MEMORIA INTEGRADA 2025

GENERALI | AFP PlanVital



Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Índice

Alcance y metodología del documento
Carta del Presidente

2025 DE AFP PLANVITAL EN UNA MIRADA

Resultados financieros

CAPÍTULO 1: PERFIL DE LA ENTIDAD

1.1 Quiénes somos
1.2 Marco regulatorio
1.3 Visión estratégica y sostenibilidad
1.4 Modelo de creación de valor
1.5 Temas materiales
1.6 Relación con grupos de interés
1.7 Alianzas y adhesiones

CAPÍTULO 2: GOBIERNO CORPORATIVO

2.1 Marco de gobernanza
2.2 Directorio
2.3 Comités del Directorio
2.4 Ejecutivos principales
2.5 Compromiso con la ética e integridad
2.6 Gestión de riesgos

CAPÍTULO 3: CLIENTES

3.1 Nuestros clientes
3.2 Estrategia digital orientada al servicio
3.3 Inversión responsable
3.4 Contexto de operación económico y social

CAPÍTULO 4: PERSONAS

4.1 Nuestro equipo
4.2 Cultura AFP PlanVital
4.3 Gestión del talento y desarrollo profesional
4.4 Salud, seguridad y bienestar

CAPÍTULO 5: NUESTRA RELACIÓN CON EL ENTORNO

Compromiso vital
5.1 The Human Safety Net, voluntariado corporativo
5.2 Gestión del impacto ambiental
5.3 Relación con proveedores y subcontratistas

CAPÍTULO 6: ANEXOS Y MÉTRICAS

6.1. Identificación de la sociedad, propiedad y forma jurídica
6.2. Propiedad
6.3. Transacciones en bolsa
6.4. Otros valores emitidos
6.5. Estructura societaria
6.6. Subsidiarias y asociadas
6.7 Inversiones en otras sociedades
6.8 Actividad financiera y política de endeudamiento
6.9 Política de dividendos y utilidad distribuible
6.10 Planes de inversión
6.11 Otros temas sobre el gobierno corporativo
6.12 Temas relativos a la cadena de valor
6.13 Indicadores de la dotación
6.14 Hechos relevantes
6.15 Índices e indicadores ASG

CAPÍTULO 7: ESTADOS FINANCIEROS

7.1 Estados Financieros de la Administradora de Fondo de Pensiones PlanVital S.A.
7.2 Estados Financieros de los Fondos de Pensiones

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Alcance y metodología del documento

[GRI 2-2]

AFP PlanVital presenta su cuarta Memoria Integrada, que consolida el desempeño financiero, social, ambiental y de gobernanza entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2025. Asimismo, detalla los principales desafíos y avances en materia regulatoria, gobierno corporativo, gestión de riesgos y estrategia; además de su doble materialidad.

Los contenidos de este informe se rigen por estándares nacionales e internacionales, asegurando la comparabilidad y calidad de la información:

- **Marcos normativos locales:** Cumplimiento integral de las disposiciones de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) y la Superintendencia de Pensiones (SP).
- **Indicadores propios (PV):** Métricas diseñadas para dar cuenta de los avances de sus principales programas relacionados con la atención de sus afiliados, pensionados, operaciones y aporte a la comunidad.
- **Estándares Internacionales:** en conformidad a la Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para Gestión de Activos y con referencia a la *Global Reporting Initiative* (GRI).

Guía de lectura y materialidad

Para facilitar la navegación y análisis, los títulos han sido identificados con una leyenda que distingue los temas materiales (aquellos con impacto significativo en los grupos de interés y/o en los resultados financieros). También se incluyen etiquetas para los códigos GRI, SASB, SP y PV, los que se presentan de manera sistematizada, al cierre del documento, a través de índices de contenidos.



Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Carta del Presidente

Estimados accionistas:

Me complace presentarles la Memoria Integrada Anual de AFP PlanVital, que refleja el trabajo de un año intenso y del inicio de profundos cambios para el sector previsional y para nuestra Compañía.

En marzo del año 2025 se publicó la Ley N° 21.735, una de las mayores reformas al sistema de pensiones chileno desde la creación de la Pensión Garantizada Universal (PGU). Esta reforma tiene aspectos positivos y negativos a destacar, además de importantes desafíos para PlanVital.

Destacaría como mayores avances el incremento del ahorro en las cuentas individuales, el aumento de la PGU, y los nuevos beneficios como el bono por años cotizados y la compensación por expectativas de vida para las mujeres.

En relación con los principales elementos pendientes, considero que la mayor expectativa de vida hace imperioso revisar la edad de jubilación, especialmente en las mujeres; además, se debe seguir trabajando en el fortalecimiento del mercado laboral para propender a una mayor densidad de cotizaciones de los trabajadores.

En cuanto a los aspectos que nos preocupan, quisiera mencionar el préstamo al Estado del 1,5% de cotización, la licitación del 10% de afiliados del sistema cada dos años y la definición de un benchmark único por parte del regulador. Estos elementos, estimo que ponen en riesgo la optimización del sistema, la rentabilidad de los fondos y la autonomía técnica en las decisiones de inversión.

El préstamo al Estado del 1,5% de la nueva cotización, incorporó una carga a los trabajadores formales, que son pocos hoy en Chile, para financiar beneficios definidos a pensionados actuales, cuestión que es propia de sistemas de reparto, con riesgos de sostenibilidad en el largo plazo y que, además, es injusto con los trabajadores, desincentivando la cotización. A mi juicio, este tipo de beneficios deberían ser financiados con impuestos generales, tal como se financia la PGU, evitando agregar más cargas a los trabajadores formales.

La licitación que afectará al 10% de los afiliados del sistema cada dos años, es una medida que, según mi perspectiva, tiene el riesgo de destruir valor para todos los afiliados, ya que obligará a las AFP a mantener portafolios más líquidos de lo que sería recomendable para una inversión de largo plazo como son los fondos de pensiones, sacrificando parte importante de los beneficios que busca la implementación de fondos generacionales, especialmente cuando pensamos en los afiliados más jóvenes. También estimo que esta licitación agrega un riesgo de pérdida de valor por el estrés que generará en el mercado y en los precios de los instrumentos. La necesidad de liquidar en corto plazo una enorme cantidad de activos sacrificará rentabilidad de los fondos por el desbalance que generará en los portafolios los traspasos a la AFP adjudicataria de la licitación e incorporará costos transaccionales relevantes a todo el sistema.

Asimismo, estimo que tampoco es una buena medida entregar al regulador la potestad para definir las carteras de referencia o benchmark aplicable para todas las AFP, y los premios y castigos para cuando éstas se alejen mucho de ellas, ya que significa entregar al regulador y no a los equipos expertos en inversiones de cada AFP, la responsabilidad por la rentabilidad de los fondos de pensiones. Además, creo que imponer un benchmark único para todas las AFP, perjudicaría la competencia y el aporte que ésta produce en la diferenciación de oferta, en la innovación y en la búsqueda de mejores retornos para los fondos de pensiones. Una forma de evitar estos problemas sería que las AFP puedan proponer al regulador carteras de referencia individuales, ajustadas al perfil de sus afiliados, como hoy se hace en otras legislaciones.

Con todo, aún queda pendiente la elaboración de una cantidad importante de normativa para dar los lineamientos definitivos de la reforma, por lo que espero que las entidades reguladoras pertinentes trabajen con el máximo rigor técnico y en base a las evidencias disponibles para que esa regulación pendiente recoja las recomendaciones de los expertos y, en definitiva, contribuya a mejorar las pensiones.

Desde la perspectiva de AFP PlanVital, seguiremos colaborando con los reguladores, aportando con nuestra experiencia técnica y con la convicción de que las definiciones que comprometen el futuro previsional deben sostenerse siempre en evidencia y criterios de sostenibilidad de largo plazo,

Destacaría como mayores avances el incremento del ahorro en las cuentas individuales, el aumento de la PGU, y los nuevos beneficios como el bono por años cotizados y la compensación por expectativas de vida para las mujeres.

Memoria Integrada
AFP PlanVital
2025

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

El año 2025 volvimos a tener muy buenos resultados en rentabilidad para todos los fondos, con rentabilidades reales de 15,35% en el fondo A, 13,52% en el B, 12,64% en el C, 10,79% en el D y 8,22% en el E, que nos posicionaron en primer lugar en el fondo D, en segundo lugar en los fondos A, B y C y en tercer lugar en el fondo E.

Nuestra identidad se construye en más de 40 años de historia y en pertenecer al Grupo Generali, un referente global del sector financiero, que eleva nuestros estándares y nos invita a desafiarnos día a día.

alejadas de la coyuntura y buscando lo mejor para los actuales y futuros pensionados. La estabilidad de las reglas y la evaluación comparada son esenciales para proteger el ahorro de las personas.

Para la implementación de la reforma de pensiones, hemos trabajado arduamente, fortaleciendo procesos, equipos y sistemas frente a los distintos cambios estructurales que ella conlleva, siempre cuidando la continuidad operativa, y apoyados en la experiencia de nuestros equipos.

Además de los desafíos que trajo la reforma previsional, hemos trabajado con gran dedicación frente a nuevas exigencias, en particular las asociadas a comunicaciones masivas de la ley “antispam” y a la modernización del marco de protección de datos personales. Estos desafíos los hemos asumido como una oportunidad para reforzar la confianza, revisar nuestras prácticas y elevar los estándares de tratamiento de datos, siempre con transparencia y foco en nuestros clientes.

Como ya viene ocurriendo desde hace unos años, la ciberseguridad ha sido un eje prioritario de nuestro quehacer. Ampliamos el uso del segundo factor de autenticación y de mecanismos biométricos, robusteciendo el acceso a canales privados. Iniciamos el Programa Estratégico de Seguridad 2025–2027 y consolidamos el enfoque “One-Security Approach”, que integra la seguridad informática con la seguridad física y corporativa para anticipar y gestionar riesgos de manera coordinada.

Esta arquitectura se articula con nuestro Modelo de Gestión de Crisis y con la Política Integral de Gestión de Riesgo bajo el modelo de tres líneas de defensa, según recomiendan los marcos internacionales y las directrices del Grupo Generali.

En inversiones, nuevamente obtuvimos resultados excepcionales. El año 2025 volvimos a tener muy buenos resultados en rentabilidad para todos los fondos, con rentabilidades reales de 15,35% en el fondo A, 13,52% en el B, 12,64% en el C, 10,79% en el D y 8,22% en el E, que nos posicionaron en primer lugar en el fondo D, en segundo lugar en los fondos A, B y C y en tercer lugar en el fondo E. Estos resultados nos llenan de orgullo, especialmente, también, porque nos ubicaron en primer lugar en los fondos A, B y D y en segundo para los fondos C y E en la medición a cinco años, confirmando así nuestro buen desempeño en el corto, mediano y largo plazo.

El sostenido buen desempeño en los resultados de las inversiones no es casualidad y responde a la construcción de equipos especializados y estables, procesos robustos, sistemas tecnológicos confiables y a una buena estrategia de inversión.

En lo que se refiere al servicio a nuestros afiliados y pensionados, se fortaleció la experiencia omnicanal que combina nuestra red de sucursales y centros de servicio con la Sucursal en Línea, la App, videollamada, webchat, WhatsApp y contact center, articulando continuidad entre canales y tiempos de respuesta oportunos. Tengo la convicción que la tecnología es crucial para el desarrollo de eficiencias y mejores prácticas, pero aquello debe complementarse siempre con el toque humano que nos caracteriza.

Entendemos la educación previsional como parte del compromiso con nuestros afiliados. Iniciativas como “Hablemos en Confianza”, el blog “Tu Guía Vital” y el “Glosario Vital” acercan contenidos complejos con lenguaje claro. En 2025 creamos además “Tu reforma con AFP PlanVital”, que es una guía práctica para acompañar y resolver dudas en un año de importantes cambios.

Evolucionamos también nuestra expresión de marca para que refleje más acerca de lo que somos, “Una buena combinación”, que juntando PLAN + VITAL, resume nuestra promesa de unir lo que realmente importa para un futuro sólido. Además, lanzamos a Leo, nuestra mascota inspirada en el león alado de Generali, que nos ayuda a comunicar temas previsionales con cercanía, liderazgo y confianza.

Nuestra identidad se construye en más de 40 años de historia y en pertenecer al Grupo Generali, un referente global del sector financiero, que eleva nuestros estándares y nos invita a desafiarnos día a día. Bajo la hoja de ruta “Lifetime Partner 27: Driving Excellence”, buscamos la excelencia en relaciones con clientes, en capacidades clave y en el modelo operativo, con fundamentos que ponen a las personas, los datos, la inteligencia artificial y la sostenibilidad al centro.

Memoria Integrada
AFP PlanVital
2025

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

La sostenibilidad es transversal a cada una de nuestras decisiones. Integramos factores Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo (ASG) en la gestión de inversiones y nos adherimos a compromisos internacionales donde podemos aportar valor.

Nuestro compromiso con la comunidad se concreta en acciones específicas. A través de "The Human Safety Net", colaboradores de AFP PlanVital destinan tiempo y conocimiento para apoyar a las personas de bajos recursos mediante formación, mentorías y apoyo al emprendimiento, en asociación con entidades sin fines de lucro como es la "Fundación Scalabrini".

Nada de esto sería posible sin las personas que forman esta compañía. En AFP PlanVital cultivamos una cultura diversa y equitativa, potenciamos el talento y el liderazgo y cuidamos el bienestar integral de cada uno de nuestros colaboradores. Nuestra cultura basada en la confianza, flexibilidad laboral, autonomía y uso inteligente de la tecnología, ha sido clave en la construcción de la gran compañía que somos hoy en día. Nos enorgullece que, por cuarto año consecutivo, hemos sido reconocidos como "Top Employer", confirmando que somos una de las mejores empresas para trabajar. Nuestra vocación por las personas mayores también se expresa en decisiones tangibles y con impacto, somos la única AFP que no cobra comisión a pensionados, permitiendo que así reciban mejores pensiones. Además, trabajamos para atender mejor las necesidades de un país que envejece, con servicios accesibles y multicanales.

Creemos en relaciones de largo plazo también con nuestros proveedores. Gestionamos proveedores y subcontratistas con criterios de riesgo, seguridad y cumplimiento, promoviendo continuidad operativa y estándares que sostienen el servicio. El pago oportuno y expedito, la evaluación de desempeño y establecer canales de diálogo y coordinación frecuente, ayudan a construir confianza mutua y sin fricciones con nuestros proveedores, asegurando mejores procesos y un mejor servicio para nuestros clientes.

El Directorio y sus comités han realizado seguimiento sistemático de los riesgos financieros y no financieros, de auditoría interna y de sostenibilidad. Contamos con formación continua y políticas alineadas con buenas prácticas recomendadas por la OCDE y la regulación chilena. El modelo de tres líneas de defensa y la reportería al Directorio refuerzan la cultura de control y cumplimiento necesarios para alcanzar nuestro propósito.

En cumplimiento y ética, como Directorio promovemos una cultura de integridad con nuestro Código de Conducta, el Modelo de Prevención de Delitos y nuestro Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, que se complementan con instancias de formación continua, como la "Compliance Week", donde todos nuestros equipos se empapan de la importancia que revisten estos temas, reforzando la protección y uso de datos, el uso responsable de inteligencia artificial y la ciberseguridad.

Seguiremos trabajando con convicción, aportando a nuestros afiliados y al país, para que nuestro sistema previsional cuente con mayor suficiencia, sea sostenible y confiable, donde las decisiones se tomen con responsabilidad y visión de futuro, y siempre pensando en elevar las pensiones de los actuales y futuros pensionados.

Para terminar, quiero agradecer a cada persona que, de una u otra forma, nos ayuda a buscar la excelencia y entregar lo mejor de nosotros en nuestras labores. Agradezco a nuestros afiliados y pensionados, por su confianza y por desafiarnos a ser mejores cada día; a cada uno de nuestros colaboradores que componen AFP PlanVital, por la dedicación con que encarnan el servicio a nuestros clientes, que combina excelencia, simplicidad, innovación y empatía. Finalmente, al Directorio y a nuestros accionistas, gracias por el respaldo y por promover la excelencia en todas nuestras actividades.

Mario García
Presidente del Directorio



Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

2025 de AFP PlanVital en una mirada

Memoria Integrada
AFP PlanVital
2025

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Resultados financieros

Indicadores financieros históricos (2021–2025)

Indicador	2025	2024	2023	2022	2021
Utilidad	68.218.888	53.179.503	48.226.925	36.923.989	25.685.781
Ebitda	93.009.889	73.451.678	62.366.836	49.114.205	35.146.658
ROAE	55.9%	51,4%	64,6%	48,1%	34,2%

Utilidad y EBITDA expresados en miles de pesos chilenos (M CLP). ROAE expresado en porcentaje.
Fuente: AFP PlanVital

Gestión de fondos

Activos administrados totales

En MM$	FONDO A MM$	FONDO B MM$	FONDO C MM$	FONDO D MM$	FONDO E MM$
Al 31-12-2021	704.508,65	1.280.765,59	1.781.231,24	814.088,87	568.995,80
Al 31-12-2022	693.658,95	1.656.714,12	2.040.597,07	1.040.445,45	994.169,43
Al 31-12-2023	931.535,19	2.480.974,19	2.586.408,47	1.200.096,72	1.159.193,27
Al 31-12-2024	1.413.393,99	3.510.765,44	3.193.852,55	1.380.554,82	1.254.734,16
Al 31-12-2025	1.942.954,67	4.913.283,02	4.081.166,11	1.665.655,26	1.476.138,94

Fuente: AFP PlanVital

Activos analizados / monitoreados bajo factores ASG al 31 de diciembre de 2025

Activos	% de inclusión factores ASG en análisis / monitoreo de inversiones existentes
Renta variable extranjera desarrollado	100%
Renta variable extranjera emergente	100%
Renta variable local	100%
Renta fija extranjera desarrollado	100%
Renta fija extranjera emergente	100%
Renta fija local gobierno	10,6%
Renta fija local corporativo	14,9%
Activos alternativos	100%

Fuente: AFP PlanVital

Memoria Integrada
AFP PlanVital
2025

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Rentabilidad real acumulada (últimos 5 años)

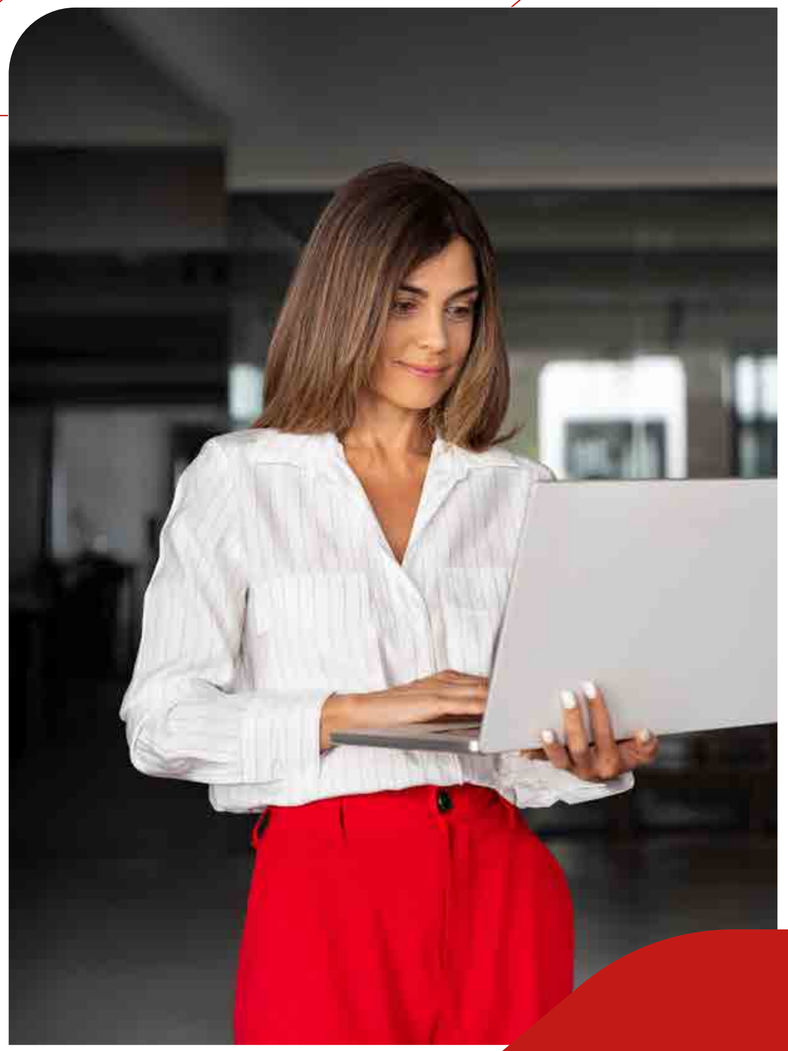
AFP	A	B	C	D	E
Capital	20,73	17,03	7,35	0,82	1,40
Cuprum	20,65	16,92	6,36	1,02	0,84
Habitat	20,73	17,32	6,87	1,04	0,71
Modelo	18,65	13,78	4,21	-0,78	-1,58
PlanVital	21,26	18,08	7,01	1,76	1,12
Provida	18,35	14,96	3,04	-2,13	-1,79
Uno	18,14	14,29	3,85	-0,47	-1,38
SSP*	**20,15**	**16,34**	**5,84**	**-0,13**	**0,28**

Fuente: Superintendencia de Pensiones
SSP*: Sistema Sin PlanVital

Rentabilidad nominal acumulada (últimos 5 años)

AFP	A	B	C	D	E
Capital	65,00	59,94	46,71	37,78	38,58
Cuprum	64,88	59,79	45,36	38,05	37,81
Habitat	65,00	60,33	46,05	38,08	37,63
Modelo	62,15	55,49	42,42	35,59	34,50
PlanVital	65,71	61,37	46,24	39,07	38,19
Provida	61,73	57,10	40,81	33,76	34,22
Uno	61,45	56,19	41,92	36,02	34,78
SSP*	**64,20**	**58,99**	**44,64**	**36,48**	**37,04**

Fuente: Superintendencia de Pensiones
SSP*: Sistema Sin PlanVital



Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Principales indicadores no financieros

[SP 7.iii.b]

AFILIADOS

1.583.761
Afiliados

187.614
Pensionados

779.154
Cotizantes

13,1%
Participación de mercado afiliados

11,90%
Participación de mercado cotizantes

COLABORADORES

62%
Participación femenina

58%
Mujeres en cargos de liderazgo

46,7%
En modalidad híbrida

7,89%
Mayores de 60 años

5,8%
Colaboradores extranjeros

84,6%
Colaboradores con contrato indefinido

94%
De compromiso de colaboradores según Encuesta Global de Pulso

$271.062.191
Invertidos en capacitación en 2025

PROVEEDORES

MM$ 23.250
En compras

94%
Proveedores locales

100%
Proveedores analizados bajo criterios ASG*

Nota: Porcentaje calculado sobre total proveedores evaluados (525).

19 días
De pago promedio

COMUNIDAD

60 notas
De contenido de educación previsional

1.181 horas
De voluntariado

111
Mujeres emprendedoras beneficiadas

MEDIOAMBIENTE

74
Huella de Carbono Alcance 3

43%
De reducción del consumo de papel

470
Kilos de residuos reciclados

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

1. Perfil de la entidad

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

1.1 Quiénes somos

[CMF 6.1.i, 6.1.ii] [SP 7.2]

AFP PlanVital es una de las siete Administradoras de Fondos de Pensiones que conforman la industria previsional chilena, la cual se caracteriza por una alta competencia técnica.

Sus actores están regulados por el Decreto Ley N° 3.500 de 1980 y son supervisados por la Superintendencia de Pensiones, dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Con 44 años de historia, la Compañía inició sus operaciones el 17 de agosto de 1981, bajo el nombre de AFP Magíster S.A. y, tras diversas fusiones ocurridas durante estos años, se convirtió en la continuadora legal de un grupo de sociedades*.

En 2003, pasó a integrar el Grupo Generali, uno de los mayores conglomerados del mundo en seguros y gestión de activos, con una posición de liderazgo en más de 50 países dentro de Europa, Asia y América Latina, como resultado de una trayectoria de casi 200 años.

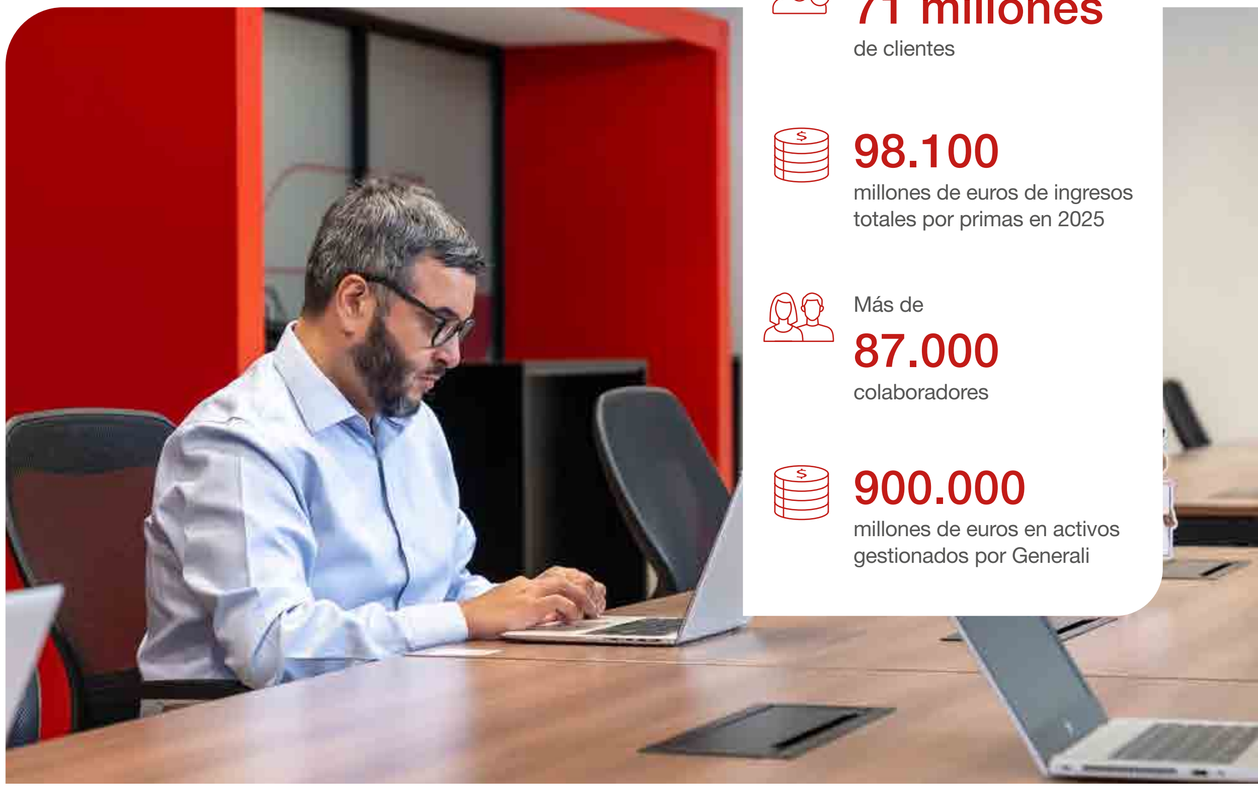
Al cierre de 2025, AFP PlanVital cuenta con 1.583.761 afiliados, 187.614 de los cuales son personas pensionadas, y un total de fondos administrados por, aproximadamente, $14.079.198 millones. Además de gestionar las cotizaciones obligatorias de pensiones, la Compañía ofrece productos de ahorro voluntario, brindando asesoría financiera tanto para el ahorro como para la pensión. En base a esto, los objetivos de negocio son:

1. Administrar los Fondos de Pensiones de nuestros afiliados y pensionados, y otorgar los beneficios y prestaciones establecidas por el D.L. N° 3.500.
2. Realizar actividades complementarias al giro, de acuerdo con lo autorizado por la ley, como constituir sociedades anónimas filiales en los términos del artículo 23 del D.L. N° 3.500.
3. Invertir en sociedades anónimas constituidas como empresas de depósito de valores, a las que se refiere la Ley N° 18.876.

* 1) AFP PlanVital S.A.; 2) AFP Invierta S.A.; 3) AFP Qualitas S.A.; 4) AFP Valora S.A.; 5) AFP Previpan S.A.; 6) AFP Concordia S.A.; 7) AFP Armoniza S.A.; 8) AFP Magister S.A.; 9) AFP Futuro S.A.; 10) AFP Aporta S.A.; 11) AFP Fomenta S.A. y 12) AFP Genera S.A.

Grupo Generali

www.generali.com



Más de
71 millones
de clientes

98.100
millones de euros de ingresos totales por primas en 2025

Más de
87.000
colaboradores

900.000
millones de euros en activos gestionados por Generali

Nuestra Historia

[CMF 2.2] [SP 7.i]

1981

Se inician las operaciones bajo el nombre de AFP Magíster S.A.

1993
1996

Adquisición de las AFP Invierta y Concordia, fusionando ambas dentro de AFP PlanVital.

2003

Grupo Generali entra en la propiedad de AFP PlanVital.

2004

Fusión entre AFP Magíster y AFP PlanVital. En esta operación, Magíster absorbió a AFP PlanVital, tomando el nombre de ésta última.

2010

Implementación del Modelo de Prevención de Delitos.

2014
2018

Adjudicación de la licitación para administrar la cartera de nuevos afiliados al ofrecer la menor comisión de todas las AFP.

2019

Adhesión al Acuerdo Verde del Ministerio de Hacienda, que busca contribuir a la estabilidad financiera y al logro de los compromisos del país en materia climática y sostenible.

2020

Adhesión a los Principios de Inversión Responsable de Naciones Unidas (PRI) y signatario de Acción Empresas.

Ingreso al ranking sectorial de las AFP de Merco, que mide la reputación corporativa de las empresas.

2021

Elaboración de la primera Memoria Integrada.

2023

Primera certificación como empresa Top Employer.

2024

Adhesión a SelloMayor y reafirmamos nuestra certificación Top Employer.

2025

Tercera certificación Top Employer.

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Misión, visión, valores y propósito

[CMF 2.1]

Visión

Trabajamos día a día con excelencia para el mejor futuro de nuestros afiliados.

Misión

Lograr un futuro mejor para todos nuestros afiliados, colaboradores y accionistas, ofreciendo una gestión previsional de alto nivel profesional, otorgando un servicio de excelencia y administrando eficientemente los Fondos de Pensiones.

Propósito

Contribuir a formar una sociedad sana, fuerte y sostenible en la que las personas puedan desarrollarse y crecer.

En 2025, todas las áreas de la compañía unieron fuerzas para renovar nuestro propósito. Este trabajo colaborativo marcará un antes y un después: en 2026 presentaremos un propósito renovado, construido juntos y preparado para guiarnos hacia el futuro.

NUESTROS VALORES

Deliver on the promise

(Cumplir con la promesa)

Tenemos un contrato a largo plazo de confianza mutua con nuestra gente, clientes y partes interesadas; todo nuestro trabajo consiste en mejorar la vida de nuestros clientes. Nos comprometemos con disciplina e integridad para hacer realidad esta promesa y generar impacto dentro de una relación duradera.

Live the community

(Vivir la comunidad)

Estamos orgullosos de pertenecer a un grupo internacional con relaciones sólidas, sostenibles y duraderas en todos los mercados en los que operamos. Nuestros mercados son nuestro hogar.

Value our people

(Valorar a nuestras personas)

Valoramos a nuestra gente, fomentamos la diversidad e invertimos en aprendizaje y crecimiento continuo al crear un entorno de trabajo transparente, cohesivo y accesible. Desarrollar y potenciar las capacidades de nuestros colaboradores asegurará el futuro a largo plazo de nuestra Compañía.

Be open

(Ser abiertos)

Somos curiosos y accesibles, mantenemos una mentalidad abierta para contemplar las situaciones desde diferentes perspectivas.



Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Socios de por Vida



En AFP PlanVital trabajamos para ser Socios de por Vida de los afiliados y pensionados, contribuyendo a su bienestar e instalando siempre en el centro de nuestra gestión a las personas, con el objetivo de construir y fortalecer la confianza de quienes han depositado en la Compañía la administración de sus ahorros previsionales.

Para ello, procuramos que nuestro comportamiento se caracterice por un toque humano, la responsabilidad, la innovación y la simplificación.

ASIMISMO, NOS COMPROMETEMOS A:

Nuestros clientes al centro

Atender de forma personalizada a los afiliados y pensionados para que vivan una experiencia de calidad e inmejorable junto a nosotros, para acompañarlos en cada una de las etapas de sus vidas.

Transformación digital

Desarrollar herramientas que nos permitan profundizar el conocimiento sobre los clientes, para así conectar de manera más eficiente con ellos y gestionar sus necesidades, entregándoles un servicio de calidad y excelencia, a través de nuevas tecnologías y automatizaciones que agilizan y facilitan una atención más oportuna.

Colaboradores

Potenciar una cultura sostenible y los méritos individuales sobre la base de nuestros pilares de Socios de por Vida, promoviendo la diversidad, equidad e inclusión en el entorno.

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

1.2 Marco regulatorio

[CMF 6.1.iii, 6.1.iv] [GRI 3-3]

La operación de las Administradoras de Fondos de Pensiones se realiza en el marco de una serie de regulaciones, que establecen un giro único, la capitalización individual y los pilares contributivo y solidario, entre otros aspectos. Las principales entidades fiscalizadoras de la industria son la Superintendencia de Pensiones (SP), la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) y la Unidad de Análisis Financiero (UAF). La SP es la entidad responsable de establecer y consolidar el marco normativo del sistema a través del Compendio de Normas del Sistema de Pensiones y el Régimen de Inversión de los Fondos de Pensiones.



AJUSTES NORMATIVOS A LO LARGO DEL TIEMPO

1980, creación del Sistema de Pensiones:
Se dicta el Decreto Ley N° 3.500, que estableció un Sistema de Pensiones a través de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) e instauró el sistema de capitalización individual, un mecanismo de financiamiento de carácter personal, que funciona a través de la acumulación de ahorros de los trabajadores durante su vida laboral, con el propósito de financiar su pensión.

Dicho decreto establece un giro social único para las AFP: administrar los fondos de pensiones, así como otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece la ley.

2002, creación de los multifondos:
La administración de los ahorros de los afiliados se realiza por medio de cinco Fondos de Pensiones o Multifondos, los que, según el riesgo y el horizonte de ahorro de los cotizantes, establecen distintas proporciones de inversión en renta fija y renta variable, entre otros instrumentos.

2008, incorporación del Pilar Solidario:
Con la Ley N° 20.255 se crean formalmente los tres pilares del Sistema vigente hasta agosto de 2025:

- **Pilar Contributivo Obligatorio:**
  Se basa en la capitalización individual y es financiado a través del ahorro individual de cada trabajador. Con estos fondos se costean las pensiones por vejez, invalidez y sobrevivencia.

- **Pilar Contributivo Voluntario:**
  Se trata de cuentas de ahorro personales no obligatorias que permiten a los afiliados al Sistema de Pensiones complementar sus ahorros previsionales, para aumentar el monto de sus pensiones o adelantar la pensión de vejez. Incluye el Ahorro Previsional Voluntario (APV), Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC) y el Depósito Convenido (DC).

- **Pilar Solidario:**
  Son aportes estatales para complementar o garantizar pensiones a personas de menores recursos.

2019, incorporación obligatoria de trabajadores independientes:
Promulgación de la Ley N° 21.133, que establece la cotización mandatoria para trabajadores emisores de boleta de honorarios. Según lo establecido, la recaudación se realiza a través de un alza gradual del monto en bruto retenido, desde 10,75% (en 2019) a 17% (en 2028).

2022, Pensión Garantizada Universal (PGU):
Con la Ley N° 21.419 se crea la PGU, que reemplaza el Pilar Solidario, entregando un monto fijo complementario a la pensión autofinanciada. Además, amplía la cobertura del 60% más vulnerable al 90% de la población de 65 años o más.

2025, Reforma de Pensiones:
La Ley N° 21.735, de implementación escalonada, introduce los siguientes cambios al Sistema de Pensiones, entre otros:

- Fortalecimiento de la capitalización individual, al incrementar en 4,5% la recaudación destinada a la Cuenta Individual.
- 1,5% a un Seguro Social para financiar el beneficio por años cotizados. Este aporte es transitorio hasta el año 20 de publicada la ley, luego irá reduciendo en 0,15% por año durante 10 años, una vez transcurridos, esta cotización se pagará en la cuenta individual del trabajador.
- Cotización adicional de 2,5% para financiar el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) y una compensación por las diferencias de expectativas de vida entre hombres y mujeres.
- Reemplazo de los multifondos por fondos generacionales.
- Licitación bienal de un 10% de stock de los afiliados no pensionados, adjudicándose a la administradora que ofrezca la comisión más baja sobre las cotizaciones.
- Incremento del monto máximo de la PGU a $ 250.000. Este aumento será gradual según la edad del pensionado, comenzando en septiembre 2025 para quienes tengan 82 años o más, luego, a partir de septiembre de 2026, se extenderá a todas las personas de 75 años o más y este monto beneficiará a todas las personas desde los 65 años en adelante, a partir de septiembre de 2027.

Asimismo, AFP PlanVital, en su calidad de emisor de valores y sociedad anónima abierta, le son aplicables la Ley N° 18.045 y Ley N° 18.046. En el marco de la integridad, se rige por la Ley N° 20.393 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas, cuyo alcance fue ampliado en agosto de 2023 mediante la Ley N° 21.595. Este cuerpo normativo sistematiza los delitos económicos y los atentados contra el medioambiente, fortaleciendo el régimen de responsabilidad penal y elevando los estándares de cumplimiento normativo de la Compañía.

1.3 Visión estratégica y sostenibilidad

Pilares estratégicos

[CMF 4.2] [GRI 3-3]

En AFP PlanVital nos enfocamos día a día en impulsar la excelencia en todo lo que hacemos. Nuestro plan estratégico *"Lifetime Partner 27: Driving Excellence"* establece una visión clara para el periodo 2025 - 2027, basada en tres prioridades:

Excelencia en las relaciones con clientes

Reforzar el compromiso mediante una experiencia del cliente fluida, propuestas de valor innovadoras y una red de distribución fortalecida.

Excelencia en capacidades clave

Acelerar el crecimiento en los segmentos de mayor rentabilidad, aumentar la competencia técnica y escalar los activos para mejorar la efectividad.

Excelencia en el modelo operativo del grupo

Continuar centralizando competencias distintivas y servicios compartidos a gran escala para incrementar la productividad y el rendimiento.

FUNDAMENTOS ESTRATÉGICOS QUE SUSTENTAN EL PLAN:

Excelencia impulsada por las personas

Permitir que nuestra gente prospere mediante el desarrollo continuo de habilidades y una cultura de excelencia, meritocracia y diversidad.

Excelencia impulsada por IA y datos

Potenciar capacidades para mejorar la experiencia de clientes y distribuidores, e impulsar la eficiencia operativa y la excelencia técnica.

Con raíces en la sostenibilidad

Nuestro objetivo es crear un impacto positivo en las personas y el planeta, apoyando una transición justa y ecológica y fomentando la resiliencia de la sociedad, al actuar como administrador, inversor, empleador y ciudadano corporativo responsable.

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Estrategia de Sostenibilidad

[CMF 2.1, 3.1.ii, 4.2] [GRI 2-22, 2-23, 3-3]

Para AFP PlanVital, la sostenibilidad es un desafío de largo plazo fundamental para cumplir la promesa de ser un buen empleador, inversor, administrador y ciudadano responsable, junto con crear valor para nuestros grupos de interés. Esto cobra aún más relevancia al comprender los grandes desafíos de una sociedad que envejece y nos convoca a identificar oportunidades de desarrollo, innovar y promover una cultura organizacional más diversa e inclusiva.

En línea con esta visión, impulsamos una gestión responsable para la administración de los Fondos de Pensiones y los servicios que ofrecemos a los afiliados y pensionados, con una mirada que trasciende el beneficio financiero inmediato y reconoce el impacto de nuestras acciones en todas las partes interesadas.

Como creemos en la sostenibilidad no solo como un objetivo, sino como una responsabilidad compartida, hemos asumido cuatro roles claves que nos guían en este camino:

Empleador responsable

Trabajamos para cultivar un ambiente laboral diverso, equitativo e inclusivo donde los colaboradores se desarrollen y aporten todo su potencial en la consecución de los objetivos de la Compañía.

Inversor responsable

Tenemos como meta ser carbono neutrales al 2050. En 2024 alcanzamos el 100% de evaluación de factores ASG en los activos de renta fija y renta variable dentro del universo posible de ser abordado bajo estos criterios[1].

Administradora responsable

Incluimos la sostenibilidad en la propuesta de valor a nuestros afiliados y pensionados.

Ciudadano responsable

A través del programa global The Human Safety Net apoyamos a los grupos más vulnerables, fortaleciendo el compromiso social de AFP PlanVital con la comunidad.

[1]La gestión de inversiones integra criterios climáticos alineados con los compromisos del Acuerdo de París.



Pilares de la Estrategia de Sostenibilidad de AFP PlanVital

Clientes
Convertirnos en Socios de por Vida de nuestros clientes.

Gobernanza
Contar con un Gobierno Corporativo enfocado en el bien común.

Colaboradores
Empoderar a nuestros equipos.

Proveedores
Crear vínculos de largo plazo con nuestros proveedores.

Comunidad
Generar un impacto tangible en nuestras comunidades.

Medioambiente
Proteger y mitigar nuestros impactos en el entorno.

Metas

Impulsar un crecimiento sostenible.
Inspirar confianza en la marca.
Ser un líder sostenible en el mercado.

Memoria Integrada
AFP PlanVital
2025

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

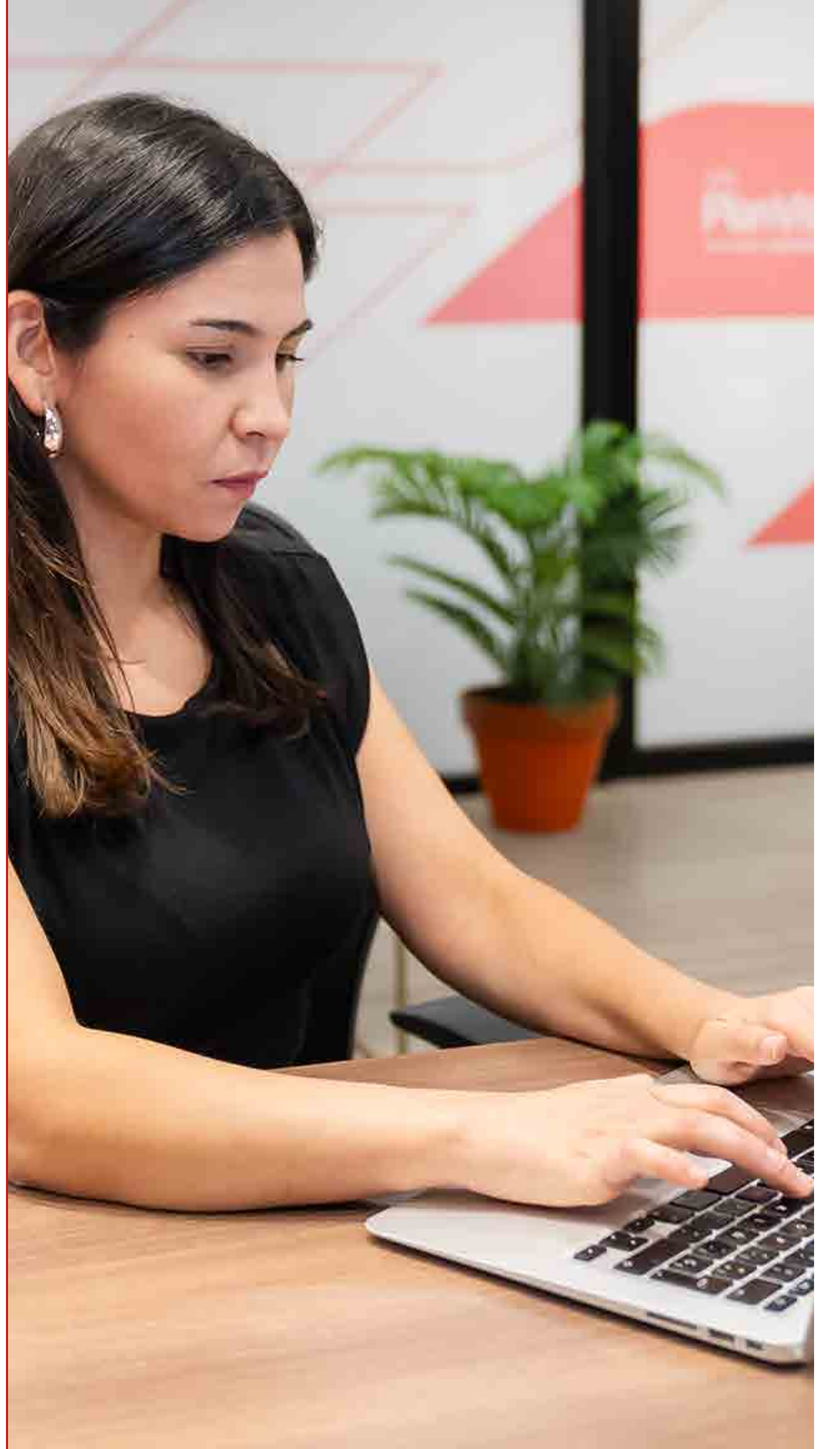
Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros



POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD

En AFP PlanVital, el Comité de Sostenibilidad, Seguridad y Riesgo es el organismo responsable de gestionar la sostenibilidad en la Compañía, asegurando que las materias ambientales, sociales, de gobernanza y respeto a los derechos humanos estén presentes en los procesos de evaluación, definición estratégica y operación. Su accionar se enmarca en la Política de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo de la Sociedad.

A su vez, como Compañía, hemos adoptado la Política de Sostenibilidad del Grupo Generali, documento que rige a AFP PlanVital desde 2023 y establece criterios para la toma de decisiones. Este documento incorpora compromisos voluntarios claves relacionados con:

Pacto Global (2007)

Principios de Inversión Responsable (2011)

Paris Pledge for Action (2015)

Nuestra ambición y compromiso con la sostenibilidad

Enfoque estratégico

Ambición y apetito.

Nuestra ambición

Integrar la sostenibilidad en cada decisión que tomamos.

Nuestro apetito

Principios que guían las elecciones estratégicas y su ejecución:

- **Valor con impacto triple:** Basamos estas acciones en el principio de Personas, Planeta y Beneficio, asegurando un crecimiento financiero sostenible mientras cuidamos de nuestras partes interesadas y del medioambiente.
- **Visión a largo plazo:** Creemos en crear valor hoy, sin comprometer el futuro.
- **Reputación sólida:** La credibilidad es clave y se basa en la confianza y expectativas de los *stakeholders.*

Transparencia y Mejora Continua

Monitoreamos y reportamos los avances con indicadores claros y metodologías validadas. Esto nos permite:

- Evaluar el desempeño y cumplir objetivos.
- Mejorar continuamente las estrategias.
- Fortalecer la confianza de nuestras partes interesadas.

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Contribución a los ODS

[CMF 4.2]

En AFP PlanVital estamos comprometidos con un futuro más sostenible y eso implica trabajar para alinear nuestro quehacer y estrategia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



Educación previsional: PlanVital TV, Blog tu GuíaVital.

Programa de Capacitación y Desarrollo.

5 IGUALDAD DE GÉNERO



Política y Programa de Diversidad, Equidad e Inclusión.

Programa Equal Pay Gap.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



The Human Safety Net.

Inversión responsable de los fondos administrados.

Programa de Diversidad, Equidad e Inclusión.

Política de Compensaciones.

Programa de Capacitación y Desarrollo.

Gestión de Clima Laboral.

Gestión de Desempeño.

16 PAZ, JUSTICIA, E INSTITUCIONES SÓLIDAS



Código de Conducta.

Modelo de Prevención de Delitos.

Gestión de Riesgos.

Memoria Integrada
AFP PlanVital
2025

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

1.4 Modelo de creación de valor

Como parte del compromiso de ser una Compañía socialmente responsable y cumplir con nuestra misión corporativa, en AFP PlanVital nos hemos propuesto crear valor duradero para los grupos de interés, a través de un modelo que nos permita hacer realidad el propósito de contribuir a formar una sociedad sana, fuerte y sostenible en la que las personas puedan desarrollarse y crecer.



Contexto externo

- Inestabilidad Política y Financiera.
- Pandemia y Catástrofes Naturales.
- Transformación Digital.
- Ciberseguridad.
- Cambio Climático.

Estrategia

Capitales

- Capital Humano.
- Capital Financiero.
- Capital Físico y Tecnológico.
- Capital Intelectual.

Impactos

Impactos Directos
- Inversión responsable.
- Trámites más simples.
- Canales digitales hechos a la medida de nuestros clientes.

Impactos Indirectos
- Bienestar y Calidad de Vida.

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros



Principales productos

[CMF 6.2.i] [SP-7.3.a] [GRI 2-6]

Ahorro Obligatorio

El Ahorro Obligatorio es la base principal de ahorro para la pensión de las personas. Cada mes, se deposita en la Cuenta de Capitalización Individual y se invierte en los Fondos de Pensiones A, B, C, D y E, que se diferencian según su nivel de riesgo.

En AFP PlanVital, es administrado con una mirada de largo plazo, cumpliendo la normativa y buscando que los fondos se gestionen de forma responsable y sostenible en el tiempo.

Está dirigido a trabajadores dependientes e independientes que, por ley, deben cotizar en el sistema previsional.

Ahorro Previsional Voluntario (APV)

El APV permite aumentar el ahorro previsional más allá de lo obligatorio, a través de aportes voluntarios. Es una herramienta pensada para quienes quieren tomar un rol activo en la planificación de su futuro y aprovechar los beneficios tributarios que entrega la ley.

En AFP PlanVital, lo administramos con los mismos criterios de inversión que los fondos obligatorios, asegurando una gestión regulada, transparente y con comisiones competitivas.

Está orientado a personas que buscan fortalecer su pensión y aumentar su ahorro de largo plazo.

Además, AFP PlanVital ofrece la comisión más baja del mercado (0,16%) para afiliados*.

Cuenta de Ahorro Voluntario (Cuenta 2)

La Cuenta 2 es una alternativa de ahorro voluntario que entrega mayor flexibilidad. A diferencia del APV, no está limitado solo a la pensión, por lo que puede usarse para distintos objetivos personales.

Los fondos se invierten bajo la estructura de multifondos del sistema previsional, combinando rentabilidad y seguridad de las inversiones. Además, AFP PlanVital ofrece la comisión más baja del mercado (0,16%), facilitando el acceso al ahorro*.

Es ideal para quienes buscan un ahorro flexible, con liquidez y una administración responsable, como complemento al ahorro obligatorio.

Depósito Convenido

El Depósito Convenido es un aporte voluntario que el empleador realiza directamente en la cuenta previsional del trabajador, mediante un acuerdo entre ambas partes. Permite aumentar el ahorro previsional sin afectar la remuneración líquida, ya que estos aportes no constituyen renta para efectos tributarios.

En AFP PlanVital, estos recursos son administrados bajo los mismos estándares de inversión y control que el ahorro obligatorio, garantizando una gestión segura y regulada.

Está dirigido a empresas que quieren ofrecer beneficios previsionales adicionales y a trabajadores que buscan complementar su ahorro con aportes de su empleador.

* Infórmate sobre la rentabilidad de tu Fondo de Pensiones, las comisiones y la calidad de servicio de las AFP en el sitio web de la Superintendencia de Pensiones www.spensiones.cl. Comisión APV por AFP: PlanVital 0,16% para afiliados con Cuenta Obligatoria y de 0,64% para no afiliados, Capital 0,51%, Cuprum 0,60%, Habitat 0,55%, Modelo 0,50%, Provida 0,20% para afiliados y 0,56% para no afiliados, Uno 0,50% para afiliados y 0,70% para no afiliados. Comisión Cuenta 2 por AFP: PlanVital 0,16%, Capital 0,89%, Cuprum 0,95%, Habitat 0,95%, Modelo 0,60%, Provida 0,20% y Uno 0,60%. Fuente: Superintendencia de Pensiones.

Carta del Presidente
AFP PlanVital en una mirada
Perfil de la entidad
Gobierno corporativo
Clientes
Personas
Nuestra relación con el entorno
Anexos y métricas
Estados financieros

Valor generado, distribuido y retenido

[GRI 201-1]

Concepto	MM$
Valor económico generado	150.276
Valor económico distribuido	96.646
Valor económico retenido	53.630

Distribución de valor

Concepto	MM$	%
Gastos operacionales	27.714	28,68%
Sueldos a colaboradores y beneficios	32.533	33,66%
Pagos a los proveedores de capital	19.697	20,38%
Pagos al Estado (impuestos, contribuciones y otros)	16.702	17,28%



1.5 Temas materiales

[GRI 3-1, 3-2]

En 2025, en el marco de la implementación de la Reforma de Pensiones, realizamos un análisis de doble materialidad, que consideró una revisión exhaustiva de tendencias locales, globales y regionales, así como nuestras políticas y las de la matriz, el Grupo Generali. Los resultados fueron sistematizados, priorizados con la Alta Gerencia y validados con la Gerencia Legal y de Asuntos Corporativos.

GOBERNANZA

- Buen gobierno
- Ética empresarial
- Gestión de riesgos
- Cumplimiento normativo
- Cambios regulatorios
- Inversión responsable
- Integración de la sostenibilidad en la estrategia

ÁMBITO SOCIAL

- Excelencia en la relación con el cliente y calidad de servicio
- Condiciones del mercado laboral
- Diversidad, Equidad e Inclusión
- Gestión del talento y desarrollo profesional
- Salud, seguridad y bienestar de los empleados
- Economía plateada
- Cadena de suministro

TECNOLOGÍA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

- Ciberseguridad y privacidad de datos
- Innovación y transformación digital
- Incorporación de la IA
- Resiliencia operacional

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

1.6 Relación con grupos de interés

[CMF 3.7.i, 3.7.ii, 6.1.v, 6.3] [GRI 2-29]

En AFP PlanVital trabajamos para mantener relaciones sólidas y transparentes con cada uno de los *stakeholders*, dado que reconocemos y valoramos su importancia e influencia en nuestras operaciones. Actualmente, nos relacionamos con seis grupos de interés, desglosados en 17 subgrupos.

Grupos de interés

Clientes

Afiliados
Pensionados
Empleadores

Colaboradores

Colaboradores
Sindicatos
Familia de los colaboradores

Accionistas

Accionistas



Proveedores

Grandes empresas
Pymes
Contratistas

Reguladores y estado

Gobierno
Entidades regulatorias
Congreso

Comunidad

Líderes de opinión
ONGs
Sociedad civil
Medios de comunicación

Memoria Integrada
AFP PlanVital
2025

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

AFP PlanVital cuenta con un Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado, que se encuentra publicado en nuestro sitio web. Este documento establece las funciones, políticas y normas internas relativas a la forma, oportunidad y tipo de información que será puesta a disposición del mercado.

Documento disponible aquí

Grupo de interés	Mecanismos de relacionamiento y comunicación	Frecuencia	Unidad responsable
Clientes	Directo, cara a cara (atención en sucursales)	Permanente	Gerencia de Experiencia de Clientes y Ventas
	Encuestas de satisfacción		
	Sitio web		
	Redes sociales		
	Atención digital		
	Correo electrónico		
	Centro de Atención Telefónica		
Colaboradores	Directo, cara a cara	Permanente	Gerencia de Personas y Organización
	Townhall		
	Boletín “Conectados”		
	Intranet		
	Comunicados		
	Mailings		
	Canal de Denuncias		
	Evaluación de Desempeño		
	Reuniones con sindicatos		
	Campañas internas		
Accionistas	Junta de accionistas, a través del Directorio	Permanente	Gerencia General / Gerencia Legal y Asuntos Corporativos
	Informes		
	Comités del Directorio		
	Sitio web		
Proveedores	Directo, cara a cara	Permanente	Distintas gerencias, según la naturaleza de las iniciativas
	Correo electrónico		
Reguladores y Estado	Reuniones con personeros gubernamentales, realizadas tanto a través de la Asociación de AFP de Chile como mediante gestiones directas de AFP PlanVital.	Cuando lo amerite	Distintas gerencias, dependiendo del rol ante la Superintendencia de Pensiones u otro organismo regulador
Comunidad	Sitio web	Esporádica	Gerencia Legal y Asuntos Corporativos
	Periodistas especializados		
	Redes sociales		
	Medios de comunicación y la Asociación de AFP de Chile		



Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

1.7 Alianzas y adhesiones

[CMF 6.1.vi] [GRI 2-28]

Con el propósito de potenciar el desarrollo económico y social del país, AFP PlanVital participa y mantiene relaciones con:

Asociación de AFP de Chile

CAMIT
(Cámara de Comercio Italiana en Chile)

AMCHAM Chile
(Cámara Chilena Norteamericana de Comercio)

Además, la Compañía adhiere a los siguientes principios para incorporar prácticas que aporten al desarrollo sostenible:

Principios de Inversión Responsable de Naciones Unidas (PRI):
Iniciativa global, respaldada por las Naciones Unidas, que promueve la adopción de prácticas de inversión responsable. Su objetivo es ayudar a los inversores a integrar factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en sus decisiones de inversión, para generar valor a largo plazo y contribuir al desarrollo sostenible.

Iniciativa Climática de Inversionistas Latam (ICIL):
Creada por un grupo de organizaciones y fondos de inversión interesados en promover la inversión sostenible en la región. Su objetivo es promover la transición hacia una economía baja en carbono y fomentar la inversión responsable, a través de la integración de riesgos climáticos, promoción de la divulgación de información climática, colaboración con gobiernos y otras partes interesadas, y fortalecimiento de la resiliencia frente al cambio climático.

Acuerdo Verde:
Acuerdo voluntario entre el sector financiero, el Gobierno de Chile y reguladores para integrar la gestión de riesgos y oportunidades climáticas en la toma de decisiones. Firmado en 2019 y renovado en 2024, refuerza la gestión de riesgos y el desarrollo de instrumentos financieros verdes, alineados con estándares internacionales como el *Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)*.

Pacto Global:
Iniciativa de la ONU lanzada en el año 2000, que promueve la responsabilidad corporativa y la sostenibilidad. Invita a las empresas a alinear sus estrategias y operaciones con 10 principios universales en derechos humanos, normas laborales, medioambiente y anticorrupción. Su objetivo es impulsar negocios responsables que contribuyan al desarrollo sostenible.

Paris Pledge for Action:
Se trata de una iniciativa voluntaria lanzada en 2015 durante la COP21 para respaldar el Acuerdo de París. Invita a empresas, ciudades, inversores y organizaciones a comprometerse con acciones inmediatas contra el cambio climático. Su objetivo es apoyar y superar las metas del acuerdo, promoviendo economías bajas en carbono.

Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ONU):
Plan de acción basado en 17 objetivos que promueven una mayor sostenibilidad económica, social y ambiental, para mejorar la vida de las personas y el planeta al año 2030.



SelloMayor

[GRI 3-3]

AFP PlanVital colabora con SelloMayor desde 2024, en línea con nuestro compromiso de fortalecer el trabajo hacia las personas mayores, con un servicio de calidad y empático.

Esta organización reúne y reconoce a diversas entidades que generan estrategias eficaces para responder a las necesidades de sus colaboradores y clientes mayores, a través de dimensiones como visión estratégica, iniciativas hacia clientes y colaboradores, además de las comunicaciones hacia estos grupos.



A través de SelloMayor buscamos:

- Potenciar nuestras acciones hacia las personas mayores y comprender mejor los desafíos de una sociedad que envejece.
- Identificar nuevas oportunidades de negocio y de desarrollo en una economía cada vez más vinculada a este grupo de la población.
- Impulsar la innovación en el desarrollo de productos, servicios, canales y oportunidades laborales para personas mayores.
- Transformar la cultura interna avanzando hacia una organización más diversa, equitativa, inclusiva y amigable con este grupo etario.
- Tener la oportunidad de posicionar a la Compañía, asumiendo desafíos y oportunidades que implican el envejecimiento poblacional de clientes y colaboradores.
- Ser parte del espacio “Círculo SelloMayor”, una valiosa red que permite visibilizar los esfuerzos de nuestra organización, intercambiar buenas prácticas y networking con instituciones que comparten los mismos objetivos.

Como Administradora de Fondos de Pensiones, trabajamos permanentemente en comprender la realidad y preocupaciones de las personas mayores.

Estamos comprometidos con la accesibilidad y entrega de información oportuna hacia este grupo etario, con atención presencial, digital y remota, a través de Videollamada, WhatsApp, Call Center y un sitio web accesible. Esto brinda libertad a nuestros clientes para elegir el canal que mejor se adapte a sus necesidades.

Somos la única AFP que no cobra comisión a sus pensionados.

Un 7,89% de los colaboradores son personas mayores.

Avances de SelloMayor

Durante 2025, AFP PlanVital consolidó la integración de las personas mayores como un eje estratégico, avanzando en segmentación, accesibilidad y gestión coherente con los desafíos de la nueva longevidad. Este enfoque transversal permitió fortalecer acciones dirigidas tanto a clientes de este segmento como a colaboradores, alineadas con el propósito de acompañarlos a lo largo de su vida.

- **Internamente:** Promovimos una cultura organizacional más diversa en materia etaria, con avances en escucha, bienestar y apoyo en la transición al retiro. Los colaboradores mayores mostraron altos niveles de satisfacción y percepción de un entorno libre de prejuicios, que valora su experiencia y capacidades.
- **Atención a clientes:** Avanzamos hacia una interacción más informada y accesible, mediante optimizaciones en los canales presenciales y remotos, permitiendo una experiencia integral y adaptada a las necesidades de este grupo etario.
- **Comunicaciones:** Reforzamos el lenguaje claro y respetuoso, libre de estereotipos, junto con una estrategia multicanal que facilita llegar de manera pertinente a distintos perfiles de usuarios.

En AFP PlanVital reafirmamos el compromiso con la evolución permanente y con la construcción de una experiencia más inclusiva y cercana. Los avances alcanzados durante 2025 reflejan el trabajo sostenido de toda la organización por integrar de manera transversal la nueva longevidad en nuestra estrategia, procesos y cultura.

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

2. Gobierno corporativo

2.1 Marco de gobernanza

La Política de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo es el documento que define los lineamientos éticos y de gestión que rigen de manera integral a AFP PlanVital.

Buscando garantizar la transparencia de su gestión, la Compañía aborda las siguientes materias a través de esta política:

- Principales compromisos.
- Relación con la autoridad, los accionistas y el mercado.
- Funcionamiento del Directorio.
- Organización de la Administración.
- Prevención y detección de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo, Cohecho y otros delitos.
- Código de Conducta.

Política de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo y otros documentos relevantes para el Gobierno Corporativo aquí

Cómo AFP PlanVital garantiza y evalúa el buen funcionamiento de su gobierno

[CMF 3.1.i, 3.2.ix, 3.5] [GRI 2-9, 2-18, 3-3]

Junto con establecer el marco de normas, principios y procedimientos que regulan su gobernanza, la Política de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo da cuenta de la estructura y solidez de AFP PlanVital. Asimismo, fija los lineamientos que rigen la relación entre directores, administración, accionistas, clientes, afiliados, pensionados, proveedores, competidores, autoridades y público general, con el objeto de garantizar su buen funcionamiento para el desarrollo sostenible de la Compañía.

En este marco, el Directorio es el encargado de la administración de la entidad, sin perjuicio de poder delegar parte de sus facultades. Para ello, cuenta con cuatro comités de directorio que apoyan su gestión: Comité de Directores; Comité de Sostenibilidad, Seguridad y Riesgo; Comité de Inversión y Solución de Conflictos de Interés; y Comité de Auditoría.

Adicionalmente, el órgano delega la administración diaria en un gerente general, quien es responsable de la dirección de las gerencias y principales ejecutivos, conforme al plan estratégico y las directrices aprobadas.

Para evaluar el buen funcionamiento del gobierno corporativo, AFP PlanVital cuenta con los siguientes mecanismos:

1. Autoevaluación del Directorio respecto de las siguientes materias:
   - Conocimiento del mercado en el que opera la Compañía, la estrategia y el modelo comercial implementado.
   - Conocimiento del sistema de gobierno corporativo vigente con sus distintos niveles.
   - Competencias financieras.
   - Conocimiento del marco normativo y regulatorio vigente que rige las actividades de la Compañía.
2. Evaluación trimestral del funcionamiento de los comités en el marco del cumplimiento de sus funciones, incluyendo las temáticas abordadas por cada uno.
3. Facultad del Directorio para reunirse en sesión privada y sin la participación del gerente general para evaluar el desempeño de este último.

Basándose en los estándares internacionales de la OCDE y el marco legal chileno, la Política de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo de AFP PlanVital integra los procedimientos, herramientas y buenas prácticas que orientan, tanto la toma de decisiones del Directorio, como el desempeño diario de todos los colaboradores, a quienes también les es aplicable el Código de Conducta que establece los estándares éticos exigidos por la Compañía.

ESTRUCTURA DE GOBIERNO



Principales prácticas de gobernanza

INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE SOSTENIBILIDAD

[CMF 3.1.ii] [GRI 2-23, 2-24]

En AFP PlanVital incorporamos la sostenibilidad como principio rector en nuestra estrategia y operaciones, asegurando que las materias ambientales, sociales y de respeto a los derechos humanos estén presentes en los procesos de evaluación, definición estratégica y gestión diaria, permeando así toda la Compañía.

En este contexto, los aspectos ambientales, en específico, de cambio climático, así como sociales y de derechos humanos, se abordan de la siguiente manera:

Ambientales (Cambio Climático):
Se integran criterios climáticos en la gestión de inversiones, suscripción y operaciones, alineados con los compromisos del Acuerdo de París.

Sociales:
Se consideran estos indicadores en la evaluación de proveedores, proyectos y políticas internas, promoviendo la inclusión, diversidad y bienestar de los grupos de interés.

Derechos Humanos:
Como miembro del Pacto Global de Naciones Unidas, la Compañía respeta los principios internacionales que establece la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Asimismo, implementa un proceso de debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y monitorear impactos adversos en derechos humanos en operaciones y cadena de valor.

Más información en Capítulo 1, sección Visión Estratégica y Sostenibilidad

GESTIÓN DE ASPECTOS RELATIVOS AL CUMPLIMIENTO NORMATIVO

[CMF 3.1.iii] [GRI 2-15]

En AFP PlanVital mantenemos un fuerte compromiso con el desarrollo de los negocios de manera íntegra, por lo que disponemos de un marco de acción que deben cumplir directores y todos los miembros de la organización. Está compuesto por el Código de Conducta y una serie de políticas y modelos que buscan detectar y gestionar los conflictos de interés y a prevenir las conductas que puedan afectar la libre competencia, la corrupción, el cohecho y el lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

Más información en la sección Compromiso con la integridad.

RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

[CMF 3.1.iv]

En AFP PlanVital valoramos a nuestros *stakeholders* por considerarlos como piezas fundamentales del proceso de creación de valor. Por eso, procuramos cultivar relaciones sólidas y transparentes con cada uno, identificando sus temas de interés y contando con mecanismos de relacionamiento permanente.

Más información en Capítulo 1, sección Visión Estratégica y Sostenibilidad

FOMENTO DE UN ENTORNO INNOVADOR

[CMF 3.1.v]

La Compañía promueve y facilita la innovación mediante el trabajo del área de Arquitectura de Sistemas, cuya función central es impulsar la innovación tecnológica a través de actividades de investigación, evaluación de tecnologías emergentes y desarrollo de Pruebas de Concepto (PoC, por su denominación en inglés). Para ello, se destinan recursos corporativos específicos que permiten validar soluciones y, posteriormente, financiar su implementación bajo un enfoque basado en proyectos.

Este modelo asegura que las iniciativas con mayor impacto estratégico reciban los recursos necesarios y se integren de forma eficiente a la operación. La innovación es también impulsada por la adopción de metodologías ágiles, nuevos *frameworks*, herramientas y plataformas tecnológicas, que fortalecen la competitividad, optimizan procesos y habilitan capacidades digitales alineadas con la estrategia corporativa.

Durante 2025, la Compañía reafirmó su compromiso con la innovación a través de la incorporación de tecnologías avanzadas, destacando:

- Automatización inteligente para procesos más ágiles.
- Simuladores de pensión mejorados.
- Mayor robustez en ciberseguridad.

Estos avances se tradujeron en servicios más accesibles y personalizados, reducción de tiempos de atención y optimización de recursos, junto con una mayor sostenibilidad gracias a la digitalización y reducción del uso de papel. AFP PlanVital continúa evolucionando para entregar soluciones de vanguardia que generen valor para sus afiliados y la sociedad.

PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD DE CAPACIDADES Y REDUCCIÓN DE BARRERAS

[CMF 3.1.vi, 3.1.vii]

AFP PlanVital mantiene un fuerte compromiso con la promoción de una cultura diversa, equitativa e inclusiva. Este principio está recogido en la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, mediante la cual nos comprometemos también a impulsar la igualdad de oportunidades y a evitar discriminaciones de cualquier tipo. Los responsables del monitoreo de la estrategia DEI son la Mesa de Trabajo DEI y la Gerencia de Personas y Organización.

Asimismo, como Compañía, trabajamos para detectar y reducir las barreras organizacionales, sociales y culturales que pudieren estar inhibiendo la diversidad en los procesos de reclutamiento y selección, mediante procedimientos formales que regulan todas las etapas del proceso.

Más información en Capítulo 4, sección Cultura AFP PlanVital



2.2 Directorio

AFP PlanVital cuenta con un Directorio integrado por ocho miembros titulares y dos suplentes, todos elegidos por un periodo de tres años por la Junta de Accionistas, con la posibilidad de ser reelegidos indefinidamente.

El actual Directorio de la Compañía fue elegido en la Junta Extraordinaria de Accionistas celebrada con fecha 15 de octubre de 2024. Conforme a lo dispuesto en el artículo 156 bis del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, los directores Óscar Spoerer Varela y Mario García Arias, fueron electos en calidad de Director Autónomo, con sus respectivos suplentes. Por su parte, Mario García Arias fue electo en calidad de Director Independiente, según dispone el artículo 50 bis de la Ley N° 18.046, junto con Jorge Covarrubias Serrano como suplente.

Directores

[CMF 3.2.i] [SP 5] [GRI 2-11]

Mario García Arias

Presidente

Director titular independiente y autónomo

Pasaporte: PAD004324

Formación: Ingeniero Industrial ETSII, Madrid Universidad Politécnica España; MBA Universidad Pontificia Comillas/Icade, España; Programa de Dirección General, Universidad de Navarra/IESE Business School, España.

Experiencia: Director de Operaciones en Diario ABC; Director de Distribución y Delegaciones en Diario ABC; Director General en Adveo/Unipapel; Consejero/Director en diversas sociedades anónimas en España, y Consultor/Asesor en diversos proyectos.

Director desde: 30 de abril de 2020.

Óscar Spoerer Varela

Vicepresidente

Director titular autónomo

RUT: 7.267.801-K

Formación: Abogado, Universidad Católica de Chile.

Experiencia: Socio Estudio Jurídico Spoerer & Valdés Abogados; Director de la Asociación Gremial de AFP desde 2007. Es y ha sido director titular y suplente en diversas sociedades anónimas.

Director desde: 30 de enero de 2004.

Javier Marín Estévez

Director titular

Pasaporte: PAU575536

Formación: Licenciado en Derecho, Universidad de Deusto, Bilbao, España; Grado de Dirección de Empresa ICADE, España.

Experiencia: Ha sido Director del Banco BBVA Continental en Lima, Perú; CEO del Banco BBVA en Zurich, Suiza; Director General de AFP Horizonte del Grupo BBVA en Lima, Perú.

Director desde: 30 de abril de 2019.

Cristián Pizarro Goicoechea

Director titular

RUT: 6.750.984-6

Formación: Agente de Aduanas y Técnico en Comercio Exterior.

Experiencia: Ha sido director de AFP Magíster. Es socio de la Agencia de Aduanas Hernán y Cristián Pizarro Limitada.

Director desde: enero 2000.

Simone Anconitano

Director titular

Pasaporte: YC3301149

Formación: Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad de Florencia, Italia; Postgrado en Economía en la Universidad de Florencia, Italia.

Experiencia: Senior Controller & Strategic Projects, Assicurazioni Generali (España).

Director desde: 28 de abril de 2023.

Antonio Gomes Da Silva

Director titular

Pasaporte: CD522668

Formación: Licenciado en Economía en la Universidade Lusíada de Lisboa, Portugal.

Experiencia: International Planning & Control Senior Manager, Assicurazioni Generali SpA, International Central Team.

Director desde: 28 de abril del 2023.

Jeffrey Gómez

Director titular

Pasaporte: A8335056

Formación: Actuario. Licenciado en Economía (Finanzas) en Macquarie University, Australia; Postgrado en Instituto de Actuarios de Australia.

Experiencia: CEO, Assicurazioni Generali (Ecuador).

Director desde: 28 de abril del 2023.

Claudia Miraglia

Directora titular

Pasaporte: 120251185

Formación: Licenciada en Derecho en la Pontificia Universidad Católica de Perú; Máster en Dirección de la Gestión Pública en la Universidad Internacional de la Rioja, España.

Experiencia: Socia, Estudio Miraglia & Miraglia Abogados.

Directora desde: 28 de abril de 2023.

Estefanía Planas González

Directora suplente (Sr. Spoerer)

RUT: 15.644.617-3

Formación: Licenciada en Derecho, Universidad Adolfo Ibáñez, Chile.

Experiencia: Abogada Asociada, Spoerer y Valdés.

Directora desde: 30 de abril de 2021.

Jorge Covarrubias Serrano

Director suplente (Sr. García)

RUT: 17.225.306-7

Formación: Licenciado en Derecho, Pontificia Universidad Católica de Chile; Master of Laws (LL.M.), Columbia University, Nueva York, Estados Unidos.

Experiencia: Abogado Asociado, Barros & Errázuriz.

Director desde: 15 de octubre de 2024.

Diversidad del Directorio

[CMF 3.2.iv, 3.2.xiii]

El Directorio de AFP PlanVital lo integran ejecutivos de diversas profesiones, que poseen una larga y reconocida trayectoria en distintos sectores. Esto da como resultado una riqueza de miradas que puede visualizarse en la matriz de conocimientos, habilidades y experiencia, mecanismo que permite evaluar y garantizar que su composición sea acorde a la estrategia corporativa y con ello, contribuir a la consecución de los objetivos estratégicos.

TIPOS DE MIEMBROS DEL DIRECTORIO

8 directores titulares

2 directores suplentes

1 director independiente

2 directores autónomos

Carta del Presidente
AFP PlanVital en una mirada
Perfil de la entidad
Gobierno corporativo
Clientes
Personas
Nuestra relación con el entorno
Anexos y métricas
Estados financieros

Composición por sexo

Sexo	Titular	Suplentes	Total
Masculino	7	1	**8**
Femenino	1	1	**2**
Total	**8**	**2**	**10**

Composición por nacionalidad

Nacionalidad	Titulares		Suplentes		Total
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	
Chilena	0	2	1	1	**4**
Española	0	2	0	0	**2**
Peruana	1	0	0	0	**1**
Ecuatoriana	0	1	0	0	**1**
Italiana	0	1	0	0	**1**
Portuguesa	0	1	0	0	**1**
Total	**1**	**7**	**1**	**1**	**10**

Composición en situación de discapacidad

Sexo	Titular	Suplentes	Total
Masculino	0	0	**0**
Femenino	0	0	**0**

Composición por edad

Rango de años	Titulares		Suplentes		Total
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	
Menos de 30 años	0	0	0	0	**0**
31 a 40 años	0	1	0	1	**2**
41 a 50 años	0	2	1	0	**3**
51 a 60 años	1	0	0	0	**1**
61 a 70 años	0	4	0	0	**4**
Más de 70 años	0	0	0	0	**0**

Composición por antigüedad

Rango de años	Titulares		Suplentes		Total
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	
Menos de 3 años	1	3	0	1	**5**
3 a 6 años	0	2	1	0	**3**
7 a 9 años	0	0	0	0	**0**
10 a 12 años	0	0	0	0	**0**
Más de 12 años	0	2	0	0	**2**

Matriz conocimientos Directorio AFP PlanVital

[GRI 2-17]

	Mario García	Óscar Spoerer	Cristián Pizarro	Claudia Miraglia	Simone Anconitano	Javier Marín	Antonio Gomes	Jeffrey Gómez
Gestión de inversiones	•	•	•	•	•	•	•	•
Gobierno corporativo - Deberes de Directores	•	•	•	•	•	•	•	•
Cultura y organización	•	•	•	•	•	•	•	•
Dirección de empresas	•	•	•	•	•	•	•	•
Gestión de riesgos	•	•	•	•	•	•	•	•
Protección datos personales	•	•	•	•	•	•	•	•
Responsabilidad penal persona jurídica	•	•	•	•	•	•	•	•
Ciberseguridad y transformación digital	•	•	•	•	•	•	•	•

Elección de miembros

[CMF 3.2.iv, 3.7.iii] [GRI 2-10]

El Procedimiento de Juntas de Accionistas establece que a más tardar en la fecha que se realice la primera citación a una Junta de Accionistas en que se deba votar la elección del Directorio, la Compañía informará en su sitio web sobre la diversidad de capacidades, condiciones, experiencias y visiones que en la opinión del órgano resultan aconsejables para sus miembros.

Dicho procedimiento también establece que, antes de la votación, se solicitará a los accionistas que hayan propuesto algún candidato a Director, el envío de los respectivos antecedentes académicos, profesionales y/o de la experiencia laboral de la persona propuesta. A su vez, de ser posible, se gestionará por parte de los respectivos accionistas, la información sobre las capacidades, condiciones, experiencias y/o visiones que dicho candidato tuviere y que fueren enriquecedoras para el Directorio.

Tras esto, AFP PlanVital procede a la publicación de la información de los candidatos en el sitio web de la Compañía, lo que se lleva a cabo al menos dos días antes de la celebración de la Junta de Accionistas, siempre que a esa fecha se cuente con los antecedentes respectivos.

Actualmente, la Compañía dispone de políticas que demuestran su compromiso con la diversidad e inclusión, no obstante, no existe la figura de un comité que tenga como función asesorar a los accionistas en la búsqueda y elección de candidatos o candidatas al Directorio y, no se han establecido orientaciones específicas para la conformación de nóminas en estas materias que aseguren la diversidad de sus integrantes o un porcentaje específico en términos de paridad de género.

Lo anterior ocurre, principalmente, porque la normativa del Sistema de Pensiones establece inhabilidades adicionales a aquellas definidas en la Ley N° 18.046 para ser Director o Directora de una AFP, como también la obligación de contar con al menos dos directores autónomos que deben cumplir con requisitos legales especiales. Esta regulación, necesaria ante posibles conflictos de interés, genera ciertas limitaciones al momento de encontrar candidatos que estén habilitados legalmente para la posición.

En complemento a lo anterior, cabe destacar que, para la Compañía, la calificación, experiencia, mérito y habilidades específicas de los candidatos son factores relevantes por considerar al momento de elegir a las personas más aptas para integrar el Directorio. A la fecha, dos de los diez miembros del Directorio son mujeres.

Memoria Integrada
AFP PlanVital
2025

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Proceso de inducción

[CMF 3.2.v]

El Directorio cuenta con un mecanismo de inducción específico para los nuevos directores, que busca instruirlos sobre la Compañía y sus principales lineamientos, como la estrategia corporativa, políticas y en ámbitos claves como finanzas, valores, responsabilidad social y sostenibilidad, entre otros, que son esenciales para la comprensión del negocio y posterior toma de decisiones.

Mejora continua

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

[CMF 3.2.ix] [GRI 2-18]

En el marco de la evaluación del desempeño del Directorio y comités, la Compañía cuenta con una política que considera un proceso de autoevaluación de competencias. Este ejercicio se realiza una vez al año y consiste en que el Directorio se autoevalúa -como órgano colegiado- respecto de si cuenta con los conocimientos adecuados sobre el mercado en que opera AFP PlanVital, así como sobre la estrategia y el modelo comercial implementado. También aborda el sistema de gobierno corporativo vigente con sus distintos niveles, competencias financieras y el marco normativo y regulatorio que rige las actividades de la Compañía.

POLÍTICA DE CONTRATACIÓN DE EXPERTOS

[CMF 3.2.iii, 3.3.v]

La Política de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo de AFP PlanVital establece las condiciones para la contratación de asesorías y/o estudios por parte del Directorio como de sus comités. El presupuesto es fijado anualmente por la Junta de Accionistas.

En concordancia con lo anterior, la Junta Ordinaria de Accionistas de 2025 autorizó al Directorio a contratar las asesorías y delegó en este la fijación de los honorarios y demás gastos que corresponda pagar. A su vez, aprobó la contratación de los servicios de auditoría externa a la consultora KPMG por un monto de UF 3.600.

Por otro lado, con el objetivo de complementar la formación de los directores en materia de responsabilidad penal de las personas jurídicas (Ley N° 20.393), durante el año participaron en una capacitación sobre la Ley N° 21.595 (Ley de Delitos Económicos y Medioambientales) impartida por HD Group. Esta instancia, financiada con presupuesto de la Administración, constituye una señal concreta de la Compañía con el fortalecimiento del cumplimiento normativo, en total sintonía con las nuevas exigencias legales.



Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros



Funcionamiento del Directorio

REUNIONES Y SUS CARACTERÍSTICAS

[CMF 3.2.x]

El Directorio sesiona mensualmente para analizar y resolver sobre las materias que son de su competencia, de acuerdo con las actividades propias del negocio, dando cumplimiento a sus estatutos y al Reglamento de Sociedades Anónimas sobre el número de sesiones.

En cuanto a la forma de participación, los directores pueden asistir de forma presencial o remota a las sesiones de Directorio, las que de ser ordinarias tienen una duración promedio de cuatro horas. El órgano no establece un tiempo mínimo de duración de sus sesiones y se dedica el tiempo que sea necesario para que sus miembros tomen conocimiento de las materias tratadas, puedan intercambiar opiniones y resolver dudas sobre éstas para una correcta toma de decisiones.

Según lo dispuesto en la Política de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo, cualquiera sea el tipo de sesión, sea ordinaria o extraordinaria, cada Director debe tener a su disposición las presentaciones y antecedentes necesarios para las materias que serán abordadas, con una anticipación mínima de 24 horas.

El documento establece también que el Directorio puede desarrollar reuniones de trabajo sin forma de sesión, con los principales ejecutivos de la Compañía para tratar las materias que considere relevantes. Además, puede reunirse en sesión privada y sin la participación del gerente general.

SISTEMA DE INFORMACIÓN Y SUS CARACTERÍSTICAS

[CMF 3.2.xii]

El Directorio accede a los antecedentes y materiales de los temas de la tabla de cada sesión con anterioridad a la realización de ésta, mediante el envío por correo electrónico a los directores. Por su parte, una vez que el acta de la sesión está disponible, el Secretario del Directorio la pone a disposición de los directores mediante correo electrónico.

A la fecha, no se ha definido un plazo máximo para que tengan a su disposición el acta de la respectiva sesión para su consulta. Por otro lado, el sistema no está vinculado con el canal de denuncias, debido a que los directores no tienen acceso a los casos individuales ni al contenido de las mismas. No obstante, supervisa su correcto funcionamiento y resolución de casos a través de reportes de la Gerencia de Cumplimiento.

FUNCIONAMIENTO ANTE SITUACIONES DE CONTINGENCIA

[CMF 3.2.xi] [GRI 3-3]

Ante situaciones de contingencia, AFP PlanVital dispone del Modelo de Gestión de Crisis. Este contempla la capacidad de ajustar la estructura interna y el funcionamiento operativo frente a situaciones de contingencia o crisis. Este enfoque se sustenta en el Sistema de Gestión de Continuidad del Negocio, el cual establece un marco y un plan integral que permiten asegurar la continuidad de las operaciones y una respuesta coordinada ante eventos disruptivos.

Durante 2025, avanzamos de manera significativa en la adopción de este sistema, alineado al marco corporativo global, adecuándolo a las necesidades específicas de la Compañía. Junto con ello, se dio continuidad al plan de trabajo establecido, que permitió profundizar en la definición de escenarios de crisis y preparar las bases para su validación a través de un ejercicio práctico con un proveedor especializado.

En cuanto al rol de la Alta Dirección, éste se reforzó en términos de la conducción estratégica durante situaciones de crisis, integrando explícitamente sus responsabilidades en la gobernanza, así como también la gestión comunicacional asociada.

Por último, a nivel corporativo, se llevó a cabo una instancia de formación sobre el modelo, contribuyendo a la estandarización de criterios y al fortalecimiento de capacidades para una respuesta más coordinada y efectiva ante eventuales situaciones de crisis.

Memoria Integrada
AFP PlanVital
2025

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Supervisión de aspectos relevantes para la Compañía

REUNIÓN CON ÁREAS DE GESTIÓN DE RIESGO, AUDITORÍA INTERNA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

[CMF 3.2.vi, 3.2.vii, 3.3.vi]

AFP PlanVital cuenta con Comités de apoyo al Directorio que sesionan mensualmente y le reportan de forma trimestral, y que le permiten dar seguimiento efectivo a la gestión de riesgo, de auditoría y responsabilidad social. Estos comités son:

- Comité de Sostenibilidad, Seguridad y Riesgo.
- Comité de Directores (según artículo 50 bis de la Ley N° 18.046).
- Comité de Auditoría.
- Comité de Inversión y de Solución de Conflictos de Interés.

En estos órganos reportan los ejecutivos principales de las áreas cuya materia es revisada en sesión del Comité y, con excepción del Comité de Auditoría, participa el Gerente General junto con el General Counsel. En las sesiones de Directorio participan el Gerente General, el General Counsel y el Chief Financial Officer, y algún otro ejecutivo principal que deba presentar un tema de interés.

El Directorio, además, se reúne al menos una vez cada seis meses con los auditores externos para la auditoría de los estados financieros, instancias en las que revisa la ejecución del plan de auditoría externa y sus resultados.

En cuanto a la gestión del riesgo, se reporta sobre esta materia en forma mensual y en el marco de la sesión de Directorio. Además, el Chief Risk Officer entrega un informe anual de la gestión de la Gerencia de Riesgo, mientras que el Chief of Internal Audit reporta de manera semestral al Directorio sobre el estado de avance del plan anual de auditoría interna. Por su parte, el Comité de Inversión y de Solución de Conflictos de Interés, que informa trimestralmente al organismo, examina con la Gerencia de Riesgo la adecuada administración de los riesgos financieros asociados a las inversiones de los Fondos de Pensiones, entre otros aspectos. Por último, las materias relacionadas con responsabilidad social y sostenibilidad son tratadas en el Comité de Sostenibilidad, Seguridad y Riesgo. En 2025, monitoreó los avances del programa de voluntariado corporativo, el desarrollo de la memoria anual integrada y del ejercicio de doble materialidad, así como la revisión de la implementación de aspectos relacionados con la diversidad e integración, entre otras materias vinculadas.

VISITAS A TERRENO

[CMF 3.2.viii]

Las visitas que los directores realizan a las sucursales son las instancias en las que habitualmente interactúan con los colaboradores de atención de público y encargados de la seguridad de la sucursal para consultarles en torno a aspectos específicos de su trabajo, los desafíos que enfrentan y las potenciales oportunidades que detectan. Además, observan el funcionamiento general de la sucursal y el nivel de calidad del servicio ofrecido.

En estas actividades los miembros del Directorio son acompañados por el Gerente General u otros ejecutivos principales. Durante 2025, el Presidente del organismo participó en la inauguración de las nuevas oficinas en la casa matriz de la Compañía, donde se abrió un espacio de diálogo con los colaboradores.





Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Remuneraciones del Directorio

[CMF 3.2.ii, 3.2.xiii.f, 3.3.iii, 5.4] [SP - 6] [GRI 2-19]

Las remuneraciones del Directorio de AFP PlanVital son fijadas por la Junta Ordinaria de Accionistas, según lo que establece la Ley N° 18.046. Dicha instancia se realiza todos los años dentro del primer cuatrimestre. En 2025 se determinó que la dieta de los directores fuera de 146 Unidades Tributarias Mensuales (UTM), independientemente del número de sesiones celebradas cada mes y de su asistencia.

En cuanto a los directores suplentes, tienen derecho a dieta solo en aquellos meses en que hayan participado en al menos una sesión con derecho a voto.

La dieta de comité es de 55 UTM por cada comité actualmente existente, con un máximo de cuatro miembros por cada uno de ellos.

Durante 2025, las remuneraciones de los Directores ascendieron a $1.612 millones por el total del ejercicio y a $1.541 millones por el ejercicio 2024.

Además, el Comité de Directores cuenta con un presupuesto para gastos de funcionamiento (artículo 50 bis de la Ley de Sociedades Anónimas y de sus asesores), equivalente a la suma de las remuneraciones anuales de los miembros del comité, de conformidad con la ley.

Asimismo, para la persona que el Directorio delegue como representante de la Compañía ante la asociación gremial, existe una dieta 28 UTM mensuales.

Remuneraciones del Directorio (en MM$)

	Año 2024								Año 2025							
		Participación en comités (MM$)								Participación en comités (MM$)						
Directores	Dieta (MM$)	Inversiones y Soluciones de Conflictos de Interés	Sostenibilidad, Seguridad y Riesgo	Auditoría	Directores	Representación Asoc. Gremial	Otros gastos	Total	Dieta (MM$)	Inversiones y Soluciones de Conflictos de Interés	Sostenibilidad, Seguridad y Riesgo	Auditoría	Directores	Representación Asoc. Gremial	Otros gastos	Total
Mario García	115	43	43	43	43	0	28	**315**	120	45	45	45	45	0	37	**337**
Óscar Spoerer	115	43	43	43	43	22	7	**316**	120	45	45	45	45	23	0	**323**
Cristián Pizarro	115	43	43	43	43	0	5	**292**	120	45	45	45	45	0	6	**306**
Javier Marín	115	0	0	0	0	0	0	**115**	120	0	0	0	0	0	0	**120**
Claudia Miraglia	115	0	0	43	0	0	0	**158**	120	0	0	45	0	0	1	**166**
Simone Anconitano	115	0	0	0	0	0	0	**115**	120	0	0	0	0	0	0	**120**
Antonio Gomes	115	0	0	0	0	0	0	**115**	120	0	0	0	0	0	0	**120**
Jeffrey Gómez	115	0	0	0	0	0	0	**115**	120	0	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**120**
Total	**920**	**129**	**129**	**172**	**129**	**22**	**40**	**1.541**	**960**	**135**	**135**	**180**	**135**	**23**	**44**	**1.612**

Nota: En el Directorio de AFP PlanVital no existe brecha salarial, debido a que todos sus miembros perciben la misma dieta. Las únicas variaciones corresponden a participaciones en comités.
Fuente: AFP PlanVital

2.3 Comités del Directorio

[CMF 3.3.i, 3.3.ii, 3.3.iv, 3.3.vii] [SP 5] [GRI 2-14]

En AFP PlanVital contamos con cuatro Comités de Directorio, cuyas distintas funciones permiten apoyar la gestión de la mesa directiva, así como ejercer un mejor rol de administración, profundizando en distintas temáticas y velando por el estricto cumplimiento de la ley y la normativa.

- Comité de Directores
- Comité de Inversión y de Solución de Conflictos de Interés
- Comité de Auditoría
- Comité de Sostenibilidad, Seguridad y Riesgo

Comité de Directores

Integrantes de los últimos dos años:

Mario García (Presidente)
Óscar Spoerer
Cristián Pizarro

Periodicidad de reporte:
trimestral.

Principales actividades 2025
Ver Capítulo 6, Anexos, sección Informe de Gestión Comité de Directores.

Asesorías:
Durante 2025, el Comité no contrató asesorías externas para el desarrollo de sus funciones.



Principales funciones:

- Someter a revisión los informes de los auditores externos y pronunciarse respecto de estos en forma previa a su presentación a los accionistas.
- Proponer al Directorio nombres para los auditores externos.
- Examinar los antecedentes relativos a las operaciones con partes relacionadas a que se refiere el Título XVI de la Ley N° 18.046 y evacuar un informe respecto a esas operaciones.
- Evaluar los sistemas de remuneraciones y planes de compensación de los trabajadores de la sociedad.
- Preparar un informe anual de su gestión, con sus principales recomendaciones a los accionistas.
- Informar al Directorio respecto de la conveniencia de contratar o no a la empresa de auditoría externa, para la prestación de servicios que no formen parte de la auditoría externa.
- Sugerir al Directorio una política general de manejo de conflictos de interés, y pronunciarse acerca de las políticas generales de habitualidad establecidas de conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 147 de la Ley N° 18.046.

Comité de Auditoría

[CMF 3.3.i, 3.3.ii, 3.3.iv, 3.3.vii]

Integrantes de los últimos dos años:

Óscar Spoerer (Presidente)
Mario García
Cristián Pizarro
Claudia Miraglia

Principales funciones:

- Probar y monitorear el Plan Anual de Auditoría Interna.
- Conocer y monitorear los informes de Auditoría Interna de las materias relevantes no contempladas en su plan anual.
- Solicitar a Auditoría Interna la realización de investigaciones e informes especiales en las materias que sean de su interés.
- Aquellas otras funciones que tengan relación con labores de auditoría interna.

Periodicidad de reporte:
trimenstral.

Principales actividades 2025

- Examen y aprobación del plan anual de auditoría de 2026.
- Aprobación del plan anual de capacitaciones de la función de auditoría interna de la Compañía.
- Análisis de los resultados de la auditoría anual de cumplimiento de políticas de inversión y de solución de conflictos de interés de la Compañía.
- Monitoreo trimestral del plan de auditoría interna.
- Revisión de la política de auditoría interna de la Compañía.
- Examen y aprobación de la estrategia del área de auditoría interna para el periodo 2025-2027.

Asesorías:
Durante 2025, el Comité no contrató asesorías externas para el desarrollo de sus funciones.



Comité de Inversión y de Solución de Conflictos de Interés

[CMF 3.3.i, 3.3.ii, 3.3.iv, 3.3.vii]

Integrantes de los últimos dos años:

Óscar Spoerer (Presidente),
Mario García
Cristián Pizarro

Periodicidad de reporte:
trimestral.

Principales actividades 2025
Supervisión de la gestión de riesgos financieros, así como de los objetivos, políticas y procedimientos para la administración del riesgo de las inversiones de los fondos de pensiones.

Asesorías:
Durante 2025, el Comité no contrató asesorías externas para el desarrollo de sus funciones.

Principales funciones:

- Supervisar el cumplimiento de las políticas de inversión y de gestión de riesgos, así como de los límites de inversión de los Fondos de Pensiones establecidos en la ley o normativa.
- Revisar los objetivos, las políticas y procedimientos para la administración del riesgo de las inversiones de los Fondos de Pensiones.
- Examinar los antecedentes relativos a las operaciones de los Fondos de Pensiones con instrumentos derivados y títulos extranjeros.
- Elaborar la Política de Solución de Conflictos de Interés, supervisar el cumplimiento de la misma y mantener informado al Directorio en este aspecto.
- Resolver las controversias en materia de conflicto de interés en el proceso de inversiones, que sean sometidas a su conocimiento.

Comité de Sostenibilidad, Seguridad y Riesgo

[GRI 2-12, 2-13, 2-14]

Integrantes de los últimos dos años:

Óscar Spoerer (Presidente)
Mario García
Cristián Pizarro

Principales funciones:

- Presentar al Directorio el apetito y la tolerancia de riesgos, y evaluarlos, al menos, mensualmente.
- Proponer al Directorio las políticas generales de aceptación de riesgos, integridad, valores éticos y creación de ambientes de control.
- Revisar la situación de diversidad e inclusión de la Compañía, así como los reportes de sostenibilidad difundidos.
- Monitorear periódicamente, el cumplimiento de las políticas y de los procedimientos de gestión de riesgos, incluyendo los códigos de ética internos.
- Promover el cumplimiento y el amplio conocimiento de los deberes fiduciarios.
- Supervisar la calidad del servicio que la Compañía está entregando a sus afiliados y clientes y adoptar las medidas necesarias para adecuar la oferta de servicios al estándar definido.
- Monitorear el estatus de los principales riesgos de seguridad y los planes de acción para su mitigación.

Periodicidad de reporte:
trimestral.

Principales actividades 2025

- Supervisión del proceso de la Memoria Anual de AFP PlanVital.
- Monitoreo del avance de las evaluaciones periódicas del Modelo de Prevención de Delitos.
- Validación de la cadena de valor de la Compañía para 2025 diseñada por la Gerencia de Riesgo, para optimizar la eficiencia y efectividad de los procesos clave del negocio.
- Supervisión del cumplimiento del reporte RER de 2024 de la Superintendencia de Pensiones y toma de conocimiento de los resultados del reporte RER de 2025.
- Seguimiento del estado de las solicitudes de calificación de invalidez y de la gestión de la FACM.
- Control del proceso de liquidación de contratos SIS.
- Monitoreo del avance de la implementación de la Ley Marco de Ciberseguridad.
- Revisión del diagnóstico realizado sobre la Compañía respecto la Ley N° 21.719 que regula la protección y el tratamiento de los datos personales y crea la agencia de protección de datos personales, y de los avances internos para el cumplimiento de las nuevas reglas por parte de AFP PlanVital.
- Toma conocimiento de los avances del plan de gestión de crisis.
- Análisis del eventual impacto en la Sociedad de la Ley de Cuota de Género en Directorios.
- Informarse sobre las pruebas de recuperación de desastres llevadas a cabo por la Compañía.
- Supervisión del traspaso del área de sostenibilidad desde la Gerencia de Personas y Organización a la Gerencia Legal y Asuntos Corporativos.
- Seguimiento a las actividades en el marco de The Human Safety Net.

Asesorías:
Durante 2025, el Comité no contrató asesorías externas para el desarrollo de sus funciones.

Seguimiento de temas clave del negocio

[CMF 3.3.vi]

Sobre los comités del Directorio que cumplen funciones de gestión de riesgo, auditoría interna y responsabilidad social, estos abordan las siguientes materias:

COMITÉ DE DIRECTORES

Este Comité se reúne al menos semestralmente con los auditores externos para examinar los informes, el balance y los demás estados financieros presentados durante el año, pronunciándose sobre ellos antes de su presentación a los accionistas para su votación en la respectiva Junta de Accionistas.

A su vez, el Chief of Internal Audit participa al menos trimestralmente en las sesiones del Comité, reportando sobre el cumplimiento del Plan de Auditoría Interna, y también interviene en la elaboración de la propuesta de auditores externos que se presenta al Directorio, para que este formule la propuesta correspondiente a la Junta de Accionistas.

COMITÉ DE AUDITORÍA

Este Comité revisa las materias relacionadas con la auditoría interna de la compañía, reuniéndose con el Chief of Internal Audit, quien reporta sobre el Plan Anual de Auditoría Interna, los informes no contemplados en dicho plan y otras materias que el Comité le solicite.

COMITÉ DE INVERSIÓN Y DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

La Gerencia de Inversiones tiene un rol fundamental en la administración de los Fondos de Pensiones, siendo responsable de implementar las políticas de inversión y gestionar la estrategia dentro de los límites permitidos por la normativa, maximizando el riesgo retorno esperado. Como parte de estas funciones, la Gerencia presenta al Comité los resultados de la estrategia de inversión, incluyendo análisis de performance atribución, el racional de las posiciones en relación con los benchmarks de la industria y cualquier inconveniente o desviación relevante en la gestión que requiera revisión o toma de decisiones por parte del Comité. En materia de gestión de riesgos, el Comité de Inversión y de Solución de Conflictos de Interés examina junto a la Gerencia de Riesgo la adecuada administración de los riesgos financieros asociados a las inversiones de los Fondos de Pensiones. Asimismo, monitorea el cumplimiento de los objetivos, políticas y procedimientos establecidos para la gestión del riesgo, garantizando que las decisiones adoptadas sean consistentes con los principios de seguridad, rentabilidad y transparencia que exige la normativa vigente.

COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD, SEGURIDAD Y RIESGO

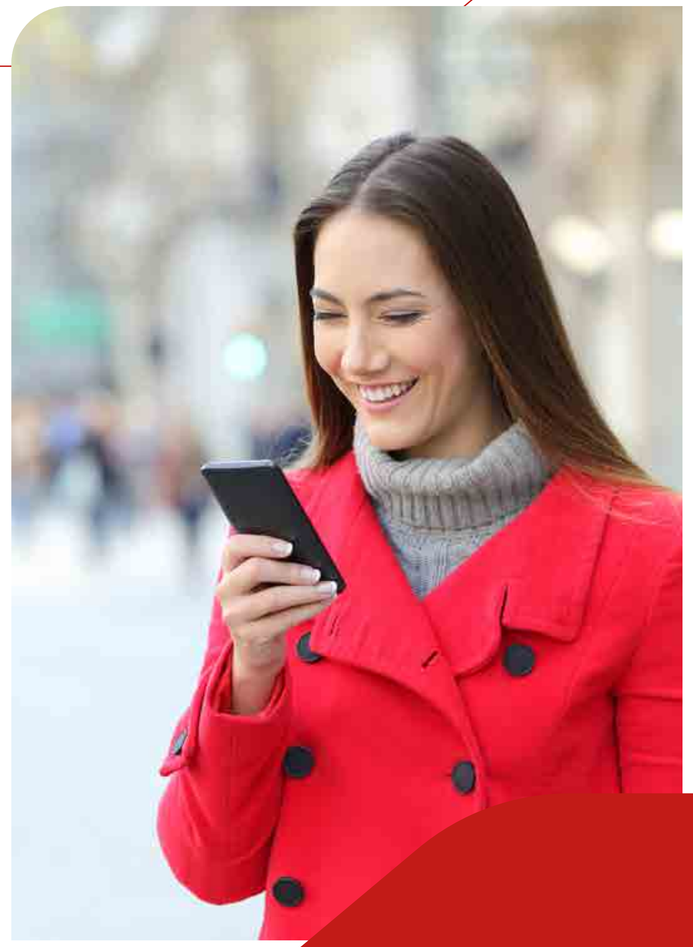
En materia de responsabilidad social, el Comité examinó el reporte del área de Sostenibilidad, el cual incluye la revisión de la implementación de aspectos relacionados con la diversidad, la integración y otras materias vinculadas con la información que debe reportarse sobre sostenibilidad.

En cuanto a la gestión de riesgos, el Comité revisa la gestión de los riesgos no financieros de la compañía junto con la Gerencia de Riesgo, y monitorea periódicamente el cumplimiento de las políticas y procedimientos de gestión de riesgos por parte de la administración.

CONSIDERACIONES TRANSVERSALES A LOS COMITÉS

El reporte sobre gestión de riesgos, auditoría interna y responsabilidad social se presenta mensualmente, excepto en el caso de los asuntos de responsabilidad social, que no tienen una frecuencia definida, y de la revisión de estados financieros por parte del Comité de Directores junto a los auditores externos, cuya frecuencia es trimestral.

En estos Comités participan como invitados el CEO de AFP PlanVital y el General Counsel, quien actúa como secretario. La excepción es el Comité de Auditoría, donde sólo asisten los directores miembros del Comité y el Chief of Internal Audit, quien cumple la función de secretario.

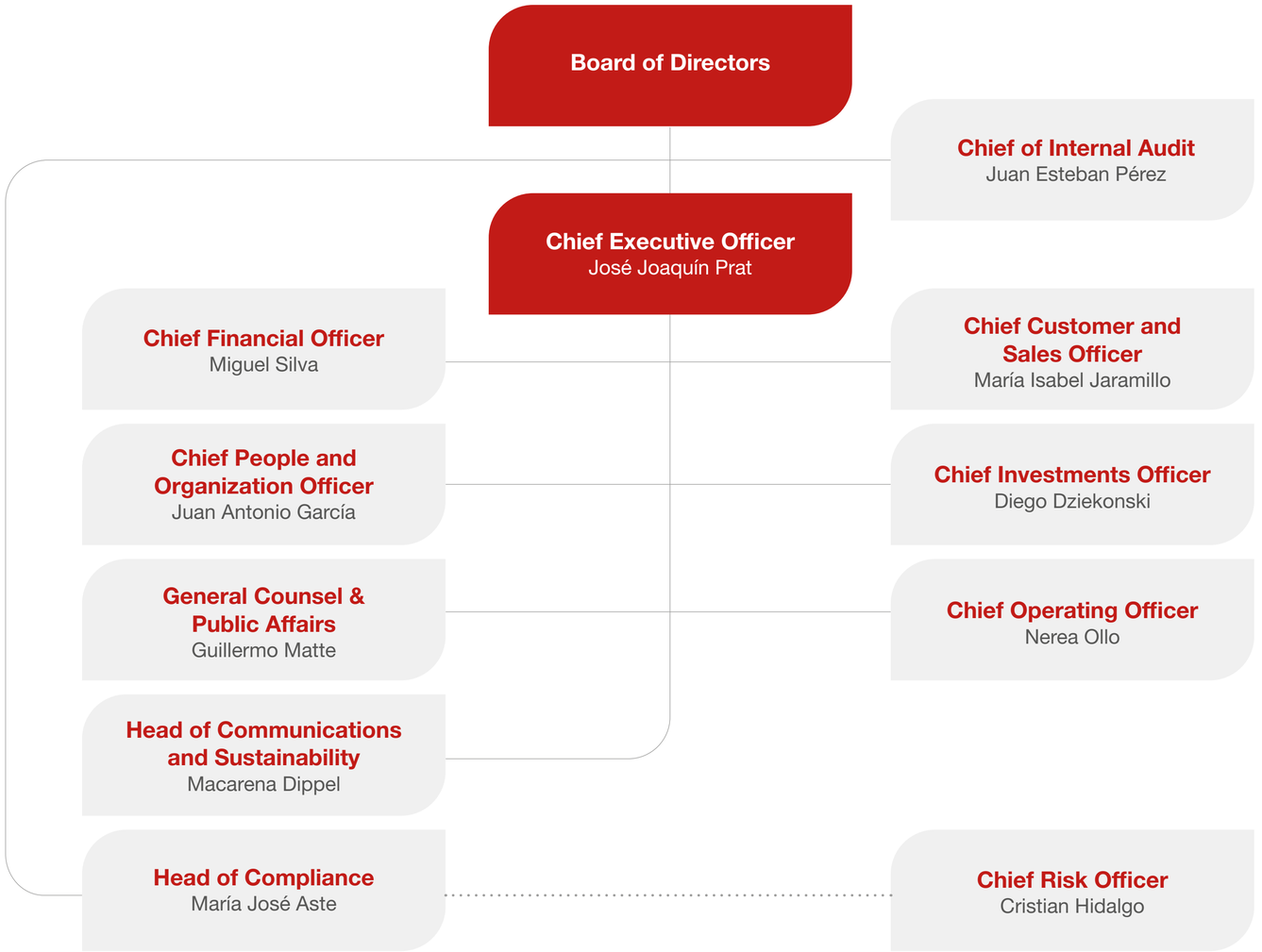


Carta del Presidente
AFP PlanVital en una mirada
Perfil de la entidad
Gobierno corporativo
Clientes
Personas
Nuestra relación con el entorno
Anexos y métricas
Estados financieros

2.4 Ejecutivos principales

Estructura organizacional

[CMF 3.1.2]



Las relaciones con los accionistas e inversionistas, así como con los medios de comunicación son gestionadas por Gerencia Legal y de Asuntos Corporativos.

PRINCIPALES EJECUTIVOS

[CMF 3.4.i] [SP-5]

Gerencia	Nombre	Cargo	Profesión	RUT	Fecha nombramiento
General	José Joaquín Prat Errázuriz	Gerente General	Abogado y Máster en Derecho	14.120.256-1	12-09-2024
Experiencia de Clientes y Ventas	María Isabel Jaramillo Zapata	Chief Customer and Sales Officer	Ingeniera en Producción y MBA	23.789.729-3	01-11-2024
Inversiones	Diego Dziekonski Vásquez	Chief Investments Officer	Ingeniero Civil Industrial y Máster en Economía y Finanzas	14.131.432-7	01-01-2021
Administración y Finanzas	Miguel Silva Abarca	Chief Financial Officer	Ingeniero Comercial y MBA	15.683.561-7	20-05-2021
Personas y Organización	Juan Antonio García Matas	Chief People and Organization Officer	Ingeniero Comercial y Master of Applied Leadership and Management	16.357.107-2	01-08-2019
Operaciones y Tecnología	Nerea Ollo Iparraguirre	Chief Operating Officer	Contador Auditor y MBA	24.422.819-4	23-10-2023
Auditoría Interna	Juan Esteban Pérez Díaz	Chief of Internal Audit	Abogado y MBA	13.612.541-9	08-06-2011
Legal y Asuntos Corporativos	Guillermo Matte Roos	General Counsel & Public Affairs	Abogado y Máster en Derecho Comercial	15.642.020-4	01-03-2020
Marketing	Macarena Dippel Proboste	Chief Marketing Officer	Ingeniera Comercial y Postgrado en Transformación Digital	15.265.950-4	01-10-2025
Cumplimiento	María José Aste Mendoza	Head of Compliance	Abogado	15.099.767-4	03-06-2024
Riesgo	Cristian Hidalgo Mancilla	Chief Risk Officer	Ingeniero Industrial Mención Medio Ambiente y Magíster en Finanzas	12.754.480-8	28-07-2025

REMUNERACIONES, PLANES DE INCENTIVOS Y DE SUCESIÓN

[CMF 3.4.ii, 3.4.iii, 3.6.x, 3.6.xi, 3.6.xii]
[GRI 2-19, 2-20]

Las políticas de remuneraciones y compensación para los principales ejecutivos de AFP PlanVital son establecidas y revisadas una vez al año por el Directorio, sin requerir su presentación a la Junta de Accionistas ni su divulgación al público general.

El Directorio debe velar porque los incentivos otorgados estén acordes con las leyes, normas, políticas y directrices vigentes.

Asimismo, junto con la evaluación anual del desempeño del gerente general y de los principales ejecutivos, revisa las estructuras de sucesión de dichos cargos ante una eventual necesidad de reemplazo.

No existen planes de incentivos basados en acciones ni esquemas de compensación mediante opciones sobre acciones en AFP PlanVital.

Remuneraciones Ejecutivos Principales ($)

Componente	2025	2024
Remuneración fija	2.172.748.740	2.666.417.628
Remuneración variable	619.339.475	482.973.500
Indemnización por años de servicio	5.133.898	121.617.051
Total	**2.797.222.113**	**3.271.008.179**

Fuente: AFP PlanVital

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

2.5 Compromiso con la ética e integridad

[GRI 3-3]

Marco de acción

[CMF 3.1.iii]

La gestión responsable es un pilar esencial para nuestra sostenibilidad y competitividad, que se consigue a través de una gestión de activos eficiente que asegure la protección de los intereses de los afiliados, pensionados y demás *stakeholders.*

El Directorio y la Alta Gerencia velan por un actuar ético, eficiente y responsable, que garantice la continuidad operativa del negocio. El Código de Conducta, el Modelo de Prevención de Delitos y otras políticas establecen un marco ético de acción, cuya observancia es supervisada por la Gerencia de Cumplimiento, en conjunto con otras unidades del negocio. El enfoque con que lo hacen es el de mitigación de riesgos regulatorios y reputacionales, así como de prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

CÓDIGO DE CONDUCTA

[CMF 3.6.vii]

Este documento establece un conjunto de principios que guían el actuar del Directorio y de todos quienes se desempeñan en la organización.

Principales aspectos:

- La sostenibilidad como guía para crear valor a largo plazo, cuidando el medioambiente y las partes interesadas, junto con un buen desempeño financiero.
- Asegurar un ambiente de trabajo estimulante, libre de cualquier discriminación o acoso, en el que se promueva la diversidad, equidad e inclusión.
- Velar por un lugar de trabajo seguro y saludable.
- Prevención y procedimientos relativos a conflictos de interés, soborno y corrupción, así como de la competencia leal y antimonopolio.
- Satisfacción del cliente como un elemento estratégico de la competitividad y liderazgo en el mercado.
- Preservación y protección de la información relacionada con el negocio y de los datos personales.
- Uso ético y confiable de los datos, la inteligencia artificial (IA) y las tecnologías digitales.

CUIDADO DE LA LIBRE COMPETENCIA Y LA COMPETENCIA LEAL

[CMF 3.1.iii, 3.6.ii.c., 8.4] [SP-8]

En AFP PlanVital consideramos que la credibilidad de la industria se basa en el comportamiento ético de cada uno de sus actores. Por eso, creemos que el cuidado de la libre competencia y la competencia leal es una obligación ética clave para prevenir prácticas que puedan restringir o distorsionar el funcionamiento justo y eficiente de los mercados. Asimismo, buscamos promover y fomentar la calidad de los bienes y servicios, asegurando que los competidores participen en un mercado en igualdad de condiciones.

Estos lineamientos son establecidos desde nuestra matriz, Grupo Generali, a través del Código de Conducta, que en este ámbito es complementado con la Política Global de Libre Competencia y Antimonopolio.

Como organización fomentamos la libre competencia, actuando siempre con transparencia en relación con nuestros afiliados y pensionados. Entregamos información clara y objetiva, respetando su independencia comercial y nunca compartiendo información confidencial con los competidores.

Durante 2025 no se identificaron eventos ni hubo sanciones ejecutoriadas relacionadas con libre competencia.

MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

[CMF 3.6.xiii, 8.5]

Mediante este modelo declaramos nuestro respeto y apego irrestricto a las leyes y normativas, tanto legales como internas, señalando además un especial compromiso con el cumplimiento de aquellas que sancionan delitos que dañan a la sociedad y afectan la imagen y reputación de la Compañía.

Durante 2025, en el marco de la evaluación de terceros del Modelo de Prevención de Delitos (MPD), BH Compliance en colaboración con la Gerencia de Cumplimiento evaluó 21 procesos críticos de las áreas de Compras, Tesorería, Cumplimiento, Reclutamiento y Selección, Operaciones, entre otras. Todas las pruebas efectuadas obtuvieron como resultado final el nivel de cumplimiento exigido.

Por otro lado, en el marco de los ejercicios de mejora continua, establecimos un calendario de reportes periódicos por parte del consultor para monitorear el correcto funcionamiento del modelo y, por ende, la vigencia de la certificación.

SISTEMA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO AL TERRORISMO (SPLAFT)

[CMF 3.1.iii]

El SPLAFT busca prevenir, detectar y reportar oportunamente operaciones inusuales o sospechosas, según los lineamientos de la normativa vigente y los establecidos por la Superintendencia de Pensiones y la Unidad de Análisis Financiero (UAF).

Está diseñado con un enfoque basado en riesgos, considerando la naturaleza de las operaciones, los productos (obligatorios o voluntarios), los afiliados, las contrapartes y los proveedores, entre otros elementos. En este contexto, se contempla la aplicación de medidas de Debida Diligencia tanto en la etapa de inicio de una relación comercial como durante su desarrollo.

Complementariamente, se realiza un monitoreo continuo orientado a identificar patrones, comportamientos u operaciones que puedan resultar inconsistentes con el perfil de riesgo definido, entre otros aspectos.

La gobernanza del SPLAFT está integrada al sistema de control interno y al modelo de líneas de defensa para la gestión de riesgos. De esta manera, las áreas operativas están involucradas activamente, mientras que la Gerencia de Cumplimiento ejerce funciones de supervisión, asesoría y control.

Memoria Integrada
AFP PlanVital
2025

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros



GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

[CMF 3.1.iii] [GRI 2-15]

En AFP PlanVital velamos porque nuestro actuar esté guiado por el mejor interés de los fondos de pensiones en beneficio de clientes y afiliados. Nuestro Manual de Gestión de Conflictos de Interés establece las obligaciones y prohibiciones que afectan a las Personas Sujetas, Personas Relacionadas y Otros Dependientes de la Compañía.

En cuanto a directrices y obligaciones, este documento es complementario al Código de Conducta, la Política de Inversión y Solución de Conflictos de Interés, la Política de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo y otros que hacen referencia a esta materia. La gerencia responsable de velar por su observancia es la Gerencia de Cumplimiento.

PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

[3.1.iii] [GRI 205-1]

La Política de regalos, invitaciones, donaciones e interacciones con funcionarios públicos de AFP PlanVital establece mecanismos formales para identificar, evaluar y gestionar riesgos de corrupción mediante prohibiciones explícitas sobre aceptar u ofrecer regalos, invitaciones, beneficios o donaciones que puedan generar o aparentar conflictos de interés.

Cuenta con un flujo de autorización y registro administrado por la Gerencia de Cumplimiento, y controles específicos para interacciones con funcionarios públicos, asegurando así una actuación íntegra, transparente y trazable dentro de la organización.

Anualmente, la Gerencia de Cumplimiento realiza el ejercicio denominado *Overall Risk Assessment* (ORA), donde se incluye la evaluación de Riesgo de Corrupción.

Además, respecto a los proveedores contamos con cláusulas en los contratos a fin de evitar la comisión de delitos tales como soborno o corrupción.

Operaciones evaluadas por la Gerencia de Cumplimiento

14

Proveedores analizados

20

Contrapartes analizadas

Fuente: AFP PlanVital

Canal de Denuncias

[CMF 3.6.ix] [GRI 2-16, 2-26] [SASB FN-AC-510a.2]

A través de nuestros Canales de Denuncias, colaboradores, afiliados, clientes, proveedores y terceros pueden comunicar aquellas actividades y conductas potencialmente irregulares que puedan suponer un incumplimiento del Código de Conducta o la posible comisión de un delito. Los canales son públicos y las denuncias confidenciales, y son recibidas y analizadas de forma rigurosa por el Oficial de Cumplimiento de la Compañía, a través de un protocolo basado en las mejores prácticas, para entregar una respuesta adecuada.

Adicionalmente, las materias que involucren temas Financieros, de Auditoría, de Contabilidad, Soborno o Anticorrupción, incluyendo cualquiera que pudiese afectar al Oficial de Cumplimiento o a los miembros del Directorio, pueden ser denunciadas directamente a través de los canales disponibles del Grupo Generali.

Toda la información sobre el Canal de Denuncias se encuentra disponible en nuestro sitio web.

Durante 2025 se recibieron tres denuncias, las cuales fueron analizadas, gestionadas y resueltas adecuadamente.

Canales locales:

Por email: denuncias@planvital.cl

Canales de la Casa Matriz del grupo:

Por email: concerns.co@generali.com

Por correo postal: Group Compliance - Group Ethics & Investigations - V. Machiavelli 3, 34132 Trieste, Italy.

La Gerencia de Cumplimiento cuenta con un plan anual de comunicaciones que actúa como una herramienta clave para la difusión y prevención de riesgos dentro de la Compañía. En este marco, durante el año 2025 se implementaron diversas acciones, entre ellas la difusión de un video explicativo sobre el canal de denuncias dirigido a todos los colaboradores, acompañado de un comunicado formal con la información esencial sobre su uso y funcionamiento, reforzando así la cultura de integridad y transparencia institucional.

Formación de los equipos

[GRI 205-2]

El cultivo de una cultura de cumplimiento es un desafío permanente, que abordamos a través de instancias definidas por Grupo Generali y un plan de difusión y capacitación implementado por la Gerencia de Cumplimiento.



Compliance Training Program

Realizado a nivel de Grupo Generali para manejar y mitigar los riesgos en este ámbito. Las prioridades y tipos de formación son definidas a partir de las capacidades locales. Su observancia es monitoreada de manera permanente.

Compliance Week

Instancia anual destinada a promover la función de Cumplimiento dentro de la organización. Este año el tema central fue “Creando confianza en el mundo de la IA”, en torno al cual se desarrollaron diversas actividades como campañas de sensibilización.

Capacitaciones

Instancias de formación sobre el Modelo de Prevención de Delitos (MPD) y el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT), Política de Regalos, Invitaciones, Donaciones, e Interacción con funcionarios públicos, con el fin de evitar posibles conflictos de interés.

Plan comunicacional

Orientado a reforzar la estrategia, este plan busca explicar de manera cercana y simple aquellos temas normativos a cumplir. El programa considera el envío de comunicados y la producción de videos explicativos que cuentan con la participación de la Alta Gerencia.

Colaboradores capacitados por temática y cargo

Tipo	Alta Gerencia	Gerencia	Jefatura	Fuerza de ventas	Administrativo	Auxiliar	Otros profesionales	Otros técnicos	Total
Acoso sexual y laboral	2	4	1	34	10	0	18	0	**69**
Sistema de Ética y Cumplimiento	10	39	71	329	82	1	250	0	**782**
Anticorrupción	10	43	78	332	88	1	257	0	**809**
Modelo de Prevención de Delitos	6	29	56	160	66	1	194	0	**512**

Fuente: AFP PlanVital

Total horas de capacitación por temática y cargo

Tipo	Alta Gerencia	Gerencia	Jefatura	Fuerza de ventas	Administrativo	Auxiliar	Otros profesionales	Otros técnicos	Total
Acoso sexual y laboral	2	4	1	34	10	0	48	0	**99**
Sistema de Ética y Cumplimiento	23	95	176	866	250	2	755	0	**2.167**
Anticorrupción	19	106	205	802	235	3	691	0	**2.061**
Modelo de Prevención de Delitos	4	19	38	107	44	1	130	0	**343**

Fuente: AFP PlanVital

Cumplimiento normativo

[CMF 8.3]

CUIDADO DEL MEDIOAMBIENTE

Por la naturaleza del negocio, AFP PlanVital no realiza actividades productivas que generen impactos ambientales directos, por lo que no contamos con modelos ni programas específicos de cumplimiento normativo ambiental. Esta situación se debe a que nuestra operación se limita a la administración de fondos de pensiones, sin procesos industriales ni emisiones que requieran permisos o planes de reparación ambiental.

En consecuencia, AFP PlanVital no registra sanciones ejecutoriadas en el Registro Público de Sanciones de la Superintendencia del Medio Ambiente ni en organismos equivalentes en otras jurisdicciones. Asimismo, no se han presentado ni ejecutado programas de cumplimiento ni planes de reparación por daño ambiental, dado que estas obligaciones no aplican a la naturaleza de nuestras operaciones.

No obstante, mantenemos un compromiso con la sostenibilidad y el cuidado del medioambiente a través de la Política de Sostenibilidad, que orienta nuestras decisiones de inversión responsable y gestión de riesgos climáticos, en línea con estándares internacionales.

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

2.6 Gestión de riesgos

[GRI 3-3]

Principales directrices para la gestión de riesgos

[CMF 3.6.i]

Como empresa, abordamos los riesgos de manera integral e involucrando a toda la organización, a través de la designación de roles y responsabilidades específicas y el cultivo de una sólida cultura de riesgos. Lo hacemos, con un enfoque de mejora continua y de protección de los intereses de nuestros afiliados, pensionados y beneficiarios.

La Política Integral de Gestión de Riesgo organiza la gestión de riesgos a través del modelo de tres líneas de defensa, que se caracteriza por mantener una independencia entre aquellas áreas que enfrentan y gestionan el riesgo y las que supervisan y definen las directrices globales en la materia.

El documento, actualizado por última vez en marzo de 2025, está alineado con las exigencias de la Superintendencia de Pensiones y establece las metodologías de evaluación, medición de impacto y probabilidad, así como el apetito y tolerancia, y la reportería periódica al Directorio, entre otros aspectos.

La política es complementaria a otras que son específicas para gestionar los principales riesgos de nuestra operación, como la Política de Inversión y Solución de Conflictos de Interés, el Código de Conducta y la Política de Transparencia y Divulgación de Información, entre otras.

Lineamientos en los que se basa nuestro Sistema de Gestión de Riesgos:

- Generali Group Risk Management Policy.
- COSO ERM 2017 (alineación de riesgos con la estrategia y el desempeño).
- ISO 31.000: 2009 (principios y directrices para la gestión de riesgos).
- COSO 2013 (marco integrado de control interno).
- Compendio de Normas del Sistema de Pensiones, Libro V Título XIV: “Instrucciones sobre Administración de Riesgo en las Administradoras de Fondos de Pensiones”.

Metodología para la detección y priorización

[CMF 3.6.iii]

La metodología que utilizamos para la detección y priorización de riesgos considera las siguientes etapas:

1

Identificación de riesgos de acuerdo con lo requerido en la normativa local, la normativa del Grupo y las mejores prácticas.

2

Medición de riesgos:

- Evaluación de su probabilidad e impacto (matrices de riesgo por proceso).
- Uso de metodologías cualitativas y cuantitativas.

3

Reportería a los responsables de los riesgos, Alta Dirección y autoridades supervisoras.

4

Gestión y control de riesgos:

- Seguimiento del apetito y tolerancia de riesgo a través de las normativas internas.
- Velar por el cumplimiento de los límites definidos.



La detección y priorización considera en el monitoreo el surgimiento de nueva regulación o el cambio de la vigente. Por otro lado, los Derechos Humanos están incorporados dentro del análisis de riesgos sociales claves en nuestra organización, a través de una metodología que hemos desarrollado internamente, basada en lineamientos internacionales, como los Principios de Inversión Responsable (PRI).

Marco de gobernanza

[CMF 3.6.iv, 3.6.v, 3.6.vi]

Directorio

Máximo órgano responsable de la gestión de riesgos, asegurando su integridad, efectividad y cumplimiento normativo. Define los lineamientos generales, aprueba políticas y directrices y promueve una cultura basada en la ética, integridad y transparencia.

Comité de Sostenibilidad, Seguridad y Riesgo

Revisa mensualmente la gestión de los principales eventos ocurridos, además del cumplimiento de lo comprometido por las distintas áreas.

Comité de Inversión y de Solución de Conflictos de Interés

Examina la adecuada administración de los riesgos financieros asociados a las inversiones de los Fondos de Pensiones. Además, monitorea el cumplimiento de los objetivos, políticas y procedimientos establecidos, garantizando que las decisiones adoptadas sean consistentes con los principios de seguridad, rentabilidad y transparencia que exige la normativa vigente.

Auditoría Interna

Con un enfoque de mejora continua, verifica el Sistema de Gestión de Riesgos, acorde a las exigencias de la Superintendencia de Pensiones y a las mejores prácticas de mercado.

Gerencia de Riesgo

Trabaja de manera articulada con la Gerencia de Cumplimiento para supervisar periódicamente los riesgos inherentes a cada uno de los procesos de AFP PlanVital, facilitar la implementación de prácticas efectivas de gestión de riesgo, y alertar sobre asuntos emergentes y cambios regulatorios. Reporta periódicamente al Directorio, al Comité de Sostenibilidad, Seguridad y Riesgo, Comité de Inversión y de Solución de Conflictos de Interés, así como a las áreas involucradas sobre situaciones relevantes.



Principales riesgos gestionados

[CMF 3.6.ii.a, 3.6.ii.d] [SP-8]

A través de la Política Integral de Gestión de Riesgo, en AFP PlanVital reconocemos los riesgos a los que nos podemos ver enfrentados durante la ejecución de los distintos procesos asociados a nuestro quehacer:

- Riesgo de Crédito y Contraparte
- Riesgo de Mercado
- Riesgo de Liquidez
- Riesgo Fiduciario
- Riesgo Operacional y Tecnológico
- Riesgo Legal y Normativo
- Riesgo Estratégico
- Riesgo Reputacional
- Riesgo de Conducta de Mercado
- Riesgo Financiero de la Administradora (*)
- Riesgo Emergente (*)
- Riesgo de Sostenibilidad (*)
- Riesgo de factores ASG y Cambio Climático

Nota: (*) Tipos de riesgos identificados y definidos para complementar los indicados en las definiciones del regulador.

Descripción y mitigación de estos riesgos en el Capítulo 6 Anexos y métricas

RIESGOS Y OPORTUNIDADES DE SOSTENIBILIDAD

Sociales

Los cambios demográficos, la migración y las expectativas previsionales tras la reforma intensifican la demanda por asesoría especializada, soluciones digitales intuitivas y atención inclusiva. Esto representa una oportunidad para fortalecer la satisfacción y la retención de afiliados mediante servicios más personalizados y accesibles.

Derechos Humanos

Crece la exigencia de aplicar debida diligencia en toda la cadena de valor (proveedores y emisores), alineada con los estándares ONU y OIT. Las brechas en este ámbito pueden generar riesgos reputacionales y legales. Una integración efectiva de estas prácticas, conforme a la NCG 461 y referentes internacionales, contribuye a reducir controversias y fortalecer la confianza corporativa. Al no ser una empresa productiva o del área de salud, no hemos identificado riesgos relativos a la salud y seguridad de los clientes.

Riesgos climáticos

En el marco de la gestión de riesgos de AFP PlanVital, los riesgos relacionados con el cambio climático —tanto físicos como de transición— se encuentran incorporados de manera directa dentro del análisis ASG aplicado a los emisores y contrapartes que integran los Fondos de Pensiones.

Se utilizan fuentes de información pública y cuestionarios de debida diligencia, a través de los cuales se solicitan indicadores ambientales relevantes, tales como emisiones brutas de alcance 1, emisiones de NOx, SOx, cumplimiento normativo ambiental, planes de gestión y políticas de sostenibilidad, entre otros. Esta información permite identificar exposiciones materiales a riesgos climáticos y evaluar su potencial impacto en el desempeño financiero de los activos.

Respecto a sus efectos financieros, los riesgos físicos (por ejemplo, sequías, incendios forestales o eventos climáticos extremos) y los riesgos de transición (cambios regulatorios, tecnológicos o de mercado asociados a la descarbonización) pueden impactar directamente el valor de los emisores en los portafolios. Una eventual disminución en la rentabilidad de los fondos podría generar impactos reputacionales y, en consecuencia, afectar los ingresos de la administradora.



Otros riesgos y oportunidades relacionados con el impacto de la operación

[CMF 3.6.ii.e] [SP-8] [GRI 2-24]

AFP PlanVital reconoce que, más allá de no desarrollar actividades productivas con impactos ambientales directos significativos, su rol como inversionista institucional y su interacción con la sociedad conllevan riesgos y oportunidades que requieren una gestión responsable. En este marco, la Compañía aborda estos desafíos mediante políticas sólidas y prácticas alineadas con estándares internacionales, orientadas a fortalecer su desempeño en sostenibilidad y asegurar una gestión que crea valor a largo plazo para sus afiliados y demás grupos de interés.



Riesgos Ambientales y Sociales

Impactos indirectos en el medioambiente a través de inversiones:
La exposición a emisores con alto impacto ambiental puede generar riesgos reputacionales, financieros y regulatorios, especialmente ante mayores exigencias de descarbonización y taxonomías verdes.

Impactos sociales y de Derechos Humanos en la cadena de valor:
Las controversias por prácticas laborales, vulneración de Derechos Humanos o falta de diversidad en empresas en cartera pueden afectar la valoración de activos y la confianza de los afiliados.

La prestación del servicio previsional implica riesgos sociales asociados al acceso equitativo a la información y a los canales de atención, especialmente para afiliados con menor alfabetización digital o grupos prioritarios como las personas mayores. También existen riesgos vinculados a la gestión de reclamos y a la entrega de información previsional, los cuales pueden afectar la percepción y bienestar de los afiliados. A esto se suman los riesgos de ciberseguridad y protección de datos sensibles, fundamentales para resguardar la confianza en el sistema.

OPORTUNIDADES ESTRATÉGICAS

La gestión de los impactos ambientales y sociales asociados a las inversiones y a la operación previsional también genera oportunidades para fortalecer la sostenibilidad de AFP PlanVital. Entre ellas se encuentra la posibilidad de identificar emisores con prácticas ASG más robustas, favoreciendo portafolios más resilientes a largo plazo. Asimismo, la mejora continua en accesibilidad, inclusión y calidad de servicio para distintos perfiles de afiliados, en especial grupos prioritarios representa una oportunidad para reforzar la confianza, la transparencia y la experiencia de atención.

Acciones de mitigación y buenas prácticas

Inversión Responsable y Plan ASG:
En AFP PlanVital integramos criterios ambientales, sociales y de gobernanza en las decisiones de inversión en línea con los Principios de Inversión Responsable (PRI). Este enfoque permite evaluar riesgos climáticos y sociales, identificar oportunidades sostenibles y fortalecer la resiliencia de la cartera.

Gestión de Proveedores y Derechos Humanos:
En la Compañía aplicamos procesos de debida diligencia en la cadena de valor, respaldados por nuestra Política de Proveedores y Código de Conducta, que exigen prácticas laborales responsables, no discriminación y rechazo al trabajo infantil y forzoso. Además, incorporamos evaluaciones ASG en procesos de contratación y auditorías periódicas para garantizar el cumplimiento normativo y ético.

Compromiso Social y Diversidad

A través de programas como The Human Safety Net, AFP PlanVital contribuye al desarrollo económico y social, promoviendo inclusión financiera y fortaleciendo capacidades emprendedoras en poblaciones vulnerables. Asimismo, mantiene políticas internas de diversidad, equidad e inclusión, alineadas con estándares ONU/OIT.

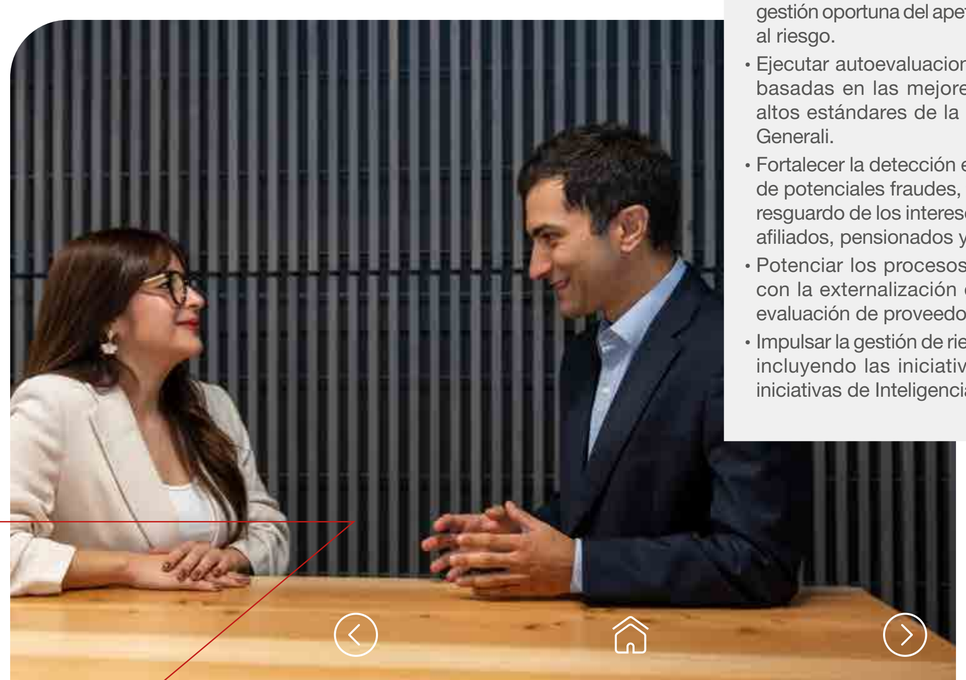
Programas de divulgación de información y capacitación para la gestión de riesgos

[CMF 3.6.viii]

En AFP PlanVital fomentamos una cultura en la que todos nuestros colaboradores comprendan que su rol es clave en el éxito del control y gestión de riesgos. Lo hacemos a través de distintas instancias de comunicación y sensibilización, como el envío de boletines informativos y capacitaciones. En el ámbito de los riesgos no financieros, anualmente organizamos las siguientes instancias:

Encuesta de Cultura de Riesgo: Mide el nivel de madurez, para determinar los principales aspectos de mejora.

Curso de Gestión de Riesgo: Capacitación orientada a mantener y robustecer el entorno de control. Se enfoca en los hallazgos obtenidos mediante la versión anterior del mismo curso, los resultados de la encuesta de cultura de riesgo y observaciones del regulador, entre otras.



Avances 2025 en la gestión de riesgos y ambiente de control internos

Por gerencia, los focos de trabajo más relevantes fueron los siguientes:

Gerencia de Riesgo

- Actualizar y generar matrices asociadas a procesos regulados y de apoyo a nuestra actividad.
- Generar nuevos indicadores para contar con una visión permanente del cumplimiento de los controles y una gestión oportuna del apetito y tolerancia al riesgo.
- Ejecutar autoevaluaciones de riesgos basadas en las mejores prácticas y altos estándares de la matriz, Grupo Generali.
- Fortalecer la detección e investigación de potenciales fraudes, velando por el resguardo de los intereses de nuestros afiliados, pensionados y beneficiarios.
- Potenciar los procesos relacionados con la externalización de servicios y evaluación de proveedores.
- Impulsar la gestión de riesgos digitales, incluyendo las iniciativas relativas a iniciativas de Inteligencia Artificial.

Auditoría

- Auditoría sobre aplicabilidad de factores ASG en el proceso de inversiones.
- Incremento de alcance de auditorías a través de data analytics, pasando de un enfoque de muestreo a uno de universo total. Esto permite una mayor certeza y rapidez en la detección de errores y en la validación de procesos, como el pago de pensiones.
- Implementación de auditoría continua, mediante el uso de indicadores en tiempo real, reforzando la visión preventiva y capacidad de respuesta del equipo. Reestructuración del área, separándola en Auditoría y Analítica, para aumentar la eficiencia y profundidad técnica de la unidad.

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

3. Clientes

3.1 Nuestros clientes

[PV-7, 8]

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Convertirnos en Socios de Por Vida representa más que un deseo: es la decisión de mantener un vínculo duradero con nuestros clientes, reconociéndolos como el motor que guía nuestras acciones y el eje de crecimiento sostenible.

Por eso, en AFP PlanVital nos proponemos entregar un servicio de excelencia a afiliados, pensionados y empleadores, a través de soluciones simples e innovadoras, procurando siempre preservar el toque humano que nos diferencia.

¿Qué pilares guían nuestra atención?

- Servicio Cercano
- Rentabilidad Sostenible
- Asesoría Integral
- Educación Previsional

¿Qué nos diferencia?

Acompañamos a los clientes en cada etapa de sus vidas, para conseguir sus metas de pensión.

Ponemos a disposición de las personas opciones de ahorro voluntario, a través de una asesoría experta y personalizada.

Ofrecemos un servicio de calidad, resolutivo, empático y cercano.

Desarrollamos soluciones innovadoras que faciliten la experiencia.

Servicio cercano y de calidad

[CMF 6.2.ii, 8.1] [PV-9] [GRI 3-3]

Nos enorgullece brindar una experiencia omnicanal a nuestros 1.583.761 afiliados y 187.614 pensionados*, a través de diversos canales de atención y plataformas diseñadas para facilitar y simplificar el contacto, con el objetivo de que cada persona pueda gestionar sus solicitudes y trámites de manera flexible, rápida y eficiente.

Por lo anterior, ofrecemos la posibilidad de realizarlos de manera digital y, en caso de requerir más detalle, de acercarse a nuestra amplia red de sucursales a nivel nacional o por canales remotos como contact center, videollamada u otros, para dar seguimiento a aquellos trámites. Esta experiencia de servicio se basa en un enfoque que busca brindar tiempos de respuesta rápidos y expeditos, garantizando una atención de alta calidad y capaz de adaptarse a las necesidades de los afiliados.

Además, a través de una atención cercana y empática, buscamos dar respuesta a las consultas previsionales, orientando a nuestros clientes para que puedan lograr soluciones a todas sus consultas sobre sus ahorros previsionales.

Esta orientación al cliente se refleja en la Política de Calidad de Servicio**, documento que protege y vela por sus intereses, asegurando la óptima gestión de los distintos procesos y canales de atención de AFP PlanVital.

Para dar respuesta a este compromiso, contamos con:



Una red de 19 sucursales y 10 Centros de Servicio en todo Chile***.

Sucursales inclusivas, es decir, acondicionadas para personas con movilidad reducida y atención preferente para los pensionados que lo requieran.

Atención digital a través de una amplia gama de canales de atención gratuita para todos afiliados, clientes y empleadores:

- Sucursal en Línea
- Aplicación para clientes (disponible en Apple Store, Huawei Store y Google Play)
- WhatsApp +56 2 2264 5200
- App AFP PlanVital, con perfil diferenciado para afiliados, pensionados y empleadores
- Videollamada en sitio web público, privado y App
- Webchat en sitio web público y privado
- Redes Sociales (Facebook, Instagram, LinkedIn, X y YouTube)
- Correo electrónico infovital@planvital.cl
- Correo electrónico para empleadores, empleadores@planvital.cl
- Contact Center 800 072 072

* Cifras de la Superintendencia de Pensiones a diciembre de 2025.
**AFP PlanVital no se rige por la ley N°19.496 sobre Protección de los Derechos del Consumidor, sino que por el D.L. N° 3.500 y por las normativas de la Superintendencia de Pensiones.
*** Al cierre de diciembre de 2025.

Memoria Integrada
AFP PlanVital
2025

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

FOCOS DE TRABAJO 2025

Para cumplir con la promesa de calidad definida en la Política de Calidad de Servicio, en 2025 nos enfocamos fuertemente en abordar los distintos desafíos que plantea la Reforma Previsional y en la búsqueda constante por facilitar la experiencia de nuestros clientes en los distintos canales de atención disponibles.

- Acciones orientadas a mejorar la experiencia: Potenciar el sitio web público como canal de información y atención.
- Simplificar la navegación de los flujos más utilizados en el sitio web privado.
- Entregar herramientas a afiliados y pensionados para comprender los distintos aspectos de la Reforma Previsional.

En materia de ciberseguridad, abordamos los cambios normativos internos y externos que, en conjunto con nuestro compromiso por el resguardo de la seguridad de la información de los clientes, nos impulsaron a implementar mejoras relevantes, entre ellas:

- Actualización de los sistemas de validación de identidad de biometría facial.
- Migración y mejoras en el proceso de validación de identidad de biometría dactilar.
- Actualización y validación de datos de contacto con clave dinámica.
- Segundo factor de autenticación en el ingreso al sitio web privado.

SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

[PV-6, 7, 8]

Para orientar de manera adecuada la gestión de la experiencia de nuestros clientes y alcanzar buenos niveles de satisfacción, utilizamos distintas mediciones para identificar oportunidades de mejora en los distintos canales de atención.

Net Promoter Score (NPS):
Sistema de gestión de lealtad de clientes basado en recomendaciones. En 2023 se oficializó la implementación del programa Medallia para medir el NPS, mediante 17 encuestas en distintos canales y procesos.

Reclamos:
Con el objetivo de escuchar y resolver dudas y problemas de nuestros clientes, la Compañía dispone del Servicio de Atención al Cliente (SAC), que recibe y gestiona los reclamos recibidos.

Seguimos liderando en calidad de servicio

Durante 2025 reafirmamos nuestra posición como una de las administradoras con mejor desempeño en los indicadores Infórmate y Decide de la Superintendencia de Pensiones. Gracias al foco permanente en la mejora de procesos y en una atención más ágil y efectiva, AFP PlanVital se ubicó nuevamente entre los primeros lugares de la industria.

Durante el periodo, sobresalimos especialmente en indicadores clave para los afiliados, logrando:

1° lugar en Tiempo de Respuesta en Trámite de Vejez Anticipada

1° lugar en Tiempo en Responder un Reclamo

1° lugar en Porcentaje de Recuperación de Deuda

Estos resultados reflejan el compromiso con un servicio oportuno, transparente y centrado en las personas, y consolidan la tendencia de liderazgo alcanzada en los últimos años.

"Una buena combinación" es más que un concepto, es una promesa: unir lo que realmente importa para un futuro tan sólido como el presente.

NUEVO CONCEPTO DE MARCA

[PV-6]

En 2025 decidimos dar un paso más allá y evolucionar hacia un territorio que refleje lo mejor de nuestra esencia. Así nació "Una buena combinación", un concepto que no solo define quiénes somos, sino que celebra la unión perfecta entre dos palabras poderosas: **PLAN + VITAL.**

Porque cuando se trata del futuro de nuestros afiliados, no basta con elegir por comisión o rentabilidad: Para elegir bien se necesita conseguir la combinación óptima. En AFP PlanVital, esa combinación se traduce en beneficios reales:

Obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad de las inversiones

Una comisión por administración de fondos competitiva

La comisión más baja del mercado en Cuenta 2 (0,16%) *

Comisión más baja en APV para los afiliados*

La única AFP que no cobra comisiones a pensionados

* Infórmate sobre la rentabilidad de tu Fondo de Pensiones, las comisiones y la calidad de servicio de las AFP en el sitio web de la Superintendencia de Pensiones www.spensiones.cl. Comisión APV por AFP: PlanVital 0,16% para afiliados con Cuenta Obligatoria y de 0,64% para no afiliados, Capital 0,51%, Cuprum 0,60%, Habitat 0,55%, Modelo 0,50%, Provida 0,20% para afiliados y 0,56% para no afiliados, Uno 0,50% para afiliados y 0,70% para no afiliados. Comisión Cuenta 2 por AFP: PlanVital 0,16%, Capital 0,89%, Cuprum 0,95%, Habitat 0,95%, Modelo 0,60%, Provida 0,20% y Uno 0,60%. Fuente: Superintendencia de Pensiones.

Memoria Integrada
AFP PlanVital
2025

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros



Bienvenido Leo

[PV-6]

En 2025 dimos la bienvenida a Leo. Más que un personaje, representa nuestra esencia y nos ayuda a contar historias que conectan. Tiene tres grandes misiones:

- **Fortalecer la identidad con el Grupo Generali:** El león es un símbolo que nos une a la historia del Grupo Generali: liderazgo, solidez y confianza. Valores que hoy llevamos a cada comunicación.
- **Generar conexión y cercanía:** Las comunicaciones protagonizadas por Leo además de informar, inspiran. Se orientan a generar mayor interacción y conexión, al transmitir emociones y relevancia.
- **Humanizar la experiencia previsional:** A través de Leo, transformamos conceptos complejos en mensajes simples, claros y memorables. Porque hablar de pensiones también puede ser cálido y cercano.

Así, Leo nos ayuda a estar más cerca de las personas, a construir confianza y a hacer que cada mensaje o acción tenga vida.

Rentabilidad sostenible

En AFP PlanVital gestionamos los fondos de afiliados y pensionados de manera segura y responsable para ofrecerles muy buenas rentabilidades a largo plazo. De acuerdo con antecedentes de la Superintendencia de Pensiones, somos líderes en la rentabilidad acumulada de los Fondos A, B y D de los últimos cinco años*.

Rentabilidades reales en la administración y distribución de los Fondos de Pensiones desde el 1 de enero de al 31 de diciembre de 2025

Tipo de Instrumento	FONDO A	FONDO B	FONDO C	FONDO D	FONDO E
Renta Variable Extranjera	7,02%	5,35%	3,59%	1,71%	0,20%
Renta Variable Local	5,32%	4,46%	3,59%	2,15%	0,74%
Renta Fija Extranjera	0,11%	-0,02%	0,09%	-0,07%	0,00%
Renta Fija Local	0,21%	1,18%	2,01%	3,40%	4,48%
Activos Alternativos	0,11%	0,04%	-0,08%	-0,28%	-0,12%

Montos Administrados por AFP PlanVital en 2025 (en MMUSD)

Mes	Monto (MMUSD)
Enero	11.646,14
Febrero	11.726,54
Marzo	11.917,30
Abril	12.240,55
Mayo	12.539,34
Junio	12.992,62
Julio	13.429,31
Agosto	13.932,13
Septiembre	14.258,11
Octubre	14.503,45
Noviembre	14.692,10
Diciembre	14.831,11

Tipo de cambio promedio USD 949,302

Situación de los Fondos de Pensiones 2025

Tipo de Instrumento	FONDO A	FONDO B	FONDO C	FONDO D	FONDO E
Patrimonio Fondo de Pensiones (M$)	1.921.105.268	4.854.675.564	4.023.648.655	1.646.109.358	1.457.931.298
Cartera de Inversiones (M$)	1.927.142.802	4.880.624.419	4.045.650.418	1.646.226.881	1.466.655.138
Encaje (M$)	18.926.323	47.920.671	40.020.419	16.389.761	14.618.655
Valor Cuota ($)	82.188,18	72.732,73	139.073,83	53.202,88	106.731,54

* Fuente: Superintendencia de Pensiones. N°1 en rentabilidad en los Fondos A, B y D y N°2 en el Fondo C y E en los últimos 5 años. Primer lugar: Fondos A: 3,93%, B: 3,38% y D: 0,35%. Segundo lugar: Fondos C: 1,36% y E: 0,22%. Promedio anual de rentabilidad real de los últimos 5 años correspondiente a enero 2021 a diciembre 2025. La rentabilidad es variable, por lo que nada garantiza que las rentabilidades pasadas se repitan en el futuro. Infórmate sobre la rentabilidad de tu Fondo de Pensiones, las comisiones y la calidad de servicio de las AFP en el sitio web de la Superintendencia de Pensiones www.spensiones.cl.

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Asesoría integral

[SASB FN-AC-270a.3]

Como Administradora de Fondos de Pensiones, buscamos atender a los afiliados y pensionados de manera cercana y personalizada, respetando siempre el principio de la transparencia. Para ello, entregamos asesorías adaptadas a las necesidades de cada persona, con un lenguaje claro y accesible, a través de un diálogo fluido y una escucha activa, que nos permitan acompañarlos en cada etapa de su vida, con soluciones innovadoras y la simplificación de procesos, que faciliten la gestión de su futuro previsional.

NUESTROS PENSIONADOS

Los pensionados de AFP PlanVital constituyen un grupo diverso, con necesidades distintas según su realidad previsional. Al cierre de 2025, este grupo es conformado por un total de 187.614 personas, con las que mantenemos contacto frecuente por canales físicos y digitales, donde destaca el trato cercano con información clara, y el pago oportuno de su pensión.



Nuestra asesoría para pensionados contempla:

Solicitud de pensión

Envío de información detallada de los requisitos, plazos, documentos y lugares donde se debe realizar el trámite. Esta comunicación se realiza en dos momentos: un año antes y cuatro meses antes del cumplimiento de la edad legal de pensión.

Nuevas tecnologías

Habilitación de un módulo omnicanal por medio del cual se envían comunicaciones para informar sobre las próximas fechas de pago de pensión, bancarización, entre otras iniciativas.

Digitalización de la experiencia

- Videollamada con un ejecutivo en línea, sin agendamiento, para facilitar la realización de trámites de los pensionados.
- Listado de trámites en la web para que los pensionados y beneficiarios puedan iniciar sus solicitudes de forma rápida y segura.
- Sitio web exclusivo para personas que necesitan una tramitación de pensión por enfermedad terminal, con tiempos de atención priorizados.
- Implementación de los trámites de pensión 100% online para clientes del segmento digital.

Refuerzo de los beneficios estatales

- Uso de canales como correo electrónico, SMS, Respuesta de Voz Interactiva (IVR), para notificar a los posibles beneficiarios de ayudas estatales, promoviendo su acceso a la PGU, el Bono por Hijo o la Garantía Estatal.
- Implementación de una estrategia multicanal para informar y llegar al mayor número de posibles beneficiarios. Este esfuerzo estuvo enfocado especialmente en aquellos afiliados que podrían acceder a la Pensión Garantizada Universal (PGU), facilitando su proceso de incorporación al beneficio.

Memoria Integrada
AFP PlanVital
2025

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros



COMUNICACIÓN CON NUESTROS AFILIADOS

[PV-6]

Si bien el perfil de nuestros afiliados es diverso, comparten la búsqueda de una atención de excelencia, privilegiando los mecanismos de contacto remotos y tecnológicos, así como la rapidez en las respuestas y soluciones. En esta línea, AFP PlanVital cuenta con una estrategia específica para cada público, que abarca desde quienes recién comienzan a conocer la Compañía hasta quienes ya son afiliados.

Educación previsional

[SASB FN-AC-270a.3]

Velamos por la educación previsional hacia los afiliados y pensionados, entendiendo que esta es clave para incrementar la confianza de las personas. Lo hacemos, sobre todo, en el contexto de la Reforma Previsional, que hace aún más necesario reforzar la entrega de información adecuada, pertinente y directa para ayudar a las personas a tomar las mejores decisiones en relación con sus ahorros previsionales.

Mantenemos una comunicación fluida a través de:

Comunicaciones masivas	• Correos electrónicos para dar a conocer información relevante de los ahorros de cada afiliado, la rentabilidad y desempeño de los fondos. • Boletín mensual con novedades en trámites y servicios para los afiliados. • Boletín Mis Beneficios, que comunica los descuentos y programas de la Asociación de AFP de Chile.
Cartola digital	Cartola digital mensual, en formato video y PDF adjunto, con el detalle de los ahorros de las cuentas obligatorias y voluntarias.
Otras comunicaciones	• Correos personalizados con información sobre productos de ahorro voluntario (Cuenta 2 y APV), beneficios estatales, el sistema previsional, asesorías especializadas y el uso de canales digitales. • Comunicaciones vía SMS, WhatsApp y Respuesta de Voz Interactiva (IVR), logrando un contacto directo, rápido y adaptado a las necesidades de cada cliente.

Iniciativas de educación previsional

Blog Tu Guía Vital	Espacio de encuentro y aprendizaje donde las personas pueden informarse, aclarar dudas y entender mejor cómo funciona su ahorro y su pensión. A través de contenidos claros y cercanos, este blog acompaña a los afiliados en la toma de decisiones informadas sobre su futuro. Durante 2025, Tu Guía Vital registró 175.586 visitas, consolidándose como un espacio clave de educación y acompañamiento para las personas.
Glosario Vital	Conceptos claves sobre el ahorro y la pensión a la vida cotidiana de las personas, explicándolos de forma simple, breve y fácil de entender. A través de reels publicados en Facebook e Instagram, AFP PlanVital entrega educación de manera accesible, cercana y dinámica.

Memoria Integrada
AFP PlanVital
2025

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

REFORMA DE PENSIONES: UN CAMBIO QUE NOS DESAFIÓ Y NOS CONECTÓ

[PV-5] [GRI 3-3]

Desde el punto de vista comunicacional, la Reforma Previsional se posicionó como un hito que nos desafió a estar más cerca que nunca de nuestros afiliados y pensionados. Nuestro compromiso fue claro: informar con transparencia y en un lenguaje simple, para que cada afiliado y pensionado pudiera entender qué significaba esta reforma para su futuro.

En ese contexto, implementamos programas educativos para facilitar la comprensión del sistema y fomentar la planificación financiera. Asimismo, reforzamos la claridad en la información proporcionada, con énfasis en sus fondos, rendimientos y eventuales cambios derivados de la Reforma Previsional. Así nació la sección “Tu reforma con AFP PlanVital” en redes sociales, un espacio pensado para explicar, acompañar y responder dudas de manera directa.

Adicionalmente, en el sitio web, creamos áreas destacadas segmentadas por perfil: afiliados, pensionados y empleadores, porque cada persona vive este cambio de forma distinta y merece información personalizada. Y en el blog “Tu Guía Vital”, transformamos la complejidad en claridad, con artículos e infografías que hicieron fácil lo difícil.

Más que comunicar, quisimos acompañar. Porque detrás de cada cambio hay historias, decisiones y sueños, y en AFP PlanVital, creemos que la mejor manera de enfrentar los cambios es juntos.



Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

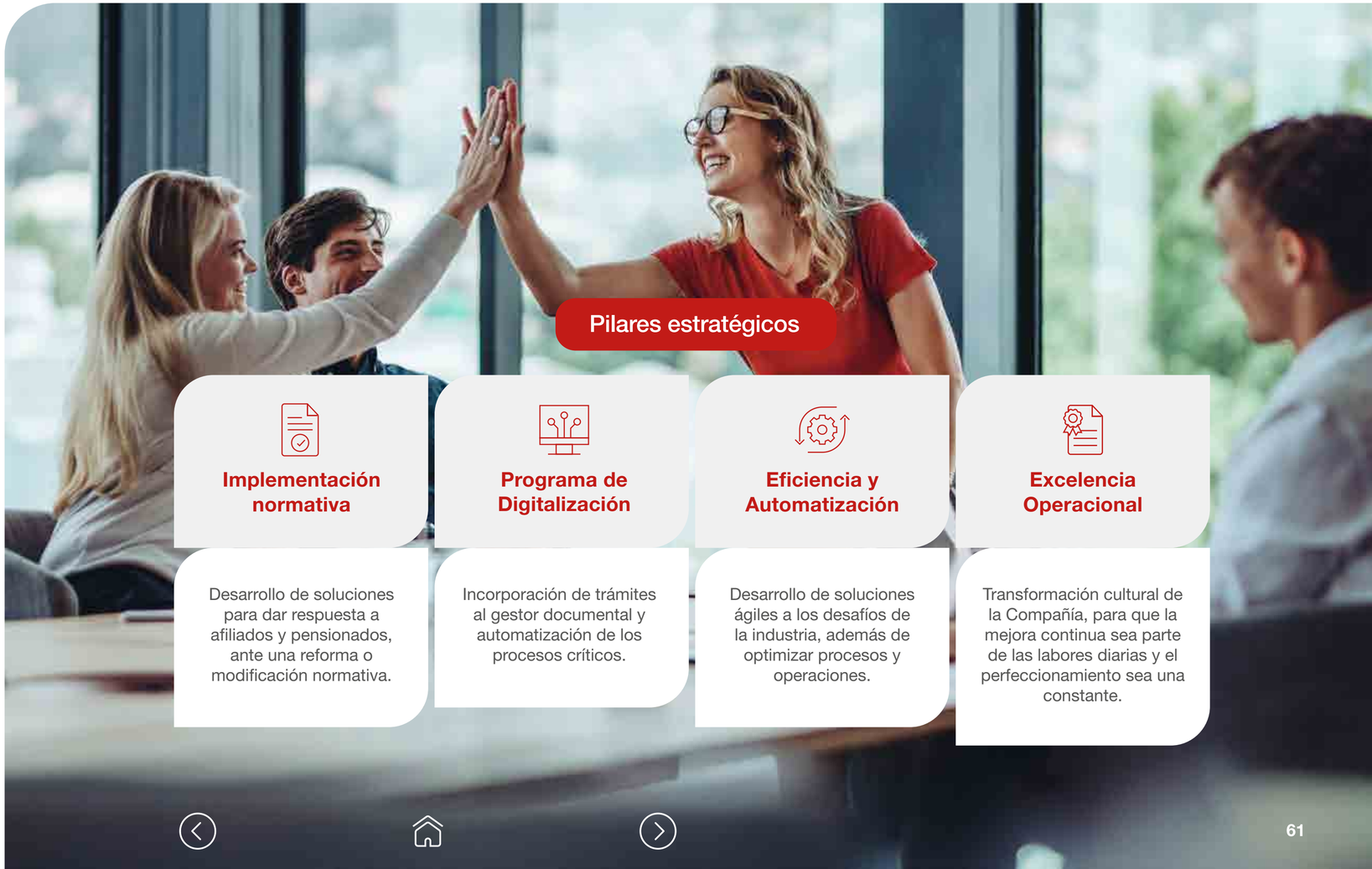
Estados financieros

3.2 Estrategia digital orientada al servicio

[CMF 3.1.v] [PV-10] [GRI 3-3]

En AFP PlanVital estamos convencidos de que ofrecer la mejor experiencia a nuestros clientes y colaboradores, implica ser una Compañía innovadora, ágil y basada en datos, que fortalece la digitalización de sus procesos. Creemos que con ello logramos una ventaja competitiva sostenible, además de una relación más sólida como Socios de por Vida.

En este contexto, hemos desarrollado herramientas y enfoques alineados con los pilares estratégicos, para dar respuestas oportunas, rápidas y eficaces, tanto a las exigencias del regulador como a los cambios del mercado y la sociedad.



Memoria Integrada
AFP PlanVital
2025

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros



AVANCES EN EFICIENCIA Y AUTOMATIZACIÓN

[PV-11, 12] [GRI 3-3]

Durante 2025, AFP PlanVital consolidó su compromiso con la automatización y la eficiencia respondiendo a los desafíos de la Reforma de Pensiones y las exigencias de la industria. Nuestro foco estuvo en mejorar la experiencia de afiliados y pensionados, asegurando procesos más simples, rápidos y confiables.

Los hitos claves en esta materia fueron:

- **Agilidad en trámites claves:** Optimizamos los procesos de invalidez y cuota mortuoria, logrando reducir significativamente los tiempos de respuesta. Así, más de 13.000 documentos fueron gestionados de manera automatizada, evitando errores y mejorando la calidad del servicio.
- **Cumplimiento normativo y reforma:** Adaptamos los sistemas para incorporar la cotización adicional, nuevos beneficios para pensionados (bono por años cotizados y compensación por expectativa de vida) y generar las estadísticas exigidas por la autoridad, garantizando transparencia y cumplimiento.
- **Gestión centralizada de trámites:** Implementamos una plataforma que permite procesar solicitudes y pagos en forma más rápida y ordenada, impactando directamente en la satisfacción de nuestros afiliados.
- **Procesos más eficientes:** Simplificamos operaciones críticas, reduciendo tareas manuales y riesgos, lo que se traduce en mayor seguridad y confiabilidad en trámites como rezagos, pensiones y pagos en exceso.
- **Fortalecimiento financiero:** Automatizamos la conciliación de cartolas bancarias, asegurando disponibilidad oportuna para inversiones y optimizando la gestión diaria.

Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso con la modernización, la eficiencia y el bienestar de los afiliados, avanzando hacia una Administradora de Fondos de Pensiones más ágil y preparada para los desafíos futuros.

AVANCES EN EXCELENCIA OPERACIONAL

[PV-11]

Durante 2025, los avances en materia de excelencia operacional estuvieron marcados por las siguientes iniciativas:

- Certificación ISO 9001:2015 vigente, para los procesos de Inversiones, Contabilidad, Operaciones y Experiencia de Clientes.
- Actualización del 100% de los procedimientos del Sistema Gestión de Calidad.

La eficacia de los procesos, especialmente en la satisfacción del cliente, nos permite cumplir con sistemas estandarizados y sólidos controles de calidad, así como disponer de información confiable de cara a las necesidades de afiliados, beneficiarios y pensionados.

- Evolución de nuestro modelo operativo, con la incorporación de tecnologías avanzadas para transformar la experiencia de clientes, aprovechando la inteligencia artificial en sus múltiples aplicaciones, siempre teniendo en cuenta la necesidad de un uso ético y controlado.
- Uso responsable de los datos para ganar la confianza digital de todos los grupos de interés, reforzar la ciberseguridad para disponer de un entorno confiable y generar mejoras en productos, como en los simuladores de pensión.

Con estos avances, logramos:

- Servicios más accesibles y personalizados
- Reducción de tiempos y optimización de recursos
- Sostenibilidad mediante digitalización y menor consumo de papel

Protección de datos y ciberseguridad

[CMF 3.6.ii.b] [SP 8] [GRI 3-3]

AFP PlanVital busca continuamente fortalecer sus estándares de seguridad de la información y ciberseguridad, a fin de resguardar los datos sensibles y garantizar un entorno digital confiable y seguro para sus clientes.

En este contexto, el principal riesgo identificado por la Compañía en materia de protección de datos y ciberseguridad corresponde al aumento de la ciberdelincuencia, asociado a la mayor frecuencia y sofisticación de los ciberataques, los cuales pueden derivar en brechas de seguridad de la información, interrupciones operativas, impactos regulatorios y daños reputacionales, en un escenario de creciente digitalización y desafíos relacionados con la gestión y renovación de tecnologías.

Para mitigar este riesgo, AFP PlanVital cuenta con planes estratégicos de seguridad, actualización de tecnologías obsoletas, la gestión continua de vulnerabilidades, el fortalecimiento de los mecanismos de autenticación y la integración de la seguridad bajo el enfoque One-Security, que permite mejorar la prevención y respuesta ante amenazas.

Medidas para proteger la privacidad de nuestros clientes

- **Herramientas tecnológicas y mejores prácticas de seguridad:** Aplicamos herramientas, controles y procedimientos diseñados para mitigar riesgos de acceso no autorizado, pérdida o uso indebido de los datos personales. Estas medidas se actualizan periódicamente y se alinean con las políticas institucionales de seguridad.
- **No se comparten datos personales con terceros:** En la Compañía no se cede ni transmite información personal de sus afiliados, a menos que exista un requerimiento formal de la Superintendencia de Pensiones o se trate de obligaciones establecidas en la Ley N° 19.628 sobre Protección de la Vida Privada.
- **Uso exclusivo de la información para gestión operativa:** Los datos entregados por los clientes a través de los distintos canales son utilizados únicamente para la gestión de operaciones, solicitudes y trámites autorizados por la Compañía.
- **Segundo factor de autenticación (2FA):** Ampliamos el uso de la clave dinámica *(One-Time Password, OTP)* como mecanismo de doble autenticación. Esto permite robustecer el acceso al sitio privado de AFP PlanVital y reforzar la protección de los datos personales de los afiliados, manteniendo también los estándares de seguridad para las claves de acceso y de seguridad.

CIBERSEGURIDAD

Con una visión de largo plazo, que busca asegurar la continuidad operacional, proteger la información y fortalecer la resiliencia de la Compañía, AFP PlanVital ha reforzado su estrategia digital con sistemas de ciberseguridad robustos, confiables, coherentes y en línea con las expectativas de sus grupos de interés.

En este sentido, el cierre del Programa Estratégico de Seguridad 2022–2024 marcó un hito relevante, al permitir mitigar riesgos emergentes y desarrollar capacidades avanzadas de protección, detección y respuesta, dejando instaladas prácticas y marcos que hoy en día constituyen la base de su modelo de seguridad.



En 2025 se dio inicio al Programa Estratégico de Seguridad 2025–2027, una nueva hoja de ruta que profundiza la madurez alcanzada y orienta el desarrollo de capacidades más integradas, preventivas y alineadas con los desafíos regulatorios y tecnológicos actuales, lo cual consolida los lineamientos estratégicos de AFP PlanVital y proyecta la seguridad como un habilitador para el negocio y la confianza de los afiliados.

En este contexto, se continuó fortaleciendo el enfoque *One-Security*, un modelo que garantiza una protección coherente y consistente frente a un entorno de amenazas cada vez más complejo, lo que contribuye directamente a que los afiliados se sientan seguros y confiados. Este enfoque tiene las siguientes características:

- Integra la seguridad informática y cibernética con la seguridad física y corporativa, permitiendo una administración coordinada de riesgos en toda la Compañía.
- Establece una estrategia transversal que resguarda el capital organizacional, incluyendo activos físicos, información y patrimonio cultural.
- Potencia la capacidad de anticipación frente a amenazas, mediante procesos integrados de monitoreo, análisis y continuidad operativa.

Siguiendo estos lineamientos, para gestionar eficazmente la creciente complejidad de los riesgos relacionados con la seguridad, AFP PlanVital se enfoca en:

1. Proteger el ecosistema de la Compañía y reforzar los estándares de seguridad, resguardando la operación, los canales digitales y los activos críticos.
2. Definir y actualizar normativas internas de seguridad, supervisando su aplicación en la organización.
3. Implementar un proceso de gestión de riesgos de seguridad informática que permita identificar, evaluar y mitigar amenazas de forma continua.
4. Garantizar la aplicación de medidas de seguridad frente a amenazas operativas y cibernéticas, fortaleciendo la capacidad de respuesta institucional.
5. Concientizar a los colaboradores y clientes, promoviendo una cultura que haga comprensibles los riesgos y fomente prácticas seguras.

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

BUENAS PRÁCTICAS BAJO EL ENFOQUE *ONE-SECURITY*

Seguridad física y corporativa

Evaluación y Control

- Realización de evaluaciones generales en materia de seguridad física, tanto en la Casa Matriz como en las sucursales.
- Fortalecimiento de los controles necesarios para resguardar la seguridad de los afiliados, pensionados, beneficiarios, y también de los colaboradores.

Sistema de Gestión de Continuidad de Negocios

- Realización de pruebas bajo distintos escenarios para actualizar las estrategias de respuesta y recuperación como parte de la mejora continua.
- Evaluación a proveedores críticos y sus capacidades de recuperación ante desastres.
- Preparación de contenido de capacitación para concientizar a colaboradores sobre sus roles ante incidentes críticos.

Modelo de Gestión de Crisis

- Modelo orientado a detectar, identificar y clasificar todo tipo de eventos, mediante metodologías compartidas dentro del Grupo Generali, para responder, gestionar y mitigar los eventos críticos que puedan ser una amenaza a las personas y a AFP PlanVital. Esto garantiza una respuesta oportuna y eficaz.

Seguridad Informática y Cibernética

Protección de Datos e Información Personal de Afiliados

- Empleo de herramientas, medidas tecnológicas y prácticas comúnmente utilizadas para evitar la pérdida, mal uso, alteración, acceso no autorizado y sustracción de los datos de los afiliados, con los niveles máximos de protección en todos los canales de atención.
- No ceder, ni transmitir en modo alguno, información personal de los afiliados a terceros, a excepción de requerimientos específicos de la Superintendencia de Pensiones y las disposiciones legales contenidas en la Ley sobre Protección de la Vida Privada.
- Los datos proporcionados por los usuarios a través de los distintos canales de atención son de uso exclusivo para la gestión de las operaciones y solicitudes disponibles.

Protocolos de Seguridad

- Todos los canales digitales funcionan bajo los protocolos de seguridad SSL y HTTPS, proporcionando las condiciones necesarias para establecer una conexión segura, protegiendo la información que se transmite por la red.
- Ejecución de pruebas de seguridad sobre los canales digitales con el objetivo de identificar debilidades y abordarlas según el plan de acción definido.

Claves de Seguridad

- Las claves de seguridad no se almacenan y, bajo ninguna circunstancia, un colaborador deberá conocer la clave de acceso, la clave de seguridad o cualquier información confidencial utilizada para la autenticación remota de usuarios y afiliados de AFP PlanVital.

Programa Estratégico de Seguridad 2025-2027

- La implementación de este programa permitirá a la Compañía mantenerse a la vanguardia en materia de seguridad, potenciando sus capacidades de protección, detección y respuesta ante amenazas emergentes.

3.3 Inversión responsable

[GRI 3-3]

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

La estrategia de inversión de AFP PlanVital considera el rol fiduciario sobre los Fondos de Pensiones que administra, velando por la seguridad de las inversiones y la obtención de rentabilidad con un enfoque a largo plazo que se fundamenta en el compromiso de convertirse en Socios de por Vida.

Para la Compañía, lo anterior implica abordar la inversión de los Fondos de Pensiones como un proceso de toma de decisiones que incluya criterios de riesgo climático y factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) de los emisores, entre otros factores.

Este compromiso con los grupos de interés y con el medioambiente, se refleja en su adhesión a las siguientes instancias:

Integración al Acuerdo Verde, a partir de 2019

Adhesión a los Principios para la Inversión Responsable (PRI), desde 2020

Apoyo al Task Force on Climate Related Financial Disclosures (TCFD)

Por su parte, el Directorio, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 del Decreto Ley N° 3.500 de 1980, es responsable de la elaboración y aprobación de las políticas de inversión de los Fondos de Pensiones. Estas normativas deben contener la estrategia de inversión de los distintos fondos de pensiones que administra la Compañía, procurando mantener un adecuado balance entre rentabilidad y riesgo de las carteras de inversiones.



Política de inversión

[SP-9]

En el marco de su Política de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo y del Decreto Ley N° 3.500 de 1980, AFP PlanVital debe realizar todas las gestiones necesarias para cautelar la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad en las inversiones de los Fondos de Pensiones que administra.

Elementos abordados por las Políticas de Inversión de AFP PlanVital:

- Objetivos de inversión
- Identificación, descripción y política de administración de los tipos de riesgos
- Criterios generales para evaluación y selección de distintas alternativas de inversión
- Criterios adoptados respecto a los subyacentes
- Tratamiento de excesos
- Evaluación de desempeño
- Estructura organizacional
- Condiciones éticas y profesionales
- Políticas de control interno
- Manuales de procedimientos

RIESGO DE LOS FONDOS DE PENSIONES

El perfil de riesgo de cada Fondo de Pensiones está determinado por la ley y se diferencian entre sí según la proporción de los recursos invertidos en títulos financieros de renta variable, los cuales se caracterizan por tener un mayor riesgo y una mayor rentabilidad esperada.

De acuerdo con lo anterior, la exposición a renta variable y riesgo asociado de cada fondo es el siguiente:

	Límite máximo permitido	Límite mínimo obligatorio
Fondo A - Más riesgoso	80%	40%
Fondo B - Riesgoso	60%	25%
Fondo C - Intermedio	40%	15%
Fondo D - Conservador	20%	5%
Fondo E - Más conservador	5%	0%

Adicionalmente, la conformación del portafolio de inversiones de los Fondos de Pensiones está determinada por límites de inversión que son fijados por ley o por el Régimen de Inversión de los Fondos de Pensiones. Estos límites se refieren a la diversificación de carteras de inversión (por instrumento), a la restricción de la concentración de inversiones en una misma entidad (por emisor) y a la regulación de las inversiones en instrumentos emitidos por entidades relacionadas con la Administradora.

La adecuada rentabilidad se determinará respecto de la rentabilidad promedio ponderada que obtengan los distintos tipos de fondos de pensiones del sistema previsional, en los últimos 36 meses. Además, se permite la inversión en todos los instrumentos y emisores autorizados para los Fondos de Pensiones en el DL N° 3.500, el Régimen de Inversión y la normativa que les es aplicable.

En cuanto a las decisiones de inversión, deberá siempre prevalecer el objetivo de obtener una adecuada rentabilidad y seguridad de las inversiones en el largo plazo, aun cuando ello signifique, en casos calificados por el Directorio, suspender el cumplimiento de determinados lineamientos o parámetros establecidos en la Política de Inversión y de Solución de Conflictos de Interés de AFP PlanVital.

Memoria Integrada
AFP PlanVital
2025

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Integración de factores ASG en la gestión de inversiones

[SP 9] [SASB FN-AC-410a.1; SASB FN-AC-410a.2; SASB FN-AC-410a.3]

La integración de los criterios ASG (ambientales, sociales y de gobernanza) en la toma de decisiones financieras permite a los inversionistas evaluar con mayor precisión los riesgos y el rendimiento potencial de una organización. Asimismo, este enfoque facilita la identificación de oportunidades de negocio sostenible a largo plazo.

Debido a que la disponibilidad de datos sobre dichas variables difiere entre entidades, el analista asigna una calificación cualitativa fundamentada en información pública y otras fuentes que respalden la evaluación.

Este ejercicio se ejecuta bajo los lineamientos del Plan y la Política de Inversión Responsable. En este marco, el Comité de Prácticas de Riesgo Climático y Factores ASG se encarga de supervisar y monitorear la aplicación de estos indicadores en el portafolio de los Fondos de Pensiones.

Dicho órgano reporta directamente a la instancia de Inversión y Solución de Conflictos de Interés, la cual informa sobre la materia al Directorio de manera semestral.

PROCEDIMIENTO DE VOTACIÓN POR DELEGACIÓN Y DE PARTICIPACIÓN DE LOS INVERSORES

A través del ejercicio de su voto en las Juntas de Accionistas, Juntas de Tenedores de Bonos y Asambleas de Aportantes, AFP PlanVital tiene la posibilidad de influir en el buen desempeño a largo plazo de los activos que mantiene en su cartera de inversión, considerando, tanto aspectos financieros como aquellos relativos al cambio climático y factores ASG.

El Manual de Votación en Juntas de Accionistas, Juntas de Tenedores de Bonos y Asambleas de Aportantes establece las directrices y criterios para decidir cómo votar en las empresas donde se invierten los ahorros de los afiliados y pensionados, en cumplimiento con el deber fiduciario de AFP PlanVital con sus afiliados, la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad de las inversiones y la sustentabilidad de estas a largo plazo. Todo ello se realiza en estricto apego a la normativa vigente y a las políticas internas de la Administradora.

Cantidad de Activos en Gestión por clase de activos que emplean integración de temas ASG al 31 de diciembre de 2025 (AUM, USD)

Clase de activos	Integración de factores ASG	Inversión temática en sostenibilidad	Screening	Total por clase de activo
Renta Variable Extranjera Desarrollado	3.342.923.447,64	100%	0	**3.342.923.447,64**
Renta Variable Extranjera Emergente	1.782.936.892,36	100%	0	**1.782.936.892,36**
Renta Variable Local	1.611.890.000,00	100%	0	**1.611.890.000,00**
Renta Fija Extranjera Desarrollado	1.430.359.428,06	100%	0	**1.430.359.428,06**
Renta Fija Extranjera Emergente	737.470.962,38	100%	0	**737.470.962,38**
Renta Fija Local Gobierno	306.103.620,00	10,60%	0	**2.887.770.000,00**
Renta Fija Local Corporativo	358.403.110,00	14,90%	0	**2.405.390.000,00**
Activos Alternativos	834.430.000,00	100%	0	**834.430.000,00**
Total	**10.404.517.460,44**		**0**	**15.033.170.730,44**

Dólar observado al 31 de diciembre del 2025 de $ 911,18.

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

3.4 Contexto de operación económico y social

[CMF 6.2.viii]

Durante 2025, el desempeño de la gestión previsional estuvo influido por factores externos de distinta naturaleza. Entre ellos destacan:

Aspectos legales y regulatorios

La implementación de la Reforma Previsional (Ley N° 21.735) introdujo cambios estructurales como la cotización adicional, la transición hacia fondos generacionales, la licitación de stock y la creación del Seguro Social, impactando procesos operativos y estrategias de inversión.

Los ajustes en los procesos internos para el cumplimiento de las obligaciones que dispone la Ley Marco de Ciberseguridad (Ley N° 21.663) que comenzó a regir en 2025, con foco en la reportería de incidencias que pueda experimentar la Compañía, entre otros aspectos.

La Ley N° 21.719 que regula la protección y el tratamiento de los datos personales y crea la agencia de protección de datos personales, hizo necesario el análisis y diagnóstico por parte de AFP PlanVital, sobre las exigencias que establece para su debido cumplimiento a partir de su entrada en vigor.

Aspectos comerciales y macroeconómicos

En esta materia, el entorno estuvo marcado por la volatilidad financiera de los mercados, los ajustes en las tasas de interés y las expectativas inflacionarias, situaciones que afectaron la rentabilidad de los fondos de pensiones y la gestión de riesgos.

Aspectos sociales

Las tendencias demográficas como el envejecimiento poblacional y la migración, junto con cambios en las expectativas sobre pensiones, demandaron mayores esfuerzos en educación previsional, inclusión y accesibilidad digital para responder a los requerimientos de nuestros afiliados y pensionados.

Aspectos medioambientales

El cambio climático y eventos extremos como sequías, incendios y lluvias intensas impactaron sectores económicos presentes en las carteras de inversión, generando riesgos físicos y de transición. Esta situación refuerza la necesidad de integrar criterios ASG y metas de descarbonización en la estrategia de inversión, para responder a la confianza de los grupos de interés.

Aspectos políticos y geopolíticos

La discusión y aprobación de la Reforma Previsional, junto con tensiones internacionales y políticas climáticas globales, influyeron en la volatilidad de los mercados y en la percepción pública sobre el sistema previsional.

Como respuesta al compromiso con sus grupos de interés y la sostenibilidad a largo plazo, estos factores externos fueron incorporados en la planificación estratégica de AFP PlanVital, la gestión de inversiones y el gobierno corporativo, impulsando la adopción de políticas de sostenibilidad, así como la integración de riesgos climáticos y sociales, y el fortalecimiento de la transparencia frente a sus públicos.

Asimismo, la Compañía ha continuado incorporando criterios ASG en sus decisiones de inversión y en los compromisos voluntarios con diversas instancias, como el Acuerdo Verde, Pacto Global, entre otros, fortaleciendo la gestión de riesgos y las oportunidades de sostenibilidad en los portafolios.



Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

4. Personas

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

4.1 Nuestro equipo

NUESTROS COLABORADORES EN CIFRAS

900 son las personas que, día a día, contribuyen a hacer realidad la promesa de ser Socios de por Vida de nuestros clientes. En AFP PlanVital valoramos profundamente el rol de los equipos en el cumplimiento de los objetivos del negocio, promoviendo una cultura diversa, equitativa e inclusiva que reconoce el talento, fomenta la innovación y la colaboración, y pone especial énfasis en el bienestar de cada colaborador en cada una de las cosas que hacemos.

559 / 62%
Femenino

341 / 38%
Masculino

900 / 100%
TOTAL

107
Rango etario (años) femenino
51-60

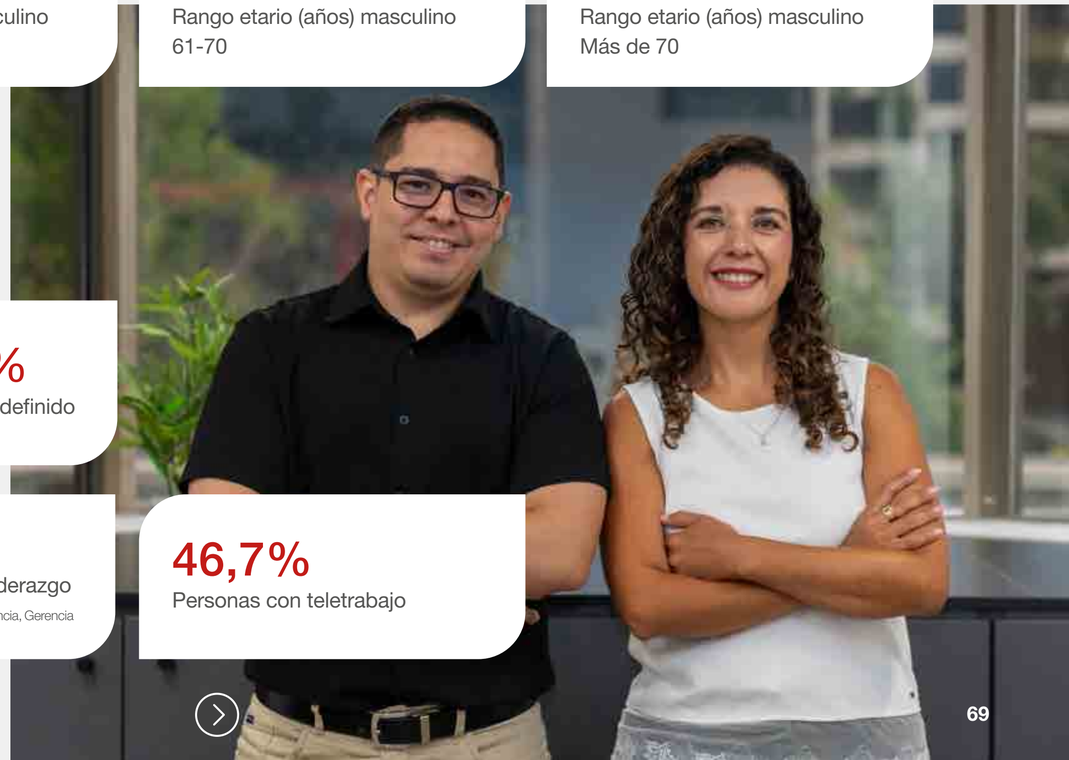
27
Rango etario (años) femenino
61-70

2
Rango etario (años) femenino
Más de 70

68
Rango etario (años) masculino
51-60

42
Rango etario (años) masculino
61-70

0
Rango etario (años) masculino
Más de 70



5,8%
Personas de nacionalidad extranjera

762 / 84,6%
Personas con contrato indefinido

12
Personas con discapacidad

58%
Mujeres en posición de liderazgo

Nota: Considera las categorías de Alta Gerencia, Gerencia y Jefatura.

46,7%
Personas con teletrabajo

4.2 Cultura AFP PlanVital

La cultura de AFP PlanVital se ha construido a partir de la experiencia de operar en una industria exigente, altamente regulada y en permanente transformación, donde la responsabilidad con nuestros afiliados y pensionados orienta cada decisión. En este contexto, ponemos a las personas en el centro, pero no solo como una declaración, sino que, como una forma concreta de gestionar, porque confiamos en el talento, promovemos la autonomía y trabajamos con altos estándares de desempeño, entendiendo que la excelencia se alcanza cuando cada persona asume un rol activo en cada una de las tareas y desafíos.

Nuestra forma de trabajar se basa en la confianza. Confiamos en los equipos, en su experiencia y en su capacidad para enfrentar los desafíos del entorno con criterio, responsabilidad y compromiso. Esa confianza impulsa la colaboración, el aprendizaje continuo y decisiones oportunas, fortaleciendo una cultura de cercanía y respeto, donde el trabajo bien hecho se construye en conjunto.

Al mismo tiempo, promovemos una cultura de mejora permanente, orientada a la calidad, la consistencia y la responsabilidad por el impacto de nuestras acciones. Ante esto, los equipos buscan hacer las cosas cada día mejor, aprendiendo de la experiencia y entendiendo que la excelencia es un proceso continuo, más que un resultado puntual.

Los cambios relevantes del entorno, en particular la reforma al Sistema de Pensiones y los desafíos regulatorios asociados, han reforzado la forma de trabajar, marcada por la adaptabilidad, el compromiso y la capacidad de ejecución. Esta se sostiene en el desarrollo de nuestras personas, el liderazgo cercano y la diversidad de miradas, permitiendo que los equipos enfrenten los desafíos con autonomía, responsabilidad y proyección en el tiempo.

Creemos en una cultura que equilibra exigencia y cuidado, resultados y propósito, desempeño y confianza. Desde esa convicción, impulsamos el desarrollo de habilidades, fortalecemos un liderazgo cercano y construimos equipos cohesionados y colaborativos, capaces de aprender, evolucionar y adaptarse de manera sostenible. Así, avanzamos como una organización que crece junto a sus personas y responde con solidez y sentido humano a los desafíos del entorno.

Clima laboral

[PV-2]

Como empresa, promovemos un entorno laboral participativo, donde cada colaborador pueda involucrarse, aportar desde su rol y sentirse orgulloso de ser parte de la Compañía, contribuyendo activamente a construir un mejor lugar para trabajar, entendiendo que la experiencia de nuestras personas es clave para el desarrollo del negocio y para sostener una cultura alineada con nuestro propósito.

En la Compañía, ponemos un foco genuino en escuchar activamente a los colaboradores, porque creemos que las mejores decisiones nacen del diálogo y de comprender lo que viven y esperan quienes son parte de la organización. A través de espacios de conversación formales y periódicos, conocemos de primera fuente sus experiencias y miradas y, con el apoyo del área de Employee Experience, transformamos esa escucha en iniciativas y mejoras concretas. Así, definimos cada año un plan de acción orientado a fortalecer programas, medir avances y seguir construyendo una cultura más justa, inclusiva y significativa, donde su voz importa y genera impacto real.



La confianza y el sentido de pertenencia que hemos construido a lo largo del tiempo se reflejan en los resultados obtenidos en la Encuesta Global de Pulso, donde en 2025 alcanzamos un 94% de compromiso, dando cuenta de una cultura sólida, cercana y coherente con nuestros valores.

PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO

Destacamos de manera permanente a las personas y equipos que, a través de su actuar diario, reflejan nuestros valores y comportamientos *Lifetime Partner (Socios de por Vida)*, contribuyendo de forma concreta a fortalecer la cultura organizacional. Este reconocimiento busca visibilizar y promover prácticas que inspiran colaboración, innovación y excelencia, reforzando el sentido de orgullo y pertenencia a la Compañía.

Durante 2025, fortalecimos este enfoque incorporando nuevas iniciativas y herramientas que permitieron ampliar el alcance del reconocimiento y hacerlo aún más significativo para los colaboradores. El programa de reconocimiento considera instancias consolidadas a lo largo del tiempo, como Años de Trayectoria y Premio Valores, junto con la incorporación de Voces Vitales, iniciativa que reconoce a colaboradores que, desde su rol y en su actuar cotidiano, destacan por su compromiso, forma de trabajar y contribución concreta a los equipos; que, a través de sus acciones y comportamientos, reflejan nuestra cultura y generan un impacto positivo en las personas y en AFP PlanVital.

Diversidad, equidad e inclusión

[CMF 3.1.vi, 3.1.vii, 5.4] [GRI 3-3] [PV-3]

Como Compañía, entendemos la diversidad, la equidad y la inclusión como pilares fundamentales de nuestra cultura y de la forma en que nos relacionamos y trabajamos. A través de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), promovemos un entorno laboral respetuoso, seguro y acogedor, donde todas las personas se sientan valoradas, puedan ser ellas mismas y desarrollarse plenamente.

Nuestra estrategia se sustenta en cinco principios clave: diversidad cultural, sexual, generacional, equidad de género y discapacidad, que orientan el quehacer diario y nos permiten avanzar hacia una organización más justa, coherente y sostenible en el tiempo, generando valor para las personas y para todos nuestros grupos de interés.

Estos principios se viven en el día a día de la organización, en el trato entre las personas, en la colaboración entre equipos y en los procesos de gestión de personas. Así, trabajamos activamente para identificar y reducir barreras organizacionales, sociales y culturales. De este modo, fortalecemos una cultura basada en el respeto, la equidad y coherencia en todo lo que hacemos.

Para esto, tenemos diversos procesos regulados por la Política DEI:

- Reclutamiento y Selección, previniendo la discriminación arbitraria.
- Descriptores de cargos, que definen funciones, requisitos y competencias para cada posición, garantizando criterios objetivos y consistentes en la gestión de personas.
- Evaluación del desempeño que permite valorar de manera objetiva los aportes individuales y asegurar criterios consistentes para la retribución y gestión de personas



POTENCIANDO EL LIDERAZGO FEMENINO

Para avanzar hacia una organización más diversa, equitativa e inclusiva, desde 2023 en AFP PlanVital hemos definido metas y acciones orientadas a reducir brechas, ampliar oportunidades de desarrollo y fortalecer una cultura donde todas las personas puedan crecer en igualdad de condiciones.

- En 2022 adherimos a los **Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs)**, incorporando el enfoque de equidad de género en nuestra cultura y prácticas laborales.
- En 2023 impulsamos el **Programa We LEAD**, orientado a fortalecer el liderazgo femenino dentro de la organización, a través de cursos en alianza con la Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Durante 2025 decidimos dar un nuevo paso, dando continuidad a We LEAD, pero a través de la creación de la **Comunidad We LEAD**, un espacio que busca conectar a mujeres de AFP PlanVital, potenciar su liderazgo y generar redes de apoyo, aprendizaje e intercambio de experiencias, impulsando distintas iniciativas que promuevan el desarrollo, la visibilidad y el impacto del liderazgo femenino en el día a día de la organización.

INCLUSIÓN INTERGENERACIONAL

En línea con nuestro compromiso con SelloMayor, durante 2025 definimos metas orientadas a fortalecer la experiencia de las personas de distintas edades dentro de la organización, sentando las bases para un plan que se desplegará en 2026. Estas acciones buscaron comprender de mejor manera las necesidades, expectativas y experiencias de los colaboradores mayores, promoviendo un entorno laboral más inclusivo y consciente de la diversidad generacional.

En este contexto, se desarrollaron las siguientes iniciativas:

- **Encuesta de necesidades inter generacionales,** con foco en colaboradores mayores de 55 años, cuyos resultados permitieron orientar el diseño de iniciativas que se implementarán en 2026.
- **Encuesta para evaluar necesidades comunicacionales de personas mayores,** con el objetivo de fortalecer la forma en que nos comunicamos y asegurarnos de que la información sea clara, accesible y oportuna.
- **Instancias de conversación como Focus Group con colaboradores mayores**, que permitieron conocer de primera fuente sus experiencias, necesidades y oportunidades de mejora en su día a día laboral.
- **Diseño de un programa de capacitación y acompañamiento** para el proceso de pensión, orientado a apoyar a las personas en esta etapa de transición.

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

REMUNERACIONES JUSTAS Y COMPETITIVAS

[CMF 5.4]

El Modelo de Remuneraciones que aplicamos considera la metodología Mercer IPE, garantizando estructuras salariales justas y competitivas, de acuerdo con el valor aportado por cada persona y la competitividad del mercado.

A su vez, la Política de Compensaciones establece las directrices para alinear la gestión de remuneraciones con los objetivos estratégicos, incentivando, además, altos niveles de desempeño.

Brecha salarial por categoría de funciones

Categoría de funciones	Media	Mediana
1. Alta Gerencia	88%	96%
2. Gerencia	92%	92%
3. Jefatura	78%	77%
4. Operario	N/A	N/A
5. Fuerza de Venta	76%	75%
6. Administrativo	95%	90%
7. Auxiliar	N/A	N/A
8. Otros profesionales	90%	86%
9. Otros técnicos	**N/A**	**N/A**

Nota: En el caso de la categoría Auxiliar, no es posible calcular la brecha debido a que existe un colaborador hombre en esta..

Cultivando relaciones de confianza

[PV-1]

Nuestras personas son un eje fundamental para alcanzar la excelencia en todo lo que hacemos y para cumplir de manera consistente la promesa de ser Socios de por Vida de nuestros clientes. Creemos que solo equipos comprometidos, cuidados y confiables pueden construir relaciones de largo plazo basadas en la cercanía, la calidad del servicio y la confianza, elementos clave para la sostenibilidad de la Compañía.

En este contexto, durante el ejercicio reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo integral de los colaboradores, impulsando iniciativas orientadas a su crecimiento profesional, manteniendo una modalidad de trabajo flexible que favorece el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y fortaleciendo el acompañamiento en el bienestar físico, mental y financiero a través del programa **Vida Sana, Mente Sana.** Estas acciones reflejan nuestra convicción de que cuidar a quienes son parte de AFP PlanVital es esencial para acompañar de manera responsable y cercana a los colaboradores, y, por ende, a nuestros clientes a lo largo de toda su vida previsional.

La consistencia de este enfoque se ha visto reflejada, por tercer año consecutivo, en la obtención de la certificación **Top Employer**, otorgada por el **Top Employers Institute**, reconocimiento que valida la excelencia de nuestras prácticas de gestión de personas y refuerza nuestro propósito de seguir construyendo una organización donde las personas puedan desarrollarse, aportar y crecer en el tiempo.



MODELO DE TRABAJO HÍBRIDO

[CMF 5.3]

La confianza y el compromiso de nuestros equipos son parte esencial de lo que nos distingue como Compañía y es lo que hace de AFP PlanVital un lugar al que las personas quieren pertenecer y aportar. Este entorno de confianza no solo fortalece la cultura y el propósito compartido, sino que también impacta directamente en el bienestar de nuestros colaboradores, permitiendo un equilibrio entre el trabajo, la vida personal y familiar.

Sobre esta base, implementamos la modalidad de trabajo flexible, conocida como *SmartWorking*, un modelo que pone el bienestar en el centro. Sustentado en la confianza, la capacitación y la autonomía de los equipos, promovemos el uso responsable de la tecnología para mejorar la productividad, cuidar la calidad de vida y favorecer un desempeño sostenible en el tiempo.

Bases del modelo de *SmartWorking*	• Elección de ubicación y horario para trabajar. • Uso estratégico de la tecnología. • Gestión basada en desempeño y objetivos. • Potenciación de líderes. • Autonomía y confianza. • Cultura organizacional digital. • Equilibrio entre vida personal y laboral.
Impactos asociados	• Reuniones efectivas. • Respeto por el tiempo. • Reconocimiento. • Cumplimiento de objetivos e innovación. • Más espacios comunes. • Reducción de desplazamientos. • Reducción de huella de carbono.



83
personas con teletrabajo total

74
Mujeres

9
Hombres

338
personas con teletrabajo parcial

153
Mujeres

185
Hombres

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

[GRI 2-30]

AFP PlanVital valora la libertad de asociación y garantiza el derecho de sus colaboradores a asociarse, formar sindicatos y negociar colectivamente, asegurando que estos procesos se desarrollen sin ninguna intervención por parte de la Compañía.

Promoviendo un entorno de diálogo y acuerdos, fomentamos el desarrollo de relaciones laborales basadas en la cercanía y la cooperación, estableciendo canales de comunicación periódicos con los sindicatos para escuchar y atender sus necesidades y requerimientos, de manera efectiva, fluida y trasparente.

Sindicatos de AFP PlanVital

- Sindicato de Trabajadores de Fomenta Ex Magíster
- Sindicato N° 2 de PlanVital
- Sindicato Nacional de Ventas Nº 1 PlanVital S.A.

Al 31 de diciembre de 2025, 669 colaboradores están acogidos a convenios de negociación colectiva, lo que equivale al 74% de la dotación.

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

4.3 Gestión del talento y desarrollo profesional

[GRI 3-3] [PV-4]

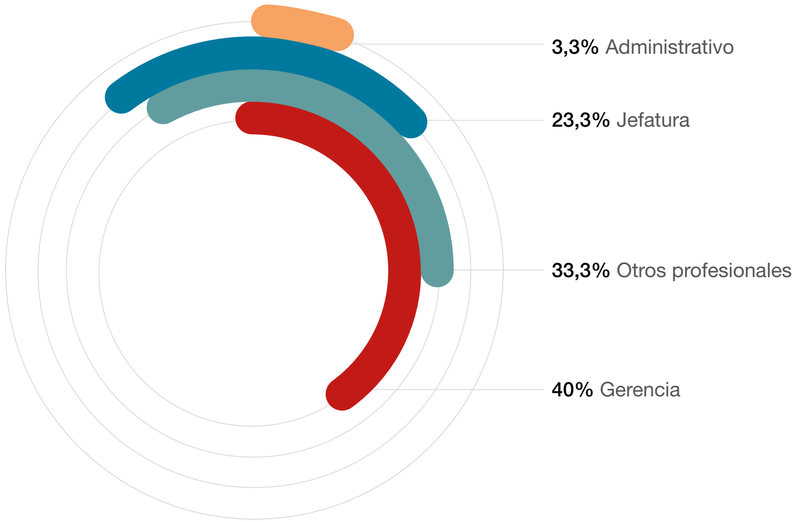
GESTIÓN DE DESEMPEÑO

Nuestras personas son el pilar fundamental de la Compañía y por ello, entendemos que una experiencia laboral enriquecedora es clave para su desarrollo, compromiso y aporte al negocio. Por ello, promovemos activamente su crecimiento y aprendizaje continuo, impulsando iniciativas en distintas materias que fortalecen sus habilidades, potencian su talento y les permiten desarrollarse a lo largo de las distintas etapas de su camino profesional.

En línea con este compromiso, el modelo de Gestión del Desempeño, alineado con el marco común del Grupo Generali, se complementa con la implementación del **Managerial Acceleration Program (MAP)**, orientado al desarrollo de nuestros líderes. A través de este, les entregamos herramientas para definir objetivos claros, fortalecer la retroalimentación y acompañar de mejor manera a sus equipos, contribuyendo a una cultura de desempeño basada en la confianza, el aprendizaje, la mejora continua y excelencia. En 2025, el 100% de la dotación fue sometida al proceso de evaluación de desempeño.

Adicionalmente, promovemos la movilidad interna como una forma concreta de apoyar el crecimiento de quienes forman parte de AFP PlanVital. Durante el ejercicio, 30 posiciones fueron cubiertas por colaboradores de la Compañía, reflejando nuestro compromiso con ofrecer oportunidades reales de desarrollo y proyección interna.

Casos de movilidad interna



CAPACITACIÓN

[CMF 5.8, 5.8.i, 5.8.iv] [GRI 404-2]

Las directrices y lineamientos de capacitación en AFP PlanVital se encuentran definidos en el Procedimiento de Capacitación, el cual establece el flujo de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) y las acciones asociadas para el diseño, ejecución y seguimiento de los planes formativos de este proceso. Este enfoque permite asegurar que las iniciativas estén alineadas con los objetivos estratégicos de la Compañía y con las necesidades reales de los equipos.

Offboarding

Para acompañar a las personas en sus procesos de transición laboral, AFP PlanVital dispone de instancias de *offboarding*, que incluyen el acceso a una plataforma especializada y planes de outplacement. Estos recursos entregan orientación, apoyo y herramientas para fortalecer la empleabilidad y facilitar la búsqueda de nuevas oportunidades.

Aprender es Vital

Se trata de una iniciativa orientada a los equipos que atienden al público y cumplen funciones comerciales, cuyo objetivo es fortalecer su desempeño y calidad de servicio. El programa aborda el desarrollo en tres ámbitos clave: Gestión Comercial, Habilidades de Servicio y Conocimiento Normativo, entregando herramientas prácticas y actualizadas que apoyan una atención cercana, responsable y alineada con el rol de AFP PlanVital como Socio de por Vida de sus afiliados.

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

MATERIAS ABORDADAS EN 2025

En el marco de la planificación estratégica 2025–2027 y de la implementación de la Ley N° 21.735 sobre la Reforma de Pensiones, durante el ejercicio AFP PlanVital focalizó la capacitación en contenidos prioritarios para el negocio y para el desempeño de los equipos. Las acciones formativas se concentraron en aspectos regulatorios, habilidades comerciales, conocimiento técnico y liderazgo, con el objetivo de entregar las herramientas necesarias para desempeñar las funciones con excelencia y acompañar adecuadamente a afiliados y pensionados.

El detalle de las acciones realizadas en el ámbito de la capacitación es el siguiente:

Charlas de Contingencia

Orientadas a actualizar a los colaboradores respecto del contexto sociopolítico, económico y de la industria, tanto a nivel local como internacional, y su impacto en el Sistema de Pensiones. Estas instancias también buscaron fortalecer a la fuerza de ventas y a los canales de atención para entregar una asesoría informada y de calidad a nuestros afiliados.

Programas de Liderazgo

La Compañía implementó un programa con enfoque de género, orientado a fortalecer diversas habilidades y el liderazgo femenino en contextos de trabajo híbrido; y otro de carácter mixto, enfocado en nuevas metodologías, tendencias de liderazgo y trabajo colaborativo, promoviendo equipos más autónomos, conectados y efectivos.

Aprender es Vital

[GRI 3-3]

En 2025 se incorporó el uso de Inteligencia Artificial (IA) como apoyo a la productividad, integrándola en la malla normativa del programa. Para ello, se desarrollaron módulos de e-learning sobre los principales ejes previsionales, junto con talleres prácticos orientados a la aplicación de los contenidos en situaciones cotidianas del trabajo con afiliados y pensionados.

$271.062.191

Monto total de recursos monetarios destinados a capacitación

$132.590.813.154

Ingreso anual de la Compañia

0,2%

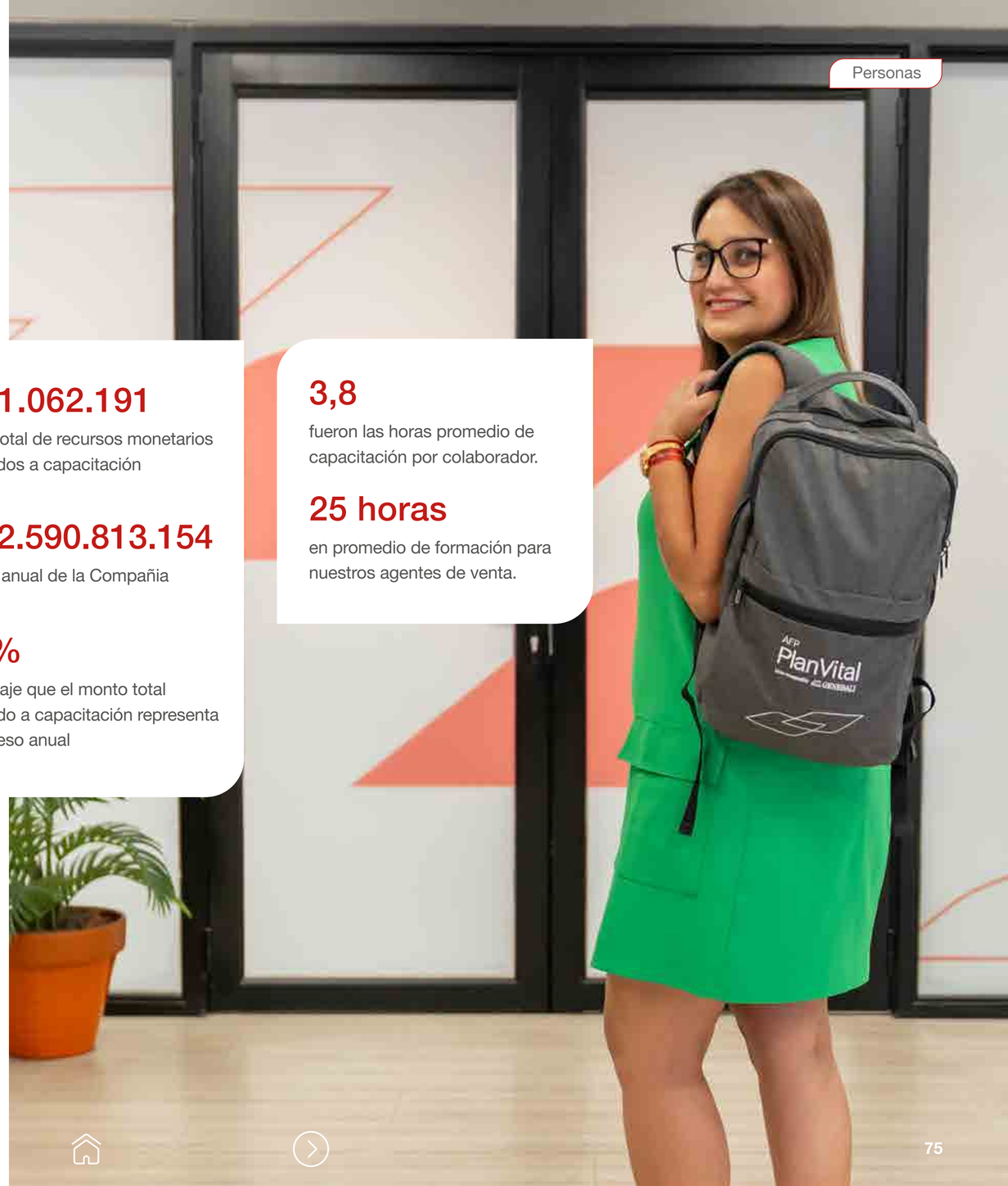
Porcentaje que el monto total destinado a capacitación representa del ingreso anual

3,8

fueron las horas promedio de capacitación por colaborador.

25 horas

en promedio de formación para nuestros agentes de venta.



Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

4.4 Salud, seguridad y bienestar

[CMF 5.6] [GRI 3-3, 403-1, 403-7]

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad resguarda que los lugares de trabajo sean espacios laborales saludables y seguros, teniendo presente la meta de “Accidentabilidad cero”.

En relación a quienes no son empleados, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo está controlado por la Compañía, se ha implementado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, según lo establece el Art N° 66 bis de la Ley N° 16.744, que considera todas las tareas y puestos de trabajo.

Dicho sistema contempla los siguientes elementos:

- La estructura organizacional para la gestión preventiva de los riesgos laborales, indicando las funciones, interacción y responsabilidades en los diferentes niveles jerárquicos de la organización, la del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, la del Departamento de Prevención de Riesgos y la de las personas trabajadoras.
- El diagnóstico, la planificación y programación de la actividad preventiva, basada en el cumplimiento de la normativa vigente y en la matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos.
- La promoción de mejoras continuas o correctivas, debiendo contar para ello, con mecanismos permanentes que garanticen la eficacia de las medidas preventivas adoptadas y su corrección en función de los resultados obtenidos.

MITIGACIÓN DE IMPACTOS

En cuanto a la prevención o mitigación de los impactos negativos significativos para la salud y la seguridad en el trabajo vinculados con sus operaciones, la Compañía facilita a los colaboradores lugares de trabajo seguros, así como los elementos de protección adecuados. Además, procura su capacitación y entrenamiento en temas de salud y seguridad. Esta gestión recae en el Departamento de Prevención de Riesgos, cuyo principal objetivo es integrar el autocuidado al quehacer diario de los equipos, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, asegurando el cumplimento legal y normativo vigente.

En este contexto, los principales focos de las acciones preventivas son:

- Evaluación de los riesgos
- Adaptación de trabajo.
- Planificación y adopción de medidas de prevención.
- Instrucción a los trabajadores de las formas correctas de trabajar y/o medidas que deben adoptar.

Por último, los servicios de salud en el trabajo son ofrecidos de manera directa, a través de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).

Mecanismos de prevención

- Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER) donde se analizan los riesgos para cada actividad. Su metodología y definiciones están plasmadas en el documento “Procedimiento Evaluación de Riesgos”.
- Procedimiento de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles, que indica las acciones a tomar según el tipo de riesgo medido.
- Charlas informativas a los colaboradores para que tomen conocimiento de las medidas de seguridad definidas.
- Acuerdo de colaboración con la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), que especifica las prestaciones médicas por accidentes o enfermedades laborales, así como la asesoría preventiva en la identificación y evaluación de peligros.
- Evaluaciones de levantamiento de riesgos asociados al trabajo en conjunto con la ACHS y elaboración de un plan de trabajo anual para materias de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO).
- Información permanente acerca de la evolución de la accidentabilidad de la Compañía, con el fin de mantener la “accidentalidad cero” y promover la adopción de actitudes personales seguras, así como la eliminación de condiciones peligrosas.

COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad coordina el trabajo para toda la red de sucursales, realizando auditorías periódicas de las actividades y llevando a cabo inspecciones en terreno.

Entre las principales acciones que realiza están la labor comunicacional constante para informar sobre la prevención y seguridad de los colaboradores, así como la realización de charlas, cursos de capacitación y formación sobre el trabajo seguro para el personal del área de ventas.

Principales actividades realizadas en 2025:

- Reuniones mensuales.
- Curso online “Uso de Extintores”, a través del organismo administrador.
- Inspección en elementos de seguridad, evacuación y señaléticas en nuevo piso 2.
- Acompañamiento en medición de “Calidad de Aire” en dependencias de Casa Matriz.
- Actividades acordes al “Plan de Trabajo 2025”.
- Seguimiento de la accidentabilidad mensual.
- Inspecciones acordes al DS N° 594 respecto a “Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo”.



CAPACITACIONES EN SEGURIDAD Y SALUD

[GRI 403-5]

Durante el ejercicio se capacitó a todos los colaboradores en temas de salud y seguridad laboral, con el objetivo de seguir fortaleciendo los conocimientos y prevención en esta materia.

Temáticas abordadas:

- Uso de manejo de extintores.
- Orientación en prevención de riesgos.
- Ley N° 21.643 “Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo”.
- Riesgos psicosociales y su importancia en la organización.
- Inducción mensual a nuevo personal respecto de los riesgos presentes en la organización y sus respectivas medidas de control.
- Decreto Supremo N° 44 “Gestión Preventiva de Riesgos Laborales”.
- Ley N° 16.744 “Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”.

BIENESTAR

Para AFP PlanVital, mejorar la calidad de vida de las personas implica generar iniciativas con un impacto positivo real y directo, con las cuales apoyar a nuestros colaboradores. Para ello, existe un área dedicada a contribuir con un mejor y mayor bienestar de las personas, a través de una serie de beneficios, herramientas y atención integral, que les brinde confianza y tranquilidad, tanto dentro, como fuera de la Compañía.

Indicadores de salud y seguridad ocupacional

Tipo de indicador	Meta	Indicador 2025
Tasa de accidentabilidad (por cada 100 trabajadores)	3	2,08
Tasa de fatalidad (por cada 100 mil trabajadores)	0	0
Tasa de enfermedades laborales (por cada 100 trabajadores)	0	0
Promedio de días perdidos por accidentes	3	1,5882

Dimensiones asociadas al Bienestar y Calidad de Vida:

Beneficios

Administración, difusión y entrega de beneficios, tanto estatales como los asociados a nuestro bienestar y a nivel corporativo.

Salud

Promoción de vida saludable entre colaboradores y sus familias fomentando buenos hábitos de alimentación, actividad física, salud mental, salud financiera y equilibrio de vida laboral/personal.

Psicosocial

Orientación y promoción de temáticas de seguridad y previsión social, salud previsional, familia, educación, trabajo.

PRINCIPALES BENEFICIOS

[CMF 5.8] [GRI 401-2]

En sintonía con su compromiso hacia las personas, AFP PlanVital ha establecido una serie de beneficios asociados a los convenios colectivos vigentes. Para acceder a ellos los colaboradores deben estar adheridos o ser socios de los sindicatos correspondientes, ya que estos son resultado de los acuerdos suscritos entre la Compañía y las organizaciones sindicales. Por tanto, pueden optar a ellos quienes tengan contrato indefinido, pues requiere de la afiliación formal o adhesión voluntaria para aplicar el descuento de la cuota sindical respectiva.

Los principales beneficios para nuestros colaboradores son:

- Bonos por matrimonio, unión civil, natalidad, sala cuna, jardín infantil y fallecimiento.
- Bonos de estudio y escolaridad.
- Apadrinamiento deportivo.
- Asignaciones por movilización, teletrabajo y colación.
- Aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad.
- Celebraciones y paseos.
- Préstamos económicos.
- Cotización de APV anual.
- Reajustabilidad de sueldos.
- Reconocimiento a la trayectoria laboral.
- Días administrativos.
- Incentivo anual.
- Permiso especial de cumpleaños.



Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

5. Nuestra relación con el entorno

COMPROMISO VITAL

En el marco de su Política de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo, AFP PlanVital reconoce la necesidad de desempeñar un papel más activo en las comunidades donde opera, con el propósito de contribuir a una sociedad sana, fuerte y sostenible en la que las personas puedan desarrollarse y crecer.

Iniciativas que promueven la salud integral, especialmente en el contexto demográfico actual marcado por el envejecimiento de la población o la autonomía económica de los grupos vulnerables, son fundamentales para mejorar la calidad de vida de las personas.

Para responder a ese compromiso con la comunidad, la Compañía impulsa una serie de programas, que se extienden tanto a afiliados como a otros grupos de interés y la comunidad en general, que buscan contribuir a los principales desafíos sociales y medioambientales.

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

5.1 The Human Safety Net, voluntariado corporativo

El Programa The Human Safety Net es una iniciativa global del Grupo Generali cuyo propósito es liberar el potencial de personas en situación de vulnerabilidad, mediante acciones que fortalecen sus capacidades y promueven su autonomía. Estas acciones son posibles gracias al voluntariado corporativo, que impulsa el compromiso social activo de los colaboradores de AFP PlanVital. A través de la entrega de herramientas que generan nuevas oportunidades para los beneficiarios y sus familias, favoreciendo el desarrollo de sus comunidades e impulsando la inclusión social y económica.

En Chile, y en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el programa se desarrolla desde 2023 mediante alianzas con organizaciones locales. Su foco principal es fortalecer las capacidades emprendedoras de personas migrantes, contribuyendo a su formación técnica y brindando apoyo económico que les permita impulsar y consolidar sus propios emprendimientos.

The Human Safety Net CHILE

Principales objetivos de The Human Safety Net

- Potenciación económica de mujeres migrantes en situación de vulnerabilidad para brindarles las herramientas que les permitan generar ingresos sostenibles, a través del emprendimiento.
- Capacitación y desarrollo de habilidades empresariales, ofreciendo formación en áreas claves como marketing, finanzas y modelo de negocio, para estructurar y fortalecer sus proyectos.
- Acompañamiento personalizado a través de mentorías con expertos y voluntarios de AFP PlanVital, para que emprendedoras reciban apoyo en cada etapa de su negocio.
- Acceso a recursos y capital semilla para facilitar la llegada a insumos, herramientas y equipos esenciales para la puesta en marcha y sostenibilidad de sus emprendimientos.
- Inclusión y desarrollo comunitario como eje para fomentar la integración de mujeres migrantes en el ecosistema económico local, impulsando su independencia, formalización y contribución a la sociedad.



Iniciativas del Programa a través de AFP PlanVital:
- Programa Emprende Migrante
- Taller de Empleabilidad
- Workshops y Masterclass orientados a ventas y a la formalización de emprendimientos

Para la realización del programa Emprende Migrante AFP PlanVital trabaja en colaboración con la Fundación Scalabrini, presente en Chile hace más de 17 años, y cuya misión es salvaguardar, promover el bienestar y los derechos de los migrantes, refugiados y desplazados en todo el mundo.

EMPRENDIMIENTOS Y TALLERES

Para impulsar el crecimiento de las personas, fortalecer su autonomía económica y promover la inclusión social, voluntarios de la Compañía dedican su tiempo, conocimiento y experiencia a través de las siguientes iniciativas:

Impulso de emprendimientos
- Repostería
- Belleza
- Costura
- Banquetería
- Sublimación y Estampado
- Cosmética Natural

Desarrollo de talleres
- Modelo de Negocio
- Rentabilidad y Finanzas
- Marketing y Redes Sociales
- Implementación del Modelo de Negocio
- Mentorías

Mujeres migrantes emprendedoras beneficiadas

50	111
Año 2024	Año 2025

Colaboradores voluntarios

104	120
Año 2024	Año 2025

Horas de voluntariado

778	1.181
Año 2024	Año 2025

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

5.2 Gestión del impacto ambiental

[GRI 301-2, 302-1, 303-5, 305-3]

En línea con su Política de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo que expresa su compromiso con la protección del medioambiente, AFP PlanVital promueve iniciativas orientadas a la reducción del impacto directo e indirecto de sus actividades. Para ello, impulsa el uso eficiente de los recursos naturales en toda la operación, incentivando su ahorro, a través de acciones que incorporan la eficiencia energética e hídrica, así como la gestión de residuos, principalmente, en lo que respecta a la eliminación del papel.

Lo anterior, se concreta en la implementación de la estrategia climática del Grupo Generali, que establece objetivos ambiciosos para contribuir a la transición hacia una economía baja en carbono:

- Cero emisiones netas en las inversiones para 2050, alineando los portafolios con los compromisos del Acuerdo de París y promoviendo la descarbonización en las empresas en las que se invierte.
- Cero emisiones netas en las operaciones del Grupo Generali para 2035, mediante la reducción progresiva de la huella de carbono en todas las actividades, la adopción de energías renovables y la optimización de procesos internos.

Esta estrategia sigue el estándar NET ZERO de *Science Based Targets* (SBTi), que busca acelerar la transición de las empresas hacia cero emisiones netas antes de 2050, permitiendo a la Compañía alinearse con los objetivos de reducción de emisiones basados en la ciencia climática.

Para avanzar con dicho propósito, AFP PlanVital trabaja con foco en reducir sus emisiones de Alcance 1, 2 y 3 a niveles mínimos compatibles con la meta de 1,5 °C, y compensar cualquier emisión residual en el año objetivo y en adelante.

MEDICIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO

Consciente de la importancia de medir la Huella de Carbono de sus actividades para seguir avanzando en materia de gestión ambiental, desde 2022, AFP PlanVital utiliza una herramienta desarrollada por el Grupo Generali, que en línea con el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol) le permite reportar las emisiones derivadas de las actividades que debe declarar.

Planes de mitigación emisiones GEI (Gases de Efecto Invernadero)

- Reducir la huella de carbono en las actividades de la Compañía.
- Apoyar la transición climática, a través de inversiones ASG.

ECOEFICIENCIA

Otro de los ejes de la gestión ambiental de AFP PlanVital apunta a reducir la huella ecológica, para lo cual se ha enfocado en fomentar el uso eficiente de los recursos naturales en toda la operación, incentivando el ahorro por medio de la eficiencia energética, hídrica y la gestión de los residuos.

Consumo de energía eléctrica Casa Matriz 2024-2025

2024: 90.719 Kwh
2025: 165.994 Kwh

Consumo agua Casa Matriz 2024 – 2025

2024: 479 m3
2025: 1.717 m3

El aumento en los consumos de agua y energía entre 2024 y 2025 se debe a la expansión de nuestra Casa Matriz. En el último ejercicio, se inauguró el segundo piso del edificio corporativo, incorporando 858,30 m² adicionales a la superficie utilizada. Durante 2024, el espacio destinado a oficinas correspondía a 1.327,7 m², por lo que la ampliación de la infraestructura generó un incremento natural en los requerimientos operativos y, por ende, en los consumos asociados.



Medición de Huella de Carbono Alcance 3

Fuente de emisión	Alcance	Emisiones (tCO2e) 2024	Emisiones (tCO2e) 2025
Viajes corporativos	3	62	69
Compra de papel	3	9	5
Total	6	71	74

Memoria Integrada
AFP PlanVital
2025

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Programa Paperless

El Programa Paperless busca minimizar el impacto ambiental de las operaciones de AFP PlanVital, optimizando el uso de recursos y mejorando la eficiencia en la gestión de la información. Esta iniciativa permite reducir el uso de papel en oficinas y sucursales, a través de la digitalización de documentos y procesos administrativos.

Uso de papel en sucursales y oficinas (kg)

8.301
Consumo 2024

4.728
Consumo 2025

Gracias a los avances del Programa Paperless, implementado desde 2019 para promover la digitalización y disminuir el uso de papel en nuestras operaciones, en 2025 logramos una reducción del 43,04% en el consumo de papel respecto a 2024. Este resultado refleja el impacto de las mejoras en procesos internos y el compromiso de las áreas por adoptar prácticas más eficientes y sostenibles.

Optimización de viajes corporativos

Este programa busca reducir la cantidad de desplazamientos laborales, promoviendo una gestión más eficiente y sostenible de los viajes, con el objetivo de minimizar el impacto ambiental generado por los traslados. Esto permite priorizar las reuniones virtuales, de manera que los viajes se realicen solo cuando sean estrictamente necesarios.

Vuelos de corta distancia (≤499 km)

Año	Vuelos Km	Var. (%) en emisión GEI
2024	2.063	-58,41%
2025	858	

Vuelos de media distancia (500-3.499 km)

Año	Vuelos Km	Var. (%) en emisión GEI
2024	173.216	-3,35%
2025	167.412	

Vuelos de larga distancia (≥ 3.500 km)

Año	Vuelos Km	Var. (%)
2024	463.688	+16,48%
2025	540.123	

Total

Año	Vuelos Km	Var. (%) en emisión GEI
2024	638.967	+10,87%
2025	708.393	

Si bien en 2025 se observó un incremento del 16,48% en los vuelos de larga distancia, AFP PlanVital mantuvo su compromiso con la reducción de emisiones asociadas a los viajes corporativos. Nuestra meta era disminuir en un 35% las emisiones respecto de 2019; sin embargo, logramos una reducción del 54%, superando ampliamente el objetivo establecido. Este resultado refleja los esfuerzos sostenidos por promover prácticas de movilidad responsable y optimizar los desplazamientos necesarios para la operación.

Programa Gestión de Residuos

Con el objetivo de reducir el impacto ambiental de sus operaciones, AFP PlanVital implementó este programa que se centra en la recolección y reciclaje de materiales como latas, vidrio y otros residuos, a través de módulos de reciclaje instalados en las oficinas administrativas.

Para el monitoreo de indicadores, se implementó un sistema que permite medir la cantidad de residuos reciclados, permitiendo evaluar el progreso y realizar mejoras continuas.

Esta iniciativa de gestión de residuos se realiza en colaboración con la empresa BZero, dedicada a acelerar la transformación hacia un mundo sin basura, a través de la recolección y gestión adecuada de los residuos reciclables.

Objetivos del Programa

Minimizar la huella ambiental:
Reducir la cantidad de desechos enviados a vertederos, mediante la correcta separación y reciclaje de materiales.

Fomentar la cultura del reciclaje:
Sensibilizar y educar a nuestros colaboradores sobre la importancia de prácticas sostenibles en el entorno laboral.

Tipos de residuos generados (Kg)

Año/material	Vidrio	Latas	Tetrapak	PET	Cartón	Papel	Basura	Total	Total reciclados
2025	49,5	13,3	0,3	52	181,5	173,6	4.001	4.471,2	470,20

5.3 Relación con proveedores y subcontratistas

[PV-13] [GRI 3-3]

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

AFP PlanVital considera como proveedor a cualquier persona, natural o jurídica, nacional o internacional, que le proporcione bienes o servicios. Desde esta mirada, reconoce a sus proveedores como aliados estratégicos para la realización de las actividades propias de su negocio, consciente de que el éxito alcanzado se debe al esfuerzo permanente de muchas personas.

Coherente con ese enfoque, en la Política de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo asumimos el compromiso con una cultura de integridad, rendimiento y transparencia con los proveedores y empresas subcontratistas, a través de relaciones constructivas, responsables y de largo plazo que los considera socios estratégicos en la visión de trabajar día a día con excelencia para el mejor futuro de nuestros afiliados.

Promoviendo el diálogo, la confianza y procurando la adopción de adecuados estándares de sostenibilidad en sus negocios, la Compañía busca mantener una comunicación abierta con sus proveedores, poniendo a su disposición los canales más adecuados. Además, ha establecido planes de reuniones estratégicas que permiten alinear expectativas y compartir retroalimentación, con el objetivo de mantener la más alta calidad de servicio y las mejores prácticas.

Para garantizar productos y servicios de excelencia que permitan ofrecer a los clientes una experiencia única, no solo es necesario construir relaciones fructíferas que maximicen la eficiencia y sostenibilidad del negocio, sino que, además, generar condiciones que contribuyan al crecimiento y desarrollo de los proveedores, estableciendo estándares de gestión sostenible con toda la cadena de abastecimiento.

En 2025, los principales servicios externalizados fueron:

- Servicios Computacionales
- Recaudación
- Pago de Pensiones
- Custodia de Títulos
- Servicios de Bolsa
- Otros

ADQUISICIONES RESPONSABLES

Nuestro Procedimiento de Compras, basado en las directrices *One Procurement Group Guideline* del Grupo Generali, tiene como base la transparencia, trazabilidad y adquisición responsable, promoviendo el beneficio mutuo y crecimiento sostenible de nuestros proveedores. Adicionalmente, la Política *Third Party Management & Outsourcing Group Policy*, así como el Código de Conducta, especifican las expectativas de AFP PlanVital en esta materia.

Algunas de las premisas establecidas en estas normativas tienen relación con las prácticas laborales, el cuidado del medioambiente, la prevención de conflicto de interés y la competencia leal, entre otros.

Además, todo proveedor de la Compañía debe firmar un contrato en el cual se hacen extensivas a sus propios subproveedores las obligaciones de cumplimiento laboral y previsional, la protección de datos personales y la responsabilidad en caso de incumplimientos, entre otras exigencias.



Proveedores locales

[GRI 204-1]

Para promover el desarrollo local AFP PlanVital privilegia la contratación de productos y servicios de proveedores nacionales. Esto no solo favorece el crecimiento del país, sino que también contribuye a reducir la huella de carbono asociada al transporte.

Para responder a ese compromiso, la Compañía ha implementado un estricto control de la calificación de AFP PlanVital, que se refleja en el sistema de información financiera, donde mantiene la máxima calificación frente al cumplimiento de sus obligaciones con los proveedores locales.

Indicador de proveedores locales	2024	2025
Presupuesto total para adquisiciones ($)	23.302.682.654	25.143.609.263
Presupuesto asignado a proveedores locales ($)	16.862.108.744	23.250.442.881
% de presupuesto total asignado a proveedores locales	72%	92%

Proveedores nacionales	491
Proveedores extranjeros	34
Total	525

Evaluación de proveedores

[CMF 7.2. i, 7.2.ii]

AFP PlanVital cuenta con una Política de Evaluación de Proveedores que determina la criticidad de los servicios, y considera estándares de riesgo, seguridad y cumplimiento, en relación con el Procedimiento de Compras de la Compañía. Esta política responde al compromiso de trabajar con los mejores proveedores del mercado, sin distinguir entre pymes y grandes empresas.

Para evaluar a los proveedores y asegurar que cumplan con los estándares de conducta ética que rigen a la Compañía, se aplica una herramienta de evaluación en lo que respecta a lavado de dinero y financiamiento al terrorismo. Además, en aquellos contratos de mayor valor, con el apoyo del Grupo Generali, se realizan evaluaciones integrales en criterios ASG durante los procesos de licitación.

El documento considera un proceso de selección que incluye:

- Revisión exhaustiva de los estados financieros (EEFF) del proveedor.
- Evaluación de los representantes legales a través de herramientas de Compliance.
- Respuesta a cuestionarios de sostenibilidad.
- Evaluación adicional de riesgo, cumplimiento y seguridad para servicios críticos. Esto garantiza que el proveedor cuente con planes adecuados de continuidad operativa y recuperación ante desastres.

Por su parte, las áreas receptoras de los servicios realizan evaluaciones mensuales basadas en indicadores clave de desempeño (KPI) de cada servicio, a lo que se suman calendarios para las evaluaciones anuales de los proveedores.

Adicionalmente, la unidad de Compras realiza revisiones periódicas para asegurar la competitividad de los precios ofrecidos.

Proveedores evaluados	2024	2025
Número total de proveedores	358	525
Número de proveedores evaluados en sostenibilidad	136	525
Porcentaje de proveedores evaluados	38%	100%

Porcentaje de compras que corresponde a proveedores analizados bajo criterios de sostenibilidad	2024	2025
Proveedores nacionales	40%	100%
Proveedores extranjeros	5%	100%

Gestión de subcontratos

[CMF 5.9]

AFP PlanVital se rige por la Política de Subcontratación del Grupo Generali TPM and *Group Outsourcing Policy*, la cual establece las directrices para la selección de empresas subcontratistas, entre ellas, la aprobación previa para funciones críticas, con el propósito de garantizar la integridad y calidad de las operaciones subcontratadas.

Esta política se complementa con el uso de Compliance Tracker, una herramienta que permite monitorear a los proveedores respecto a su cumplimiento de regulaciones legales, tanto nacionales como internacionales.

Con respecto al personal asignado para la prestación de los servicios, la política establece que deberá cumplir con los estándares laborales aplicables. Estos incluyen:

- La normativa vigente y demás disposiciones emitidas por autoridades competentes que incidan en la ejecución de los servicios.
- Las políticas y normas de seguridad establecidas en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de AFP PlanVital, en la medida que les resulten aplicables.
- El respeto a los principios de igualdad de trato, no discriminación, prevención del acoso laboral y promoción de un ambiente seguro y saludable.
- El cumplimiento de prácticas éticas y de integridad en el desempeño de sus funciones.

Asimismo, el personal de las empresas subcontratistas deberá estar disponible para participar en los procesos de capacitación que AFP PlanVital determine en materia de seguridad, prevención de riesgos, salud ocupacional y estándares laborales, con el objetivo de garantizar la correcta ejecución de los servicios, conforme a la normativa vigente.



Memoria Integrada
AFP PlanVital
2025

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros



Pago a proveedores

[CMF 7.1, 7.1.i, 7.1.ii, 7.1 iii, 7.1.iv]

El pago a proveedores no distingue entre proveedores críticos y no críticos. Sin embargo, llevamos un registro de proveedores que son vitales para la operación de la Compañía, pensando siempre en ofrecer un servicio fluido para nuestros afiliados.

Si bien, la directriz establece un plazo de 30 días para el pago una vez recibida la factura, buscamos siempre disminuir dicho periodo, siendo el actual tiempo promedio de pago de 19 días. Asimismo, fomentamos el pago oportuno a proveedores más pequeños, hecho clave en nuestra operación, para asegurar la continuidad de sus servicios.

Para cumplir con lo anterior, hemos avanzado en el proceso de automatización para agilizar los pagos a proveedores cuando se cumplen todos los requisitos exigidos por la Compañía para proceder con el pago. En relación con lo anterior, en 2025, la Compañía no debió pagar intereses por mora ni inscribir acuerdos de plazo excepcional de pago en el registro del Ministerio de Economía por atrasos en los pagos a proveedores.

Tiempo promedio de pago a proveedores

24 días
Año 2024

19 días
Año 2025

Rango de periodo de pago (días calendario)	N° facturas comprometidas a pago		N° facturas pagadas		Monto total (M$)		N° de proveedores	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Menor a 30 días	4.551	4.040	4.475	4.040	20.241.458	21.561.749	470	726
Entre 31 a 60 días	0	0	49	0	93.217	0	22	0
Más de 60 días	0	0	27	0	81.152	0	18	0
Total	**4.551**	**4.040**	**4.551**	**4.040**	**20.415.827**	**21.561.749**	**510**	**726**

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

6. Anexos y métricas

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

6.1 Información corporativa

Identificación de la Sociedad, propiedad y forma jurídica

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

Razón social: Administradora de Fondos de Pensiones PlanVital S.A.

RUT: 98.001.200-K

Tipo de entidad: Sociedad Anónima Abierta.

Registro: Inscrita en el Registro de Valores de la ex Superintendencia de Valores y Seguros con el Nº 661, hoy Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

Domicilio legal: Av. Apoquindo 3039, Piso 1, Las Condes, Región Metropolitana, Chile.

Teléfono: 800 072 072.

Sitio web: www.planvital.cl

Sobre los Estatutos Sociales: Constan en escritura pública de fecha 17 de agosto de 1981, otorgada en la Notaría de Santiago de don Miguel Garay Figueroa. La autorización de existencia y aprobación a que se refiere el artículo 131 de la Ley Nº 18.046, fueron otorgadas por Resolución N° E-015 - 81 de la ex Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, hoy Superintendencia de Pensiones, de fecha 25 de agosto de 1981, cuyo certificado fue inscrito a fojas N° 15.859, N° 8.770 del Registro de Comercio de Santiago de 1981, y se publicó en el Diario Oficial de fecha 27 de agosto de ese mismo año.

Contacto: Los comentarios o consultas acerca de la Memoria Integrada de AFP PlanVital, pueden dirigirse a la Subgerencia de Asuntos Corporativos & Sostenibilidad. Manuel José Serrano Achondo, Subgerente de Asuntos Corporativos & Sostenibilidad.

E-mail: manueljose.serrano@planvital.cl.



Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

6.2 Propiedad

[CMF 2.3.1, 2.3.2, 2.3.3, 2.3.4.i, 2.3.4.iii.c, 3.4.iv] [SP 4]

Al 31 de diciembre de 2025, el capital suscrito y pagado de la Sociedad asciende a la suma de 36.243.962.503 pesos dividido en 2.036.690.512 acciones ordinarias, contando la Sociedad con 3.822 accionistas.

El controlador de AFP PlanVital S.A. es Asesoría e Inversiones Los Olmos S.A., sociedad anónima chilena, titular del 86,11% de la propiedad.

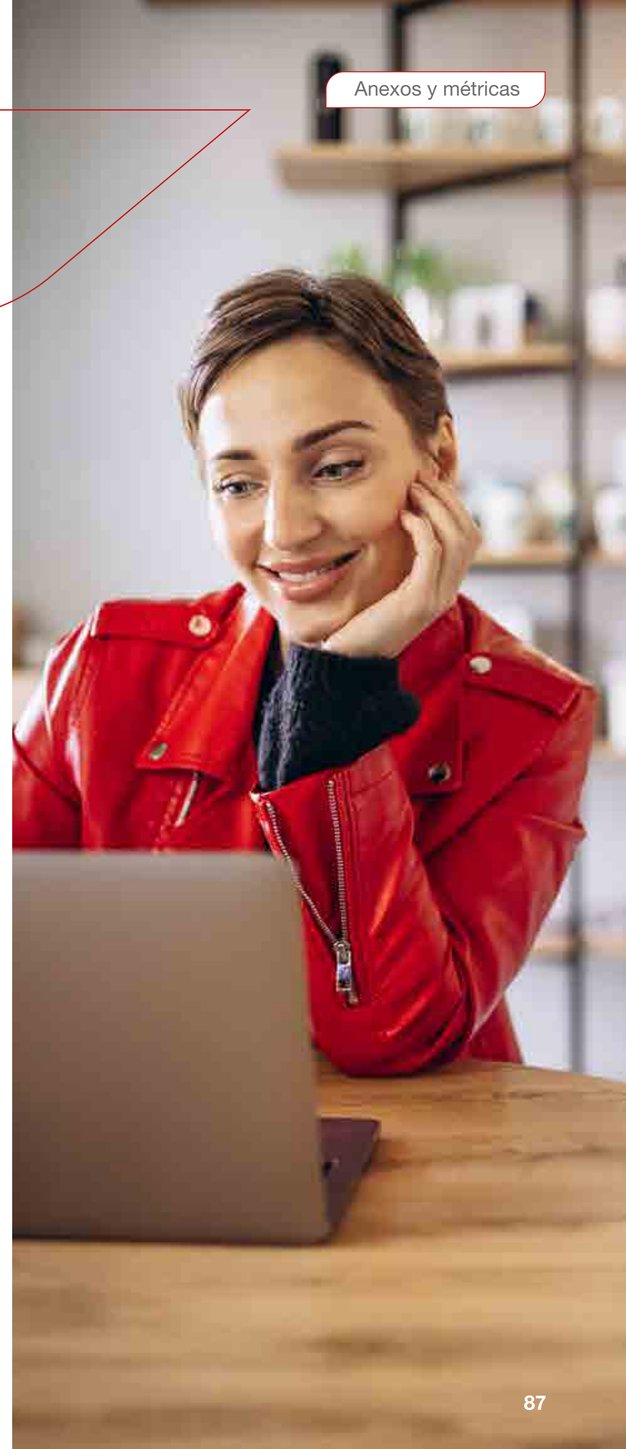
Por su parte, el controlador de Asesoría e Inversiones Los Olmos S.A. es la sociedad Generali Participations Netherlands N.V., que tiene el 100% de las acciones con derecho a voto de la primera y es, a su vez, controlada por la sociedad Assicurazioni Generali SpA, a través de su participación directa e indirecta en Generali Participations Netherlands N.V.

Finalmente, Assicurazioni Generali SpA es una sociedad italiana abierta en bolsa, que mantiene una estructura de propiedad atomizada, sin que existan participaciones individuales representativas de control.

Estructura de propiedad

Los 12 principales accionistas de AFP PlanVital al 31 de diciembre de 2025, son:

Nombre de 12 mayores accionistas	Tipo de persona	RUT	Participación de propiedad %	Número de acciones
1. Asesorías e Inversiones Los Olmos S.A.	D	96.955.270-1	86,11	1.753.887.469
2. Inversiones Las Gaviotas SpA	D	77.747.120-1	8,21	167.250.560
3. Inversiones Soria SpA	D	76.204.552-4	2,28	46.475.146
4. Inversiones Hiru Ltda.	D	76.416.898-4	0,94	19.082.407
5. Hanegar Company S.A.	E	0-E	0,71	14.555.778
6. Sociedad de Inversiones y Rentas Pigoi Ltda.	D	79.948.680-6	0,58	11.659.039
7. Itau Corredores de Bolsa Limitada	C	96.665.450-3	0,32	6.571.609
8. Corredores de Bolsa Sura S.A.	C	76.011.193-7	0,18	3.691.905
9. Renta 4 Corredores de Bolsa S.A.	C	76.529.250-6	0,18	3.568.985
10. Vector Capital Corredores de Bolsa SpA	C	76.513.680-6	0,15	3.155.885
11. Consorcio C de B S.A.	C	96.772.490-4	0,08	1.696.210
12. Santander Corredores de Bolsa Limitada	C	79.532.990-0	0,06	1.232.993
Subtotal 12 mayores accionistas			99,80	2.032.827.986
13. Otros Accionistas (3.810)			0,20	3.862.526
Total			**100**	**2.036.690.512**



Memoria Integrada
AFP PlanVital
2025

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

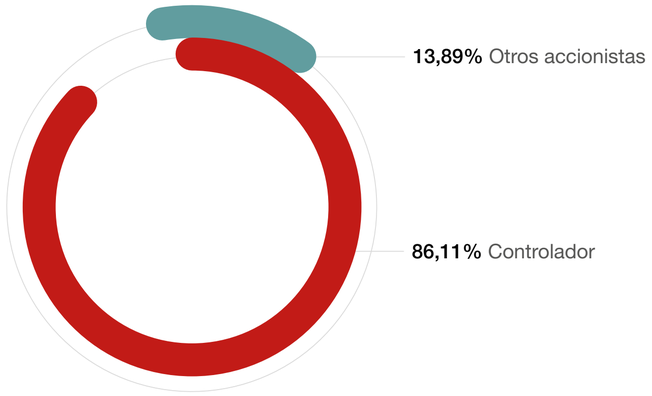
Estados financieros

Según los registros de la Sociedad, el director señor Cristián Pizarro posee indirectamente un 3,79% de participación. Al 31 de diciembre de 2025, ningún ejecutivo principal participa en la propiedad de AFP PlanVital y no se registraron cambios relevantes en la estructura de propiedad durante el ejercicio. Asimismo, no existen accionistas mayoritarios distintos del controlador con derecho a voto.

Composición de la propiedad por tipo de accionista

Participación accionaria	% participación
Controlador	86,11%
Corredores de Bolsa	1,11%
Inversionistas nacionales	12,06%
Bancos, AGF y Cías. de Seguros	0,00%
Otros accionistas	0,72%
Total	**100%**

Tipos de accionistas





Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

6.3 Transacción en bolsa

[CMF 2.3.4.iii.b] [SP 13]

AFP PlanVital transa sus acciones en las Bolsa de Comercio de Santiago y Bolsa Electrónica de Chile. Durante 2025, solo se transaron acciones en la Bolsa de Comercio de Santiago de acuerdo con el siguiente cuadro:

Periodo 2025	Volumen Transado	Monto Transado	Precio Promedio	Precio de Cierre	Presencia
1er trimestre	1.936.943	375.721.546	191,31	217,95	0,00
2do trimestre	1.703.064	178.593.232	210,48	206,83	0,00
3er trimestre	3.696.474	374.419.925	203,19	216,59	1,67
4to trimestre	6.241.198	851.731.548	271,73	289	6,11

Cabe señalar que, durante el período, no hubo transacciones de acciones por parte del Presidente, Directores, Gerente General, Ejecutivos Principales, inspectores de cuentas ni administradores.

6.4 Otros valores emitidos

[CMF 2.3.5]

AFP PlanVital no ha emitido otros valores de oferta pública distintos a acciones.



Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

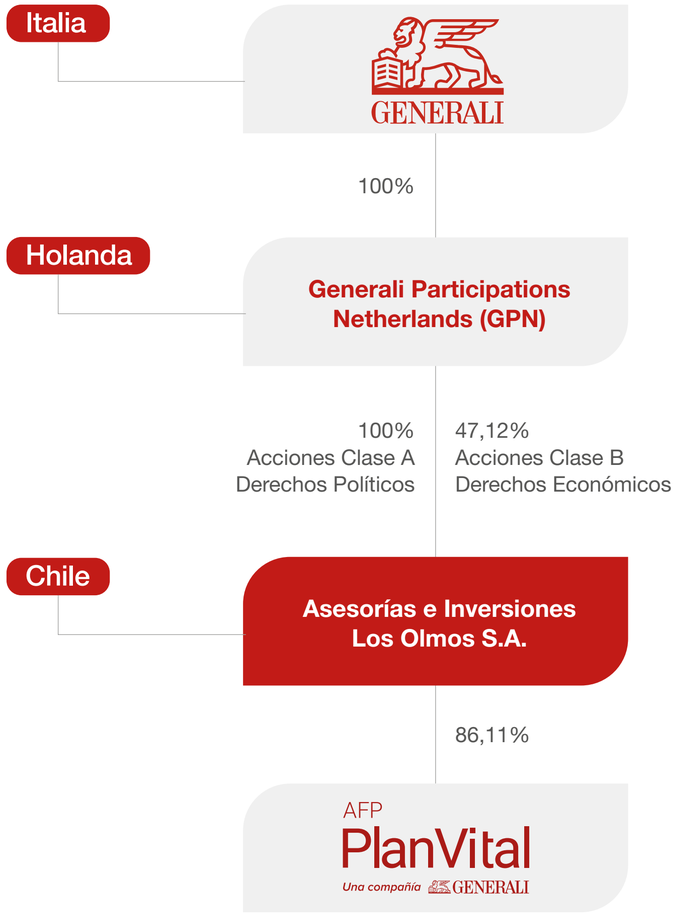
Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

6.5 Estructura societaria

[CMF 6.5.1.x]





Carta del Presidente
AFP PlanVital en una mirada
Perfil de la entidad
Gobierno corporativo
Clientes
Personas
Nuestra relación con el entorno
Anexos y métricas
Estados financieros

6.6 Subsidiarias y asociadas

[CMF 6.5.1.i a 6.5.1.ix] [SP-10]

Sociedades	Servicios de Administración Previsional S.A. (“Previred”)	Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A. (En Liquidación)	Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile III S.A.
Naturaleza jurídica	Sociedad Anónima Cerrada	Sociedad Anónima Cerrada	Sociedad Anónima Cerrada
RUT	96.929.390-0	77.601.648-9	77.601.648-9
Domicilio	Calle Marchant Pereira 10 Piso 20 providencia Santiago.	Huérfanos 770, piso 12, Santiago.	Huérfanos N° 770, piso 12, Santiago.
Capital suscrito y pagado	M$10.581.040	M$5.868.444	M$15.982.127
Objeto social	Recaudación Electrónica de cotización previsionales.	Administración de Fondo de Cesantía y Fondo de Cesantía Solidario, conforme a las disposiciones de la Ley N° 19.728, que establece un régimen de seguro de Cesantía.	Administración de Fondo de Cesantía y Fondo de Cesantía Solidario, conforme a las disposiciones de la Ley N° 19.728, que establece un régimen de seguro de Cesantía.
Directorio	Diana Berstein Zimermann (Presidente)	Miguel Ángel Domenech Corradossi (Presidente)	María Paz Hidalgo Brito (Presidente)
	Directores:	Directores:	Directores:
	Andrea De La Barra Pérez-Cotapos	Claudio Skarmeta Magri	Karin Jürgensen Elbo
	Claudio Skarmeta Magri		María Loreto Aubá Ratto
	Felipe Sutherland Wiegand	Alex Poblete Corthorn	Joaquín Del Real Larraín
	Cristóbal Irarrázabal Philippi		Cristóbal Irarrázabal Philippi
Gerente General	Esteban Segura Revello	Sociedad en Liquidación	Ángel Rebolledo Lemus
Directores y gerentes que ejercen cargos en AFP PlanVital	No existen directores ni gerentes que desempeñen cargos en AFP PlanVital	No existen directores ni gerentes que desempeñen cargos en AFP PlanVital	No existen directores ni gerentes que desempeñen cargos en AFP PlanVital
Relaciones comerciales habidas en el ejercicio	Se mantienen contratos de recaudación y servicios informáticos relacionados con afiliados.	El 6 de junio de 2024 realizó pago de dividendos por M$ 502.920.	Servicio de Custodia y Consulta al Archivo.
	El 19 de abril de 2024 realizó pago de dividendos por M$ 251.009.		
	El 28 de octubre de 2024 realizó pago de dividendos por M$ 127.907.		
	El 28 de octubre de 2024 realizó pago de dividendos provisorios por M$ 258.203.		
Relaciones comerciales sucinta de actos y contratos que inciden en la operación de la matriz	Se mantienen contratos de recaudación y servicios informáticos relacionados con afiliados	No existen actos o contratos que incidan en la operación de la matriz.	Servicio de Custodia y Consulta al Archivo
% de participación y % que representa de los activos	3,93% sin variaciones en el ejercicio. Esta inversión representa el 0,281% en el activo de AFP PlanVital S.A.	5,30% sin variaciones en el ejercicio. Esta inversión representa el 0,203% en el activo de AFP PlanVital S.A.	10,00% sin variaciones en el ejercicio. Esta inversión representa el 0,808% en el activo de AFP PlanVital S.A.

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

6.7 Inversiones en otras sociedades

[CMF 6.5.2] [SP-10]

A la fecha, AFP PlanVital no tiene participación en otra sociedad que representen más del 20% de sus activos consolidados.

6.8 Actividad financiera y política de endeudamiento

[SP-7.3.i]

El objetivo único y exclusivo de AFP PlanVital es administrar los Fondos de Pensiones Tipo A, Tipo B, Tipo C, Tipo D y Tipo E, junto con otorgar los beneficios y prestaciones establecidas por el D.L. N° 3.500 y sus modificaciones posteriores, y realizar las demás actividades que las leyes expresamente le autoricen, en especial, constituir como complementación de su giro, sociedades anónimas filiales en los términos del artículo 23 del D.L. N° 3.500 e invertir en sociedades anónimas constituidas como empresas de depósito de valores a que se refiere la Ley N° 18.876.

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

6.9 Política de dividendos y utilidad distribuible

[CMF 2.3.4.ii, 2.3.4.iii.a] [SP-11, SP-12]

La Política de Reparto de Futuros Dividendos de AFP PlanVital consiste en distribuir anualmente un monto que, cumpliendo con el mínimo legal y considerando todos los factores de riesgos existentes, permita mantener adecuadamente la operación, continuidad, crecimiento y seguridad del negocio. Esto, sin perjuicio de las facultades del Directorio para acordar el pago de dividendos provisorios, con cargo a las utilidades del ejercicio, si los intereses sociales y recursos disponibles así lo permitieran, aunque a esta fecha no existe un acuerdo en tal sentido.

Utilidad			Dividendo		Dividendos		
Ejercicio	Del ejercicio M$	Distribuida M$	Tipo	Fecha de disponibilidad	Monto pagado M$	Dividendos por acción	% Utilidad distribuida
2025	68.218.888	15.354.406	Provisorio	11-12-2025	15.354.406	$7,54	22,51%
2024	53.179.503	1.263.512	Definitivo	14-05-2025	1.263.512	$0,62	2,38%
2024	53.179.503	10.978.577	Definitivo Adicional	14-05-2025	10.978.577	$5,39	20,64%
2024	53.179.503	14.690.339	Provisorio	12-12-2024	14.690.339	$7,21	27,62%
2023	48.226.925	19.202.107	Definitivo Adicional	31-05-2024	19.202.107	$9,42	39,82%
2023	48.226.925	3.915.985	Definitivo	31-05-2024	3.915.985	$1,92	8,12%
2023	48.226.925	10.552.094	Provisorio	28-12-2023	10.552.094	$5,18	21,88%
2022	36.923.989	1.989.482	Definitivo	10-05-2023	1.989.482	$0,98	5,39%
2022	36.923.989	5.088.832	Definitivo	10-05-2023	5.088.832	$2,50	13,78%
2022	36.923.989	9.087.713	Provisorio	14-12-2022	9.087.713	$4,46	24,61%

6.10 Planes de inversión

[CMF 4.3]

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

PLAN DE INVERSIONES 2025

Durante el ejercicio, el Plan de Inversiones 2025 de AFP PlanVital estuvo orientado en dos ámbitos clave. En experiencia de clientes, se continuó impulsando un servicio de alto estándar, priorizando la omnicanalidad, fortaleciendo los canales digitales y consolidando una propuesta de valor basada en la confianza. Por otra parte, en el ámbito de la excelencia operacional, se buscó robustecer los procesos en confiabilidad y seguridad, optimizar los niveles de servicio y profundizar los niveles de ciberseguridad. Estos lineamientos se complementaron con las prioridades asociadas a las primeras etapas de implementación de la reforma de pensiones, incorporando los ajustes operativos, regulatorios y de gestión necesarios para una transición eficiente y sostenible.

El detalle de los montos, desglose, financiamiento y otros aspectos, son considerados como información confidencial de la Compañía.



Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

6.11 Otros temas sobre el gobierno corporativo

Mecanismo de votación de accionistas

[CMF 3.7.iv]

AFP PlanVital cuenta con mecanismos para que los accionistas participen y ejerzan su derecho a voto por medios remotos, independiente del formato que se haya elegido para la sesión. Esta flexibilidad asegura la participación de todos los accionistas en la misma instancia, ya sea que asistan de manera física o virtual.

Si bien no se han establecido mecanismos para la entrega de información en tiempo real al público en general sobre los acuerdos adoptados en las juntas de accionistas, como Compañía velamos por cumplir con lo que establece la normativa aplicable en esta materia.

Informe anual del Comité de Directores

[CMF 3.3.,iv]

1 Antecedentes

El presente informe se emite en relación con la sociedad Administradora de Fondos de Pensiones PlanVital S.A., Rol Único Tributario N° 98.001.200-K (la "Sociedad"), en conformidad a lo dispuesto por el artículo 50 bis, inciso octavo, N° 5 de la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas, que dispone que el Comité de Directores (el "Comité") debe emitir un informe anual de su gestión, incluyendo, en el mismo, las principales recomendaciones realizadas a los accionistas.

2 Designación del Comité de Directores y sesiones

En la sesión ordinaria de Directorio celebrada el 15 de octubre de 2024, el Directorio de la sociedad, electo en esa misma fecha, confirmó como integrantes del Comité de Directores a los señores Mario García Arias, quien es el presidente del Comité, y a los directores Óscar Spoerer Varela y Cristián Pizarro Goicoechea, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 50 bis de la Ley sobre Sociedades Anónimas y la Circular 1956 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF). En cuanto a las sesiones celebradas entre mayo de 2025 y abril de 2026, el Comité se reunió en 13 ocasiones, todas presididas por el señor Mario García Arias.

3 Aspectos generales de gestión del Comité de Directores 2025-2026

Durante el ejercicio 2025-2026, el Comité se reunió en 13 oportunidades, ejerciendo sus facultades y cumpliendo con sus deberes legales. En estas reuniones:

a) Examinó los informes de los auditores externos de la sociedad, el balance y demás estados financieros al 31 de diciembre de 2025, pronunciándose sobre éstos antes de su presentación al Directorio y a los accionistas para su aprobación.
b) Propuso al Directorio nombres para los auditores externos de la sociedad, para que sean sugeridos a la Junta de Accionistas de 2026.
c) Revisó la ejecución del Plan Anual de Auditoría Interna, junto con su estado de avance, hallazgos y planes de acción.
d) Revisó el Plan Anual de trabajo presentado por los auditores externos para la auditoría de los estados financieros al 31 de diciembre de 2025.
e) Evaluó la necesidad de implementar una política de habitualidad y se pronunció sobre las actuales políticas generales de manejo de conflictos de interés de la Compañía.
f) Examinó el sistema de remuneraciones y los planes de compensación de los colaboradores administrativos de la sociedad.
g) Examinó el sistema de remuneraciones de los trabajadores, específicamente los contratos y convenios colectivos, sus beneficios y otros aspectos relativos a las organizaciones sindicales de la sociedad.
h) Analizó los antecedentes relativos a las operaciones mencionadas en el Título XVI de la Ley de Sociedades Anónimas, referente a las operaciones con partes relacionadas.
i) Realizó el análisis y examen del informe preparado por los auditores externos sobre la revisión intermedia de los estados financieros de la Sociedad.
j) Examinó el sistema de remuneraciones y los planes de compensación de los trabajadores que componen la fuerza de ventas de la Sociedad.
k) Revisó el reporte sobre diversidad e inclusión dentro de la Sociedad.
l) Analizó los resultados de la Encuesta de Clima Laboral.
m) Realizó reuniones de trabajo con los auditores externos en preparación para los estados financieros anuales auditados.
n) Revisó los principales resultados del proceso de Evaluación de Desempeño.
ñ) Analizó (i) la Norma de Carácter General No. 355 de la Comisión para el Mercado Financiero que tiene por objetivo complementar los requisitos legales que definen a un director como independiente; (ii) la Ley N° 21.757 que aumenta la participación de mujeres en directorios de las sociedades anónimas abiertas; (iii) la Norma de Carácter General N° 555 de la Comisión para el Mercado Financiero respecto a la creación de registros que se implementan a propósito de la Ley N° 21.757, y (iv) la Norma de Carácter General N° 354 de la Superintendencia de Pensiones que establece requisitos de experiencia para la elección de directores en las Administradoras de Fondos de Pensiones.
p) Analizó la conveniencia de contratar o no a la empresa de auditoría externa para la prestación de servicios que no formen parte de la auditoría externa, cuando ellos no se encuentren prohibidos de conformidad a lo establecido en el artículo 242 de la ley N° 18.045, en atención a si la naturaleza de tales servicios pueda generar un riesgo de pérdida de independencia, evacuando un informe al directorio.
o) Aprobó la propuesta de reajuste de remuneración variable de la Gerencia de Inversiones de la compañía para incorporar la implementación de la reforma previsional.
q) Elaboró un Informe Anual de su gestión respecto del mencionado periodo.

4 Aspectos generales de gestión del Comité de Directores 2025-2026

4.1 Examen de informes de auditores externos, previo a ser presentados a los accionistas para su aprobación.
En relación con esta función, el Comité de Directores se reunió en doble instancia, atendiendo la regulación del Sistema de Pensiones según el D.L. N° 3.500 de 1980 y la Ley de Sociedades Anónimas N° 18.046. Por estas razones, el Comité examinó los informes de los Auditores Externos en la sesión número 73, de fecha 25 de febrero de

2026 y, posteriormente, en la sesión número 75, de fecha 9 de abril de 2026. El Comité tomó conocimiento y revisó el Informe de los Auditores Externos y los Estados Financieros de la sociedad y de los Fondos de Pensiones administrados al 31 de diciembre de 2025, emitiendo un pronunciamiento sobre los mismos, sin reparos u observaciones que formular. Se deja constancia expresa de que las opiniones de los Auditores Externos establecen que los estados financieros presentan razonablemente, en todos sus aspectos significativos, la situación financiera de la AFP y de los Fondos de Pensiones administrados, tratándose, por lo tanto, de una opinión sin observaciones y con características estándar.

4.2 Propuesta al Directorio de nombres para los auditores externos de la Sociedad.
En el marco de sus atribuciones, el Comité de Directores celebró su sesión número 74 el día 18 de marzo de 2026, ocasión en la que se analizaron distintas propuestas presentadas por empresas de auditoría externa. Para dicho examen se consideraron criterios de independencia, experiencia profesional, condiciones económicas, horas comprometidas en la prestación del servicio y antecedentes de cumplimiento o sanciones en los últimos tres años.

Tras un análisis detallado de las propuestas técnicas y económicas, el Comité resolvió recomendar al Directorio, en orden de prelación, la contratación de las siguientes firmas para ser sometidas a la elección de la Junta de Accionistas: en primer lugar, KPMG Consultores Limitada ("KPMG"); en segundo lugar, EY Servicios Profesionales S.A. ("EY"); y en tercer lugar, PricewaterhouseCoopers Consultores, Auditores y Compañía Limitada ("PwC").

Los principales antecedentes que fundamentaron esta decisión fueron los siguientes: En materia de independencia, se constató que KPMG ha sido la firma de auditoría externa de AFP PlanVital durante los ejercicios 2021 a 2025, y que su eventual contratación para 2026 implicaría un sexto año consecutivo, sin que ello afecte su independencia. Se deja constancia, además, de que en 2023 se produjo un cambio en la socia responsable de la auditoría. Respecto de la experiencia, se valoró que las tres firmas (KPMG, EY y PwC) cuentan con una trayectoria relevante en la auditoría de diversas AFPs, lo que acredita su conocimiento y especialización en la industria. En cuanto al costo, la propuesta de KPMG asciende a 3.600 UF, la de EY a 3.500 UF y la de PwC a 4.200 UF, todas dentro de los rangos habituales de mercado. En relación con las horas profesionales comprometidas, KPMG incluyó 3.250 horas en su propuesta, EY consideró 3.500 horas, mientras que PwC no especificó este antecedente en su cotización. Finalmente, en el ámbito de cumplimiento y sanciones, se verificó que KPMG no registra sanciones de la Comisión para el Mercado Financiero en los últimos tres años. EY, en cambio, recibió una sanción de 600 UF el 24 de septiembre de 2025 por deficiencias graves en auditorías realizadas a Factotal S.A. entre 2018 y 2022, originadas en una denuncia de dicha entidad. PwC, por su parte, no registra sanciones en 2025, aunque en octubre de 2024 fue multada con 200 UF por infracciones a la Ley N° 18.045 y en junio de 2023 recibió una sanción de 600 UF, además de una multa de 300 UF al socio responsable, por incumplimientos en la auditoría de UNNIO Seguros Generales S.A.

Como consecuencia de lo expuesto, el Comité de Directores, tras evaluar y analizar las propuestas técnicas y económicas de las firmas de auditoría externa, acordó recomendar al Directorio, en orden de prelación, a KPMG, EY y PwC para ser sometidas a la elección de la próxima Junta de Accionistas. La decisión se fundamenta en el reconocido prestigio nacional e internacional de estas empresas, así como en su amplia experiencia en la industria de las Administradoras de Fondos de Pensiones. El prestigio y la trayectoria profesional de cada una de ellas fueron elementos centrales en la ponderación realizada por el Comité, instancia en la que KPMG, EY y PwC obtuvieron una valoración superior. Adicionalmente, se destacó que KPMG, a diferencia de las otras firmas comparables, no registra multas ni sanciones contra la entidad ni contra sus socios, aspecto que fue especialmente considerado por los directores integrantes del Comité. Asimismo, se dejó constancia de que todas las firmas cumplen con las condiciones de independencia, experiencia y trayectoria necesarias para el desempeño de la función requerida, y que se encuentran debidamente inscritas en el Registro de Empresas de Auditoría Externa que mantiene la Comisión para el Mercado Financiero.

En relación con lo anterior, el Comité de Directores recomendó adoptar la medida de que, en caso de que los accionistas no sigan la prelación propuesta por este Comité, se disponga que cualquier socio de una firma auditora externa que haya sido objeto de sanciones no participe en los procesos de auditoría a contratar, ya sea en calidad de Socio Responsable de los proyectos o como Socio Revisor de Calidad. Esta disposición se fundamenta en las responsabilidades que la Comisión para el Mercado Financiero pudiera determinar respecto de dichos profesionales.

Por otra parte, en el escenario de que los accionistas sí sigan la recomendación del Comité, se deja constancia de que la socia de KPMG, Alejandra Peña, asumió la responsabilidad de la auditoría de AFP PlanVital a partir del año 2023, por lo que, de ser contratada nuevamente en 2026, cumpliría su cuarto año consecutivo al frente de dicha labor.

4.3 Plan anual de los auditores externos de la Sociedad.
El Comité, en esta materia, tomó conocimiento y revisó el plan anual establecido por los auditores externos para la Sociedad, realizando un seguimiento continuo del cumplimiento de los distintos hitos del plan. Además, se informó de todo el proceso que culminó en la entrega del Informe y la opinión final del auditor externo. Asimismo, se revisó el Informe de Revisión Limitada sobre el mencionado plan, incluyendo la revisión de los estados financieros intermedios de la sociedad. Los auditores presentaron sus informes en reuniones con los miembros del Comité, donde explicaron los alcances y antecedentes de la auditoría realizada, así como los procedimientos y observaciones generadas durante el período.

4.4 Sistemas de remuneraciones.
En cuanto a las remuneraciones y compensaciones de los trabajadores de la Sociedad, se destaca la revisión de la estructura salarial y los planes de compensación del personal administrativo, que incluyó tanto a colaboradores del rol general como del rol privado. Paralelamente, el Comité evaluó el esquema de remuneraciones de la fuerza de ventas. Además, la revisión de los sistemas de remuneraciones se realizó considerando tanto las condiciones establecidas en los contratos individuales de trabajo como las estipulaciones contenidas en los instrumentos colectivos suscritos por la Compañía con los distintos sindicatos existentes.

4.5 Análisis de operaciones con partes relacionadas.
En la sesión del Comité de Directores N° 68 de fecha 15 de octubre de 2025, el Comité examinó la suscripción de un nuevo Master Services Agreement (MSA) con Generali Operation Service Platform S.R.L. (GOSP), destinado a reemplazar el contrato que rige a las partes desde el primero de enero de 2021. Se constató que el borrador del nuevo MSA mantenía el mismo alcance de servicios (TI, Seguridad y Compras) y el presupuesto para el año 2025. Se advirtió que GOSP se encontraba en un proceso de simplificación contractual y que debía incorporar cláusulas

exigidas por normativa europea sobre resiliencia digital en el sector financiero, sin que estas implicaran cargas adicionales para AFP PlanVital. El Comité observó que el nuevo contrato contemplaba una vigencia de siete años no renovables, en contraste con la renovación automática anual del actual, y que se había acordado reducir de 18 a 12 meses el plazo de aviso para término anticipado. Asimismo, se estableció que cada año se definirían de común acuerdo los servicios y precios, requiriéndose la revisión de este Comité y del Directorio conforme al artículo 50 bis y al Título XVI de la Ley N° 18.046. Se destacó que el Budget 2025 se mantenía sin cambios respecto de los servicios actuales y que las partes podrían revisar periódicamente los términos para ajustarlos a las condiciones de mercado. Se acordó que, de aprobarse, el nuevo MSA entraría en vigor el primero de noviembre de 2025, dejando sin efecto el contrato que sería reemplazado por el nuevo MSA. El Comité valoró que la relación con GOSP resultaba esencial para el proceso de transformación digital de AFP PlanVital, especialmente en materia de ciberseguridad, y que, pese a las modificaciones en la vigencia, el MSA mantenía sustancial similitud con el actual contrato entre las partes. Se reconoció que la posibilidad de revisar anualmente los servicios y precios permitiría mantenerlos ajustados a mercado, y que cualquier nuevo servicio adicional debería someterse al proceso legal vigente. En consecuencia, se instruyó a la Gerencia General implementar controles internos para asegurar el cumplimiento normativo. Finalmente, el Comité acordó que la operación contribuía al interés social y se ajustaba a condiciones de mercado, autorizando su celebración. Asimismo, resolvió elaborar un Informe para ser presentado al Directorio, conforme al numeral 3 del artículo 50 bis de la Ley N° 18.046.

En la sesión número 74 celebrada el 18 de marzo de 2026, el Comité de Directores examinó y aprobó un modelo de financiamiento de la sociedad relacionada SUCC S.A. El Sistema Único de Cobranza de Cotizaciones (SUCC) se configura como un esquema centralizado que reemplaza la gestión de cobranza independiente por cada AFP, con el propósito de optimizar la recuperación efectiva y oportuna de las cotizaciones previsionales impagas. La propiedad del SUCC S.A. corresponde a las siete administradoras de fondos de pensiones existentes. El modelo de financiamiento corresponde al otorgamiento de un préstamo o mutuo de dinero por parte de todas las AFP accionistas, en partes iguales y condiciones equivalentes, por un monto ascendente a UF 2.000 con el objetivo de financiar capital de trabajo del SUCC S.A. Este financiamiento reflejará la alícuota correspondiente a cada AFP y que en conjunto con el aporte de todas las Administradoras alcanzará un monto total de UF 14.000. Por consiguiente, el monto de la alícuota de AFP PlanVital corresponde a UF 2.000. El deudor, SUCC S.A., respaldará dicho financiamiento mediante la suscripción de un pagaré que contempla las siguientes condiciones: plazo de un año, con opción de prepago total en cualquier momento, y una tasa de interés bancaria de 0,493% en base 30 días, conforme a las condiciones vigentes de mercado y tanto el capital como los intereses se liquidarán en una única cuota al término del plazo de un año, devengándose los intereses únicamente hasta la fecha de prepago en caso de anticipación. Este mecanismo de financiamiento tiene por finalidad cubrir las necesidades de capital de trabajo del SUCC S.A. y asegurar el cumplimiento de la obligación legal que recae sobre las Administradoras de Fondos de Pensiones de mantener y financiar el nuevo sistema único y centralizado de cobranza previsional. El Comité valoró especialmente la relación legal, contractual y comercial con SUCC S.A. en materia de cobranza previsional, destacando la obligación legal de AFP PlanVital de financiar el nuevo sistema único y centralizado de cobranza previsional. En consecuencia, el Comité concordó en que la operación contribuía al interés social y se ajustaba a condiciones de mercado, autorizando su celebración. Asimismo, resolvió elaborar un Informe para ser presentado al Directorio, conforme al numeral 3 del artículo 50 bis de la Ley N° 18.046.

4.6. Informes especiales de la normativa del sistema de pensiones.
En la sesión número 72 celebrada el 14 de enero de 2026, el Comité de Directores examinó y aprobó la contratación de la firma auditora KPMG para la elaboración de los Informes Normativos exigidos por la Superintendencia de Pensiones en el marco de la Auditoría Interna. Se dejó constancia de que dichos informes ya estaban contemplados en la propuesta económica aprobada por la Junta de Accionistas para el ejercicio 2025. Durante la deliberación se informó que estos servicios tienen carácter estrictamente normativo y, en consecuencia, no comprometen la independencia de los auditores, lo que permite su ejecución sin inconvenientes, tal como ha sido la práctica histórica de la entidad. En virtud de lo dispuesto en el numeral 7) del artículo 50 bis de la Ley de Sociedades Anónimas N° 18.046, el Comité autorizó la elaboración de los informes, considerando especialmente que no afectan la independencia del auditor, que no se encuentran dentro de los servicios prohibidos establecidos en el artículo 242 de la Ley de Mercado de Valores N° 18.045 y que constituyen requisitos normativos previstos en la regulación contenida en el Compendio de Normas del Sistema de Pensiones.

4.7. Ajuste al sistema de remuneración variable de la Gerencia de Inversiones.
En la sesión número 72 celebrada el 14 de enero de 2026, el Comité de Directores aprobó un ajuste al sistema de remuneración variable de la Gerencia de Inversiones, para incorporar la adecuada implementación de la reforma previsional como parte de los incentivos del equipo de inversiones.

El Comité destacó que esta medida aseguraba la alineación de intereses con el mandato fiduciario de la AFP, internaliza riesgos regulatorios, operacionales y reputacionales, y reconoce la carga extraordinaria que implica la reforma previsional. Subrayaron además que el bono debe orientarse a la calidad de la implementación y no solo al cumplimiento formal, dando priorización a la estrategia y coherencia de los incentivos con las buenas prácticas de gobierno corporativo.

5 Gastos

El Comité de Directores no hizo uso del presupuesto de gastos de funcionamiento aprobado por la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el día 30 de abril de 2025, equivalente a la suma de las remuneraciones anuales de los miembros del Comité.

Riesgos inherentes al negocio

[CMF 3.6.ii.a] [SP 8]

RIESGO DE CRÉDITO

Se trata de la contingencia de que los Fondos de Pensiones sufran pérdidas económicas debido al no pago en tiempo y forma por los emisores de valores, deudores o contrapartes. Se espera incorporar el impacto del riesgo climático y los factores de riesgos ambientales, sociales y de gobiernos corporativos (ASG).

RIESGO DE MERCADO

Corresponde al riesgo de que los Fondos de Pensiones registren rendimientos negativos debido a cambios adversos en las condiciones de mercado, ya sea precios de los activos, tasas de interés, tipos de cambio, el cambio climático y los factores de riesgos ambientales, sociales y de gobiernos corporativos (ASG).

RIESGO DE LIQUIDEZ

Se relaciona con la eventualidad de que los Fondos de Pensiones se vean mermados económicamente debido a la imposibilidad de ejecutar la venta de instrumentos financieros a los precios prevalecientes en el mercado, ya sea por el volumen que debe liquidarse para cubrir compromisos financieros o con sus afiliados o por situaciones coyunturales del mercado.

RIESGO FIDUCIARIO

Se trata del riesgo de que AFP PlanVital no mantenga el debido cuidado en la gestión de los recursos de los Fondos de Pensiones, desviándose del interés de los afiliados con perjuicio para los fondos administrados. Lo anterior, incluye considerar los riesgos asociados al cambio climático y el conjunto de factores de riesgos ambientales, sociales y de gobiernos corporativos (ASG) y promuevan que estas entidades divulguen información acerca de cómo evalúan los riesgos relacionados con el cambio climático y factores ASG.

RIESGO OPERACIONAL Y TECNOLÓGICO

Consiste en la eventualidad de que los afiliados o beneficiarios no puedan acceder en tiempo y forma a los servicios, beneficios o a una adecuada rentabilidad y seguridad de los fondos, o que enfrenten problemas derivados de la pérdida de información personal, debido a fallas o insuficiencias de procesos, personas, sistemas o por eventos externos. Se refiere tanto a las operaciones realizadas con medios de la entidad fiscalizada como a las contratadas con proveedores externos a ella. Incluye la pérdida de información sensible y otras contingencias generadas por fallas en las tecnologías de información y comunicaciones.

RIESGO LEGAL Y NORMATIVO

Corresponde a la contingencia de falta de acceso en tiempo y forma a los servicios o beneficios por parte de los afiliados y beneficiarios, debido al incumplimiento de leyes, regulaciones o normas.

RIESGO ESTRATÉGICO

Se vincula con que AFP PlanVital adolezca de incapacidad para adaptar su estrategia (esquema operacional y de negocios) ante cambios en el entorno o en la regulación aplicable, impidiendo el acceso en tiempo y forma a los servicios y prestaciones por parte de los afiliados y beneficiarios o afectando el logro de una adecuada seguridad o rentabilidad para los Fondos de Pensiones. Lo anterior, incluye considerar el impacto del riesgo climático y factores ambientales, sociales y de gobiernos corporativos (ASG).

RIESGO REPUTACIONAL

Corresponde a la pérdida de confianza de los afiliados y beneficiarios en la integridad de la entidad o en el funcionamiento del Sistema de Pensiones, debido a una acción, omisión, transacción o inversión ejecutada por AFP PlanVital. Lo anterior, incluye adoptar las mejores prácticas en los procesos, respecto del impacto del cambio climático y factores ambientales, sociales y de gobiernos corporativos (ASG).

RIESGO DE CONDUCTA DE MERCADO

Se relaciona con que los afiliados y beneficiarios tomen decisiones desalineadas con sus intereses debido a la falta de información o a la entrega de información parcial, errónea o inoportuna atribuible a la entidad administradora. Incluye malas prácticas comerciales de la entidad fiscalizada y falta de transparencia en la entrega de información de los productos de ahorro obligatorio y voluntario.

RIESGO FINANCIERO DE LA ADMINISTRADORA (*)

Incertidumbre de cumplir sus obligaciones y el encaje normativo estipulados en la Política de Liquidez y Solvencia de la Administradora.

RIESGO EMERGENTE (*)

Incertidumbre en cuanto a su evolución futura, debido a tendencias derivadas de cambios en el entorno interno o externo y que pueden provocar un aumento de la exposición a riesgos que podrían afectar significativamente al modelo del negocio y al perfil de riesgo.

RIESGO DE SOSTENIBILIDAD (*)

Acontecimiento o condición medioambiental, social o de gobernanza que, de producirse, podría causar un impacto negativo real o potencial en las inversiones o en el valor del pasivo.

Nota: (*) Tipos de riesgos identificados y definidos para complementar los indicados en las definiciones del regulador.

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Mitigación de los riesgos

Riesgo de Mercado: A través de la identificación, medición, control y monitoreo de indicadores de riesgo de mercado relevantes, tanto desde el punto de vista absoluto como relativo.

Riesgo de Crédito: Se gestiona mediante el continuo monitoreo de la solvencia y calidad crediticia de los emisores y contrapartes con los cuales invierten los fondos de pensiones gestionados por AFP PlanVital.

Riesgo de Liquidez: Mediante la medición y seguimiento de indicadores de liquidez de los fondos de pensiones para un horizonte de tiempo, además de la aplicación de escenarios de estrés.

Los riesgos Fiduciario; Operacional y Tecnológico; Legal y Normativo; Reputacional, de Conducta de Mercado; Financiero de la Administradora; Emergente, y de Sostenibilidad son gestionados mediante la herramienta matriz de riesgo, en la cual son declarados los distintos riesgos, causas y controles para cada proceso. En caso de que la exposición de riesgo residual se encuentre fuera del apetito de riesgo, los equipos responsables deben comprometer planes de mitigación que fortalezcan el entorno de control, a fin de lograr que la evaluación se encuentre dentro del apetito.

También se realiza un monitoreo trimestral *top-down* con las áreas responsables de los riesgos.
Adicionalmente, existen indicadores de riesgo para monitorear los procesos de la Compañía, los cuales son gestionados periódicamente y, ante excesos en sus respectivas métricas, generan alertas y/o requerimientos de planes de acción a ser abordados por las áreas responsables.



Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Cumplimiento legal y normativo

[CMF 5.5, 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 8.5] [GRI 2-27, 3-3, 205-3; 206-1]

RESGUARDO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

En cuanto a los procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios en torno a los derechos de los trabajadores, la Compañía cuenta con el Código de Conducta. Este documento, dirigido a colaboradores, gerentes y directores, está integrado por un conjunto de principios que establecen el derecho de todas las personas que desempeñan funciones en AFP PlanVital, a ser tratadas de manera justa y sin discriminación, en un entorno diverso, equitativo e inclusivo.



Incidentes de corrupción

Indicador	N°	Naturaleza
Incidentes informados	0	N/A
Casos terminados en medidas disciplinarias	0	N/A
Rescisión de contratos	0	N/A
Casos jurídicos públicos	0	N/A

Cumplimiento de normas medioambientales

N° de sanciones ejecutoriadas	N°
Cantidad (N°)	0
Monto ($)	0
N° de programas de cumplimiento aprobados	N/A
N° de programas de cumplimiento ejecutoriados satisfactoriamente	N/A
N° de planes de reparación daño ambiental presentados	N/A
N° de planes de reparación daño ambiental ejecutoriados satisfactoriamente	N/A

Cuidado de la libre competencia y la competencia leal

Competencia leal	
N° acciones jurídicas pendientes	0
N° acciones jurídicas finalizadas	0
Libre competencia	
N° de sanciones ejecutoriadas	0
Monto de sanciones ejecutoriadas ($)	0

Ley de delitos económicos (Ley N° 20.393 y Ley N° 21.595)

N° de sanciones ejecutoriadas	0
Monto de sanciones ejecutoriadas ($)	0

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Derecho de los clientes

N° de sanciones ejecutoriadas	0
Monto de sanciones ejecutoriadas ($)	0

Derecho de los colaboradores

N° de sanciones ejecutoriadas	5
Monto de sanciones ejecutoriadas ($)	71.508.602
Acciones de tutela laboral	1

Formación en acoso laboral, sexual y prevención de la violencia en el trabajo

[CMF 5.5]

	Femenino	Masculino
% de empleados capacitados sobre estas materias	100%	100%

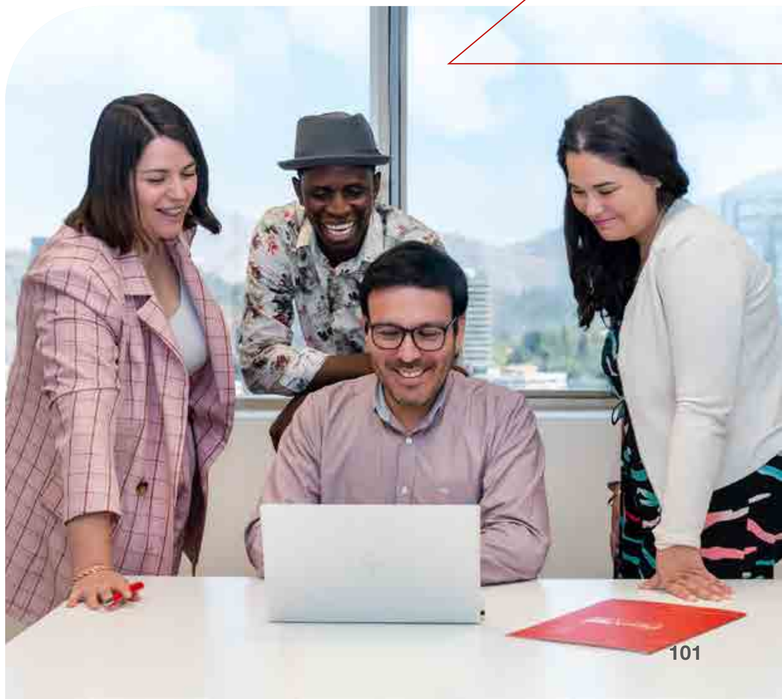
Denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

	Reportado en la entidad			Reportados en la Dirección del Trabajo u organismo equivalente		
	Femenino	Masculino	Total General	Femenino	Masculino	Total General
N° de denuncias de acoso sexual (Ley N°20.005)	0	0	**0**	0	0	**0**
N° de denuncias de acoso laboral (Ley N°20.607)	0	0	**0**	0	2	**2**

SÍNTESIS DE COMENTARIOS DE LOS ACCIONISTAS Y COMITÉ DE DIRECTORES

[CMF 11] [SP-15]

AFP PlanVital no cuenta con comentarios de accionistas sobre la marcha de los negocios sociales, solo con propuestas del Comité de Directores, realizadas a los accionistas, las que constan en el informe anual de su gestión.



Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

6.12 Temas relativos a la cadena de valor

PRINCIPALES PROVEEDORES

[SP-7.3.c]

Los principales proveedores de AFP PlanVital y su relación con el giro de la Sociedad son los siguientes:

- **SONDA**
  Proveedor de servicios tecnológicos y soluciones informáticas, esenciales para la operación y continuidad del negocio.
- **PREVIRED**
  Proveedor de servicios tecnológicos orientados a la administración y gestión de información previsional, directamente relacionados con el giro de la Compañía, ya que facilitan el cumplimiento de obligaciones legales y operativas en materia de cotizaciones y pagos previsionales.
- **Iprospect**
  Proveedor especializado en marketing digital y posicionamiento, orientado a la gestión comercial y comunicación.
- **TP Chile**
  Proveedor de servicios de contact center y atención al cliente, fundamentales para la relación con afiliados y el soporte operativo.
- **Interacciones Inteligentes**
  Proveedor de soluciones tecnológicas para interacción y automatización, las que se enfocan en optimizar procesos internos y en la mejora de la experiencia del cliente.

En cuanto a la relación de propiedad, parentesco y declaración de conflicto de interés, se deja constancia que ninguna de estas empresas proveedoras mantiene relación de propiedad ni parentesco, directa o indirecta, con AFP PlanVital, sus administradores, directores, accionistas o socios principales.

Asimismo, la Compañía cuenta con una declaración jurada de conflicto de interés, emitida por cada proveedor al momento de contratar sus servicios, que respalda la inexistencia de vínculos que puedan afectar la independencia y transparencia en la relación comercial.

PROVEEDORES QUE CONCENTRAN DE MANERA INDIVIDUAL SOBRE EL 10% DE LAS COMPRAS DE LA COMPAÑÍA

[CMF 6.2.iii]

525
N° total de proveedores

1
N° de proveedores que concentren al menos el 10% de las compras

PROPORCIÓN DE GASTO EN PROVEEDORES LOCALES

[GRI 204-1]

491
N° total de proveedores locales

94%
Compras a proveedores locales



PAGO A PROVEEDORES

[CMF 7.1i, 7.1.ii, 7.1.iii, 7.1.iv, 7.1.v]

	N° de proveedores			N° de facturas pagadas			Monto total pagado (CLP)			Monto total de intereses por mora (MM$)		
Rango de días	Proveedores nacionales	Proveedores extranjeros	Total	Proveedores nacionales	Proveedores extranjeros	Total	Proveedores nacionales	Proveedores extranjeros	Total	Proveedores nacionales	Proveedores extranjeros	Total
Hasta 30 días	692	34	**726**	3.896	144	**4.040**	$19.771.832.547,00	$1.789.917.275,00	**$21.561.749.822,00**	0	0	**0**
Entre 31 y 60 días	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
Más de 60 días	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**

EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

[CMF 7.2.ii]

Proveedores evaluados con criterios de sostenibilidad

	Proveedores evaluados bajo criterios de sostenibilidad			Proveedores no evaluados			Total		
	Proveedores nacionales	Proveedores extranjeros	Total	Proveedores nacionales	Proveedores extranjeros	Total	Proveedores nacionales	Proveedores extranjeros	Total
N° de proveedores	491	34	**525**	0	0	**0**	491	34	**525**
% de proveedores sobre el total	94%	6%	**100%**	0%	0%	**0%**	94%	6%	**100%**

AFP PlanVital durante 2025 evaluó a la totalidad de sus proveedores bajo criterios de sostenibilidad, incluyendo aspectos de gobernanza, ética y cumplimiento, mediante procesos de screening y debida diligencia. Adicionalmente, se aplicó una evaluación más extensiva a proveedores con contrataciones superiores a EUR 1.000.000, umbral que a contar de 2026 se reducirá a proveedores con contrataciones sobre EUR 200.000.

Compra total que corresponde a proveedores evaluados con criterios de sostenibilidad

	Proveedores evaluados bajo criterios de sostenibilidad			Proveedores no evaluados			Total		
	Proveedores nacionales	Proveedores extranjeros	Total	Proveedores nacionales	Proveedores extranjeros	Total	Proveedores nacionales	Proveedores extranjeros	Total
Compra total (MM$)	$19.442.011.447,00	$3.808.431.434,00	**$23.250.442.881,00**	0	0	**0**	$19.442.011.447,00	$3.808.431.434,00	**$23.250.442.881,00**
% de compra total	84%	16%	**100%**	0%	0%	**0%**	84%	16%	**100%**

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

HORIZONTES DE TIEMPO DE ACTIVOS

[CMF 4.1]

Tipo de Activo Fijo	Vida Útil
Edificios	120 años
Terrenos	No se deprecia
Plantas y Equipos	10 años
Equipamiento de tecnologías de la Información (hardware)	3 años
Mejora de Bienes Arrendados	Según contrato

Activo Intangible	Vida o Tasa Mínima	Vida o Tasa Máxima
Vida o tasa para costos de desarrollo	N/A	N/A
Vida o tasa para patentes, marcas registradas y otros derechos	N/A	N/A
Vida o tasa para programas informáticos	3 años	6 años
Vida o tasa para activos intangibles identificables	5 años	5 años

PROPIEDADES E INSTALACIONES

[CMF 6.4.i,6.4.ii, 6.4.iii] [SP 7.d, 7.e]

Al 31 de diciembre de 2025, AFP PlanVital es dueña de las siguientes propiedades:

1. Terreno de 5.000 m2 ubicado en la localidad de Pelluhue en la Séptima Región.
2. Local Nº 207-A del Edificio ubicado en calle Pedro Montt Nº 1842 de la ciudad de Valparaíso.

Además, la Compañía cuenta con contratos de leasing correspondientes a diversas propiedades, entre ellas su Casa Matriz ubicada en Apoquindo 3039, Las Condes, así como varias sucursales a nivel nacional, detalladas a continuación.

Por la industria en la que participa, la Compañía no posee áreas de concesión y/o terrenos para la extracción de recursos naturales.

Comuna	Dirección
Antofagasta	Aconcagua N° 1001
Arica	Arturo Prat N° 320
Calama	Vic. Mackenna N° 1975, Local 23
Castro	Portales N° 476
Chillán	18 de Septiembre N° 246, Local D
Concepción	Chacabuco N° 405
Constitución	Portales N° 425, Local 6
Copiapó	Los Carrera N° 901
Coyhaique	Condell N° 87
Curicó	Carmen N° 774
Illapel	Constitución N° 677
Iquique	Bolivar N° 360 Of. 101
La Serena	Arturo Prat N° 480
Maipú	Monumento N° 2162, Local 3
Ñuñoa	Brown Sur N° 48, Local 1
Osorno	M. A. Matta N° 688
Pichilemu	Daniel Ortúzar N° 444
Puerto Montt	Illapel N° 216, Local 104
Puerto Natales	Tomás Rogers N° 159, Local 1
Punta Arenas	Mejicana N° 794-A
Santa Cruz	Nicolás Palacios N° 173
San Antonio	Barros Luco N° 1722
Talca	2 Oriente N° 1059
Temuco	Andrés Bello N° 934, Local 11
Santiago	Tenderini N° 137
Valdivia	Vicente Perez Rosales N° 721
Viña del Mar	Libertad N° 1002
Rancagua	Campos N° 71

PRINCIPALES BIENES ASEGURADOS

[SP 7.3.g]

Los principales bienes de AFP PlanVital que se encuentran asegurados son las oficinas de atención a clientes y Casa Matriz Corporativa, en ambos casos, con Southbridge Compañía de Seguros Generales S.A.

Estos bienes se encuentran asegurados contra incendio, sismos, robo y daños de la naturaleza, tanto respecto de sus instalaciones como de su contenido.

PRINCIPALES MARCAS

[CMF 6.2.v] [SP 7.h]

- A.F.P. INVIERTA S.A. FOMENTO Y FUTURO
- ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PLANVITAL S.A.
- AFP PLANVITAL
- AFP PLANVITAL CONVIENE +
- AFP PlanVital Hablemos en Confianza
- AFP PLANVITAL LIFETIME PARTNER
- AFP PLANVITAL PLANEADORES
- AFP PLANVITAL TE CONVIENE +
- AFP PlanVital Vívelo Todo
- AFP PlanVital, aquí para ti
- AFP PLANVITAL, EL HACEDOR DE PLANES
- AFP PLANVITAL, ES VITAL TENER UN PLAN
- AFP PLANVITAL, HACEDORES DE PLANES
- AFP PLANVITAL, LA AFP MÁS COMPROMETIDA
- AFP PLANVITAL, SEA CUAL SEA TU PLAN, TAMBIÉN TE PODEMOS AYUDAR
- AFP PLANVITAL, SI TÚ PLAN ES AHORRAR, TAMBIÉN TE PODEMOS AYUDAR
- AFP PLANVITAL, SOMOS SOCIOS DE POR VIDA
- ASESORÍA PREVISIONAL PLANVITAL INTERNACIONAL
- FONO VITAL
- INVIERTA
- MUNDO VITAL
- PLANEADORES
- RECURSO VITAL
- SABER ES VITAL
- VÍVELO TODO
- LEO

LICENCIAS, FRANQUICIAS Y OTROS

[CMF 6.2.vi, 6.2.vii]

AFP PlanVital no posee patentes, licencias, franquicias, royalties y/o concesiones de su propia entidad, debido a que la normativa del Sistema de Pensiones establece un giro exclusivo a las AFP, que corresponde a la administración de los fondos de pensiones, como también a la administración y el otorgamiento de prestaciones y beneficios establecidos por ley.

CONTRATOS DE MAYOR RELEVANCIA

[SP-7.3.h]

A continuación, se detallan las empresas proveedoras que obedecen a los contratos de mayor relevancia, señalando sus principales características y la relación con el giro que desarrolla AFP PlanVital. Estas empresas son:

- **SONDA**
  Servicio de data center y servicios computacionales de licencias de software y mantención y soporte, para la administración de los fondos de pensiones y la operación de las inversiones de los multifondos.
- **PREVIRED**
  Servicios de recepción de las declaraciones y la recaudación de las cotizaciones, depósitos y aportes, así como otros servicios informáticos relacionados con afiliados.
- **Banco Estado**
  Servicio de pago de pensiones en Chile.
- **Banco de Crédito e Inversiones (BCI)**
  Servicio de pago de pensiones en Chile.
- **Bank of America (BofA)**
  Servicio de pago de pensiones en Chile.
- **Depósito Central de Valores**
  Custodia local de las inversiones de los fondos de pensiones de AFP PlanVital.
- **Brown Brothers Harriman & Co.**
  Custodia extranjera de las inversiones de los fondos de pensiones de AFP PlanVital.
- Contratos con compañías de Seguro de Vida por el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia a que se refiere el artículo N° 59 del D.L. N° 3.500.

Cabe mencionar que AFP PlanVital no mantiene actos o contratos con contrapartes en las cuales uno o más de sus directores tengan interés por sí o como representantes de otros.

CLIENTES QUE CONCENTRAN MÁS DEL 10% DE LAS VENTAS TOTALES

[CMF 6.2.iv]

Por la naturaleza del negocio, AFP PlanVital no cuenta con clientes que concentren de manera individual sobre el 10% de las ventas.

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

6.13 Indicadores de la dotación

DIVERSIDAD EN LA ORGANIZACIÓN

[CMF 5.1.1, 5.1.2, 5.1.3, 5.1.4, 5.2] [SP 5] [GRI 2-7, 2-8]

Composición por sexo

Categoría de cargo	Femenino	Masculino	Total
1. Alta Gerencia	4	7	**11**
2. Gerencia	11	24	**35**
3. Jefatura	76	36	**112**
4. Operario	0	0	**0**
5. Fuerza de Venta	317	139	**456**
6. Administrativo	80	34	**114**
7. Auxiliar	0	1	**1**
8. Otros profesionales	71	100	**171**
9. Otros técnicos	0	0	**0**
Total	**559**	**341**	**900**

Composición general

Categoría SP	Femenino	Masculino	Total	% sobre total
Gerentes y ejecutivos principales	15	31	46	**5,1%**
Profesionales y técnicos	147	136	283	**31,4%**
Trabajadores	397	174	571	**63,4%**
Total general	**559**	**341**	**900**	**100%**



Composición por nacionalidad

Nacionalidad	Chilena			Argentina			Boliviana			Brasileña			Colombiana			Ecuatoriana			Haitiana		
Sexo	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
1. Alta Gerencia	2	7	**9**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	1	0	**1**	0	0	**0**	0	0	**0**
2. Gerencia	8	23	**31**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
3. Jefatura	72	35	**107**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	1	**1**	0	0	**0**
4. Operario	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
5. Fuerza de Venta	304	137	**441**	0	0	**0**	0	0	**0**	1	0	**1**	2	0	**2**	0	0	**0**	0	0	**0**
6. Administrativo	76	32	**108**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	2	0	**2**	1	0	**1**
7. Auxiliar	0	1	**1**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
8. Otros profesionales	60	95	**155**	2	0	**2**	1	0	**1**	0	0	**0**	0	0	**0**	1	0	**1**	0	1	**1**
9. Otros técnicos	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
Total	522	330	852	2	0	2	1	0	1	1	0	1	3	0	3	3	1	4	1	1	2

Nacionalidad	Italiana			Mexicana			Peruana			Venezolana			Española			TOTALES		
Sexo	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
1. Alta Gerencia	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	1	0	**1**	4	7	**11**
2. Gerencia	1	0	**1**	1	0	**1**	1	0	**1**	0	1	**1**	0	0	0	11	24	**35**
3. Jefatura	0	0	**0**	0	0	**0**	1	0	**1**	3	0	**3**	0	0	0	76	36	**112**
4. Operario	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
5. Fuerza de Venta	0	0	**0**	0	0	**0**	1	0	**1**	9	2	**11**	0	0	0	317	139	**456**
6. Administrativo	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	1	2	**3**	0	0	0	80	34	**114**
7. Auxiliar	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	0	0	1	**1**
8. Otros profesionales	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	7	4	**11**	0	0	0	71	100	**171**
9. Otros técnicos	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
Total	1	0	1	1	0	1	3	0	3	20	9	29	1	0	1	559	341	900

Carta del Presidente
AFP PlanVital en una mirada
Perfil de la entidad
Gobierno corporativo
Clientes
Personas
Nuestra relación con el entorno
Anexos y métricas
Estados financieros

Composición por rango etario

Rango de edad	Menos de 30 años			Entre 30 y 40 años			Entre 41 y 50 años			Entre 51 y 60 años			Entre 61 y 70 años		
Sexo	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
1. Alta Gerencia	0	0	**0**	0	1	**1**	3	6	**9**	1	0	**1**	0	0	**0**
2. Gerencia	0	0	**0**	4	11	**15**	5	9	**14**	1	3	**4**	1	1	**2**
3. Jefatura	1	0	**1**	31	14	**45**	28	14	**42**	12	7	**19**	4	1	**5**
4. Operario	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
5. Fuerza de Venta	8	2	**10**	102	33	**135**	108	33	**141**	77	41	**118**	21	30	**51**
6. Administrativo	6	6	**12**	40	12	**52**	23	5	**28**	10	4	**14**	0	7	**7**
7. Auxiliar	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	1	**1**	0	0	**0**
8. Otros profesionales	10	18	**28**	39	50	**89**	15	17	**32**	6	12	**18**	1	3	**4**
9. Otros técnicos	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
Total	25	26	51	216	121	337	182	84	266	107	68	175	27	42	69

Rango de edad	Más de 70 años			Total general		
Sexo	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
1. Alta Gerencia	0	0	**0**	4	7	**11**
2. Gerencia	0	0	**0**	11	24	**35**
3. Jefatura	0	0	**0**	76	36	**112**
4. Operario	0	0	**0**	0	0	**0**
5. Fuerza de Venta	1	0	**1**	317	139	**456**
6. Administrativo	1	0	**1**	80	34	**114**
7. Auxiliar	0	0	**0**	0	1	**1**
8. Otros profesionales	0	0	**0**	71	100	**171**
9. Otros técnicos	0	0	**0**	0	0	**0**
Total	2	0	2	559	341	900

Carta del Presidente
AFP PlanVital en una mirada
Perfil de la entidad
Gobierno corporativo
Clientes
Personas
Nuestra relación con el entorno
Anexos y métricas
Estados financieros

Composición por antigüedad laboral

Antigüedad laboral	Menos de 3 años			Entre 3 y 6 años			Más de 6 y menos de 9 años			Entre 9 y 12 años			Más de 12 años			Total general		
Sexo	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
1. Alta Gerencia	3	1	**4**	0	0	**0**	1	3	**4**	0	1	**1**	0	2	**2**	4	7	**11**
2. Gerencia	1	5	**6**	2	8	**10**	4	5	**9**	2	3	**5**	2	3	**5**	11	24	**35**
3. Jefatura	16	9	**25**	14	8	**22**	25	12	**37**	4	3	**7**	17	4	**21**	76	36	**112**
4. Operario	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
5. Fuerza de Venta	215	81	**296**	72	47	**119**	29	9	**38**	0	0	**0**	1	2	**3**	317	139	**456**
6. Administrativo	34	15	**49**	15	3	**18**	15	12	**27**	5	1	**6**	11	3	**14**	80	34	**114**
7. Auxiliar	0	0	**0**	0	1	**1**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	1	**1**
8. Otros profesionales	38	54	**92**	12	19	**31**	9	14	**23**	4	8	**12**	8	5	**13**	71	100	**171**
9. Otros técnicos	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
Total	307	165	472	115	86	201	83	55	138	15	16	31	39	19	58	559	341	900

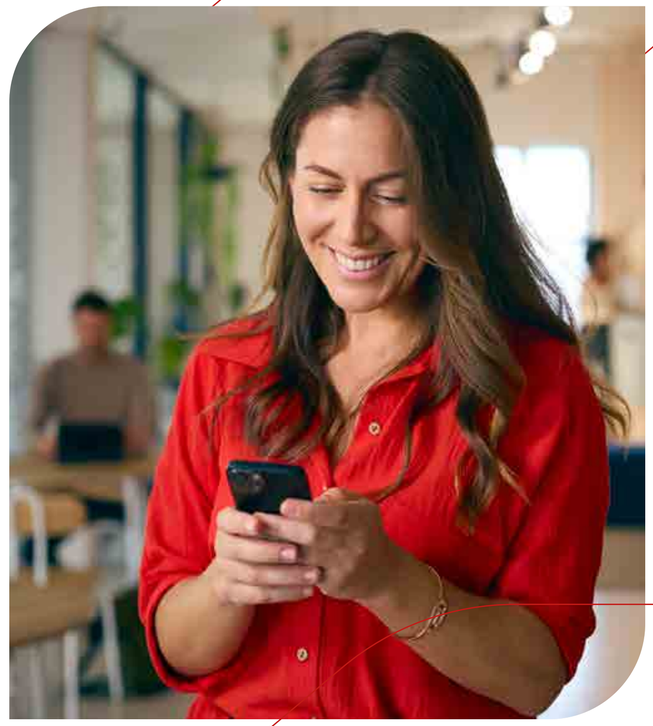
Composición por tipo de contrato (formalidad laboral)

Tipo de contrato	N° - %	Indefinido			Plazo fijo			Total general		
Sexo		Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
1. Alta Gerencia	Número	4	7	**11**	0	0	**0**	4	7	**11**
	Porcentaje	36%	64%	**100%**	0%	0%	**0%**	36%	64%	**100%**
2. Gerencia	Número	13	27	**40**	0	0	**0**	13	27	**40**
	Porcentaje	33%	68%	**100%**	0%	0%	**0%**	33%	68%	**100%**
3. Jefatura	Número	26	22	**48**	0	0	**0**	26	22	**48**
	Porcentaje	54%	46%	**100%**	0%	0%	**0%**	54%	46%	**100%**
4. Operario	Número	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
	Porcentaje	0%	0%	**0%**	0%	0%	**0%**	0%	0%	**0%**
5. Fuerza de Venta	Número	239	96	**335**	92	45	**137**	331	141	**472**
	Porcentaje	71%	29%	**100%**	67%	33%	**100%**	70%	30%	**100%**
6. Administrativo	Número	99	31	**130**	1	0	**1**	100	31	**131**
	Porcentaje	76%	24%	**100%**	100%	0%	**100%**	76%	24%	**100%**
7. Auxiliar	Número	0	1	**1**	0	0	**0**	0	1	**1**
	Porcentaje	0%	100%	**100%**	0%	0%	**0%**	0%	100%	**100%**
8. Otros profesionales	Número	85	112	**197**	0	0	**0**	85	112	**197**
	Porcentaje	43%	57%	**100%**	0%	0%	**0%**	43%	57%	**100%**
9. Otros técnicos	Número	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
	Porcentaje	0%	0%	**0%**	0%	0%	**0%**	0%	0%	**0%**
Total general	**Número**	**466**	**296**	**762**	**93**	**45**	**138**	**559**	**341**	**900**
	Porcentaje	**61%**	**39%**	**100%**	**67%**	**33%**	**100%**	**62%**	**38%**	**100%**

Nota: En AFP PlanVital no hay colaboradores bajo la modalidad de honorarios y por obra o faena.

Trabajadores que no son empleados

Trabajadores que no son empleados	**55**



Carta del Presidente
AFP PlanVital en una mirada
Perfil de la entidad
Gobierno corporativo
Clientes
Personas
Nuestra relación con el entorno
Anexos y métricas
Estados financieros

GESTIÓN Y FORMACIÓN DEL TALENTO

[PV-4]

Casos de movilidad interna: trabajadores ascendidos por concurso interno u otro mecanismo

Categoría de cargo	Femenino	Masculino	Total
1. Alta Gerencia	0	0	**0**
2. Gerencia	6	6	**12**
3. Jefatura	4	3	**7**
4. Operario	0	0	**0**
5. Fuerza de Venta	0	0	**0**
6. Administrativo	1	0	**1**
7. Auxiliar	0	0	**0**
8. Otros profesionales	5	5	**10**
9. Otros técnicos	0	0	**0**
Total general	16	14	30

N° total y tasas de nuevas contrataciones por edad y género

[GRI 401-1]

	Rango de edad	Menos de 30 años			Entre 30 y 40 años			Entre 41 y 50 años		
	Sexo	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
Contrataciones	Número	14	13	**27**	70	31	**101**	81	29	**110**
	% sobre total	52%	48%	**100%**	69%	31%	**100%**	74%	26%	**100%**
Rotación	Número	16	9	**25**	44	32	**76**	52	22	**74**
	% sobre total	64%	36%	**100%**	58%	42%	**100%**	70%	30%	**100%**

	Rango de edad	Entre 51 y 60 años			Entre 61 y 70 años			Más de 70 años		
	Sexo	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
Contrataciones	Número	41	27	**68**	9	7	**16**	1	0	**1**
	% sobre total	60%	40%	**100%**	56%	44%	**100%**	100%	0%	**100%**
Rotación	Número	21	9	**30**	7	5	**12**	1	0	**1**
	% sobre total	70%	30%	**100%**	58%	42%	**100%**	100%	0%	**100%**

	Rango de edad	Total general		
	Sexo	Femenino	Masculino	Total
Contrataciones	Número	216	107	**323**
	% sobre total	67%	33%	**100%**
Rotación	Número	141	77	**218**
	% sobre total	65%	35%	**100%**

Personas con evaluación de desempeño en 2025

Categoría de cargo	Femenino	Masculino
1. Alta Gerencia	100%	100%
2. Gerencia	100%	100%
3. Jefatura	100%	100%
4. Operario	N/A	N/A
5. Fuerza de Venta	100%	100%
6. Administrativo	100%	100%
7. Auxiliar	100%	100%
8. Otros profesionales	100%	100%
9. Otros técnicos	N/A	N/A
Total general	**100%**	**100%**

Promedio de horas de capacitación por categoría de cargo

Categoría de cargo	Femenino	Masculino	Total
1. Alta Gerencia	1,0	1,0	**1,0**
2. Gerencia	1,0	2,0	**1,5**
3. Jefatura	1,0	1,0	**1,0**
4. Operario	N/A	N/A	**N/A**
5. Fuerza de Venta	22,0	28,0	**25,0**
6. Administrativo	3,0	5,0	**4,0**
7. Auxiliar	N/A	1,0	**0,5**
8. Otros profesionales	1,0	1,0	**1,0**
9. Otros técnicos	N/A	N/A	**N/A**

CAPACITACIÓN DE LOS COLABORADORES

[CMF 5.8.ii, 5.8.iii]

Porcentaje de la dotación capacitada por categoría de cargo

Categoría de cargo	N° - %	Total del personal capacitado			Dotación total de la empresa			Porcentaje que el personal capacitado representa de la dotación total		
		Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
1. Alta Gerencia	Número	4	8	**12**	4	8	**12**	4	8	**12**
	Porcentaje	33%	67%	**100%**	33%	67%	**100%**	100%	100%	**100%**
2. Gerencia	Número	16	31	**47**	16	31	**47**	16	31	**47**
	Porcentaje	34%	66%	**100%**	34%	66%	**100%**	100%	100%	**100%**
3. Jefatura	Número	56	38	**94**	58	40	**98**	56	38	**94**
	Porcentaje	60%	40%	**100%**	59%	41%	**100%**	97%	95%	**96%**
4. Operario	Número	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
	Porcentaje	0%	0%	**0%**	0%	0%	**0%**	0%	0%	**0%**
5. Fuerza de Venta	Número	531	227	**758**	693	297	**990**	531	227	**758**
	Porcentaje	70%	30%	**100%**	70%	30%	**100%**	77%	76%	**77%**
6. Administrativo	Número	77	20	**97**	77	20	**97**	77	20	**97**
	Porcentaje	79%	21%	**100%**	79%	21%	**100%**	100%	100%	**100%**
7. Auxiliar	Número	0	1	**1**	0	1	**1**	0	1	**1**
	Porcentaje	0%	100%	**100%**	0%	100%	**100%**	0%	100%	**100%**
8. Otros profesionales	Número	129	144	**273**	133	148	**281**	129	144	**273**
	Porcentaje	47%	53%	**100%**	47%	53%	**100%**	97%	97%	**97%**
9. Otros técnicos	Número	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
	Porcentaje	0%	0%	**0%**	0%	0%	**0%**	0%	0%	**0%**
Total general	**Número**	**813**	**469**	**1.282**	**981**	**545**	**1.526**	**813**	**469**	**1.282**
	Porcentaje	**63%**	**37%**	**100%**	**64%**	**36%**	**100%**	**83%**	**86%**	**84%**

Memoria Integrada
AFP PlanVital
2025

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

EQUIDAD E INCLUSIÓN

[CMF 5.4]

Para AFP PlanVital la equidad, diversidad e inclusión (DEI) es un pilar fundamental de la cultura corporativa. Este compromiso se materializa a través de la Política DEI y procesos regulados que inhiben la discriminación arbitraria y establecen criterios objetivos y consistentes para la gestión de personas. En este marco, destacan las metas de brechas salarial establecidas por el programa Equal Pay Gap de nuestra matriz, Grupo Generali.

Brecha salarial

[CMF 5.4]

Categoría de funciones	Media de brecha salarial	Mediana de brecha salarial
1. Alta Gerencia	88%	96%
2. Gerencia	92%	92%
3. Jefatura	78%	77%
4. Operario	N/A	N/A
5. Fuerza de Venta	76%	75%
6. Administrativo	95%	90%
7. Auxiliar	N/A	N/A
8. Otros profesionales	90%	86%
9. Otros técnicos	N/A	N/A

Ratio entre salario básico y las remuneraciones de hombres y mujeres

[GRI 405-2]

Categoria	Ratio Salario Base Mujeres/Hombres)	Ratio Remuneración Total (Mujeres/Hombres)
1. Alta Gerencia	88%	86%
2. Gerencia	92%	90%
3. Jefatura	75%	75%
4. Operario	N/A	N/A
5. Fuerza de Venta	99%	76%
6. Administrativo	93%	96%
7. Auxiliar	N/A	N/A
8. Otros profesionales	88%	89%
9. Otros técnicos	N/A	N/A



Personas en situación de discapacidad

[CMF 5.1.5]

Sexo	Femenino	Masculino	Total
1. Alta Gerencia	0	0	**0**
2. Gerencia	0	0	**0**
3. Jefatura	1	0	**1**
4. Operario	0	0	**0**
5. Fuerza de Venta	5	1	**6**
6. Administrativo	5	0	**5**
7. Auxiliar	0	0	**0**
8. Otros profesionales	0	0	**0**
9. Otros técnicos	0	0	**0**
Total general	11	1	12

Memoria Integrada
AFP PlanVital
2025

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros



BIENESTAR DE LOS COLABORADORES

Flexibilidad laboral

[CMF 5.3]

Tipo de contrato		Personas con jornada ordinaria de trabajo			Personas con jornada a tiempo parcial			Total general		
Cargo	N° - %	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
1. Alta Gerencia	Número	4	7	**11**	0	0	**0**	4	7	**11**
	Porcentaje	36%	64%	**100%**	0%	0%	**0%**	36%	64%	**100%**
2. Gerencia	Número	13	27	**40**	0	0	**0**	13	27	**40**
	Porcentaje	33%	68%	**100%**	0%	0%	**0%**	33%	68%	**100%**
3. Jefatura	Número	26	22	**48**	0	0	**0**	26	22	**48**
	Porcentaje	54%	46%	**100%**	0%	0%	**0%**	54%	46%	**100%**
4. Operario	Número	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
	Porcentaje	0%	0%	**0%**	0%	0%	**0%**	0%	0%	**0%**
5. Fuerza de Venta	Número	331	141	**472**	0	0	**0**	331	141	**472**
	Porcentaje	70%	30%	**100%**	0%	0%	**0%**	70%	30%	**100%**
6. Administrativo	Número	99	31	**130**	1	0	**1**	100	31	**131**
	Porcentaje	76%	24%	**100%**	100%	0%	**100%**	76%	24%	**100%**
7. Auxiliar	Número	0	1	**1**	0	0	**0**	0	1	**1**
	Porcentaje	0%	100%	**100%**	0%	0%	**0%**	0%	100%	**100%**
8. Otros profesionales	Número	85	112	**197**	0	0	**0**	85	112	**197**
	Porcentaje	43%	57%	**100%**	0%	0%	**0%**	43%	57%	**100%**
9. Otros técnicos	Número	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
	Porcentaje	0%	0%	**0%**	0%	0%	**0%**	0%	0%	**0%**
Total general	**Número**	**558**	**341**	**899**	**1**	**0**	**1**	**559**	**341**	**900**
	Porcentaje	**62%**	**38%**	**100%**	**100%**	**0%**	**100%**	**62%**	**38%**	**100%**

Carta del Presidente
AFP PlanVital en una mirada
Perfil de la entidad
Gobierno corporativo
Clientes
Personas
Nuestra relación con el entorno
Anexos y métricas
Estados financieros

Flexibilidad laboral

[CMF 5.3]

Tipo de contrato		Personas en teletrabajo total			Personas en teletrabajo parcial			Total general			% sobre el total general de la dotación		
Cargo	N° - %	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
1. Alta Gerencia	Número	0	0	**0**	4	7	**11**	4	7	**11**	0,44%	0,78%	**1,22%**
	Porcentaje	0%	0%	**0%**	36%	64%	**100%**	36%	64%	**100%**	0,04%	0,07%	**0,11%**
2. Gerencia	Número	0	0	**0**	13	27	**40**	13	27	**40**	1,44%	3,00%	**4,44%**
	Porcentaje	0%	0%	**0%**	33%	68%	**100%**	33%	68%	**100%**	0,04%	0,08%	**0,11%**
3. Jefatura	Número	0	0	**0**	21	22	**43**	21	22	**43**	2,33%	2,44%	**4,78%**
	Porcentaje	0%	0%	**0%**	49%	51%	**100%**	49%	51%	**100%**	0,05%	0,06%	**0,11%**
4. Operario	Número	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0,00%	0,00%	**0,00%**
	Porcentaje	0%	0%	**0%**	0%	0%	**0%**	0%	0%	**0%**	0,00%	0,00%	**0,00%**
5. Fuerza de Venta	Número	67	7	**74**	0	0	**0**	67	7	**74**	7,44%	0,78%	**8,22%**
	Porcentaje	91%	9%	**100%**	0%	0%	**0%**	91%	9%	**100%**	0,10%	0,01%	**0,11%**
6. Administrativo	Número	5	0	**5**	32	18	**50**	37	18	**55**	4,11%	2,00%	**6,11%**
	Porcentaje	100%	0%	**100%**	64%	36%	**100%**	67%	33%	**100%**	0,07%	0,04%	**0,11%**
7. Auxiliar	Número	0	0	**0**	0	1	**1**	0	1	**1**	0,00%	0,11%	**0,11%**
	Porcentaje	0%	0%	**0%**	0%	100%	**100%**	0%	100%	**100%**	0,00%	0,11%	**0,11%**
8. Otros profesionales	Número	2	1	**3**	83	111	**194**	85	112	**197**	9,44%	12,44%	**21,89%**
	Porcentaje	67%	33%	**100%**	43%	57%	**100%**	43%	57%	**100%**	0,05%	0,06%	**0,11%**
9. Otros técnicos	Número	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0,00%	0,00%	**0,00%**
	Porcentaje	0%	0%	**0%**	0%	0%	**0%**	0%	0%	**0%**	0,00%	0,00%	**0,00%**
Total general	**Número**	**74**	**8**	**82**	**153**	**185**	**338**	**227**	**193**	**420**	**25,22%**	**21,44%**	**46,67%**
	Porcentaje	**90%**	**10%**	**100%**	**45%**	**55%**	**100%**	**54%**	**46%**	**100%**			

Nota: Al cierre de diciembre 2025, no habían en la empresa colaboradores con pactos de adaptabilidad ni con bandas horarias de trabajo.

Flexibilidad laboral

[CMF 5.3]

Jornada de trabajo	Número de personas			Porcentaje sobre el total de la dotación		
	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
Ordinaria	558	341	**899**	62%	38%	**99,89%**
Tiempo parcial	1	0	**1**	100%	0%	**0,11%**
Teletrabajo parcial	153	185	**338**	45%	55%	**37,56%**
Teletrabajo total	74	8	**82**	90%	10%	**9,11%**
Pactos de adpatabilidad para trabajadores con responsabilidad	N/A	N/A	**N/A**	N/A	N/A	**N/A**
Trabajadores con bandas de horas	N/A	N/A	**N/A**	N/A	N/A	**N/A**

Permiso parental por sexo y categoría de cargo

[CMF 5.8] [GRI 401-3]

Cargo	Mujeres			Hombres		
	Personas que hicieron uso de sus permisos de postnatal	Personas elegibles para hacer uso del permiso de postnatal	Porcentaje de personas que hicieron uso del postnatal	Personas que hicieron uso de sus permisos de postnatal	Personas elegibles para hacer uso del permiso de postnatal	Porcentaje de personas que hicieron uso del postnatal
1. Alta Gerencia	0	4	0,0%	0	7	0,0%
2. Gerencia	0	13	0,0%	0	24	0,0%
3. Jefatura	4	25	16,0%	0	36	0,0%
4. Operario	0	0	0,0%	0	0	0,0%
5. Fuerza de Venta	6	331	1,8%	0	139	0,0%
6. Administrativo	4	100	4,0%	1	34	2,9%
7. Auxiliar	0	0	0,0%	0	1	0,0%
8. Otros profesionales	4	85	4,7%	0	100	0,0%
9. Otros técnicos	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Total general	**18**	**558**	**3,2%**	**1**	**341**	**0,3%**

POSTNATAL

[CMF 5.7] [GRI 401-3]

La Compañía se rige por lo que señala la Ley N° 20.545 y sus modificaciones posteriores, que protege a las trabajadoras durante la maternidad e incorpora el Permiso Postnatal Parental. A la fecha, no cuenta con prácticas formales para promover el uso del permiso por parte de los hombres.

Dias promedio utilizados

Cargo	Promedio total Mujeres	Hombres			Promedio General
		Postnatal de 5 días	Postnatal parental (6 semanas o menos)	Promedio total Hombres	
1. Alta Gerencia	0	0	0	0	0
2. Gerencia	0	0	0	0	0
3. Jefatura	84	0	0	0	0
4. Operario	0	0	0	0	0
5. Fuerza de Venta	84	0	0	0	0
6. Administrativo	84	5	10	7,5	91,5
7. Auxiliar	0	0	0	0	0
8. Otros profesionales	84	0	0	0	0
9. Otros técnicos	0	0	0	0	0
Promedio general	**84**	**5**	**10**	**7,5**	**91,5**

SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

[CMF 5.6] [GRI 403-9, 403-10]

Indicadores de seguridad laboral

Indice	Meta	Indicador
Tasa de accidentabilidad (por cada 100 trabajadores)	3	2,08
Tasa de fatalidad (por cada 100 mil trabajadores)	0	0
Tasa de enfermedades laborales (por cada 100 trabajadores)	0	0
Promedio de días perdidos por accidentes	3	1,5882

Lesiones por accidente laboral

Lesiones por accidente laboral	Cantidad de trabajadores propios						Cantidad de trabajadores que no sean empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la organización					
	Femenino		Masculino		Total		Femenino		Masculino		Total	
	Cantidad	Tasa	Cantidad	Tasa	Cantidad	Tasa	Cantidad	Tasa	Cantidad	Tasa	Cantidad	Tasa
Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0%	0	0%	**0**	**0%**	0	0%	0	0%	**0**	**0%**
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0%	0	0%	**0**	**0%**	0	0%	0	0%	**0**	**0%**
Lesiones por accidente laboral registrables	14	82%	3	18%	**17**	**100%**	0	0%	0	0%	**0**	**0%**

Dolencias y enfermedades laborales

Dolencias y enfermedades laborales	Cantidad de trabajadores propios						Cantidad de trabajadores que no sean empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la organización					
	Femenino		Masculino		Total		Femenino		Masculino		Total	
	Cantidad	Tasa	Cantidad	Tasa	Cantidad	Tasa	Cantidad	Tasa	Cantidad	Tasa	Cantidad	Tasa
Fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral.	0	0%	0	0%	**0**	**0%**	0	0%	0	0%	**0**	**0%**
Casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	0	0%	0	0%	**0**	**0%**	0	0%	0	0%	**0**	**0%**

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

6.14 Hechos relevantes

[CMF 10] [SP-14]

AFP PlanVital informa sobre los siguientes asuntos relevantes para la Compañía durante 2025:

Marzo

- 26 de marzo de 2025: Fue publicada la Ley N° 21.753 que “Crea un nuevo Sistema Mixto de Pensiones y un Seguro Social en el pilar contributivo, mejora la Pensión Garantizada Universal y establece beneficios y modificaciones regulatorias que indica”.
- 14 de marzo de 2025: Se dictó sentencia en primera instancia en procedimientos arbitrales seguidos contra las Compañías de Seguros de Vida, informados en Nota N° 33.
- 26 de marzo de 2025: Se presentó por la Administradora un recurso de apelación a estas sentencias arbitrales, que se encuentra en tramitación.

Abril

- 16 de abril de 2025: El Directorio de la Sociedad acordó citar a junta ordinaria de accionistas para el 30 de abril de 2025, a las 10:00 horas, a fin de tratar las materias que le son propias, en especial, las siguientes:
  - Aprobación de la Memoria, Balance y Estados Financieros de la Sociedad y de los Fondos de Pensiones, por el ejercicio concluido el 31 de diciembre de 2024, y del informe de los Auditores Externos correspondiente.
  - Distribución de las utilidades y reparto de dividendos del año 2024 por un monto equivalente a razón de $6,0108 pesos por acción suscrita y pagada, que corresponde a: 1) la suma del monto equivalente a una razón de $0,6204 pesos por acción suscrita y pagada, por concepto de dividendo mínimo obligatorio remanente de aquel distribuido en calidad de dividendo provisorio acordado en sesión de Directorio de fecha 21 de noviembre de 2024, y la ratificación de dicho dividendo provisorio; y 2) un monto equivalente a razón de $5,3904 por acción suscrita y pagada por concepto de dividendo definitivo adicional; ambos a pagarse a contar del día 14 de mayo de 2025, teniendo derecho a él todos los accionistas inscritos en el Registro de Accionistas a la medianoche del quinto día hábil anterior a la fecha de pago de los mencionados dividendos, esto es, el 8 de mayo de 2025.
  - Determinación de la remuneración del Directorio y Comités para el año 2025.
  - Designación de los Auditores Externos para el ejercicio 2025.
  - Informe del Comité de Directores.
  - Información sobre transacciones con partes relacionadas.
  - Designación del diario en que se efectuarán las publicaciones de convocatorias a juntas de accionistas.
  - Política de dividendos, inversión y financiamiento.
  - En general, cualquier materia de interés social que no sea propia de una junta extraordinaria.
- En Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el día 30 de abril de 2025, se adoptaron, entre otros, los siguientes acuerdos:
  - Aprobación de la Memoria, Balance y Estados Financieros de la Sociedad y de los Fondos de Pensiones, por el ejercicio concluido el 31 de diciembre de 2024, y del informe de los Auditores Externos correspondiente.
  - Distribución de las utilidades y reparto de dividendos del año 2024 por un monto equivalente a razón de $6,0108 pesos por acción suscrita y pagada, que corresponde a: 1) la suma del monto equivalente a una razón de $0,6204 pesos por acción suscrita y pagada, por concepto de dividendo mínimo obligatorio remanente de aquel distribuido en calidad de dividendo provisorio acordado en Sesión de Directorio de fecha 21 de noviembre de 2024, y la ratificación de dicho dividendo provisorio; y 2) un monto equivalente a razón de $5,3904 por acción suscrita y pagada por concepto de dividendo definitivo adicional; ambos a pagarse a contar del día 14 de mayo de 2025, teniendo derecho a él todos los accionistas inscritos en el Registro de Accionistas a la medianoche del quinto día hábil anterior a la fecha de pago de los mencionados dividendos, esto es, el 8 de mayo de 2025;
  - Elección del diario electrónico El Líbero (www.ellibero.cl) para la publicación de los avisos de citación a juntas de
  - Elección de KPMG Consultores Limitada, como empresa de auditoría externa de la Sociedad para el ejercicio 2025.

Mayo

- 15 de mayo de 2025: Doña Marcela Aguirre dejó el cargo de Chief Risk Officer (gerente de Riesgo) de AFP PlanVital S.A., asumiendo interinamente en su reemplazo, doña Laura Basadonna, a partir de esa misma fecha.

Julio

- 28 de julio de 2025: Don Cristian Hidalgo asumió el cargo de Chief Risk Officer de AFP PlanVital S.A.

Septiembre

- 3 de septiembre de 2025: Mediante Resolución N° 169, la Superintendencia de Pensiones aplicó una multa por UF 1.571 a AFP PlanVital por Incurrir en reiterados incumplimientos normativos y de instrucciones emitidas por esta Superintendencia de Pensiones, al haber administrado y financiado, a través de la Fundación de Administración de Comisiones Médicas –conforme a lo indicado en el Libro III, Título I, Letra D, Pensión de Invalidez, Capítulo XII. Interconsultores, Número 2. Letra C), del Compendio de Normas del Sistema de Pensiones de esta Superintendencia, así como en el Estatuto de la Fundación de Administración de las Comisiones Médicas y en el contrato de mandato especial, de 14 de noviembre de 2017, Repertorio N° 62.226- 2017, de la 42ª Notaría Pública de Santiago, suscrito entre A.F.P. PlanVital S.A. y la FACM–, dichas Comisiones en forma deficiente, toda vez que generó reiteradamente, desde a lo menos el año 2023, deudas con diversos Interconsultores –profesionales y centros médicos– las cuales no han sido pagadas oportunamente, prolongándose esta situación durante todo el año 2024, no obstante las instrucciones impartidas por esta Superintendencia sobre la materia, transgrediendo lo establecido en los incisos tercero, cuarto y quinto del artículo 11 del D.L. N° 3.500, de 1980, en relación con el Libro III, Título I, Letra D, Pensión de Invalidez, Capítulo XII. Interconsultores,

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Número 5, del Compendio de Normas del Sistema de Pensiones de esta Superintendencia, en la forma descrita en el Oficio de Cargos.

- 10 de septiembre de 2025: AFP PlanVital interpuso un recurso de reposición administrativo contra la Resolución N° 169, que fue resuelto por la Superintendencia de Pensiones mediante Resolución N° 213, de fecha 16 de octubre de 2025, que lo rechazó.
- 30 de octubre de 2025: AFP PlanVital interpuso un reclamo de ilegalidad ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago respecto de ambas resoluciones de la Superintendencia de Pensiones que se mantiene pendiente de resolución, por lo tanto, las resoluciones recurridas no se encuentran firmes ni ejecutoriadas.

Octubre

- 1 de octubre de 2025: Doña Macarena Dippel asumió el cargo de Chief Marketing Officer de AFP PlanVital S.A.

Noviembre / Diciembre

- 20 de noviembre de 2025: En sesión ordinaria de Directorio se acordó el reparto de un Dividendo Provisorio equivalente a $ 7,5389 por acción suscrita y pagada de la sociedad con cargo a las utilidades del ejercicio 2025. El pago de este dividendo se efectuó a contar del día 11 de diciembre de 2025.

Hechos relevantes ocurridos durante 2024 que incidieron en la operación del negocio:

Enero

- 9 de enero de 2024: La Sociedad suscribió un contrato de compraventa respecto del edificio ubicado en calle Tenderini 127, lugar donde se encontraban sus oficinas principales. Posteriormente, con fecha 29 de enero del mismo año, la transacción antes indicada culminó sus procesos legales, por lo que se comunicó al mercado, reguladores y demás instituciones pertinentes que, a contar de esa fecha, las oficinas principales de la sociedad se ubican en Avenida Apoquindo 3039, lugar donde actualmente la sociedad ya contaba con oficinas corporativas.

Abril

- 1 de abril de 2024: Doña Lucía Gómez Martínez asumió el cargo de Head of Sustainability de la Compañía.
- 15 de abril de 2024: El Directorio de la Sociedad acordó citar a junta ordinaria de accionistas para el martes 30 de abril de 2024, a las 10:00 horas, a fin de tratar las materias que le son propias, en especial, las siguientes:
  - Aprobación de la Memoria, Balance y Estados Financieros de la Sociedad y de los Fondos de Pensiones, por el ejercicio concluido el 31 de diciembre de 2023, y del informe de los Auditores Externos correspondiente.
  - Distribución de las utilidades y reparto de dividendos del año 2023 por un monto equivalente a razón de $11,3508 pesos por acción, que corresponde a: 1) la suma del monto equivalente a una razón de $1,9227 pesos por acción, por concepto de dividendo mínimo obligatorio remanente de aquel distribuido en calidad de dividendo provisorio acordado en Sesión de Directorio de fecha 7 de diciembre de 2023, y la ratificación de dicho dividendo provisorio; y 2) un monto equivalente a razón de $9,4281 por concepto de dividendo definitivo adicional; ambos a pagarse a contar del día 31 de mayo 2024, teniendo derecho a él todos los accionistas inscritos en el Registro de Accionistas a la medianoche del quinto día hábil anterior a la fecha de pago de los mencionados dividendos, esto es, el 25 de mayo de 2024.
  - Determinación de la remuneración del Directorio y Comités para el año 2024.
  - Designación de los Auditores Externos para el ejercicio 2024.
  - Informe del Comité de Directores.
  - Información sobre transacciones con partes relacionadas.
  - Designación del diario en que se efectuarán las publicaciones de convocatorias a juntas de accionistas.
  - Política de dividendos, inversión y financiamiento.
  - En general, cualquier materia de interés social que no sea propia de una junta extraordinaria.
- 30 de abril de 2024: En la Junta Ordinaria de Accionistas, se adoptaron, entre otros, los siguientes acuerdos:
- Aprobación de la Memoria, el Balance, Cuenta de Ganancias y Pérdidas, e Informe de los Auditores Externos, correspondientes al ejercicio 2023, de la Sociedad y los Fondos de Pensiones que administra.
- Distribuir a los accionistas, de las utilidades distribuibles del año 2023, un monto equivalente a razón de $11,3508 pesos por acción, que corresponde a: 1) la suma del monto equivalente a una razón de $1,9227 pesos por acción, por concepto de dividendo mínimo obligatorio remanente de aquel distribuido en calidad de dividendo provisorio acordado en sesión de Directorio de fecha 7 de diciembre de 2023, y la ratificación de dicho dividendo provisorio; y 2) un monto equivalente a razón de $9,4281 por concepto de dividendo definitivo adicional. Ambos dividendos serán puestos a disposición de los accionistas el próximo día 31 de mayo de 2024, en la forma y condiciones fijadas por la Junta.
- Elección del diario electrónico El Libero (www.ellibero.cl) para la publicación de los avisos de citación a juntas de accionistas.
- Elección de KPMG Consultores Limitada, como empresa de auditoría externa de la Sociedad para el ejercicio 2024.

Junio

- 3 de junio de 2024: Doña María José Muñoz Mendoza asumió el cargo de Head of Compliance de la Compañía, y desempeñará las labores propias del Encargado de Prevención del Modelo de Prevención de Delitos de la Ley N° 20.393, las obligaciones del Oficial de Cumplimiento que establece la Ley N° 19.913 y las otras funciones que el Directorio le encomiende o establezcan las políticas vigentes de la compañía. La designación de la señora Muñoz Mendoza fue aprobada en sesión de Directorio de la sociedad N° 784 de fecha 16 de mayo del año en curso.

Septiembre

- 26 de septiembre de 2024: El Directorio de la Sociedad acordó citar a una junta extraordinaria de accionistas para el martes 15 de octubre de 2024, a las 10:00 horas, a solicitud del accionista controlador Asesorías e Inversiones Los Olmos S.A., titular de 1.753.887.469 acciones que representan el 86,11% de la participación accionaria de la compañía, a fin de tratar las siguientes materias:
  - Revocación del Directorio de AFP PlanVital S.A. y la elección de un nuevo Directorio de la Sociedad, y la adopción de los acuerdos complementarios necesarios para llevar adelante los acuerdos de la junta relativos a las materias precedentes.
- 11 de septiembre de 2024: En sesión extraordinaria de Directorio se nombró a don José Joaquín Prat Errázuriz como nuevo Gerente General de la Sociedad, para que ejerza el cargo a contar de dicha fecha, en reemplazo de don Andrea Battini. Además, se acordó que el señor Battini continuará prestando servicios a la sociedad hasta el día 30 de noviembre de 2024, como asesor del Directorio y de la Alta Gerencia, a fin de apoyar a la transición de los distintos temas afines.

Octubre

- 15 de octubre de 2024: En Junta Extraordinaria de Accionistas se adoptaron, entre otros, los siguientes acuerdos:
  - Renovación total del Directorio, resultando electos, en el carácter que para cada uno se indica, los siguientes señores:

Director Titular	Director Suplente
Mario García	Jorge Covarrubias
Óscar Spoerer	Estefanía Planas
Antonio Gomes	
Javier Marín	
Jeffrey Gómez	
Simone Anconitano	
Claudia Miraglia	
Cristián Pizarro	

  - Cabe hacer presente que fueron electos en calidad de Director Autónomo, conforme a lo dispuesto en el artículo 156 bis del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, los señores Spoerer y García, con sus respectivos suplentes. Por su parte, don Mario García Arias fue electo en calidad de Director Independiente, conforme a lo dispuesto en el artículo 50 bis de la Ley N° 18.046, junto con don Jorge Covarrubias Serrano como su suplente.
- 15 de octubre de 2024: En sesión ordinaria de Directorio, el Directorio recién electo se reunió a continuación de la Junta de Accionistas indicada precedentemente, y procedió con la elección del Presidente y Vicepresidente del Directorio y de la Sociedad, resultando electos para dichos cargos los señores Mario García Arias y Óscar Spoerer Varela, respectivamente. Asimismo, en la misma sesión de Directorio, se acordó que sean los señores Spoerer, Pizarro y García, los directores integrantes del Comité de Inversión y de Solución de Conflictos de Interés y del Comité de Sostenibilidad, Seguridad y Riesgo de la Sociedad. Por su parte, se acordó que sean los señores Spoerer, Pizarro, García y la señora Miraglia, los directores integrantes del Comité de Auditoría. Finalmente, respecto del Comité de Directores que define el artículo 50 bis de la Ley N° 18.046, se acordó que sean los señores García, en calidad de Presidente, Spoerer y Pizarro, los integrantes de dicho Comité.

Noviembre

- 18 de noviembre de 2024: Mediante Resolución N° 126 la Superintendencia de Pensiones aplicó una multa por UF 1.150 a PlanVital por incurrir reiteradamente en irregularidades en el procedimiento de remisión de la Pensión Autofinanciada de Referencia (PAFE) al Instituto de Previsión Social, infringiendo las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Pensiones en diversos oficios y normas administrativas afectando el desempeño del Instituto de Previsión Social, respecto al proceso de determinación de posibles beneficiarios de la Pensión Garantizada Universal (PGU), y por ende el acceso de los afiliados a dicho beneficio.
- 21 de noviembre de 2024: En sesión ordinaria de Directorio se acordó el reparto de un Dividendo Provisorio equivalente a $7,212848 por acción suscrita y pagada de la sociedad con cargo a las utilidades del ejercicio 2024. El pago de este dividendo se efectuó a contar del día 12 de diciembre de 2024.

Diciembre

- 23 de diciembre de 2024: Mediante Resolución N° 131 de la Superintendencia de Pensiones acogió el recurso de reposición administrativo presentado por AFP PlanVital, reduciendo la multa aplicada mediante Resolución individualizada en la letra d) siguiente, a la suma de UF 1.000. La citada multa se pagó con fecha 24 de diciembre de 2024.

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Verificación independiente

[CMF 9.2] [GRI 2-5]

Los indicadores de desempeño ASG reportados en esta Memoria corresponden a mediciones directas de AFP PlanVital. En esta versión, no fueron sometidos a verificación independiente por parte de terceros sobre la información y métricas de sostenibilidad.



Carta del Presidente
AFP PlanVital en una mirada
Perfil de la entidad
Gobierno corporativo
Clientes
Personas
Nuestra relación con el entorno
Anexos y métricas
Estados financieros

6.15 Índices e indicadores ASG

ESTÁNDAR SUSTAINABILITY ACCOUNTING STANDARDS BOARD (SASB) DE GESTIÓN DE ACTIVOS

[CMF 9.1] Versión 2023-12

Tabla 1. Temas de divulgación sobre sostenibilidad y parámetros de contabilidad

Tema	Código	Categoría	Um	Parámetro de contabilidad	Respuesta
Información transparente y asesoramiento justo para los clientes	FN-AC-270a.1	Cuantitativo	Número, porcentaje	(1) Número y (2) porcentaje de empleados cubiertos con un historial de investigaciones relacionadas con inversiones, reclamaciones del consumidor, litigios civiles privados u otros procedimientos regulatorios [1]	(1) N°: 0 (2) %: 0
	FN-AC-270a.2	Cuantitativo	Divisa	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 [2]	Importe total ($): 0
	FN-AC-270a.3	Debate	N/A	Descripción del enfoque para informar a los clientes sobre los productos y servicios	En AFP PlanVital brindamos a afiliados y pensionados asesoría profesional, cercana y personalizada, basada en la escucha activa y un diálogo fluido. Bajo principios de transparencia, usamos un lenguaje claro y accesible para acompañar cada etapa de su vida con soluciones y procesos simples. Más información en Capítulo 3 Clientes - Sección Asesoría Integral.
Diversidad e inclusión de los empleados	FN-AC-330a.1	Cuantitativo	Porcentaje	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 [3]	(1) % representación de géneros y grupos raciales/étnicos de la dirección ejecutiva: sin información disponible. (2) % representación de géneros y grupos raciales/étnicos de la dirección no ejecutiva: sin información disponible. (3) % representación de géneros y grupos raciales/étnicos de los profesionales: sin información disponible. (4) % representación de géneros y grupos raciales/étnicos todos los demás empleados: sin información disponible.
Incorporación de factores ASG en el asesoramiento y la gestión de inversiones	FN-AC-410a.1	Cuantitativo	Divisa	Cantidad de activos bajo gestión, por clase de activo, que emplean (1) integración de cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), (2) inversiones con temáticas de sostenibilidad y (3) screening	

Clase de activos	Integración de factores ASG	Inversión temática en sostenibilidad	Screening	Total Activos de Portafolio
Renta Variable Extranjera Desarrollado	3.342.923.447,64	100%	0	3.342.923.447,64
Renta Variable Extranjera Emergente	1.782.936.892,36	100%	0	1.782.936.892,36
Renta Variable Local	1.611.890.000,00	100%	0	1.611.890.000,00
Renta Fija Extranjera Desarrollado	1.430.359.428,06	100%	0	1.430.359.428,06
Renta Fija Extranjera Emergente	737.470.962,38	100%	0	737.470.962,38
Renta Fija Local Gobierno	306.103.620,00	10,60%	0	2.887.770.000,00
Renta Fija Local Corporativo	358.403.110,00	14,90%	0	2.405.390.000,00
Activos Alternativos	834.430.000,00	100%	0	834.430.000,00
Total	10.404.517.460,44			15.033.170.730,44

Carta del Presidente
AFP PlanVital en una mirada
Perfil de la entidad
Gobierno corporativo
Clientes
Personas
Nuestra relación con el entorno
Anexos y métricas
Estados financieros

Tema	Código	Categoría	Um	Parámetro de contabilidad	Respuesta
Incorporación de factores ASG en el asesoramiento y la gestión de inversiones	FN-AC-410a.2	Debate	N/A	Descripción del enfoque para la incorporación de factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en los procesos y estrategias de inversión o gestión patrimonial	En AFP PlanVital impulsamos en una gestión responsable a través de una estrategia fiduciaria de largo plazo, que integra criterios ASG y riesgos climáticos en la toma de decisiones de inversión, asegurando rentabilidad y seguridad bajo estándares internacionales. Para ello contamos con un Plan de Inversión Responsable, monitoreado por el Comité de Prácticas de Riesgo Climático y Factores ASG. Este organismo reporta directamente al Comité de Inversión y Solución de Conflictos de Interés, que entrega informes semestrales sobre estas materias al Directorio.
	FN-AC-410a.3	Debate	N/A	Descripción de las políticas y procedimientos de votación por delegación y de participación de los inversores	Nuestro Manual de Votación define criterios de voto en juntas y asambleas, priorizando el deber fiduciario, la seguridad y la rentabilidad de largo plazo. Aseguramos inversiones sustentables bajo estricto apego normativo y políticas internas. Más información en Capítulo 3 Clientes - Sección Inversión responsable.
Emisiones financiadas	FN-AC-410b.1	Cuantitativa	Toneladas métricas (t) CO2 –e	Emisiones financiadas brutas absolutas, desglosadas por (1) Alcance 1, (2) Alcance 2 y (3) Alcance 3.	Sin información a la fecha.
	FN-AC-410b.2	Cuantitativa	Moneda de presentación	Monto total de activos bajo administración (AUM) incluidos en la divulgación de emisiones financiadas.	Sin información a la fecha.
	FN-AC-410b.3	Cuantitativa	Porcentaje (%)	Porcentaje del total de activos bajo administración (AUM) incluidos en el cálculo de emisiones financiadas	Sin información a la fecha.
	FN-AC-410b.4	Discusión y Análisis	N/A	Descripción de la metodología utilizada para calcular las emisiones financiadas.	Sin información a la fecha.
Ética empresarial	FN-AC-510a.1	Cuantitativo	Divisa	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 otras leyes o reglamentos relacionados de la industria [4]	Importe total de pérdidas monetarias: $0. No se incurrió en procedimientos judiciales relacionados con fraude, uso de información privilegiada, antimonopolio, competencia desleal, manipulación del mercado, mala praxis u otra normativa del sector durante 2025.
	FN-AC-510a.2	Debate	N/A	Descripción de las políticas y los procedimientos de denuncia de irregularidades	Disponemos de canales confidenciales para denuncias de ética o delitos, gestionados por el Oficial de Cumplimiento. Temas financieros, de soborno o que afecten al Directorio se reportan directo al Grupo Generali. Detalles en nuestro sitio web. Más información en Capítulo 2 Gobierno Corporativo - Sección Compromiso con la ética.

Tabla 2. Parámetros de actividad

Tema	Código	Categoría	Um	Parámetro de contabilidad	Respuesta
Parámetro de la actividad	FN-AC-000.A	Cuantitativo	Divisa	(1) Total de activos registrados y (2) total de activos gestionados no registrados (AUM)	(1) Total de activos registrados ($): 15.033.170.730,44 (2) Total de activos gestionados no registrados (AUM) ($): 0
	FN-AC-000.B	Cuantitativo	Divisa	Total de activos bajo custodia y supervisión	Total de activos bajo custodia y supervisión ($): 15.033.170.730,44

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Índice de contenidos de la Superintendencia de Pensiones

Código	Contenido	Descripción	Capítulo	Subcapítulo	Pg.
SP 1	Índice		Capítulo 6 Anexos y métricas	Indices de contenidos	2
SP 2	Indicación del ejercicio que se informa	Número y fecha del acta de Directorio donde se acordó su aprobación y el nombre y apellido de los Directores que concurrieron al acuerdo, como el año al que corresponde la Memoria.	Capítulo 6 Anexos y métricas	Declaración de responsabilidad	139
SP 3	Identificación de la Administradora	a) Identificación básica, b) Documentos constitutivos, c) Direcciones; de acuerdo a una serie de especificaciones.	Capítulo 6 Anexos y métricas	Información corporativa	86
SP 4	Propiedad y Control de la Administradora	Una lista de los 12 mayores accionistas, de acuerdo a una serie de especificaciones.	Capítulo 6 Anexos y métricas	Propiedad	87
SP 5	Administración y Personal	Identificación del Directorio	Capítulo 2 Gobierno Corporativo	Directorio	31
		Identificación de la Alta Administración	Capítulo 2 Gobierno Corporativo	Ejecutivos principales	44
		Composición de la dotación	Capítulo 6 Anexos y métricas	Indicadores de la dotación	106
SP 6	Remuneraciones	Deberá señalarse toda remuneración percibida por cada director o administrador en el ejercicio.	Capítulo 2 Gobierno Corporativo	Directorio Ejecutivos principales	38 44
SP 7	Actividades y negocios de la Administradora	i. Información histórica de la entidad	Capítulo 1 Perfil de la entidad	Nuestra historia	13
		ii. Descripción del sector económico	Capítulo 1 Perfil de la entidad	Quiénes somos	12
		iii. Descripción de las actividades y negocios de la Administradora.	Capítulo 1 Perfil de la entidad	Quiénes somos	12
		a. Actividad o negocios	Capítulo 1 Perfil de la entidad	Modelo de creación de valor	21
		b. Afiliados y cotizantes	AFP PlanVital en una mirada	Principales indicadores no financieros	10
		c. Principales proveedores	Capítulo 6 Anexos y métricas	Temas relativos a la cadena de valor	102
		d. Propiedades	Capítulo 6 Anexos y métricas	Temas relativos a la cadena de valor	104
		e. Principales activos	Capítulo 6 Anexos y métricas	Temas relativos a la cadena de valor	104
		f. Principales bienes asegurados	Capítulo 6 Anexos y métricas	Temas relativos a la cadena de valor	105

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

SP 7	Actividades y negocios de la Administradora	g. Contratos de mayor relevancia	Capítulo 6 Anexos y métricas	Temas relativos a la cadena de valor	105
		h. Marcas y patentes	Capítulo 6 Anexos y métricas	Temas relativos a la cadena de valor	105
		i. Actividades financieras (relaciones con instituciones financieras, política de endeudamiento y uso de recursos)	Capítulo 6 Anexos y métricas	Acitividad financiera y política de endeudamiento	92
SP 8	Factores de riesgo	Descripción de los principales factores de riesgo propios de la actividad.	Capítulo 2 Gobierno Corporativo	"Compromiso con la ética y la integridad Gestión de riesgos"	45 51
SP 9	Políticas de inversión y financiamiento	Descripción de las políticas de inversión y financiamiento.	Capítulo 3 Clientes	Inversión responsable	65
SP 10	Filiales y coligadas	Información de filiales	Capítulo 6 Anexos y métricas	Subsidiarias y asociadas	91
		Cuadro esquemático	Capítulo 6 Anexos y métricas	Estructura societaria	90
		Inversiones que representen más del 5% del activo total de la entidad	Capítulo 6 Anexos y métricas	Inversiones en otras sociedades	92
SP 11	Utilidad distribuible	Mostrar en forma esquemática una conciliación entre ganancia del ejercicio y la ganancia distribuible del mismo señalando finalmente el porcentaje repartido como dividendos sobre la ganancia distribuible.	Capítulo 6 Anexos y métricas	Política de dividendos y utilidad distribuible	93
SP 12	Utilidad de dividendos	Política de reparto de dividendos y/o utilidades.	Capítulo 6 Anexos y métricas	Política de dividendos y utilidad distribuible	93
SP 13	Transacción de acciones	Compras y ventas de las acciones de la sociedad efectuadas por el presidente, directores, gerente general, ejecutivos principales, administradores o liquidadores en su caso, e inspectores de cuenta, efectuadas durante el ejercicio.	Capítulo 6 Anexos y métricas	Transacciones en bolsa	89
SP 14	Información sobre hechos relevantes o esenciales	Debe incluirse un resumen de los hechos esenciales o relevantes divulgados por la entidad durante el período anual, indicando los efectos que ellos han tenido o puedan tener en la marcha de la entidad, en sus valores o en la oferta de ellos, de acuerdo a una serie de especificaciones.	Capítulo 6 Anexos y métricas	Hechos relevantes	118
SP 15	Síntesis de comentarios y proposiciones de los accioistas	Debe incluirse una síntesis fiel de los comentarios y proposiciones relativos a la marcha de los negocios sociales formulados por los accionistas, de acuerdo a una serie de especificaciones.	Capítulo 6 Anexos y métricas	Otros temas sobre el Gobierno Corporativo	101
SP 16	Informes financieros	Se debe presentar los estados financieros auditados de la Administradora y de los Fondos de Pensiones, de acuerdo a una serie de especificaciones.	Capítulo 7 Estados financieros	Estados Financieros de la Administradora de Pensiones PlanVital S.A.	138
SP 17	Situación de los Fondos de Pensiones	La memoria anual debe reflejar fielmente la situación de los Fondos de Pensiones que la Sociedad administra.	Capítulo 7 Estados financieros	Estados Financieros de los Fondos de Pensiones	138
SP 18	Declaración de responsabilidiad	Debe estamparse una declaración jurada de responsabilidad respecto de la veracidad de toda la información incorporada en la memoria anual, de acuerdo a una serie de especificaciones.	Capítulo 6 Anexos y métricas	Declaración de responsabilidad	139

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Índice de contenidos CMF

Código	Contenido	Número	Descripción	Capítulo	Subcapítulo	Pg.
2. Perfil de la entidad	2.1. Misión, visión, propósito y valores	2.1	Misión, visión, propósito y valores	Capítulo 1 Perfil de la entidad	Quiénes somos Visión estratégica y sostenibilidad	14 19
	2.2. Información histórica	2.2	Información histórica	Capítulo 1 Perfil de la entidad	Quiénes somos	13
	2.3. Propiedad	2.3.1	Situación de control	Capítulo 6 Anexos y métricas	Propiedad	87-88
		2.3.2	Cambios importantes en la propiedad o control	Capítulo 6 Anexos y métricas	Propiedad	87-88
		2.3.3	Identificación de socios o accionistas mayoritarios	Capítulo 6 Anexos y métricas	Propiedad	87-88
		2.3.4.i	Descripción de las series de acciones	Capítulo 6 Anexos y métricas	Propiedad	93
		2.3.4.ii	Política de dividendos	Capítulo 6 Anexos y métricas	Política de dividendos y utilidad distribuible	93
		2.3.4.iii.a	Información estadística	Capítulo 6 Anexos y métricas	Política de dividendos y utilidad distribuible	93
		2.3.5	Otros Valores	Capítulo 6 Anexos y métricas	Otros valores emitidos	89
3. Gobierno corporativo	3.1. Marco de gobernanza	3.1.i	Buen funcionamiento gobierno corporativo	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Marco de gobernanza	29
		3.1.ii	Enfoque de sostenibilidad estratégico	Capítulo 1 Perfil de la entidad Capítulo 2 Gobierno corporativo	Visión estratégica y sostenibilidad / Marco de gobernanza	18, 30
		3.1.iii	Detección y prevención de conflictos de interés y otras prácticas	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Marco de gobernanza; Compromiso con la ética y la integridad	30, 45-46
		3.1.iv	Identificación y relación con grupos de interés	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Marco de gobernanza	30
		3.1.v	Promoción e innovación de I+D	Capítulo 2 Gobierno Corporativo Capítulo 3 Clientes	Marco de gobernanza Nuestros clientes	30 61
		3.1.vi	Detección y reducción de barreras de diversidad e inclusión	Capítulo 2 Gobierno corporativo Capítulo 4 Personas	Marco de gobernanza Cultura AFP PlanVital	30 71
		3.1.vii	Preservación de la diversidad a lo largo de la organización	Capítulo 2 Gobierno corporativo Capítulo 4 Personas	Marco de gobernanza Cultura AFP PlanVital	30 71
		3.1.2	Organigrama de la estructura organizacional	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Ejecutivos principales	43

Carta del Presidente
AFP PlanVital en una mirada
Perfil de la entidad
Gobierno corporativo
Clientes
Personas
Nuestra relación con el entorno
Anexos y métricas
Estados financieros

3. Gobierno corporativo	3.2. Directorio	3.2.i	Identificación del Directorio	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Directorio	31-32
		3.2.ii	Ingresos de los miembros del Directorio	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Directorio	38
		3.2.iii	Política de contratación de asesorías	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Directorio	35
		3.2.iv	Matriz de conocimientos	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Directorio	32-34
		3.2.v	Proceso de inducción	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Directorio	35
		3.2.vi	Reunión con unidades de gestión de riesgo	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Directorio	37
		3.2.vii	Información sobre asuntos ambientales y sociales	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Directorio	37
		3.2.viii	Visitas a terreno	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Directorio	37
		3.2.ix	Evaluación de desempeño	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Directorio	29, 35
		3.2.x	Número mínimo de sesiones y tiempo de dedicación	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Directorio	36
		3.2.xi	Manejo de crisis o contingencias	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Directorio	36
		3.2.xii	Sistema de información	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Directorio	36
		3.2.xiii	Conformación del directorio	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Directorio	32-34, 38
		3.2.xiii.a	Directores, por sexo	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Directorio	32
		3.2.xiii.b	Directores, por nacionalidad y sexo	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Directorio	32
		3.2.xiii.c	Directores, por rango de edad y sexo	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Directorio	32
		3.2.xiii.d	Directores, por antigüedad en la organización y sexo	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Directorio	32
		3.2.xiii.e	Directores en situación de discapacidad, por sexo	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Directorio	32
		3.2.xiii.f	Brecha salarial (media y mediana) del Directorio	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Directorio	38
	3.3. Comités del Directorio	3.3.i	Descripción del comité	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Comités del directorio	39-41
		3.3.ii	Integrantes del comité	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Comités del directorio	39-41
		3.3.iii	Ingresos de los miembros del comité	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Directorio	38
		3.3.iv	Principales actividades del comité	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Comités del directorio	39-40
		3.3.v	Política de contratación de asesorías para el comité	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Directorio	35

Carta del Presidente
AFP PlanVital en una mirada
Perfil de la entidad
Gobierno corporativo
Clientes
Personas
Nuestra relación con el entorno
Anexos y métricas
Estados financieros

3. Gobierno corporativo	3.3. Comités del Directorio	3.3.vi	Reunión con unidades de gestión de riesgo	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Comités del directorio; Directorio	37, 42
		3.3.vii	Frecuencia de reporte al directorio de comités	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Comités del directorio	39-40
	3.4. Ejecutivos principales	3.4.i	Identificación de ejecutivos principales	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Ejecutivos principales	44
		3.4.ii	Remuneraciones de ejecutivos principales	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Ejecutivos principales	44
		3.4.iii	Planes de compensación de ejecutivos principales	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Ejecutivos principales	44
		3.4.iv	Participación en la propiedad de ejecutivos principales	Capítulo 6 Anexos y métricas	Propiedad	87
	3.5. Adherencia a códigos nacionales o internacionales	3.5	Adherencia a códigos nacionales o internacionales de buenas prácticas de gobernanza	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Marco de gobernanza	29
	3.6. Gestión de riesgos	3.6.i	Directrices de gestión de riesgos	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Gestión de riesgos	49
		3.6.ii.a	Riesgos y oportunidades inherentes a las actividades	Capítulo 2 Gobierno corporativo Capítulo 6 Anexos y métricas	Principales riesgos gestionados Otros temas del gobierno corporativo	51 98
		3.6.ii.b	Riesgos de seguridad de la información	Capítulo 3 Clientes	Protección de datos y ciberseguridad	63-64
		3.6.ii.c	Riesgos relativos a la libre competencia	Capítulo 3 Clientes	Cuidado de la libre competencia y la competencia leal	45
		3.6.ii.d	Riesgos referentes a la salud y seguridad de consumidores	Capítulo 2 Gobierno corporativo Capítulo 6 Anexos y métricas	Principales riesgos gestionados Otros temas del gobierno corporativo	51
		3.6.ii.e	Riesgos y oportunidades de los impactos en el medioambiente y la sociedad	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Otros riesgos y oportunidades relacionados con el impacto de la operación	52
		3.6.iii	Detección de riesgos	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Metodología para la detección y priorización	49
		3.6.iv	Rol del directorio en monitoreo de riesgos	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Marco de gobernanza	50
		3.6.v	Unidad de gestión de riesgos	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Marco de gobernanza	50
		3.6.vi	Unidad de auditoría interna	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Marco de gobernanza	50
		3.6.vii	Código de ética	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Compromiso con la ética e integridad Otros temas sobre el gobierno corporativo	45
		3.6.viii	Divulgación de Información sobre la gestión de riesgos	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Gestión de riesgos	53
		3.6.ix	Canal de denuncias	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Compromiso con la ética e integridad	47
		3.6.x	Plan de sucesión	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Ejecutivos principales	44
		3.6.xi	Aprobación de estructuras salariales por parte del Directorio	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Ejecutivos principales	44
		3.6.xii	Aprobación de estructuras salariales por parte de los accionistas	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Ejecutivos principales	44
		3.6.xiii	Modelo de Prevención del Delito (Ley N° 20.393)	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Compromiso con la ética e integridad	45

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

3. Gobierno corporativo	3.7. Relación con los grupos de interés y el público en general	3.7.i	Unidad de relaciones con los grupos de interés (inversionistas, mercado y medios de prensa)	Capítulo 1 Perfil de la entidad	Relación con grupos de interés	24-25
		3.7.ii	Procedimiento de mejoramiento en la elaboración y difusión de la información	Capítulo 1 Perfil de la entidad	Relación con grupos de interés	24-25
		3.7.iii	Información sobre el Comité de Nominaciones y Políticas de Diversidad en la elección de Directores	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Directorio	34
		3.7.iv	Participación remota de accionistas	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Directorio	95
4. Estrategia	4.1. Horizontes de tiempo	4.1	Horizontes de tiempo	Capítulo 6 Anexos y métricas	Temas relativos a la cadena de valor	104
	4.2. Objetivos estratégicos	4.2	Objetivos estratégicos	Capítulo 1 Perfil de la entidad	Visión estratégica y sostenibilidad	17-20
	4.3. Planes de inversión	4.3	Planes de inversión	Capítulo 6 Anexos y métricas	Planes de inversión	94
5. Personas	5.1. Dotación de personal	5.1.1	Número de personas por sexo	Capítulo 6 Anexos y métricas	Indicadores de la dotación	106
		5.1.2	Número de personas por nacionalidad	Capítulo 6 Anexos y métricas	Indicadores de la dotación	106
		5.1.3	Número de personas por rango de edad	Capítulo 6 Anexos y métricas	Indicadores de la dotación	106
		5.1.4	Antigüedad laboral	Capítulo 6 Anexos y métricas	Indicadores de la dotación	106
		5.1.5	Número de personas con discapacidad	Capítulo 6 Anexos y métricas	Indicadores de la dotación	113
	5.2. Formalidad laboral	5.2	Formalidad laboral	Capítulo 6 Anexos y métricas	Indicadores de la dotación	106
	5.3. Adaptabilidad laboral	5.3	Adaptabilidad laboral	Capítulos 4 Personas Capítulo 6 Anexos y métricas	Cultura AFP PlanVital Indicadores de la dotación	73 114-116
	5.4. Equidad salarial por sexo	5.4.1	Política de equidad	Capítulo 4 Personas	Cultura AFP PlanVital	72
		5.4.2	Brecha salarial	Capítulo 6 Anexos y métricas	Indicadores de la dotación	72 113
	5.5. Acoso laboral y sexual	5.5	Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo	Capítulo 6 Anexos y métricas	Otros temas sobre el gobierno corporativo	100-101
	5.6. Seguridad laboral	5.6	Seguridad laboral	Capítulo 4 Personas Capítulo 6 Anexos y métrocas	Cultura AFP PlanVital Indicadores de la dotación	76 117
	5.7. Permiso postnatal	5.7	Permiso postnatal	Capítulo 6 Anexos y métricas	Indicadores de la dotación	116
	5.8. Capacitación y beneficios	5.8	Política de capacitaciones	Capítulo 4 Personas	Cultura AFP PlanVital	77
		5.8.i	Monto de recursos monetarios para capacitación	Capítulo 4 Personas	Cultura AFP PlanVital	74
		5.8.ii	Número de personal capacitado	Capítulo 6 Anexos y métricas	Indicadores de la dotación	112
		5.8.iii	Promedio anual de horas de capacitación	Capítulo 6 Anexos y métricas	Indicadores de la dotación	112
		5.8.iv	Materias de capacitación	Capítulo 4 Personas	Cultura AFP PlanVital	74

Carta del Presidente
AFP PlanVital en una mirada
Perfil de la entidad
Gobierno corporativo
Clientes
Personas
Nuestra relación con el entorno
Anexos y métricas
Estados financieros

5. Personas	5.8. Capacitación y beneficios	5.8	Beneficios	Capítulo 4 Personas	Cultura AFP PlanVital	77
	5.9. Política de subcontratación	5.9	Política de subcontratación	Capítulo 5 Nuestra relación con el entorno	Relación con proveedores y subcontratistas	83
6. Modelo de negocios	6.1. Sector industrial	6.1.i	Naturaleza de productos y/o servicios de la entidad	Capítulo 1 Perfil de la entidad	Quienes somos	12
		6.1.ii	Competencia	Capítulo 1 Perfil de la entidad	Quienes somos	12
		6.1.iii	Marco legal	Capítulo 1 Perfil de la entidad	Marco regulatorio	16
		6.1.iv	Entidades reguladoras	Capítulo 1 Perfil de la entidad	Marco regulatorio	16
		6.1.v	Grupos de interés	Capítulo 1 Perfil de la entidad	Relación con grupos de interés	24-25
		6.1.vi	Afiliación a gremios	Capítulo 1 Perfil de la entidad	Alianzas y adhesiones	26
	6.2. Negocios	6.2.i	Principales bienes y servicios	Capítulo 1 Perfil de la entidad	Modelo de creación de valor	22
		6.2.ii	Canales de venta y distribución	Capítulo 3 Clientes	Nuestros clientes	55
		6.2.iii	Proveedores que representan el 10% del total de compras	Capítulo 6 Anexos y métricas	Temas relativos a la cadena de valor	102
		6.2.iv	Clientes que representen el 10% del ingreso	Capítulo 6 Anexos y métricas	Temas relativos a la cadena de valor	105
		6.2.v	Marcas utilizadas	Capítulo 6 Anexos y métricas	Temas relativos a la cadena de valor	105
		6.2.vi	Patentes de propiedad	Capítulo 6 Anexos y métricas	Temas relativos a la cadena de valor	105
		6.2.vii	Licencias, franquicias, royalties y/o concesiones de propiedad	Capítulo 6 Anexos y métricas	Temas relativos a la cadena de valor	105
		6.2.viii	Otros factores relevantes al negocio	Capítulo 3 Clientes	Contexto de operación económico y social	67
	6.3. Grupos de interés	6.3	Grupos de interés	Capítulo 1 Perfil de la entidad	Relación con grupos de interés	24-25
	6.4. Propiedades e instalaciones	6.4.i	Características de las principales propiedades	Capítulo 6 Anexos y métricas	Temas relativos a la cadena de valor	104
		6.4.ii	Descripción de áreas de concesión y/o terrenos que posee, y el volumen de los recursos	Capítulo 6 Anexos y métricas	Temas relativos a la cadena de valor	104
		6.4.iii	Tipo de contrato de las propiedades	Capítulo 6 Anexos y métricas	Temas relativos a la cadena de valor	104
	6.5. Subsidiarias y asociadas	6.5.1.i a 6.5.1.ix	Subsidiarias y asociadas	Capítulo 6 Anexos y métricas	Subsidiarias y asociadas	91
		6.5.1. x	Malla societaria	Capítulo 6 Anexos y métricas	Estructura societaria	90
		6.5.2	Inversiones en otras sociedades	Capítulo 6 Anexos y métricas	Inversiones en otras propiedades	92

7. Gestión de proveedores	7.1. Pago a proveedores	7.1	Política de pago a proveedores	Capítulo 5 Nuestra relación con el entorno	Relación con proveedores y subcontratistas	84
		7.1.i	Número de facturas pagadas	Capítulo 5 Nuestra relación con el entorno Capítulo 6 Anexos y métricas	Relación con proveedores y subcontratistas	84
		7.1.ii	Monto total pagado	Capítulo 5 Nuestra relación con el entorno Capítulo 6 Anexos y métricas	Relación con proveedores y subcontratistas Temas relativos a la cadena de valor	84 103
		7.1.iii	Monto total de intereses por mora	Capítulo 5 Nuestra relación con el entorno Capítulo 6 Anexos y métricas	Relación con proveedores y subcontratistas Temas relativos a la cadena de valor	84 103
		7.1.iv	Número de proveedores pagados	Capítulo 5 Nuestra relación con el entorno Capítulo 6 Anexos y métricas	Relación con proveedores y subcontratistas Temas relativos a la cadena de valor	84 103
		7.1.v	Número de acuerdos en el Registro de Acuerdos del Ministerio de Economía	Capítulo 5 Nuestra relación con el entorno Capítulo 6 Anexos y métricas	Relación con proveedores y subcontratistas Temas relativos a la cadena de valor	84 103
	7.2. Evaluación de proveedores	7.2.i	Política de evaluación de proveedores	Capítulo 5 Nuestra relación con el entorno	Relación con proveedores y subcontratistas	83
		7.2.ii	Número de proveedores que se hubieren analizado durante al año considerando aquellos criterios de sostenibilidad	Capítulo 5 Nuestra relación con el entorno Capítulo 6 Anexos y métricas	Relación con proveedores y subcontratistas	83 103
8. Cumplimiento legal y normativo	8.1. En relación con clientes	8.1	Cumplimiento legal y normativo en relación con clientes	Capítulo 3 Clientes Capítulo 6 Anexos y métricas	Nuestros clientes Otros temas sobre el gobierno corporativo	55 100
	8.2. En relación con sus trabajadores	8.2	Cumplimiento legal y normativo en relación con sus trabajadores	Capítulo 6 Anexos y métricas	Otros temas sobre el gobierno corporativo	100
	8.3. Medioambiental	8.3	Cumplimiento legal y normativo medioambiental	Capítulo 2 Gobierno corporativo Capítulo 6 Anexos y métricas	Compromiso con la ética e integridad Otros temas sobre el gobierno corporativo	48 100
	8.4. Libre Competencia	8.4	Cumplimiento legal y normativo en relación con la libre competencia	Capítulo 2 Gobierno corporativo Capítulo 6 Anexos y métricas	Compromiso con la ética e integridad Otros temas sobre el gobierno corporativo	48 100
	8.5. Otros	8.5	Cumplimiento legal y normativo relativo a otros temas	Capítulo 2 Gobierno corporativo Capítulo 6 Anexos y métricas	Compromiso con la ética e integridad Otros temas sobre el gobierno corporativo	48 100
	9.1. Métricas SASB	9.1	Métricas SASB	Capítulo 6 Anexos y métricas	Estándar Sustainability Accounting Standards Board (SASB) de Gestión de Activos	122
	9.2 Verificación independiente	9.2	Verificación independiente	Capítulo 6 Anexos y métricas	Verificación independiente	121
	10. Hechos relevantes o esenciales	10	Hechos relevantes o esenciales	Capítulo 6 Anexos y métricas	Hechos relevantes o esenciales	118
	11. Comentarios de accionistas y del Comité de Directores	11	Comentarios de accionistas y del Comité de Directores relativos a negocios sociales	Capítulo 6 Anexos y métricas	Otros temas sobre el gobierno corporativo	101
	12. Informes financieros	12	Informes financieros	Capítulo 6 Anexos y métricas	Estados Financieros	136

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Divulgación	Capítulo / respuesta	Sección	Pg.
Contenidos generales				
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles de la organización	Capítulo 6 Anexos y métricas	Información corporativa	86
	2-2 Entidades incluidas en el informe de sostenibilidad de la organización	Alcance y metodología del documento	Alcance y metodología del documento	3
	2-3 Periodo, frecuencia y datos de contacto	Alcance y metodología del documento Capítulo 6 Anexos y métricas	Alcance y metodología del documento Información corporativa	3 86
	2-4 Actualización de la información	No aplica.	No aplica.	No aplica.
	2-5 Verificación externa	Capítulo 6 Anexos y métricas	Verificación independiente	121
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Capítulo 1 Perfil de la entidad	Modelo de creación de valor	22
	2-7 Empleados	Capítulo 6 Anexos y métricas	Indicadores de la dotación	106
	2-8 Trabajadores que no son empleados	Capítulo 6 Anexos y métricas	Indicadores de la dotación	106
	2-9 Estructura y composición de la gobernanza	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Marco de Gobernanza	29
	2-10 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Capítulo 2 Gobierno Corporativo	Directorio	34
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Capítulo 2 Gobierno Corporativo	Directorio	31
	2-12 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Comités del Directorio	41
	2-13 Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Comités del Directorio	41
	2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Capítulo 2 Gobierno Corporativo	Comités del Directorio	41
	2-15 Conflictos de intereses	Capítulo 2 Gobierno Corporativo	Marco de Gobernanza Compromiso con la ética e integridad	30 46
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	Capítulo 2 Gobierno Corporativo	Compromiso con la ética e integridad	47
	2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	Capítulo 2 Gobierno Corporativo	Directorio	34
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Capítulo 2 Gobierno Corporativo	Marco de Gobernanza Directorio	29 35
	2-19 Políticas de remuneración	Capítulo 2 Gobierno Corporativo	Directorio Ejecutivos principales	38 44
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Capítulo 2 Gobierno Corporativo	Ejecutivos principales	44
	2-21 Ratio de compensación total anual	Sin información.	Sin información.	Sin información.
	2-22 Declaración sobre estrategia de desarrollo sostenible	Capítulo 1 Perfil de la entidad	Visión estratégica y sostenibilidad	18

Carta del Presidente
AFP PlanVital en una mirada
Perfil de la entidad
Gobierno corporativo
Clientes
Personas
Nuestra relación con el entorno
Anexos y métricas
Estados financieros

GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-23 Compromisos y política	Capítulo 1 Perfil de la entidad Capítulo 2 Gobierno Corporativo	Visión estratégica y sostenibilidad Marco de gobernanza	18 30
	2-24 Incorporación de compromisos políticos	Capítulo 2 Gobierno Corporativo	Marco de Gobernanza Gestión de riesgos	30 52
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Capítulo 5 Nuestra relación con el entorno	Gestión del impacto ambiental	80
	2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	Capítulo 2 Gobierno Corporativo	Compromiso con la ética e integridad	47
	2-27 Cumplimiento de leyes y regulaciones	Capítulo 6 Anexos y métricas	Cumplimiento legal y normativo	100
	2-28 Asociaciones de membresía	Capítulo 1 Perfil de la entidad	Alianzas y adhesiones	26
	2-29 Enfoque para la participación de las partes interesadas	Capítulo 1 Perfil de la entidad	Relación con grupos de interés	24
	2-30 Convenios de negociación colectiva	Capítulo 4 Personas	Cultura AFP PlanVital	73
Temas materiales				
GRI 3	3-1 Proceso para determinar temas materiales	Capítulo 1 Perfil de la entidad	Temas materiales	23
	3-2 Lista de temas materiales	Capítulo 1 Perfil de la entidad	Temas materiales	23
Contenidos temáticos				
Buen gobierno				
GRI 3-3	3-3 Gestión de temas materiales	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Marco de gobernanza	29
Cambios regulatorios				
GRI 3-3	3-3 Gestión de temas materiales	Capítulo 1 Perfil de la entidad Capítulo 3 Clientes	Marco regulatorio Nuestros clientes Estrategia digital orientada al servicio	16 60 62
Ciberseguridad y privacidad de datos				
GRI 3-3	3-3 Gestión de temas materiales	Capítulo 3 Clientes	Protección de datos y ciberseguridad	63
Cadena de suministro				
GRI 3-3	3-3 Gestión de temas materiales	Capítulo 5 Nuestra relación con el entorno	Relación con proveedores y subcontratistas	82
GRI 204-1	Porción de gasto en proveedores locales	Capítulo 6 Anexos y métricas	Temas relativos a la cadena de valor	82

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Condiciones de mercado laboral y contexto país				
GRI 3-3	3-3 Gestión de temas materiales	A través de una gobernanza robusta y una estrategia fiduciaria, nuestra gestión como Administradora y Empleador Responsable integra las condiciones del mercado laboral para velar por la sostenibilidad del sistema previsional y potenciar el desarrollo de nuestros colaboradores. Profundice en estos compromisos en el Capítulo 1: Perfil de la entidad (Visión estratégica y sostenibilidad); Capítulo 2: Gobierno Corporativo (Marco de gobernanza y Supervisión de aspectos relevantes para la Compañía), Capítulo 3: Clientes (Inversión Responsable) y Capítulo 4: Personas (Gestión de Talento y Desarrollo Profesional).		
GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Capítulo 1 Perfil de la entidad	Modelo de creación de valor	23
GRI 401-1	Contratación de nuevos empleados y rotación de personal	Capítulo 6 Anexos y métricas	Indicadores de la dotación	111
GRI 401-3	Permiso parenteral	Capítulo 6 Anexos y métricas	Indicadores de la dotación	116
404 -2	Programa para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Capítulo 4 Personas	Gestión del talento y desarrollo profesional	74
Cumplimiento normativo				
GRI 3-3	3-3 Gestión de temas materiales	Capítulo 6 Anexos y métricas	Otros temas sobre el gobierno corporativo	100
GRI 205-3	Indicidentes de corrupción confirmados	Capítulo 6 Anexos y métricas	Otros temas sobre el gobierno corporativo	100
GRI 206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Capítulo 6 Anexos y métricas	Otros temas sobre el gobierno corporativo	100
Cumplimiento normativo				
GRI 3-3	3-3 Gestión de temas materiales	Capítulo 6 Anexos y métricas	Otros temas sobre el gobierno corporativo	100
GRI 205-3	Indicidentes de corrupción confirmados	Capítulo 6 Anexos y métricas	Otros temas sobre el gobierno corporativo	100
GRI 206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Capítulo 6 Anexos y métricas	Otros temas sobre el gobierno corporativo	100
Diversidad e igualdad de oportunidades				
GRI 3-3	3-3 Gestión de temas materiales	Capítulo 4 Personas	Cultura AFP PlanVital	71
GRI 405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	Capítulo 6	Indicadores de la dotación	113
Economía plateada				
GRI 3-3	3-3 Gestión de temas materiales	Capítulo 1 Perfil de la entidad Capítulo 3 Clientes	Alianzas y adhesiones Nuestros clientes	27 58
Etica empresarial				
GRI 3-3	3-3 Gestión de temas materiales	Capítulo 2 Gobierno Corporativo	Compromiso con la ética e integridad	45
GRI 205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Capítulo 2 Gobierno Corporativo	Compromiso con la ética e integridad	46
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos	Capítulo 2 Gobierno Corporativo	Compromiso con la ética e integridad	47

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Excelencia en la relación con el cliente y calidad de servicio				
GRI 3-3	3-3 Gestión de temas materiales	Capítulo 3 Clientes	Nuestros clientes	55
Integración de la sostenibilidad en la estrategia				
GRI 3-3	3-3 Gestión de temas materiales	Capítulo 1 Perfil de la entidad	Visión estratégica y sostenibilidad	17
Inversión responsable				
GRI 3-3	3-3 Gestión de temas materiales	Capítulo 3 Clientes	Inversión responsable	65
Gestión de riesgos				
GRI 3-3	3-3 Gestión de temas materiales	Capítulo 2 Gobierno Corporativo	Gestión de riesgos	49
Gestión del talento y desarrollo profesional				
GRI 3-3	3-3 Gestión de temas materiales	Capítulo 4 Personas	Gestión del talento y desarrollo profesional	74
404 -3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Capítulo 6 Anexos y métricas	Indicadores de la dotación	111
Innovación y estranformación digital				
GRI 3-3	3-3 Gestión de temas materiales	Capítulo 3 Clientes	Estrategia digital orientada al servicio	61
Incorporación de la inteligencia artificial				
GRI 3-3	3-3 Gestión de temas materiales	Capítulo 1 Perfil de la entidad Capítulo 4 Personas	Visión estratégica y sostenibilidad Gestión del talento y desarrollo profesional	17 75
Salud y seguridad en el trabajo				
GRI 3-3	3-3 Gestión de temas materiales	Capítulo 4 Personas	Salud, seguridad y bienestar	76
GRI 403-1	Sistema de gestión de salud y la seguridada en el trabajo	Capítulo 4 Personas	Salud, seguridad y bienestar	76
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Capítulo 4 Personas	Salud, seguridad y bienestar	77
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Capítulo 4 Personas	Salud, seguridad y bienestar	77
GRI 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	Capítulo 4 Personas	Salud, seguridad y bienestar	76
GRI 403-9	Lesiones por accidentes laboral	Capítulo 6 Anexos y métricas	Indicadores de la dotación	117
GRI 403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	Capítulo 6 Anexos y métricas	Indicadores de la dotación	117
Resiliencia operacional				
GRI 3-3	3-3 Gestión de temas materiales	Capítulo 2 Gobierno corporativo	Funcionamiento del Directorio	36

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

Indicadores propios AFP PlanVital

Número	Descripción	Capítulo	Subcapítulo	Pg.
PV-1	Iniciativas a favor de personas trabajadoras	Capítulo 4 Personas	Cultura AFP PlanVital	72
PV-2	Estudio de Clima Laboral y Programa de Reconocimiento e iniciativas relacionadas	Capítulo 4 Personas	Cultura AFP PlanVital	70
PV-3	Programa de Diversidad, Equidad e Inclusión	Capítulo 4 Personas	Cultura AFP PlanVital	71
PV-4	Trabajadores ascendidos por concurso interno u otro mecanismo por cargo y sexo	Capítulo 4 Personas Capítulo 6 Anexos y métricas	Cultura AFP PlanVital	74 111
PV-5	Iniciativas a favor de personas clientas del último año	Capítulo 3 Clientes	Indicadores de la dotación	60
PV-6	Campañas de Marketing realizadas	Capítulo 3 Clientes	Nuestros clientes	56, 57
PV-7	Satisfacción de clientes	Capítulo 3 Clientes	Nuestros clientes	56
PV-8	Reclamos	Capítulo 3 Clientes	Nuestros clientes	56
PV-9	Omnicanalidad	Capítulo 3 Clientes	Servicio cercano y de calidad	55
PV-10	Iniciativas de transformación digital	Capítulo 3 Clientes	Nuestros clientes	62
PV-11	Iniciativas de excelencia operacional	Capítulo 3 Clientes	Nuestros clientes	62
PV-12	Iniciativas de eficiencia y automatización	Capítulo 3 Clientes	Nuestros clientes	62
PV-13	Actividades de gestión con proveedores	Capítulo 5 Nuestra relación con el entorno	Relación con proveedores y subcontratistas	82

Carta del Presidente

AFP PlanVital en una mirada

Perfil de la entidad

Gobierno corporativo

Clientes

Personas

Nuestra relación con el entorno

Anexos y métricas

Estados financieros

7. Estados Financieros

Estados Financieros de la Administradora de Fondo de Pensiones PlanVital S.A.

[CMF 11]

Estados Financieros de los Fondos de Pensiones

[SP 16]

Declaración de responsabilidad

[SP 2, 18]

La presente memoria, correspondiente al ejercicio anual 2025, fue aprobada en Sesión de Directorio, con fecha 09 de abril de 2026, por la unanimidad de los directores asistentes, quienes declararon bajo juramento que la información que en ella se contiene se ajusta a la verdad y firman a continuación.

APROBACION DE LA PRESENTE MEMORIA

La presente memoria correspondiente al ejercicio anual 2025, fue aprobada en sesión de directorio de A.F.P. PlanVital S.A. por la unanimidad de los directores asistentes, quienes declararon bajo juramento que la información que en ella se contiene se ajusta a la verdad y firman a continuación.

NOMBRE	CARGO	RUT	FIRMA
Mario Garcia Arias	Presidente	PAD004324	GARCIA ARIAS MARIO - 00389541J — Firmado digitalmente por GARCIA ARIAS MARIO - 00389541J Fecha: 2026.03.27 17:58:41 +01'00'
Oscar Spoerer Varela	Vicepresidente	7.267.801-K	Powered by ecert — Firma electrónica avanzada OSCAR ANDRES SPOERER VARELA 2026.03.30 12:43:42 -0300
Cristian Pizarro Goicoechea	Director	6.750.984-6	CRISTIAN PIZARRO G. 2026.03.30 11:14:08 -03'00'
Javier Marín Estévez	Director	PAU575536	Javier Marín — Digitally signed by Javier Marín Date: 2026.04.05 12:11:38 +02'00'
Simone Anconitano	Director	YC3301149	Simone Anconitano — Digitally signed by Simone Anconitano Date: 2026.04.08 16:27:09 +02'00'
Antonio Gomes da Silva	Director	CD522668	Assinado por: António Faustino Gomes da Silva Num. de Identificação: BI12103712 Data: 07-04-2026 08:18:42 +01:00 — CHAVE MÓVEL
Claudia Miraglia	Director	120251185	Claudia Miraglia — Firmado digitalmente por Claudia Miraglia Fecha: 2026.04.06 16:35:47 -05'00'
Jeffrey Gomez	Director	A8335056	JEFFREY EFRAIN GOMEZ BURBANO — Firmado digitalmente por JEFFREY EFRAIN GOMEZ BURBANO Fecha: 2026.03.30 09:56:37 -05'00'
José Joaquín Prat Errázuriz	Gerente General	14.120.256-1	Jose Joaquin Prat Errazuriz — Firmado digitalmente por Jose Joaquin Prat Errazuriz Fecha: 2026.03.27 13:25:58 -03'00'

GENERALI | AFP PlanVital