	8,4797
2024	N° 72	17-11-2023	15,6862
2024	N° 73	27-02-2024	6,6269

POLÍTICA DE DIVIDENDOS

El 29 de abril de 2024, la Junta Ordinaria de Accionistas de AFP Capital acordó mantener la política de dividendos de la sociedad, consistente en repartir al menos el 30% de las utilidades líquidas de cada ejercicio anual.

PATRIMONIO Y UTILIDAD DISTRIBUIBLE

Las cuentas de patrimonio de la sociedad, a la fecha del balance y después de su aprobación por parte de la Junta de Accionistas, quedarían constituidas de la siguiente manera:

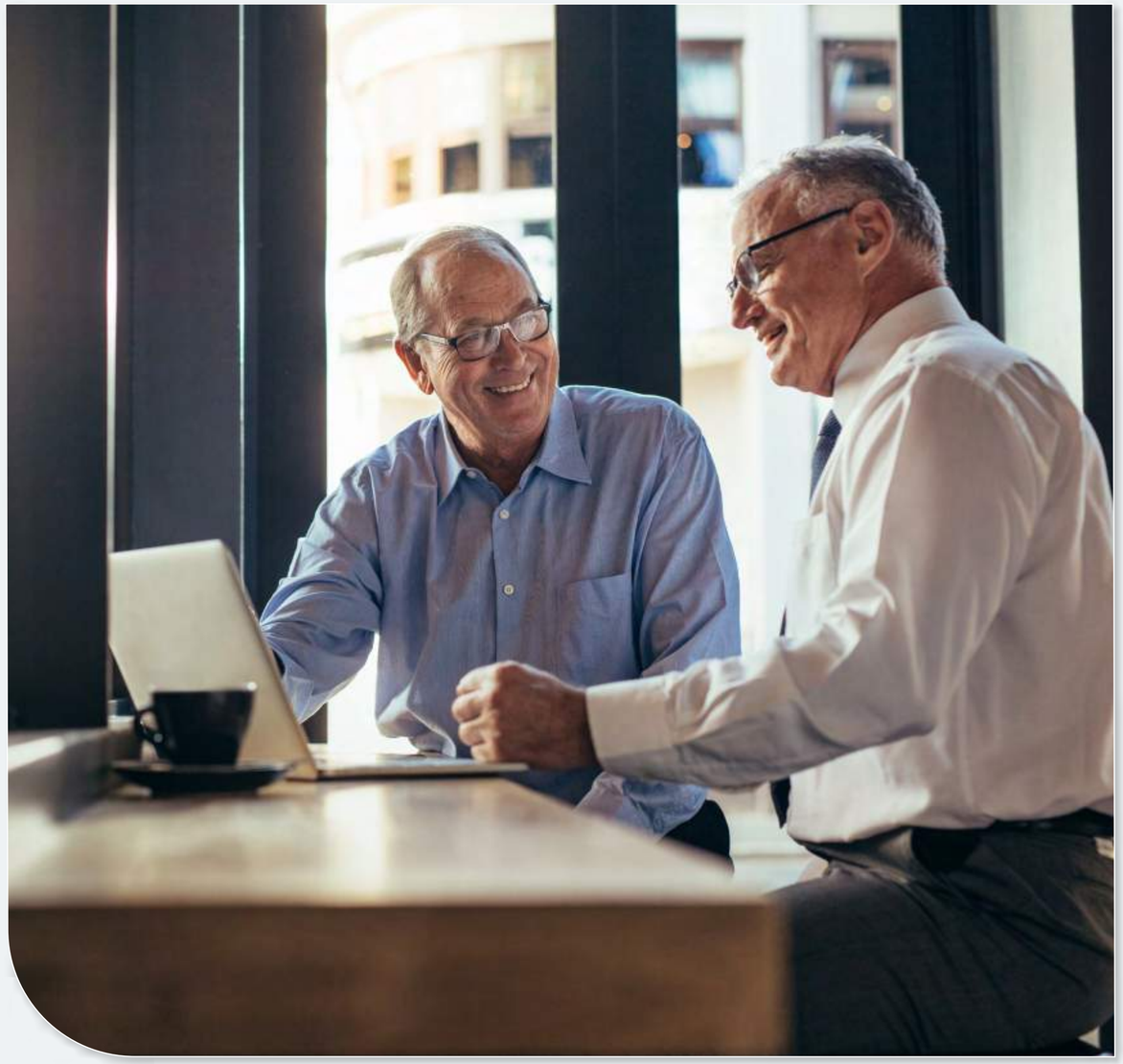
PATRIMONIO	Al 31/12/2024 (M$)
Capital pagado	348.671.861
Sobreprecio en venta acciones propias y otras reservas	(22.487.230)
Reserva Futuros Dividendos	45.855.306
Utilidad del Ejercicio	102.713.160
Total Patrimonio	**474.753.097**

DIVIDENDOS PAGADOS

UTILIDAD DISTRIBUIBLE	Al 31/12/2024 (M$)
Utilidad del Ejercicio:	102.713.160
Más:	
Utilidades acumuladas	45.855.306
Menos:	
Dividendos provisorios distribuidos:	
Utilidad Distribuible:	148.568.466
% de dividendos repartidos sobre Utilidad Distribuible:	55%
% de dividendos repartidos sobre Utilidad del Ejercicio:	79%

TRANSACCIONES DE ACCIONES

PERÍODO	CANTIDAD	MONTO ($)	PRECIO MEDIO ($)
2023			
1° Trimestre	32.393	8.000.865	246,99
2° Trimestre	158.125	39.101.564	247,28
3° Trimestre	62.632	15.594.448	248,99
4° Trimestre	257.631	63.997.315	248,41
Total	**510.781**	**126.694.192**	
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**	



Anexos



Tabla contenidos GRI

SECCIÓN	CÓDIGO	DETALLE CONTENIDO	PÁGINA
Contenidos generales	2-1	Detalles organizacionales	2
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	3
	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	3
	2-4	Actualización de la información	105
	2-5	Verificación externa	105
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	9-10-21
	2-7	Empleados	96
	2-8	Trabajadores que no son empleados	96
	2-9	Estructura de gobernanza y composición	29 a 36
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	32
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	31-95
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	30-41
	2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	33-36
	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	3
	2-15	Conflicto de intereses	29-39
	2-16	Comunicación de inquietudes críticas	38
	2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	32
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	32
	2-19	Políticas de remuneración	34
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	66

SECCIÓN	CÓDIGO	DETALLE CONTENIDO	PÁGINA
	2-21	Ratio de compensación total anual	98
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	7
	2-23	Compromisos y políticas	30 - 67-75-78
	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	45-46-75
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	99
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	No informado
	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	37
	2-28	Afiliación a asociaciones	13
	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	47 a 49
	2-30	Convenios de negociación colectiva	63
Temas materiales	3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	50-51
	3-2	Lista de temas materiales	51
	3-3	Gestión de los temas materiales	29-52-54-58-59-66-71-73 a 75
Desempeño económico	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	20
	201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	43
	201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	No informado
	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	95
Presencia en el mercado	202-1	Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	98
	202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	No procede

SECCIÓN	CÓDIGO	DETALLE CONTENIDO	PÁGINA
Impactos económicos indirectos	203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	No procede
	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	No procede
Prácticas de abastecimiento	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	69
Anticorrupción	205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	38
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	39
	205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	37
Competencia desleal	206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	95
Fiscalidad	207-1	Enfoque fiscal	21
	207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	21-41 a 43
	207-3	Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	21
	207-4	Presentación de informes país por país	106
Materiales	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	No procede
	301-2	Insumos reciclados utilizados	No procede
	301-3	Productos y materiales de envasado recuperados	No procede
Energía	302-1	Consumo de energía dentro de la organización	74
Agua	303-5	Consumo de agua	74
Emisiones	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	73
	305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	73
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	73
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	73
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	73
	305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	No informado

SECCIÓN	CÓDIGO	DETALLE CONTENIDO	PÁGINA
Residuos	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	74
	306-3	Residuos generados	74
	306-4	Residuos no destinados a eliminación	74
	306-5	Residuos destinados a eliminación	74
Evaluación ambiental de proveedores	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	No informado
	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	No informado
Empleo	401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	96-97
	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo y que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	63
	401-3	Permiso parental	98
Relaciones trabajador-empresa	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	64
Salud y seguridad en el trabajo	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	65
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	65-99
	403-3	Servicios de salud en el trabajo	65
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	65
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	65
	403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	65
	403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	65

SECCIÓN	CÓDIGO	DETALLE CONTENIDO	PÁGINA
Salud y seguridad en el trabajo	403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	99
	403-9	Lesiones por accidente laboral	99
	403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	99
Formación y educación	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	61-98
	404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	61
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	62
Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	34-64
	405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres	98
No discriminación	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	66
Libertad de asociación y negociación colectiva	407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	100
Trabajo infantil	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	67
Trabajo forzoso u obligatorio	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	67
Prácticas en materia de seguridad	410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	99

SECCIÓN	CÓDIGO	DETALLE CONTENIDO	PÁGINA
Derechos de los pueblos indígenas	411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	No procede
Comunidades locales	413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	No procede
	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	No procede
Evaluación social de los proveedores	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	No informado
	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	No informado
Política pública	415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	95
Salud y seguridad de los clientes	416-1	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	No procede
	416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	No procede
Marketing y etiquetado	417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	No procede
	417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	No procede
	417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	95
Privacidad del cliente	418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	52

Tabla contenidos CMF

#	CONTENIDO	PÁG.
1	**Índice de contenidos**	4
2	**Perfil de la entidad**	
2.1	Misión, visión, propósito y valores	8
2.2	Información histórica	12
2.3	Propiedad	79
2.3.1	Situación de control	79
2.3.2	Cambios importantes en la propiedad o control	79
2.3.3	Identificación de socios o accionistas mayoritarios	79
2.3.4	Acciones, sus características y derechos	79- 82-83
3	**Gobierno corporativo**	
3.1	Marco de gobernanza	29-30
3.2	Directorio	31-32
3.3	Comités del Directorio	33
3.4	Ejecutivos principales	35
3.6	Gestión de riesgos	41 a 43
3.7	Relación con los grupos de interés y el público en general	48 - 49
4	**Estrategia**	
4.2	Objetivos estratégicos	21-45
4.3	Planes de inversión	75
5	**Personas**	
5.1	Dotación de personal	64
5.1.1	Número de personas por sexo	64
5.1.2	Número de personas por nacionalidad	64
5.1.3	Número de personas por rango de edad	64
5.1.4	Antigüedad laboral	64
5.1.5	Número de personas con discapacidad	97
5.2	Formalidad laboral	96
5.4	Equidad salarial por sexo	97
5.4.1	Política de equidad	66
5.4.2	Brecha salarial	98
5.5	Acoso laboral y sexual	66-67
5.6	Seguridad laboral	64-99
5.7	Permiso postnatal	98
5.8	Capacitación y beneficios	61-63
6	**Modelo de negocios**	
6.1	Sector industrial	23 -24
6.2	Negocios	9-10
6.3	Grupos de interés	13-49
6.5	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	80-81
6.5.1	Subsidiarias y asociadas	80-81
6.5.2	Inversión en otras sociedades	81
7	**Gestión de proveedores**	
7.1	Pago a proveedores	100
7.2	Evaluación de proveedores	68
8	**Cumplimiento legal y normativo**	
8.1	En relación con clientes	37-104
8.4	Libre Competencia	43
8.5	Otros	37
9	**Sostenibilidad**	
9.1	Indicadores SASB	89 a 92
9.2	Verificación externa	105
	Hechos relevantes o esenciales	104
	Comentarios de accionistas y del comité de directores	105
	Informes financieros	109

Tabla contenidos SASB

CÓDIGO	CONTENIDO	RESPUESTA		
FN-AC-270a.1	Número de empleados cubiertos contratados por la entidad en el año de reporte	1.233		
	Número de empleados cubiertos con un historial de investigaciones relacionadas con la inversión, denuncias iniciadas por consumidores, litigios civiles privados u otros procedimientos reglamentarios	0		
	Porcentaje de empleados cubiertos con un historial de investigaciones relacionadas con la inversión, denuncias por consumidores, litigios civiles privados y procedimientos reglamentarios	0		
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	No han existido pérdidas monetarias como resultado de procedimientos judiciales relacionados con falta de transparencia de la información. Dado que no han existido pérdidas monetarias ni procedimientos relacionados con falta de transparencia de la información, no ha sido necesario aplicar acciones correctivas de ningún tipo.		
FN-AC-270a.3	Descripción del enfoque para informar a los clientes sobre los productos y servicios	Descrito en capítulo 4 de esta memoria.		
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	**Categorías laborales**	**Porcentaje identificado como mujer**	**Porcentaje identificado como hombre**
		Dirección ejecutiva	0,16	0,62
		Dirección no ejecutiva	0,93	1,71
		Profesionales	6,67	5,43
		Todos los demás empleados	51,36	33,13
FN-AC-000.A	Total de activos registrados	3,40978E+13		
FN-AC-000.A	Total de activos gestionados no registrados (AUM)	9,94707E+11		
FN-AC-000.B	Total de activos bajo custodia y supervisión	35.092.527.094.936 CLP		

CÓDIGO	CONTENIDO	RESPUESTA	
FN-AC-410a.1	Cantidad de activos en gestión, por clase de activos, que emplean: Criterios ESG	Clase de AUM	Monto total de activos que integra criterios ESG
		Acciones	2.239.879
		Renta fija	15.037.279
		Instrumentos equivalentes de efectivo/instrumentos del mercado monetario	0
		Otros (por ejemplo, bienes inmuebles y productos básicos) *	0
	Inversión temática en sostenibilidad	Clase de AUM	Monto total de inversión temática en sostenibilidad
		Acciones	138.199
		Renta fija	1.933.854
		Instrumentos equivalentes de efectivo/instrumentos del mercado monetario	0
		Otros (por ejemplo, bienes inmuebles y productos básicos) *	83.554
	Screening	Clase de AUM	Monto total de screening
		Acciones	138.199
		Renta fija	0
		Instrumentos equivalentes de efectivo/instrumentos del mercado monetario	0
		Otros (por ejemplo, bienes inmuebles y productos básicos) *	2.222.535
FN-AC-410a.2	Descripción del enfoque para la incorporación de factores ambientales, sociales y de gestión corporativa (ESG) en los procesos y las estrategias de inversión o de gestión del patrimonio	Descrito en capítulo 1 de esta memoria.	

<table>
<tr><th>CÓDIGO</th><th>CONTENIDO</th><th>RESPUESTA</th></tr>
<tr><td>FN-AC-410a.3</td><td>Descripción de las políticas y procedimientos de votación por poder y de intervención en las empresas participadas</td><td>AFP Capital participa activamente en juntas de accionistas, asambleas de aportantes y tenedores de bonos, asegurando su voz y voto en decisiones clave sobre los fondos de pensiones. Siguiendo el artículo 45 bis del Decreto Ley 3.500, sus áreas de Inversiones, Riesgo y Legal determinan la postura de la Compañía para cada votación, con el objetivo de maximizar el retorno y seguridad de las inversiones.

Aunque su política de votación no se comunica públicamente, las actas de votación son accesibles. El proceso incluye la identificación de citaciones, la designación de un apoderado y la revisión de actas antes de su firma, garantizando una gestión transparente y responsable.</td></tr>
<tr><td>FN-AC-410b.1</td><td>Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) brutas absolutas financiadas, desagregadas por Alcance 1, Alcance 2-</td><td>
<table>
<tr><th>Emisiones financiadas</th><th>Emisiones contabilizadas para el grupo consolidado (matriz y grupos consolidados por subsidiarias)</th><th>Emisiones de otras compañías donde se cuenta con participación o inversión como negocios conjuntos asociados y subsidiarias no consolidadas</th><th>Total</th></tr>
<tr><td>Alcance 1</td><td>2.268.072</td><td>0</td><td>2.268.072</td></tr>
<tr><td>Alcance 2</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
</table>
Se muestran las Emisiones Financiadas de alcance 1 y 2 en conjunto (y no por separado).
</td></tr>
<tr><td>FN-AC-410b.2</td><td>Monto total de activos bajo administración (AUM) incluidos en la divulgación de emisiones financiadas de Alcance 1 y Alcance 2</td><td>
<table>
<tr><th>Emisiones financiadas</th><th>Monto total de AUM emisiones contabilizadas para el grupo consolidado (matriz y grupos consolidados por subsidiarias)</th><th>Monto total de AUM incluido en emisiones de otras compañías</th><th>Total</th></tr>
<tr><td>Alcance 1 (toneladas métricas de CO2-e)</td><td>22.866.610</td><td>0</td><td>22.866.610</td></tr>
<tr><td>Alcance 2 (toneladas métricas de CO2-e)</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

CÓDIGO	CONTENIDO	RESPUESTA		
FN-AC-410b.3	Porcentaje del total de activos bajo gestión (AUM) incluidos en el cálculo de emisiones financiadas del Alcance 1 y Alcance 2	Emisiones financiadas	Porcentaje del total de AUM emisiones contabilizadas para el grupo consolidado	Porcentaje del total de AUM incluido en emisiones de otras compañías
		Alcance 1 (toneladas métricas de CO2-e)	71	0
		Alcance 2 (toneladas métricas de CO2-e)	0	0
FN-AC-410b.4	Metodología utilizada para calcular las emisiones financiadas	Para la medición de las emisiones financiadas utilizamos la metodología PCAF. El proceso fue el siguiente: se obtuvieron datos de intensidad de carbono por medio de MSCI para emisores directos y fondos/ETFs. Adicionalmente, incorporamos información pública de intensidad de emisores nacionales que no fueran cubiertos por MSCI y si contaran con datos de emisiones de 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	No hubo pérdidas monetarias durante el período del informe como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con el fraude.		
FN-AC-510a.2	Descripción de las políticas y los procedimientos de denuncia de irregularidades	AFP Capital ha implementado un mecanismo para que los colaboradores, proveedores y clientes, afiliados y pensionados puedan denunciar cualquier actividad que atente contra el código de ética y conducta, conductas poco éticas, incumplimientos al Modelo de Prevención de Delitos, mal manejo de Conflicto de Interés, o que contradigan el marco jurídico vigente. Descripción desarrollada en el capítulo 3 de esta memoria.		

Detalle capítulo 1: Sobre nosotros

PROPIEDAD Y FORMA JURÍDICA

[GRI 2-1]

La Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones Santa María S.A., hoy AFP Capital S.A., fue constituida el 16 de enero de 1981 mediante escritura pública otorgada por el notario público de Santiago Patricio Zaldívar Mackenna. Su registro oficial data del año 1981, y se inscribió a fojas 1371 bajo el número 757 en el Registro de Comercio 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. 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.

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 cargo de un directorio compuesto por cinco directores titulares y dos suplentes.

MARCAS COMERCIALES

(GRI 2-6)

Al 31 de diciembre de 2024 están registradas a nombre de la Administradora las siguientes marcas comerciales:

N° REGISTRO	MARCA	CLASES
R 1096192	AFP CAPITAL	35 36
R 1073249	IB CAPITAL	35
R 1157412	AFP CAPITAL, APRENDO A AHORRAR	35 36
R 1157413	AFP CAPITAL, APRENDE A AHORRAR	35 36
R 1313182	AFP EN FÁCIL	35 36
R 1309392	AFP EN FÁCIL, UNA INICIATIVA DE AFP CAPITAL	35 36
S 1345200	ESTAR BIEN EN CASA	35 36 38 41 45

TASA IMPOSITIVA INFORMADA (ESTADO DE RESULTADOS) Y TASA DE IMPUESTO EN EFECTIVO (ESTADO DE FLUJO DE EFECTIVO)

REPORTE FINANCIERO	UNIDAD DE MEDIDA	2022	2023	2024
Ganancias antes de impuestos	CLP	115.228.127	142.163.435	138.517.750
Impuestos declarados	CLP	26.933.229	35.530.960	35.804.590
Ajustes acumulativos aceptables	CLP	0	0	0
Tipo impositivo efectivo (en %)	%	23,37	24,99	25,81
Impuestos pagados en efectivo	CLP	38.644.910	34.179.309	41.980.355
Tipo impositivo en efectivo (en %)	%	33,53	24,04	30,31

Detalle capítulo 3: Gobierno corporativo

INDEPENDENCIA DIRECTORIO
(GRI 2-11)

El Presidente del Directorio es independiente y ninguno de sus miembros tiene rol en la administración de la empresa. Nos regimos por la definición de consejero independiente de la Ley chilena N°18.046 sobre Sociedades Anónimas. La permanencia promedio de los directores es de seis años.

Conozca más sobre la Ley N° 18.046 **AQUÍ**

ACCIONES

Aunque no existen requisitos específicos de propiedad de acciones para el Gerente General y otros miembros de su comité ejecutivo, ninguno de ellos tiene acciones en la empresa. Además, ninguna empresa gubernamental posee acciones en la Compañía y personas fundadoras o familiares no tienen más del 5% de los derechos de voto.

ASISTENCIA FINANCIERA RECIBIDA DEL GOBIERNO
[GRI 201-4]
Durante 2024 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.

ACCIONES JURÍDICAS RELACIONADAS CON LA COMPETENCIA DESLEAL Y LAS PRÁCTICAS MONOPÓLICAS Y CONTRA LA LIBRE COMPETENCIA
[GRI 206-1]

Durante 2024 no contamos con ninguna acción jurídica relacionada con la competencia desleal o las infracciones de la legislación vigente sobre prácticas monopólicas y contra la libre competencia.

CONTRIBUCIÓN A PARTIDOS Y/O REPRESENTANTES POLÍTICOS
[GRI 415-1]
Durante el 2024, en AFP Capital no realizamos ninguna contribución monetaria o de otra índole a partidos o representantes políticos, directa o indirectamente en ningún país.

CASOS DE INCUMPLIMIENTO RELACIONADOS CON COMUNICACIONES DE MARKETING
[GRI 417-3]
Durante 2024 existió un caso de incumplimiento levantado a través de un oficio por la Superintendencia de Pensiones relacionado a la campaña de Beneficios Estatales y cuyo resultado fue la suspensión de dicha campaña.



Detalle capítulo 4: Vinculación con grupos de interés

DOTACIÓN

TIPO DE EMPLEADOS POR ZONA
(GRI 2-7)

TIPO DE EMPLEADOS	ZONA NORTE*	ZONA CENTRO**	ZONA SUR***	METROPOLITANA	ISLA DE PASCUA
Total empleados	94	108	281	749	1
Empleados fijos	72	94	203	680	1
Empleados temporales	22	14	78	69	0
Empleados por hora no garantizadas	0	0	0	0	0
Empleados a tiempo completo	0	0	0	0	0
Empleados a tiempo parcial	0	0	0	0	0

* Zona Norte: Región de Arica y Parinacota, Región de Tarapacá, Región de Antofagasta, Región de Atacama y Región de Coquimbo.
** Zona Centro: Región de Valparaíso y Región del Libertador Bernardo O'Higgins.
*** Zona SURA: Región del Maule, Región de Ñuble, Región del Bío-Bío, Región de La Araucanía, Región de Los Ríos, Región de Los Lagos, Región de Aysén y Región de Magallanes.

TRABAJADORES QUE NO SON EMPLEADOS
(GRI 2-8)

Durante 2024 contamos con 79 trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo está controlado por la Compañía. Estos son trabajadores externos que prestan sus servicios como analistas, asistentes y anfitriones de nuestras sucursales. Se desempeñan en diferentes áreas de la empresa, entre ellas: administración, operaciones, cumplimiento y tecnología, entre otras.

TASA DE ROTACIÓN

% TASA DE ROTACIÓN DE EMPLEADOS	UNIDAD DE MEDIDA	2023	2024
Tasa total de rotación de empleados	%	24,69537	22,963538
Tasa de rotación voluntaria de empleados	%	6,742486	5,740884
Cobertura de datos (como % de todos los ETC a nivel mundial)	%	100	

ROTACIÓN POR GÉNERO Y EDAD
(GRI 401-1)

EDAD/GÉNERO	< 30 / FEMENINO	< 30 / MASCULINO	30 - 50 / FEMENINO	30 - 50 / MASCULINO	> 50 / FEMENINO	> 50 / MASCULINO
Total Dotación	45	49	436	258	232	159
Total Egresos	9	10	114	65	49	31
Total Ingresos	14	23	144	76	49	29
Tasa de Rotación	20	20,41	26,15	25,19	21,12	19,5
Tasa de Nuevas Contrataciones	31,11	46,94	33,03	29,46	21,12	18,24

NUEVAS CONTRATACIONES

CONTRATACIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	2023	2024
Número total de nuevas contrataciones de empleados	#	301	357
Porcentaje de puestos vacantes ocupados por candidatos internos (contrataciones internas)	%	0	0,8
Coste medio de contratación/ETC	CLP	401.916	451.976

TASA DE AUSENTISMO

TASA DE AUSENTISMO*	UNIDAD DE MEDIDA	2024
Empleados (porcentaje de días totales programados)	%	10,68
Objetivo	%	0
Cobertura de datos (en % de empleados, operaciones o ingresos)	%	100

NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES
Gerente General	0	0
Gerentes y subgerentes	0	0
Jefaturas	0	1
Profesionales	0	1
Administrativos	2	3
Agentes de ventas	0	6
Total	**2**	**11**

PROPORCIÓN DE MUJERES EN DIVERSOS CARGOS

INDICADOR DE DIVERSIDAD	PORCENTAJE	AÑO OBJETIVO
Proporción de mujeres en la fuerza laboral total (como porcentaje de la fuerza laboral total)	59,1	59,1
Proporción de mujeres en Management Positions, incluyendo Junior Management y Top Managemet positions	38,7	7,6
Proporción de mujeres en Junior Management Positions	42,1	6,5
Proporción de mujeres en Top Management Positions	0	1,0
Proporción de mujeres en cargos de dirección asociados en la generación de ingresos	50,7	59,1
Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como porcentaje del total de puestos STEM)	28,5	0

IGUALDAD SALARIAL

NIVEL DE EMPLEADO	SALARIO PROMEDIO DE LAS MUJERES (CLP)	SALARIO PROMEDIO DE LOS HOMBRES (CLP)
Nivel ejecutivo (solo salario base)		269.672.955
Nivel ejecutivo (salario base + otros incentivos en efectivo)		574.941.716
Nivel directivo (solo salario base)	63.437.933	79.582.217
Nivel directivo (salario base + otros incentivos en efectivo)	78.133.405	109.427.781
Nivel no directivo (solo salario base)	18.730.189	26.324.031

RATIO DEL SALARIO BASE Y DE LA REMUNERACIÓN DE MUJERES FRENTE A HOMBRES
(GRI 405-2)

CATEGORÍA DE EMPLEADOS	MEDIA %	MEDIANA %
Gerente General	0	0
Gerentes y subgerentes	82,7	83,88
Jefaturas	98,34	102,79
Profesionales	90,36	92,58
Administrativos	100,97	102,42
Agentes de ventas	82,2	55,03

1. No aplica para Gerente General, solo hay hombres en esa categoría.
2. El ratio de salario base de mujeres en relación con hombres es calculado considerando los niveles establecidos por la metodología HAY (para media y mediana) para cada categoría de cargo, luego, se realiza un promedio ponderado entre los ratios, considerando el número de personas de cada nivel, para cada uno de los grupos.

RATIOS ENTRE EL SALARIO DE CATEGORÍA INICIAL ESTÁNDAR POR GÉNERO Y EL SALARIO MÍNIMO LEGAL
(GRI 202-1)

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
	50	97	147

Colaboradores del área comercial

No se cuenta con un ratio de proporción significativa, ya que la renta mínima corresponde al sueldo mínimo legal. Sin embargo, esto solo aplica en cargos de venta, los cuales operan bajo esquemas de renta variable. En cambio, en los cargos administrativos no existen colaboradores contratados con el sueldo mínimo, ya que su renta está determinada por factores como la responsabilidad del cargo, la experiencia requerida, el nivel de toma de decisiones y el posicionamiento del rol dentro de la estructura organizacional.

RATIO DE COMPENSACIÓN TOTAL ANUAL
(GRI 2-21)

MÉTRICA	VALOR
Ratio de compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización con respecto a la mediana de la compensación total anual de todos los empleados.	13,56
Ratio del porcentaje de incremento de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización con respecto a la mediana del porcentaje de incremento de la compensación total anual.	0

- Se consideraron solo colaboradores con permanencia >= 12 meses.
- Ratio compensación total: se comparó total de renta anual (sueldo base + gratificación + sueldo variable) de enero a diciembre 2024.

PERMISO PARENTAL
[GRI 401-3]

Actualmente no contamos con una política que establezca un periodo de descanso posterior al nacimiento de un hijo que sea superior a lo establecido legalmente. Tampoco pactos de adaptabilidad por responsabilidades familiares.

TEMA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Número de empleados con derecho a Permiso parental	0	11	11
Número de empleados que hicieron uso del Permiso parental	0	11	11
Número de empleados que regresaron al trabajo luego de terminar el Permiso parental	0	11	11
Número de empleados que regresaron al trabajo y se mantuvieron como empleados 12 meses después	0	11	11
Tasa de regreso al trabajo	0	100%	100%
Tasa de retención	0	100%	100%
Porcentaje de personas que hizo uso de su permiso	0	100%	100%

PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO POR EMPLEADO
(GRI 404-1)

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	PROMEDIO DE HORAS - HOMBRES	PROMEDIO DE HORAS - MUJERES	PROMEDIO DE HORAS - TOTAL	TOTAL DE HORAS - HOMBRES	TOTAL DE HORAS - MUJERES	TOTAL DE HORAS -
Gerente General	8,9	0	8,9	45	0	45
Gerentes y subgerentes	12,9	17,7	14,7	1.943	1.560	3.502
Jefaturas	26,9	23,1	24,5	7.798	11.450	19.248
Profesionales	12,7	16,8	14,5	8.638	8.681	17.319
Administrativos	15,7	15,6	15,6	3.248	13.329	16.577
Agentes de ventas	5,4	4,8	5,0	5.630	9.541	15.171
Total	**11,5**	**11,3**	**11,4**	**27.301**	**44.561**	**71.862**

PERSONAL DE SEGURIDAD CAPACITADO EN POLÍTICAS O PROCEDIMIENTOS DE DERECHOS HUMANOS
(GRI 410-1)

Desde la Compañía solicitamos que el personal de seguridad esté acreditado por Carabineros de Chile a través del curso OS-10. Este curso entrega herramientas básicas sobre el estado de derecho vigente, libertades personales y sobre seguridad individual.

PROCESOS PARA REMEDIAR LOS IMPACTOS NEGATIVOS
(GRI 2-25)

Gestión de Reclamos y Atención al Cliente: AFP Capital ha implementado un Sistema de Gestión de Quejas y Reclamaciones basado en la norma ISO 10002, con el objetivo de mejorar continuamente la atención al cliente y asegurar una experiencia de calidad. Este sistema permite el seguimiento completo de cada reclamo hasta su cierre, garantizando que el cliente esté completamente satisfecho.

El Centro de Soluciones de AFP Capital es el área encargada de gestionar los reclamos y requerimientos, trabajando directamente con otras áreas clave como Servicios, Operaciones, Pensiones, Tesorería, Fiscalía y Fraude. Los errores detectados se derivan al equipo de Calidad para su análisis y retroalimentación.

Para fortalecer este proceso, se realizan mesas de trabajo periódicas con las distintas áreas involucradas y reuniones semanales con los responsables de canalizar reclamos desde SURA. También se gestionan campañas diarias de WhatsApp para notificar a los clientes sobre las respuestas a sus requerimientos, y se mantiene contacto constante con la Superintendencia en caso de reclamos elevados al regulador.

La calidad de las respuestas es auditada mensualmente por el equipo de Calidad, y los resultados se informan como parte de los KPIs del canal. Además, se realiza seguimiento de los casos con plazos extendidos y de aquellos que requieren recontacto con el cliente para asegurar su satisfacción final.

GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
(GRI 403-8)

Todos los colaboradores están cubiertos por el sistema de salud basado en los requerimientos legales vigentes. De acuerdo con la normativa, basada en la Ley 21.123 de subcontratación, la Compañía vigila que las empresas contratistas cumplan con todos los regímenes administrativos y preventivos acordes. Para 2025 se está construyendo un sistema de acuerdo con las exigencias de una nueva legislación.

LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL
[GRI 403-9]

Durante 2024 no contamos con accidentes laborales desencadenados con graves consecuencias o fallecimientos. Existieron seis accidentes registrables producto de caídas al mismo nivel correspondiente a una tasa de accidentabilidad de 0,51%. El total de días perdidos fue 258.

DOLENCIAS Y ENFERMEDADES LABORALES
(GRI 403-10)

Durante el período de 2024 no hubo enfermedades laborales registradas. Identificamos los siguientes peligros laborales con riesgo de lesiones graves: caídas a nivel y desnivel, torsiones y accidentes en teletrabajo. También enfermedades de salud mental, musculoesqueléticas e de higiene de la voz.

Estos peligros y dolencias se determinaron mediante la confección de una matriz de identificación y evaluación de riesgos laborales. Para eliminar y minimizar estos riesgos, implementamos medidas administrativas como la capacitación y el autocuidado, además de medidas preventivas como evaluaciones de puesto de trabajo, vigilancia de salud, aplicación de protocolos legales, capacitación. En Chile, este proceso esta normado y son las mutualidades quienes llevan a cabo los temas relacionados con los servicios de salud.

PROVEEDORES

Tipo y número de proveedores por zona

CATEGORÍA	2022	2023	2024
Locales	531	497	499
Internacionales	41	36	47
Total	**572**	**533**	**546**

Tipo y número de proveedores por categoría

TIPO DE PROVEEDORES	2023	2024
Naturales	60	53
Jurídicos	473	493
Total	**533**	**546**

Tipo y número de proveedores por subcategorías

TIPO DE PROVEEDORES	2023	2024
Proveedor natural mujer	23	9
Proveedor natural hombre	37	44
Proveedores jurídicos Pymes	N/A	176
Proveedores jurídicos gran empresa	N/A	174
Total	**60**	**403**

Compras a proveedores*

CATEGORÍA	UNIDAD DE MEDIDA	2023	2024
Compras totales a proveedores	CLP	MM$34.621	MM$37.442
Compras realizadas a proveedores locales	CLP	MM$30.156	MM$33.006
Compras realizadas a proveedores internacionales	CLP	MM$4.464	MM$4.436
Porcentaje de compras realizadas a proveedores locales	%	87%	88%
Porcentaje de compras realizadas a proveedores internacionales	%	13%	12%

Proveedores naturales/ jurídicos

CATEGORÍA	UNIDAD DE MEDIDA	2023	2024
Compras realizadas a proveedores naturales	CLP	MM$441.404	MM$299.733
Compras realizadas a proveedores jurídicos	CLP	MM$34.179	MM$37.142
Porcentaje de compras realizadas a proveedores naturales	%	1%	1%
Porcentaje de compras realizadas a proveedores jurídicos	%	99%	99%

Proveedores por género

CATEGORÍA	UNIDAD DE MEDIDA	2023	2024
Compras realizadas a proveedores naturales mujeres	CLP	MM$199.912	MM$67.854
Compras realizadas a proveedores naturales hombres	CLP	MM$241.492	MM$231.879
Porcentaje de compras realizadas a proveedores naturales mujeres	%	45%	23%
Porcentaje de compras realizadas a proveedores naturales hombres	%	55%	77%

Proveedores Pymes

CATEGORÍA	UNIDAD DE MEDIDA	2023	2024
Compras realizadas a proveedores jurídicos Pymes	CLP	MM$9.529	MM$4.817
Compras realizadas a proveedores jurídicos gran empresa	CLP	MM$24.656	MM$21.332
Porcentaje de compras realizadas a proveedores jurídicos pymes	%	28%	18%
Porcentaje de compras realizadas a proveedores jurídicos gran empresa	%	72%	82%

Plazo de pago a proveedores*

CATEGORÍA	HASTA 30 DÍAS	ENTRE 31 Y 61 DÍAS	MÁS DE 60 DÍAS
Facturas pagadas	5.705	182	49
Monto total	MM$36.396	MM$859.678	MM$78.955

* No hubo intereses por mora en pago de facturas ni acuerdos inscritos en el Registro de Acuerdos.
Nota: algunos valores relacionados con proveedores 2023 fueron actualizados.

Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo

(GRI 407-1)

AFP Capital reafirma su compromiso con la libertad de asociación y la negociación colectiva de sus trabajadores, principios fundamentales que se encuentran expresamente establecidos en nuestra Política de Derechos Humanos y en nuestro Reglamento Interno. Además, promovemos activamente el conocimiento y ejercicio de estos derechos a través de instancias formativas, como charlas sobre libertad sindical, dirigidas a nuestros colaboradores. Estas acciones reflejan nuestro compromiso con un entorno laboral basado en el respeto, la transparencia y el diálogo.

Seguros y licitaciones proveedores

TIPO DE SEGURO	DETALLE	COMPAÑÍA ASEGURADORA	MONTO ASEGURADO
ASIENTO PASAJERO	Cubre al pasajero del vehículo en caso de accidentes.	BCI SEGUROS GENERALES	UF 2.650
VEHÍCULO	Cubre al vehículo en caso de accidentes, ya sea por responsabilidad propia o de terceros.	BCI SEGUROS GENERALES	UF 6.102
TRBF AFP	Cubre edificio y sucursales en incidentes y siniestros relacionados a contenido e infraestructura. Adicionalmente cubre equipos electrónicos.	SOUTHBRIDGE	UF 192.282
TRBF PARA OTRAS SOCIEDADES	Cubre edificio y sucursales en incidentes y siniestros relacionados a contenido e infraestructura. Adicionalmente cubre equipos electrónicos.	SOUTHBRIDGE	UF 765.758,42
RIESGO POLÍTICO	Cubre el daño a terceros que AFP Capital pueda ocasionar en su operatividad, luego de establecerse culpabilidad en un litigio legal.	SOUTHBRIDGE	UF 958.040,42
RESPONSABILIDAD CIVÍL	Cubre edificio y sucursales en caso de siniestros relacionados a actos terroristas, huelgas y cualquier otro, dentro de un contexto sociopolítico.	ORION	UF 30.000
FIANZA 1 - CS	Protege de fraudes o actos maliciosos relacionados a movimientos de dineros del Estado.	HDI	2 AÑOS SUELDO BASE
FIANZA 2 - MPA	Protege de fraudes o actos maliciosos relacionados a movimientos de dineros del Estado	HDI	2 AÑOS SUELDO BASE
BBB (CORREDORA)	Cubre pérdidas por actos fraudulentos de empleados a través de sistemas bancarios.	SEGUROS SURAMERICANA	US$ 4.000.000
D&O	Reclamaciones en contra de administradores y directores por acciones u omisiones del cargo.	SEGUROS SURAMERICANA	US$ 5.000.000
RESPONSABILIDAD CIVIL FIPI-IMI	Cubre responsabilidad y de gestión en relaciones a sociedades y fondos de inversión. FIPI: Cubre reclamos por errores operativos y errores por asesorías de inversión.	SEGUROS SURAMERICANA	US$ 4.000.000
CIBERSEGURIDAD	Protección de datos por ciberataques.	SEGUROS SURAMERICANA	US$ 4.000.000

Contratos de prestaciones de servicio proveedores

Nuestros principales bienes y activos cuentan con sus respectivos seguros, los que se han contratado mediante licitaciones. También contamos con seguros para las personas y de responsabilidad civil. En tanto, los principales contratos de prestación de servicios celebrados por la Compañía corresponden a contratos de recaudación de cotizaciones, custodia de títulos, pago de pensiones, bancos, cajas de compensación, arriendo de equipos, procesamiento de datos y uso de licencia de programas, procesamiento y despacho mecanizado de correspondencia, publicidad y marketing, asesoría general, capacitaciones, administrativos y mantención de equipos y dependencias, y contratos de prestación de servicios de comercialización de productos de ahorro.



Principales proveedores y su relación con el giro de la sociedad

No existe relación de propiedad o parentesco directa o indirectamente entre los proveedores y los administradores, directores, accionistas o socios principales de la Administradora para aquellas empresas no relacionadas al controlador.

Los proveedores más relevantes de la Compañía están asociados al rubro de la tecnología, rentas inmobiliarias, contratación de personal externo y aquellos que prestan servicios asociados al giro de la Compañía como Previred y el DCV.

RUT	RAZÓN SOCIAL	SERVICIO
65.145.662-2	Fundación de Administración de Comisiones Médicas	Fundaciones y corporaciones
77.346.355-7	Kyndryl Chile SPA	Consultoría de informática y de gestión de instalaciones
96.929.390-0	Servicios de Administración Previsional S.A.	Asesoramiento empresarial y en materia de gestión
76.140.811-9	Rentas Inmobiliaria S.A.	Arriendo de inmuebles amoblados o con equipos y maquinarias
83.628.100-4	Sonda S.A.	Empresas de servicios integrales de informática
	Black Rock Financial Management	Gestión de inversiones
77.886.980-2	Asesorías Computacionales Rayú Limitada	Servicios de reclutamiento de personal
96.666.140-2	Depósito Central de Valores S.A.	Otras actividades auxiliares de la intermediación financiera
76.263.414-7	Seguros de Vida Suramericana S.A.	Seguros de Vida
76.459.713-3	HP INC Chile Comercial Limitada	Arriendo y mantenimiento de equipos de impresión
76.079.246-2	Omnicom Media Group Chile S.A.	Publicidad
	Google LLC	Redes y medios sociales
76.027.202-7	Modyo Chile SpA	Licenciamiento de software
DAR180101NV0	Deloitte Asesoría en Riesgos S.C.	Consultoría en arquitectura de seguridad
80.571.500-6	ISS Servicios Generales Limitada	Aseo
96.937.270-3	Emulen Chile S.A.	Aseo
	Bloomberg L.P.	Licenciamiento
96.847.780-3	Bell Technologies S.A.	Consultoría de informática y de gestión de instalaciones
99.512.110-7	Grupo Norte Seguridad SpA	Seguridad y vigilancia física
96.549.050-7	Seguros de Vida Sura S.A.	Seguros de Vida



ACTIVIDADES, CADENA DE VALOR Y OTRAS RELACIONES COMERCIALES

[GRI 2-6]

REGIÓN	CIUDAD	DIRECCIÓN	TELÉFONO	JEFE DE LOCAL
Arica y Parinacota	Arica	7 de junio 266	58 - 2230327	Juvenal Mundaca Villalon
Tarapacá	Iquique	Tarapacá 440	57 - 2421246	Yilian Rojas Toro
Antofagasta	Antofagasta	Balmaceda 2455, piso 12, of. 1204	55 - 2695311	Cristina Yáñez
Atacama	Copiapó	Atacama 805	53 -2210757	Mario Vega Andrade
Coquimbo	La Serena	Avenida Estadio 1680	51 - 2339210	Marcela Palma
Valparaíso	Viña del Mar	12 Norte 785, piso 14, of 1402	2 - 29152817	Claudio Lastra Villagra
Valparaíso	Isla de Pascua	Avenida Pont S/N, esquina Atamu Tekena	9 62013255	Viviana Correa Múñoz
O'Higgins	Rancagua	Oficial José Manuel Astorga 159	72 - 2353935	Soraya Escobar Briones
Maule	Curicó	Carmen 459 -	75 - 2316310	Paola Molina
Maule	Talca	Dos Oriente 1124	71 - 2211124	Mario Arévalo
Ñuble	Chillán	Libertad 827, Local 1	9 9055 627	Carlos Solar
Bío Bío	Concepción	Avenida Arturo Prat 390 Locales 3 y 4	41 - 2667544	Iván Zúñiga Arredondo
Bío Bío	Los Ángeles	Avenida Alemania 258, Local 1	43 - 2314580	Ester Torres Luengo
La Araucanía	Temuco	Avenida Arturo Prat 847, Of 103	45- 2379201	Katiuska Espinoza Sepúlveda
Los Ríos	Valdivia	Lautaro 185	63 - 2261918	Fernanda Montalva
Los Lagos	Osorno	Bernardo O'Higgins 535	64 - 2311219	Claudia Hott Rosas
Los Lagos	Puerto Montt	Antonio Varas 55, of. 602, Piso 6, Edif. Capital	65 - 2491852	Gladys Musenmayer Espinoza
Los Lagos	Castro	Los Carrera 475, ofic 101, 102, 202 y 205	65 - 2497001	Carolina Rammsy
Aysén General Carlos Ibáñez del Campo	Coyhaique	Carlos Condell 7	67 - 2253180	Nancy Ramírez
Magallanes y la Antártica Chilena	Punta Arenas	21 de mayo 1199, esquina Errazuriz	61 - 2227470	Gustavo Manzo Cuevas
Metropolitana	La Florida	Américo Vespucio 7477 Edificio 2, Local 1	2 - 29158231	Francia Úbeda
Metropolitana	Santiago Centro	Miraflores 222 Pisos 1, 2, bajillo y entrepiso	2 - 29151315	Jorge Aránguiz
Metropolitana	Apoquindo	Apoquindo 4820, local 101	2 - 29153669	Cecilia Segura Velasco

Hechos esenciales y sanciones

Durante el ejercicio, la sociedad comunicó los siguientes hechos esenciales a la Comisión para el Mercado Financiero:

02.02.2024
Informa citación extraordinaria Junta de Accionistas.

23.03.2024
Informa Circular N° 660.

23.02.2024
Rectifica formulario en hecho esencial 23.02.2024.

22.03.2024
Informa citación a Junta General Ordinaria de Accionistas

19.04.2024
Informa renuncia voluntaria del señor Armando Holzapfel Herrera al cargo de Director suplente.

29.04.2024
Informa proposiciones y acuerdos Junta Ordinaria de Accionistas.

29.04.2024
Informa acuerdos adoptados por Junta de Accionistas.

20.05.2024
Informa citación a Junta Extraordinaria de Accionistas.

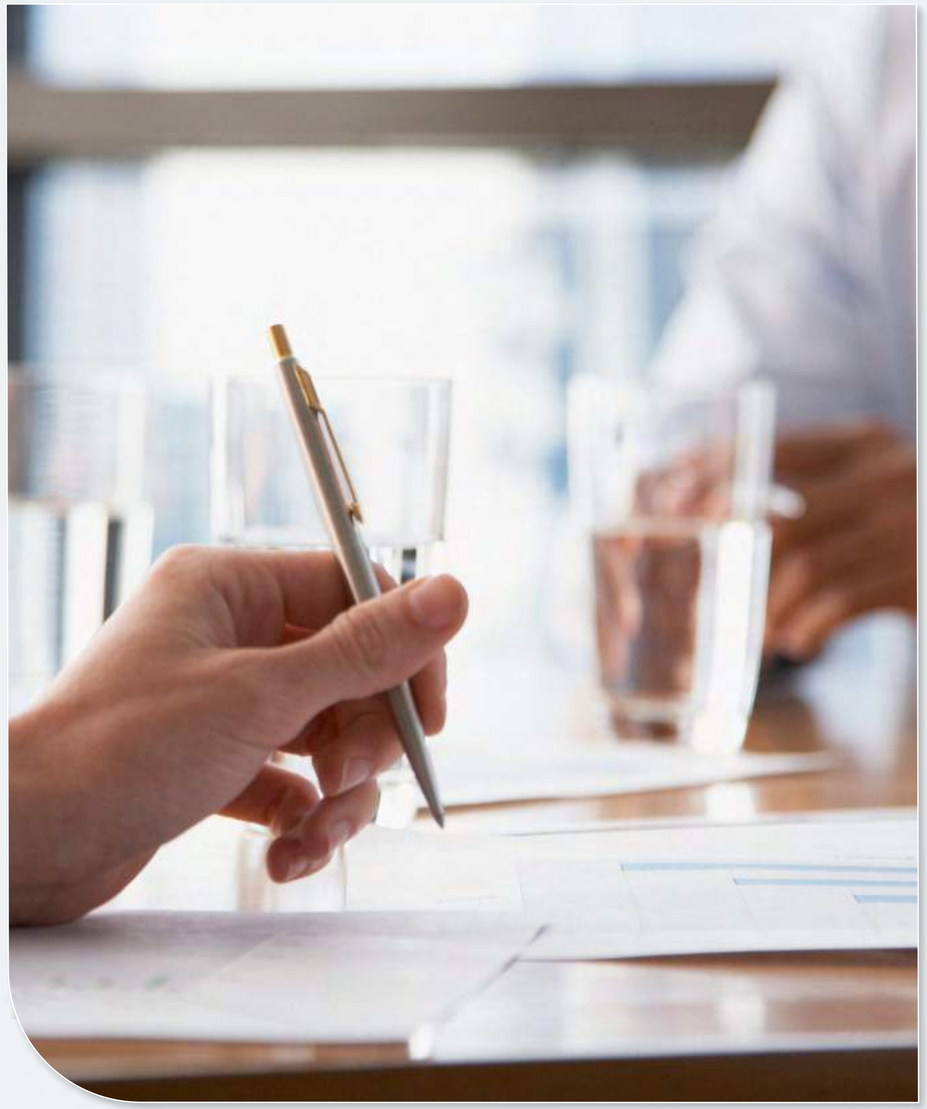
18.06.2024
Informa cambio de representante legal (señor Jaime Munita Valdivieso deja la gerencia general de la sociedad Administradora de Fondos de Pensiones Capital S.A., cargo que ejercería hasta el día 30 de junio de 2024).

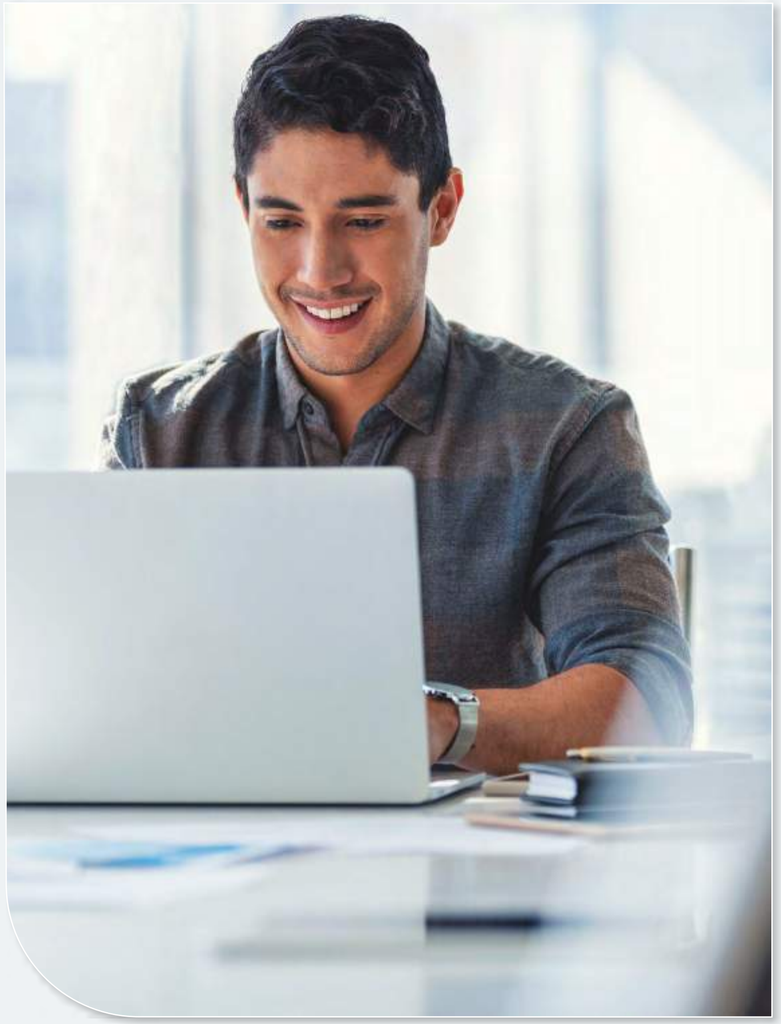
27.06.2024
Informa acuerdos adoptados por Junta de Accionistas.

28.06.2024
Rectifica acuerdo adoptado en 27.06.2024.

06.08/2024
Informa cambio de representante legal.

En el periodo hubo una multa, no ejecutoriada, de UF 1.000, impuesta por Resolución N° 130 de la Superintendencia de Pensiones, de 16 de diciembre de 2024. La multa está siendo reclamada por ilegal ante la Corte de Apelaciones de Santiago.





Declaración de responsabilidad

La presente Memoria, correspondiente al ejercicio del año 2024, fue aprobada en sesión de Directorio de AFP Capital con fecha 18 de marzo de 2025, 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.

SÍNTESIS DE COMENTARIOS Y PROPOSICIONES DE LOS ACCIONISTAS

Durante 2024 no se formularon comentarios ni proposiciones relativas a la marcha de los negocios sociales por parte de los accionistas.

VERIFICACIÓN

[GRI 2-5]

Este documento fue revisado por la consultora 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 estándares GRI.

Los estados financieros y sus correspondientes notas son verificados por la consultora EY.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

[GRI 2-3, 2-4]

En AFP Capital hemos elaborado el informe en referencia a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024. El informe es parte de nuestro ejercicio anual de reportabilidad y recoge los temas que han sido priorizados por nuestros grupos de interés.

El documento no cuenta con reexpresión de información, pero se registraron algunos cambios en los temas materiales en relación con lo reportado en 2023, producto de un nuevo ejercicio de doble materialidad, el que fue actualizado durante el año 2024.

Carta de verificación

Deloitte.

Deloitte
Auditores y Consultores Limitada
Rosario Norte 407
Rut: 80.276.200-3
Las Condes, Santiago
Chile
Fono: (56) 227 297 000
Fax: (56) 223 749 177
deloittechile@deloitte.com
www.deloitte.cl

Abril 15, 2025

Señores
Administradora de Fondos de Pensiones Capital S.A.
Presente

Hemos realizado una revisión de seguridad limitada de un grupo de indicadores incluidos en la Memoria Integrada 2024 de Administradora de Fondos de Pensiones Capital S.A. (en adelante "la Sociedad"), por el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024. Los indicadores incorporados en la memoria han sido preparados de acuerdo con lo establecido con los Estándares del Global Reporting Initiative (en adelante "GRI").

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión de seguridad limitada de los contenidos de un grupo de indicadores incluidos en la Memoria Integrada 2024 para el ejercicio finalizado en diciembre de 2024, que han sido presentados de acuerdo con el Estándar GRI en base a los procedimientos que hemos realizado y la evidencia obtenida. Hemos realizado nuestra revisión de seguridad limitada de acuerdo con la Norma Internacional sobre International Standard on Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000), emitida por el International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB). Esta norma requiere que planifiquemos y realicemos este trabajo para obtener una seguridad limitada respecto de que los indicadores incluidos en la Memoria Integrada 2024 estén exentos de errores materiales.

Una revisión de seguridad limitada implica la realización de procedimientos (que consisten principalmente en realizar consultas a la gerencia y a otros dentro de la entidad y aplicar procedimientos analíticos y de otro tipo, según corresponda) y evaluar la evidencia obtenida. Los procedimientos también incluyen la evaluación de la consistencia de los indicadores incluidos en la Memoria Integrada 2024 para el ejercicio finalizado en diciembre de 2024 de acuerdo con el Estándar GRI.

Nuestra revisión incluyó los siguientes procedimientos:

- Reuniones con el equipo que lideró el proceso de elaboración de la Memoria Integrada 2024.
- Revisión de evidencias para los indicadores detallados en esta carta, con las áreas participantes de la elaboración de la Memoria Integrada 2024.

Deloitte® se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en www.deloitte.com/cl/acercade la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.

- Análisis de la trazabilidad de los contenidos de los indicadores sometidos a verificación e incluidos en la Memoria Integrada 2024, de acuerdo con los requerimientos establecidos en el Estándares GRI.
- Revisión de la información incluida en la Memoria Integrada 2024 a partir de la documentación de respaldo proporcionada por la Administración. Sin embargo, nuestros procedimientos no incluyeron el testeo de los datos en los que se basan las estimaciones o en desarrollar por separado nuestras propias estimaciones con las cuales evaluar las de la Sociedad.

Los procedimientos realizados en un encargo de seguridad limitada varían en naturaleza y oportunidad y son menos extensos que para un encargo de seguridad razonable. En consecuencia, el nivel de seguridad obtenido en un encargo de seguridad limitada es sustancialmente menor que la seguridad que se habría obtenido si hubiéramos realizado un encargo de aseguramiento razonable.

Nuestra Independencia y controles de calidad

Hemos cumplido con las normas pertinentes de conducta profesional y el código de ética aplicables a la práctica contable y aquellas relacionadas con las revisiones de seguridad limitada, emitidos por diversos organismos profesionales de contabilidad, que se basan en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado, confidencialidad y comportamiento profesional.

La firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1, Control de Calidad para Firmas que Realizan Auditorías y Revisiones de Estados Financieros, y Otras Revisiones de Seguridad y Servicios Relacionados, y en consecuencia mantiene un sistema integral de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados con respecto al cumplimiento de los requisitos éticos, las normas profesionales, los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

Conclusiones

El proceso de verificación se realizó en base a los indicadores definidos por la Administración según el siguiente detalle:

Indicadores Gobal Reporting Intiative (GRI):

2-1	2-2	2-3	2-4	2-5	2-6	2-7	2-8
2-9	2-10	2-11	2-12	2-13	2-14	2-15	2-17
2-18	2-19	2-20	2-21	2-22	2-23	2-24	2-25
2-26	2-27	2-28	2-29	2-30	3-1	3-2	3-3
201-1	201-2	201-3	201-4	202-1	202-2	204-1	205-1
205-2	205-3	206-1	207-1	207-2	207-3	207-4	302-1
303-5	305-1	305-2	305-3	306-2	306-3	306-4	306-5
401-1	401-2	401-3	402-1	403-1	403-2	403-3	403-4
403-5	403-6	403-7	403-8	403-9	403-10	404-1	404-2
404-3	405-1	405-2	406-1	407-1	408-1	409-1	410-1
415-1	417-3	418-1					

Abril 15, 2025
Sres. Administradora de Fondos de Pensiones Capital S.A.
Página 3

Respecto de los indicadores antes señalados, podemos afirmar que no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que los indicadores incluidos en la Memoria Integrada 2024 para el ejercicio finalizado en diciembre 2024 de Administradora de Fondos de Pensiones Capital S.A., no han sido elaborados, en todos sus aspectos materiales, de acuerdo con los estándares GRI.

Otras responsabilidades

- La preparación de la Memoria Integrada 2024, así como el contenido de esta, es responsabilidad de la Sociedad, que además es responsable de definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información.
- Nuestra responsabilidad es emitir una carta de verificación independiente, basada en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.
- Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de la Sociedad, de acuerdo con los términos establecidos en las condiciones comerciales de la propuesta de servicios.
- Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con las normas de independencia requeridas por el Código de Ética de la IFAC.
- Las conclusiones de la revisión son válidas para la última versión de la Memoria Integrada 2024, recibida el 14 de abril de 2025.

Saluda atentamente a Ustedes,



Daniel Solórzano C.
Socio

Estados financieros

Conozca más sobre los Estados Financieros **AQUÍ**

