AFP
PlanVital
Una compañía GENERALI



MEMORIA INTEGRADA AFP PLANVITAL 2024

Memoria
Integrada
AFP PlanVital
2024

ÍNDICE

Carta del Presidente de AFP PlanVital 3

AFP PlanVital en una mirada 5

Nuestra Identidad 7

- Somos AFP PlanVital 8
- Nuestra Historia 9
- Socios de por Vida 10
- Visión, Misión, Valores 11
- Ser Sostenibles 12
- Visión Estratégica 13
- Contribución a ODS 15
- Cómo Creamos Valor 16
- Alianzas y Adhesiones 19

01
GOBERNANZA 20

Marco Regulatorio y Legislativo 21

- Sistema de Pensiones en Chile 21
- Leyes y Normativas 22

Desempeño Económico y Financiero 23

- Principales Indicadores 23

Gobierno Corporativo 24

- Directorio 24
- Estructura Organizacional 34
- Ética y Cumplimento 37
- Gestión de Riesgos 40

Información Corporativa 42

- Nuestros Accionistas 42
- Identificación de la Sociedad, Propiedad y Forma Jurídica 42
- Estructura de Propiedad 42
- Acciones y sus Características 43
- Propiedad y Control de la Sociedad 43
- Política de Dividendos y Utilidad Distribuible 43
- Información sobre Sociedades Relacionadas e Inversiones en otras Sociedades 45
- Actividades y Negocios de la Administradora 46
- Marcas y Patentes 46

02
CLIENTES 47

Inversión Responsable 48

- Gobernanza ASG 49
- Factores ASG 49
- Portafolio de Activos que incluyen Factores ASG 50

Clientes 52

- Servicio Cercano 53
- Asesoría Integral 56
- Rentabilidad Sostenible 58
- Educación Previsional 59

Transformación Digital 61

- Implementación Normativa 62
- Programa de Digitalización 62
- Eficiencia y Automatización 62
- Excelencia Operacional 62
- Ciberseguridad 63

03
PERSONAS 64

- Nuestro Equipo 65
- Clima Laboral 67
- Diversidad, Equidad e Inclusión 68
- Relaciones de Confianza 69
- Desarrollo Organizacional 70
- Salud y Seguridad Ocupacional 72

04
ENTORNO 73

- Voluntariado Corporativo 74
- Compromiso con el Deporte 76
- Gestión Ambiental 77
- Gestión de Proveedores 79
- Grupos de Interés 81

Estados Financieros 82

Tabla de Contenidos y Metodología 87

Carta del Presidente



Sr. Mario García
Presidente de AFP PlanVital

Estimados accionistas,

Me complace presentarles la Memoria Integrada Anual de AFP PlanVital, que resume los resultados de nuestro trabajo y gestión durante 2024.

> **Durante este año continuamos creando y fortaleciendo relaciones de confianza con nuestros afiliados y pensionados, con la aspiración de ser socios de por vida, a través de un servicio caracterizado por la excelencia, calidad y toque humano.**

Continuamos mejorando la eficiencia operativa y la calidad del servicio, mediante automatizaciones y tecnologías avanzadas como inteligencia artificial y plataformas digitales, que simplifican los trámites para nuestros clientes, les ahorran tiempo y personalizan su experiencia en el uso de nuestros servicios. Dentro de estas implementaciones, destacamos la puesta en marcha de un sistema de videollamadas de asistencia a nuestros clientes, con un ejecutivo en línea, con el cual es posible resolver dudas, realizar trámites y recibir asesoría y apoyo personalizado, en cada etapa de su vida y para los distintos trámites previsionales.

A su vez, a través de nuestras diversas plataformas, hemos continuado con nuestro plan de educación previsional, manteniendo una comunicación fluida, clara y simple con nuestros afiliados y pensionados, para satisfacer cada una de sus necesidades y requerimientos. Mantenemos un fuerte compromiso con nuestros más de 278 mil pensionados, buscando un contacto regular con ellos, a través de canales físicos y digitales, poniendo especial atención en simplificar su experiencia y maximizar su pensión.

Este compromiso con nuestros pensionados y, en general, con las personas mayores, son parte importante de nuestra misión y por ello, en 2024 obtuvimos la certificación “Sello Mayor”, que reúne y reconoce a las organizaciones que generan estrategias eficaces para responder a las necesidades de sus colaboradores y clientes mayores. Esto nos ha permitido comprender mejor los desafíos de una sociedad que envejece, identificar oportunidades de desarrollo, innovar y potenciar nuestra cultura hacia una organización más diversa y amigable con las personas mayores.

Por otro lado, entendemos que nuestra mayor riqueza son nuestros propios colaboradores y que, sin ellos, nuestro trabajo sería imposible. Así, y fruto de nuestras distintas acciones destinadas a mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores es que, por tercer año consecutivo, renovamos nuestro compromiso en gestión de personas con el sello “Top Employer” para 2025, destacando nuestras políticas de bienestar y desarrollo profesional dentro de la Compañía. AFP PlanVital es la única compañía en el sistema previsional que ha recibido esta certificación, consolidando así nuestro esfuerzo por crear un ambiente laboral colaborativo y que potencia las relaciones de confianza y empoderamiento de nuestros equipos. Destacamos por un modelo de trabajo SmartWorking, una forma de trabajar basada en la flexibilidad y autonomía, que permite a nuestros colaboradores elegir el lugar, el horario y las herramientas que mejor se adapten a su rendimiento y objetivos.

> **Además, por segundo año consecutivo, obtuvimos el reconocimiento por compromiso a la Integridad otorgado por la Fundación Generación Empresarial, evidenciando un aumento en los indicadores del Barómetro de Valores e Integridad Organizacional de la misma Fundación, lo que refleja el fortalecimiento sostenido de nuestra cultura ética, y del conocimiento y uso de herramientas de prevención y gestión de conflictos éticos.**

Otro compromiso de nuestra Compañía es avanzar hacia un desarrollo sostenible, por lo que la definición e implementación de políticas e iniciativas basadas en criterios ambientales, sociales y de gobernanza son fundamentales. Una de las manifestaciones de este compromiso, es la gestión de un proceso de inversión responsable de los ahorros de nuestros afiliados, en el cual continuamos adoptando criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en nuestras decisiones de inversión, asegurando que nuestros fondos no solo generen rendimientos financieros que permitan aumentar la futura pensión de nuestros afiliados, sino que también incorporen factores adicionales de sostenibilidad. En 2023, iniciamos la implementación de nuestro Plan ASG, con una duración hasta 2027. De esta forma, en 2024 finalizamos la primera fase del plan, que incluyó la identificación, priorización y análisis comparativo de nuestros activos; permitiendo contar con un 100% de evaluación de factores ASG en activos de renta variable y de renta fija del universo que definimos que puede ser abordado con estos factores.

Nos llena de orgullo compartir que, al cierre de 2024, finalizamos en el segundo lugar en rentabilidad real para los fondos D y E, en tercer lugar en los fondos B y C y cuarto lugar en el fondo A, reflejando nuestra capacidad para ofrecer un rendimiento sólido y confiable año a año. Particularmente, la rentabilidad real del año

2024 en el fondo A fue de 8.98%; en el fondo B de 7.57%; en el fondo C de 3.53%; en el fondo D de 0.55%; y en el fondo E de 0.60%.

Con esto se consolida el rendimiento de largo plazo, en donde finalizamos en el primer lugar en rentabilidad real promedio a tres años para los fondos B, C, D y E y en segundo lugar en el fondo A.

En lo que se refiere a nuestro compromiso social, más allá de la importante labor que significa trabajar por las pensiones de nuestros clientes, continuamos con el segundo año de nuestro programa de voluntariado corporativo, The Human Safety Net, que es una red de apoyo internacional a personas vulnerables, vinculada al Grupo Generali y del cual somos parte. Trabajamos durante todo el año junto a la Fundación Scalabrini, en el apoyo a mujeres migrantes, ofreciendo apoyo estratégico y oportunidades de crecimiento, a través de talleres y mentorías realizados por colaboradores voluntarios de la Compañía y mediante la entrega de un capital semilla, potenciando, de esta manera, sus emprendimientos para el éxito a largo plazo.

Durante 2024 se introdujeron importantes cambios legales y normativos que impactan nuestro quehacer, donde destacan la nueva ley de protección de datos personales; la implementación de la ley de delitos económicos y la ley marco de ciberseguridad, respecto de todas ellas ya teníamos ciertos avances gracias a nuestras robustas políticas internas, pero que sin duda significarán desafíos relevantes de implementación hacia el futuro.

Con todo, el mayor desafío de implementación vendrá de la recientemente aprobada reforma al sistema previsional, publicada en el Diario Oficial el pasado 26 de marzo de 2025, que incluye cambios importantes en los beneficios de los usuarios del sistema, como un aumento de la Pensión Garantizada Universal (PGU), aumento de la cotización obligatoria, la creación del Seguro Social Previsional y la compensación a mujeres por expectativa de vida, entre otros.

Por intermedio de nuestra Asociación Gremial, y durante las distintas etapas del proceso legislativo, intentamos aportar con nuestra experiencia de más de 40 años en la gestión de ahorros previsionales, con la finalidad de contribuir a la discusión incorporando algunos elementos centrales, tales como la necesidad de incrementar el ahorro individual de los trabajadores para llevarlo a los niveles de los países miembros de la OCDE; la importancia de fortalecer el mercado del trabajo y la calidad del empleo; la necesidad de revisar la edad de jubilación atendido el importante incremento de las expectativas de vida de las personas; la importancia de seguir incrementando la solidaridad del sistema mediante el fortalecimiento de la Pensión Garantizada Universal, como algunos de los elementos propuestos.

Mirando hacia adelante y tras la aprobación de la reforma previsional, en AFP PlanVital estamos firmemente comprometidos a trabajar con toda la dedicación y esfuerzo que nos caracteriza para implementar la nueva ley de manera efectiva. Si bien, muchas de nuestras recomendaciones técnicas no fueron recogidas en el texto aprobado, creemos firmemente que tenemos una oportunidad importante para seguir diferenciándonos positivamente y destacando como una AFP líder en el mercado, con amplia trayectoria y con el respaldo del Grupo Generali. Sin embargo, aún hay importantes temáticas pendientes de ser reguladas, tales como los nuevos fondos generacionales y el nuevo sistema centralizado de cobranza previsional, entre otros, y esperamos que éstos se aborden con un enfoque técnico riguroso. Es fundamental que la nueva normativa que debe dictarse, se centre en aspectos técnicos y se enmarque en el mandato legal, ya que ello será la clave para el adecuado funcionamiento de la reforma y para eso hemos ofrecido nuestra colaboración a la Superintendencia de Pensiones.

Enfrentaremos este desafío con determinación. Nos hemos preparado durante meses y hemos realizado ajustes estratégicos para avanzar con confianza y continuar consolidando nuestra posición.

No puedo dejar de agradecer a cada uno de nuestros afiliados y pensionados por la confianza que han depositado en nosotros, porque su apoyo y preferencia es lo que nos impulsa a seguir mejorando cada día, a través de un servicio de excelencia y con toque humano. Y por lo mismo, invito a cada uno de ellos a seguir confiando siempre en nosotros.

Agradezco también a nuestros accionistas por su continuo respaldo y confianza, y también a cada uno de los directores y miembros de la administración, porque su liderazgo y apoyo son fundamentales para nuestro éxito.

> **Por último, mi agradecimiento de manera especial a todos los colaboradores de AFP PlanVital. Su compromiso, dedicación, esfuerzo, excelencia y espíritu de equipo, sin duda son el corazón de nuestra organización. Juntos hemos logrado grandes cosas, y estoy convencido de que ante los nuevos desafíos que hoy vivimos, seguiremos alcanzando nuevos y mayores éxitos, siempre por y para nuestros afiliados y pensionados.**

Sr. Mario García
Presidente de AFP PlanVital

AFP PlanVital en una mirada

No. 1 en rentabilidad a tres años de los fondos B, C, D y E.[1]

Comisión más baja del mercado en Cuenta 2 (0,16%).[2]

Única AFP que no cobra comisiones a pensionados.

100% de inclusión de factores ASG en activos de renta variable y de renta fija.

[1] Fuente: Superintendencia de Pensiones. Promedio anual de la rentabilidad real de los Fondos de Pensiones correspondiente a enero 2022 a diciembre 2024. Primer lugar: Fondo B: -1,08%, Fondo C: 0,75%, Fondo D: 0,62% y Fondo E: 2,37%. Segundo lugar: Fondo A: -2,44%. 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

[2] Comisión Cuenta 2: AFP PlanVital 0,16%, AFP Capital 0,89%, AFP Cuprum 0,95%, AFP Habitat 0,95%, AFP Modelo 0,60%, AFP Provida 0,30% y AFP UNO 0,60%. 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

CLIENTES

1.607.685
afiliados a diciembre de 2024

278.747
pensionados

13,48%
participación de mercado (por cantidad de afiliados) a diciembre de 2024.

+33.000.000
transacciones en canales digitales

135.695
seguidores en RRSS*

*Seguidores en las siguientes redes sociales: Facebook, Instagram, X, LinkedIn y YouTube.

COLABORADORES

62%
participación femenina

6%
personas mayores (más de 60 años)

90%
colaboradores con contrato indefinido

6%
colaboradores extranjeros

71%
colaboradores en modalidad híbrida

68.245
horas de capacitación

$183.514.172
invertidos en capacitación en 2024

95%
de compromiso de colaboradores

PROVEEDORES

24 días
tiempo promedio de pago a proveedores

RESULTADOS

CLP **10.753.290**
millones de fondos administrados (AuM) al cierre de diciembre de 2024

CLP **127.893** millones
Ingresos Operacionales = Ingresos Ordinarios + Rentabilidad del Encaje

CLP **53.179** millones
utilidades

Nuestra Identidad

AFP PlanVital inició sus operaciones el **17 de agosto de 1981**, bajo el nombre de AFP Magíster S.A. Producto de diversas fusiones ocurridas en nuestros 44 años de historia, somos la continuadora legal de un conjunto de sociedades[3].

Formamos parte del sector de las Administradoras de Fondos de Pensiones, regulado por el Decreto Ley Nº 3.500 de 1980 y supervisado por la Superintendencia de Pensiones que depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

[3] 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.

NUESTRO OBJETIVO

Administrar los Fondos de Pensiones de nuestros afiliados y pensionados, y otorgar los beneficios y prestaciones establecidas por el D.L. N° 3.500 y sus modificaciones posteriores.

Realizar actividades complementarias a nuestro giro, de acuerdo con lo autorizado por la ley, como constituir sociedades anónimas filiales en los términos del artículo 23 del D.L. Nº 3.500 e invertir en sociedades anónimas constituidas como empresas de depósito de valores, a que se refiere la Ley Nº 18.876.

GRUPO GENERALI

Somos una compañía del Grupo Generali, uno de los mayores conglomerados del mundo en seguros y gestión de activos, con una trayectoria de casi 200 años, que se caracteriza por su posición de liderazgo en más de 50 países dentro de Europa, Asia y América Latina.

Más de **80.000** colaboradores

Más de **71 millones** de clientes

95.200 millones de euros de ingresos totales por primas en 2024

Más información en
www.generali.com

Los clientes son el corazón de su negocio, y como tal, su principal objetivo es ofrecerles soluciones simples, innovadoras y con toque humano, para ser sus Socios de por Vida.

Nuestra Historia

1981

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

1993 1996

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

2003

Grupo Generali entra en la propiedad de AFP PlanVital

2004

La última fusión de la AFP se llevó a cabo entre AFP Magíster y AFP PlanVital. En esta fusión, Magíster absorbió a PlanVital, tomando el nombre de esta última.

2010

Implementación del Modelo de Prevención de Delitos.

2014 2018

Adjudicación de 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.

Medición de satisfacción de clientes con indicador Net Promoter Score (NPS).

2020

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

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

2021

Elaboración de la primera Memoria Integrada.

2023

Primera certificación como empresa Top Employer.

2024

Adherimos a Sello Mayor y reafirmamos nuestra certificación Top Employer.

Socios de por Vida

En AFP PlanVital trabajamos para ser **Socios de Por Vida** de nuestros 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 la administración de sus ahorros previsionales en la Compañía.

Nuestros comportamientos hacia afiliados y pensionados, y también hacia colaboradores, se define por estos cuatro atributos:

- **Toque Humano**
- **Responsabilidad**
- **Innovación**
- **Simplificación**

Nuestro plan estratégico se basa en dos pilares fundamentales: **El Cliente en el Centro y Transformación Digital.** La sostenibilidad impregna cada aspecto de nuestra estrategia, consolidando nuestro compromiso con la inversión responsable y los Objetivos de Desarrollo Sostenible a los que adherimos.

Para guiar la estrategia, proyectamos horizontes de tiempo[4] de mediano y largo plazo, pues consideramos que son los adecuados para alcanzar nuestros objetivos.

¿CUÁLES SON NUESTROS COMPROMISOS COMO SOCIOS DE POR VIDA?

Nuestros Clientes en el Centro
Atender de forma personalizada a nuestros afiliados y pensionados para que vivan una experiencia de calidad e inmejorable junto a nosotros, para acompañarlos en cada una de sus etapas de vida laboral.

Transformación Digital
Desarrollar herramientas que nos permitan conocer mejor a nuestros clientes, para así conectar mejor con ellos y gestionar sus necesidades, entregándoles un servicio de calidad y eficiente, a través de nuevas tecnologías y automatizaciones que agilizan y entregan 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 nuestro entorno.

[4] La Sociedad considera como corto plazo al periodo de un año, mediano plazo un periodo de cinco años y largo plazo un periodo de 10 años y más.



Impulsados por un propósito

Permitir que las personas formen un futuro más seguro y sostenible, cuidando sus vidas y sueños.

Socios de por Vida

Evolución de nuestro modelo de relación con el cliente en función del asesoramiento personalizado y la interacción digital.

Preparados para el futuro

Continuar construyendo modelos comerciales preparados para el futuro, aumentando la eficiencia y la productividad del capital mientras invertimos en habilidades digitales para nuestros colegas.

Nuestros Valores

VISIÓN

¿Qué hacemos?
Trabajamos día a día con excelencia para el mejor futuro de nuestros afiliados.

MISIÓN

¿Hacia dónde vamos?
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.

VALORES

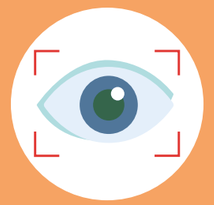
¿Cuáles son nuestros valores?



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.



BE OPEN
(Ser Abiertos)
Somos curiosos y accesibles, mantenemos una mentalidad abierta para contemplar las situaciones desde diferentes perspectivas.



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.

Ser Sostenibles, es Vital

La sostenibilidad es el origen de nuestra estrategia corporativa y se posiciona al interior de la Compañía como un elemento de cambio y transformación para abordar la manera en que las decisiones serán tomadas. El compromiso de nuestra Compañía es avanzar hacia un desarrollo sostenible, por lo que la definición e implementación de políticas e iniciativas de sostenibilidad son fundamentales.

Entendemos la sostenibilidad como un desafío de largo plazo para cumplir nuestra ambición de ser un buen un empleador, inversor y ciudadano responsable, junto con crear valor para nuestros grupos de interés.

En AFP PlanVital, creemos que la sostenibilidad no es solo un objetivo, sino una responsabilidad compartida. Por eso, hemos definido cuatro roles claves que nos guían hacia un futuro más responsable:

EMPLEADOR RESPONSABLE

Nos destacamos por ser un “Empleador Responsable”, construyendo un ambiente laboral diverso, equitativo e inclusivo.

INVERSOR RESPONSABLE

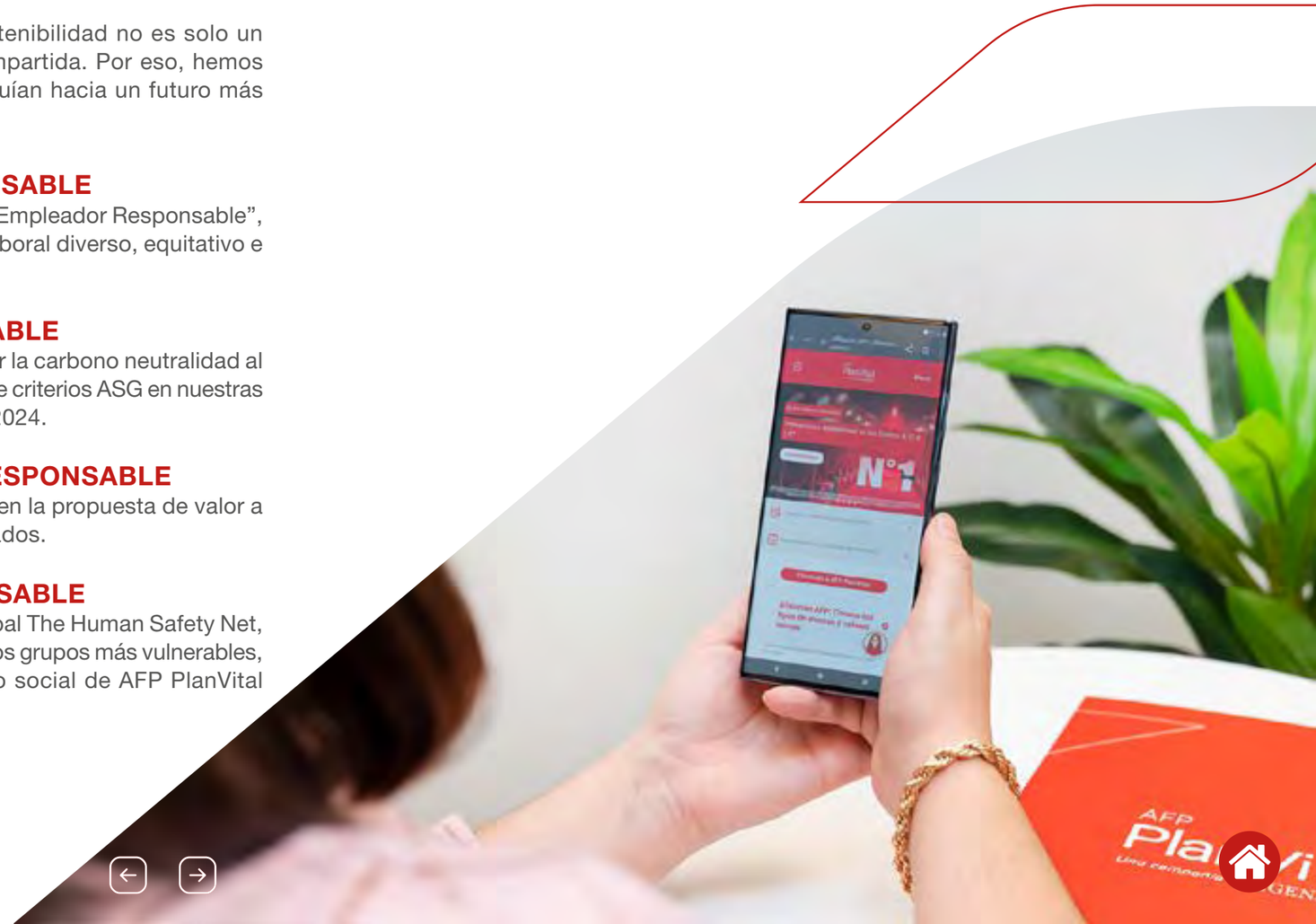
Tenemos como meta alcanzar la carbono neutralidad al 2050 e integramos plenamente criterios ASG en nuestras actividades de inversión en 2024.

ADMINISTRADORA RESPONSABLE

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

CIUDADANO RESPONSABLE

Dimos inicio al programa global The Human Safety Net, con el propósito de apoyar a los grupos más vulnerables, fortaleciendo el compromiso social de AFP PlanVital con la Comunidad.



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

NUESTRA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

Pilares

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.

MEDIO AMBIENTE

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.

En AFP PlanVital contamos con el **Comité de Sostenibilidad, Seguridad y Riesgo,** que tiene la responsabilidad de gestionar los procesos de sostenibilidad en la Compañía.

Nuestro Compromiso con la Sostenibilidad

POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD

Aprobada en 2023, nuestra Política de Sostenibilidad se basa en los lineamientos del Grupo Generali e incorpora compromisos voluntarios clave, como:

- Pacto Global (2007)
- Principios de Inversión Responsable (2011)
- Principios para la Sostenibilidad de los Seguros (2014)
- Acuerdo de París (2015)

Esta política define los criterios para la toma de decisiones dentro de la Compañía, apoyándose en el Marco de Sostenibilidad del Grupo, que guía nuestra estrategia y acciones.

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 nuestras elecciones estratégicas y su ejecución:

- **Valor con Impacto Triple:** basamos nuestras acciones en el principio de Personas, Planeta y Beneficio, asegurando un crecimiento financiero sostenible mientras cuidamos de nuestras partes interesadas y del medio ambiente.
- **Visión a Largo Plazo:** creemos en crear valor hoy sin comprometer el futuro.
- **Reputación Sólida:** nuestra credibilidad es clave y se basa en la confianza y expectativas de nuestros stakeholders.

Transparencia y Mejora Continua

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

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

La Sostenibilidad no es solo un objetivo, es el **origen de todo lo que hacemos** y de nuestra forma de hacer negocios.



Contribución a los ODS

Estamos comprometidos con un **futuro más sostenible**, por eso, trabajamos en alinear nuestro trabajo y estrategia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).



- Educación previsional: Saber es Vital y Hablemos en Confianza.
- Programa de Capacitación y Desarrollo.



- Política y Programa de Diversidad, Equidad e Inclusión.
- Programa Equal Pay Gap.



- The Human Safety Net.
- Inversión Responsable de los Fondos de Inversiones.
- Programa de Diversidad, Equidad e Inclusión.
- Política de Compensaciones.
- Programa de Capacitación y Desarrollo.
- Gestión de Clima Laboral.
- Gestión de Desempeño.



- Código de Conducta.
- Modelo de Prevención de Delitos.
- Gestión de Riesgos.
- Inversión Responsable de los Fondos de Inversiones.



Creando Valor para ser Socios de por Vida

En AFP PlanVital somos una empresa socialmente responsable, con nuestros afiliados, pensionados y colaboradores.

Nos destacamos como una gran empresa para trabajar y crecer profesionalmente.

Por tercer año consecutivo, en 2024 logramos renovar nuestro compromiso para 2025 en materia de gestión de personas a través del sello Top Employer, el cual valora aspectos claves como las políticas de bienestar, el desarrollo profesional y el impulso de entornos laborales positivos.

AFP PlanVital es la única Compañía en el sistema que ha recibido esta certificación, lo que consolida un trabajo que se ha realizado durante varios años, con el principal objetivo de crear un buen ambiente laboral junto a nuestros colaboradores, potenciando relaciones de confianza, que nos han permitido continuar mejorando para ser un lugar de trabajo con un entorno flexible y de colaboración, que asegura oportunidades y crecimiento para nuestros colaboradores.

¿QUÉ NOS DISTINGUE?

Nuestra Compañía destaca por su modelo de SmartWorking, que permite a los equipos trabajar con flexibilidad, generando mayores relaciones de confianza y permitiéndoles un justo equilibrio entre su vida personal y profesional.

Top Employers Institute es la autoridad global en el **reconocimiento de la excelencia al entorno profesional** que las organizaciones proporcionan a sus colaboradores y ha certificado a 2.100 compañías en todo el mundo por sus buenas prácticas laborales.



RECONOCIDOS POR EL COMPROMISO CON LA INTEGRIDAD

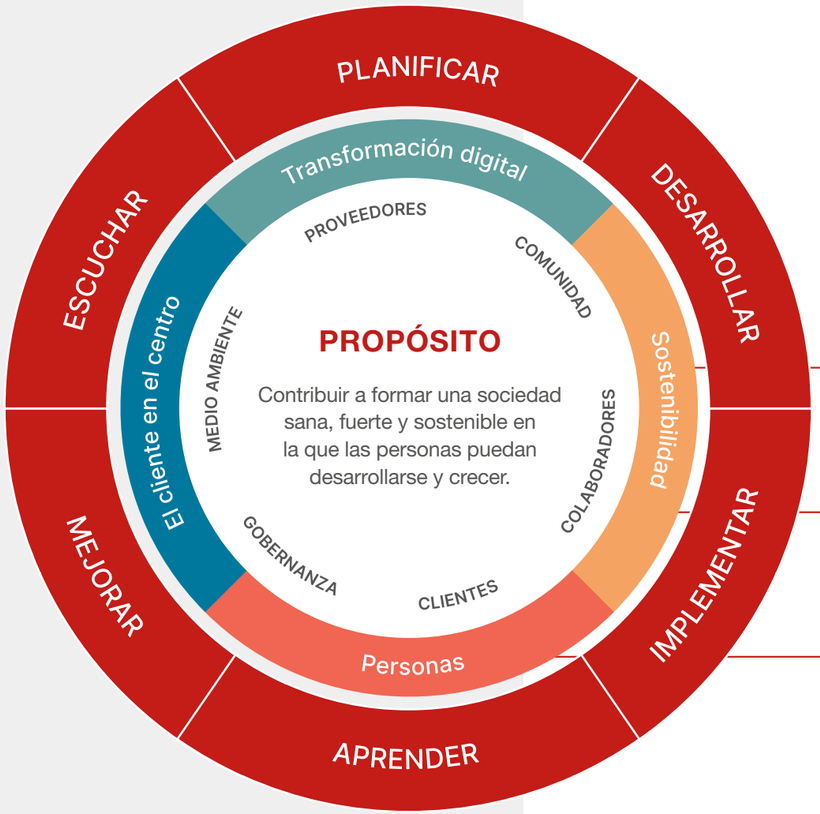
En 2024, participamos por segundo año consecutivo en el **Reconocimiento al Compromiso con la Integridad de la Fundación Generación Empresarial (FGE)**, con el fin de reflejar nuestro continuo compromiso con la transparencia, mejora continua y cumplimiento.

En esta oportunidad, mejoramos nuestros indicadores, alcanzando un 94% en el Barómetro de Valores e Integridad Organizacional, demostrando el fortalecimiento sostenido de nuestra cultura ética y del conocimiento y uso de herramientas de prevención y gestión de conflictos éticos en la Compañía.

Esta certificación reconoce el trabajo que hemos realizado a través de la implementación de buenas prácticas, políticas preventivas, nuestro canal de denuncias y protocolos éticos, los que han impactado de forma positiva a todos nuestros colaboradores.

De esta forma, hemos estado trabajando con una visión de largo plazo en la construcción de una cultura de integridad que inspire confianza, tanto dentro como fuera de AFP PlanVital.

Modelo de Creación de Valor



CONTEXTO EXTERNO

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

CAPITALES

Capital Humano
Capital Financiero
Capital Físico y Tecnológico
Capital Intelectual

ESTRATEGIA

IMPACTOS

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

Impactos Indirectos
- Bienestar y Calidad de Vida.

En AFP PlanVital vivimos nuestro papel de empresa socialmente responsable, creando un valor duradero para nuestros grupos de interés, basados en nuestra misión que es: “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”.

Estamos comprometidos con las personas mayores



Desde 2024 contamos con el **reconocimiento SelloMayor**, que destaca nuestro compromiso de fortalecer nuestro trabajo hacia las personas mayores, a quienes cada día les entregamos un servicio de calidad y empático, generando relaciones de escucha y confianza.

SelloMayor reúne y reconoce a diversas organizaciones 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 mismos públicos.

¿CÓMO NOS DESTACAMOS EN AFP PLANVITAL?

Una de nuestras principales fortalezas es que somos la única AFP que no cobra comisión a sus pensionados, y a su vez, tenemos un fuerte compromiso por la accesibilidad y entrega de información oportuna hacia nuestras personas mayores, entregando una gran oferta omnicanal que incluye atención presencial, digital y remota, a través de Videollamada, WhatsApp, Call Center y un sitio web accesible, brindando libertad a nuestros clientes para elegir el canal que mejor se adapte a sus necesidades.

Por otro lado, un 6% de nuestros colaboradores son personas mayores, quienes valoran un entorno inclusivo.

¿POR QUÉ DECIDIMOS INTEGRARNOS A SELLOMAYOR?

- Nos ayuda a **potenciar nuestras acciones hacia nuestras personas mayores** y comprender de mejor forma los desafíos en una sociedad que envejece.
- Nos permite identificar las **oportunidades de negocio y desarrollo** que implica la economía plateada, vinculada a personas mayores.
- Nos impulsa a **innovar en el desarrollo** de productos, servicios, canales y oportunidades laborales para personas mayores.
- Nos permite **transformar la cultura interna** avanzando hacia una organización más diversa, equitativa, inclusiva y más amigable con las personas mayores.
- Nos da la oportunidad de posicionar a la Compañía, asumiendo **desafíos y oportunidades** que implican el envejecimiento poblacional de clientes y colaboradores.
- Nos da la posibilidad de 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 nuestros mismos objetivos.



Alianzas y Adhesiones

ORGANIZACIONES EN LAS QUE PARTICIPAMOS Y PRINCIPIOS A LOS QUE ADHERIMOS

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. Fue lanzado en 2006 y se basa en seis principios que guían a los inversores en la incorporación de estos factores en su estrategia de inversión.

Iniciativa Climática de Inversionistas Latam (ICIL): fue creada por un grupo de organizaciones y fondos de inversión interesados en promover la inversión sostenible en la región. Entre los principales impulsores se encuentran Principles for Responsible Investment (PRI), que busca movilizar a los inversionistas de la región para integrar los riesgos y oportunidades climáticas en sus decisiones de inversión. Su objetivo es promover la transición hacia una economía baja en carbono y fomentar la inversión responsable. Las acciones clave incluyen integrar riesgos climáticos, promover la divulgación de información climática, colaborar con gobiernos y otras partes interesadas, y fortalecer la resiliencia frente al cambio climático. ICIL apoya el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en América Latina, promoviendo inversiones sostenibles y transparentes.

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).

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 así mejorar la vida de las personas y el planeta al año 2030.

Acción Empresas: organización sin fines de lucro, que agrupa a más de 130 empresas con el objetivo de alinear sus negocios de manera sostenible y competitiva. En Chile, representa al World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). En 2024, adherimos a los cinco criterios clave de sostenibilidad que promueve esta asociación: Carbono Neutralidad; Inclusión y Diversidad; Transparencia y Reportabilidad; Derechos Humanos y Debida Diligencia y Biodiversidad y Naturaleza.

Alianzas estratégicas

Con el propósito de gestionar iniciativas para potenciar el desarrollo económico y social del país en forma conjunta, participamos y mantenemos relaciones con:

Asociación de AFP de Chile

CAMIT (Cámara de Comercio Italiana en Chile)

AMCHAM (Cámara Chilena Norteamericana de Comercio)

A través del Grupo Generali adherimos a:

Dow Jones Sustainability Index (DJSI)

Pacto Global

GOBERNANZA



01

1. GOBERNANZA

1.1 Marco Regulatorio y Legislativo

En 1924, durante el gobierno de Arturo Alessandri Palma, Chile fue el primer país de América Latina que estableció una Política Pública de Previsión Social bajo la modalidad de reparto.

El Sistema de Reparto fue administrado a través de las cajas previsionales, que establecieron de forma autónoma condiciones de afiliación y cobertura. Bajo este esquema, los recursos aportados por los trabajadores activos iban a un fondo común con el cual se financiaban las diferentes prestaciones de los trabajadores pasivos y/o sus beneficiarios. Su financiamiento consideró aportes del empleador, recursos estatales y un porcentaje del sueldo de los trabajadores.

Este sistema funcionó hasta 1980, cuando se dictó el Decreto Ley Nº 3.500, que instaura el Sistema de Capitalización Individual, mecanismo de financiamiento de carácter personal que gestiona los ahorros acumulados por los trabajadores durante su vida laboral, con el fin de financiar su pensión. De esta forma, la administración de los fondos quedó en manos de empresas privadas, constituidas como sociedades anónimas: las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

Actualmente, el principal objetivo de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) es hacer un manejo eficiente de estos ahorros, acompañar a las personas en la construcción de mejores pensiones y asesorarlas para que tomen decisiones informadas en cuanto a sus ahorros previsionales.

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.

De acuerdo con el artículo 23 del DL N°3.500 de 1980, las AFP tienen un giro social único correspondiente a administrar fondos de pensiones y otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece la ley.

No obstante, las AFP con un patrimonio igual o superior a UF 20.000 pueden, adicionalmente, entregar servicios a otras administradoras. Asimismo, las AFP pueden constituir, en el país, sociedades anónimas filiales que complementen su giro, destinadas a prestar servicios a personas naturales o jurídicas que operen en el extranjero, o a invertir en AFP o en sociedades cuyo giro esté relacionado con materias previsionales, constituidas en otros países. También pueden invertir en sociedades anónimas, constituidas como empresas de depósito de valores.

En conformidad a la Ley N°19.641, del 28 de octubre de 1999, las AFP pueden constituir sociedades anónimas de duración indefinida cuyo objeto exclusivo será la administración de carteras de recursos previsionales y están facultadas para encargarles esa función. Estas sociedades también pueden ser constituidas por bancos o instituciones financieras.

PILARES QUE CONFORMAN EL SISTEMA DE PENSIONES EN CHILE

Pilar Contributivo Obligatorio

Se basa en la **capitalización individual** y es financiado a través del ahorro individual de cada trabajador.

La afiliación a una AFP y la cotización son obligatorias para los trabajadores dependientes e independientes a honorarios (desde 2018).

Con los fondos de este pilar se financian las pensiones por vejez, invalidez y sobrevivencia.

Pilar Contributivo Voluntario

Son cuentas de **ahorro personales no obligatorias** que permiten a los afiliados al sistema de pensiones, complementar sus fondos previsionales para mejorar el monto de sus pensiones o adelantar la pensión de vejez. Se incluyen el Ahorro Previsional Voluntario (APV), Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC) y Depósito Convenido (DC).



Pensión Garantizada Universal (PGU)

Es un **beneficio no contributivo del Estado** que reemplaza a los beneficios de vejez del Pilar Solidario, cuyo pago mensual está a cargo del Instituto de Previsión Social (IPS) y que comenzó a regir en agosto de 2022.

1.1.2
Cambios en la Legislación Actual

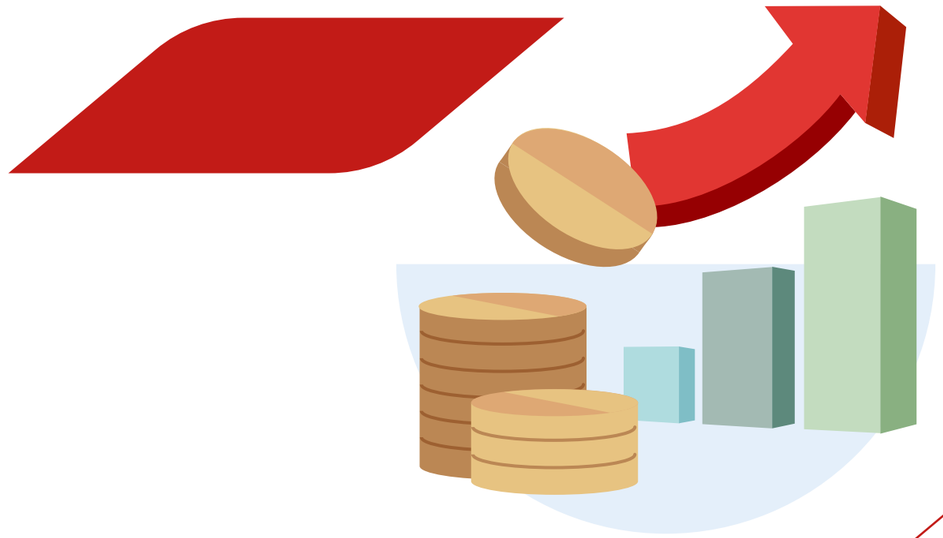
1. Con fecha 21 de diciembre de 2023, el poder Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados indicaciones al proyecto de ley que crea un nuevo Sistema Mixto de Pensiones y un Seguro Social en el pilar contributivo, mejora la Pensión Garantizada Universal y establece beneficios y modificaciones regulatorias, boletín N° 15480-13 N° 276/361. Con fecha 29 de enero de 2025, la Cámara de Diputados aprobó el proyecto de ley que establece una reforma previsional. El título del proyecto de reforma es “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”.

2. El 8 de abril de 2024 se publicó en el Diario Oficial la “Ley Marco de Ciberseguridad e Infraestructura Crítica de la Información”, la cual crea una nueva normativa que regula la forma en que instituciones privadas y públicas deben abordar los desafíos de ciberseguridad, especialmente en lo que dice relación con la prevención y resolución de delitos informáticos e incidentes de ciberseguridad.

3. El 13 de diciembre de 2024 se publicó en el Diario Oficial la “Ley de Protección de Datos Personales”, que regula la protección y el tratamiento de los datos personales y crea la Agencia de Protección de Datos. Esta ley entrará en vigencia dos años después de su publicación. Este cambio legal busca fortalecer la protección de datos personales en el país y con ello, ajustarse a los estándares internacionales en materia de privacidad, según el Reglamento Europeo de Protección de Datos Personales.



1.2 Desempeño Económico y Financiero



Presentamos un resumen del periodo de los principales indicadores económicos-financieros. Para más información, nuestros Estados Financieros **se encuentran disponibles en la página 83** de esta Memoria.

Este resultado se explica principalmente por los mayores ingresos generados en la recaudación del cobro de comisiones, producto del alza de cotizaciones de trabajadores activos afiliados a AFP PlanVital, además del alza en la rentabilidad del Encaje que impacta positivamente el resultado de la Compañía.

Los ingresos operacionales alcanzaron un total de 127.893 millones de pesos, cifra superior respecto de los ingresos de 2023. En tanto, los gastos operacionales ascendieron a 109.167 millones de pesos, que representan un aumento del 34,05% en relación con los registrados el año anterior, producto de nuevas inversiones en proyectos tecnológicos.

Durante 2024, obtuvimos una utilidad de **53.180** millones de pesos, cifra superior respecto al periodo de 2023, que fue de **48.227** millones de pesos.

1.3 Gobierno Corporativo

En AFP PlanVital, nuestro modelo de gobernanza tiene un enfoque integral sobre la base de los principios éticos vinculados a la sostenibilidad social y ambiental, que vela por los intereses de todas las áreas involucradas, incluyendo accionistas, colaboradores y las comunidades. Esta línea de trabajo ha permitido que la Compañía logre un equilibrio entre sus metas financieras y un impacto positivo en su entorno.

El buen funcionamiento de nuestro gobierno corporativo se sustenta en las directrices establecidas en nuestra Política de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo.

1.3.1 Directorio

El Directorio de AFP PlanVital está compuesto por ocho miembros titulares y dos suplentes.

Los directores son elegidos por un periodo de tres años por la Junta de Accionistas, pudiendo ser reelegidos indefinidamente. El actual Directorio fue elegido en la Junta Extraordinaria de Accionistas el 15 de octubre de 2024 y destaca por contar con ejecutivos de larga trayectoria en distintas industrias y diversas profesiones, lo que dota al órgano de una riqueza de visiones que aporta al logro de nuestros objetivos estratégicos.

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 Óscar Spoerer Varela y Mario García Arias, 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.

Sr. Mario García Arias

Presidente

Ingeniero Industrial
Pasaporte N° PAD004324

Trayectoria profesional

- Ingeniero Industrial ETSII.
- Madrid Universidad Politécnica España.
- MBA Universidad Pontificia Comillas/ Icade, España.
- Programa de Dirección General, Universidad de Navarra/IESE Business School, España.
- Director de AFP PlanVital desde el 30 de abril de 2020.

Sr. Óscar Spoerer Varela

Director Titular

Abogado
RUT N° 7.267.801-K

Trayectoria profesional

- Abogado, Universidad Católica de Chile.
- 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 de AFP PlanVital desde el 28 de enero de 2004.

Sr. Javier Marín Estévez

Director Titular

Licenciado Derecho y Dirección Empresas
Pasaporte N° PAU575536

Trayectoria profesional

- Licenciado en Derecho, Universidad de Deusto, Bilbao, España.
- Grado de Dirección de Empresa ICADE, España.
- Ha sido Director del Banco BBVA Continental en Lima, Perú.
- Ha sido CEO del Banco BBVA en Zurich, Suiza.
- Ha sido Director General de AFP Horizonte del Grupo BBVA en Lima, Perú.
- Director de AFP PlanVital desde el 30 de abril de 2019.

Sr. Cristián Pizarro Goicoechea

Director Titular

Agente de Aduanas
RUT N° 6.750.984-6

Trayectoria profesional

- Agente de Aduanas y Técnico en Comercio Exterior.
- Ha sido Director de AFP Magíster.
- Es socio de la Agencia de Aduanas Hernán y Cristián Pizarro Limitada.
- Director de AFP PlanVital desde 2003.

Sr. Simone Anconitano

Director Titular

Administración de Empresas
Pasaporte N° YC3301149

Trayectoria profesional

- Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad de Florencia, Italia.
- Postgrado en Economía en la Universidad de Florencia, Italia.
- Senior Controller & Strategic Projects, Assicurazioni Generali (España).
- Director de AFP PlanVital desde el 28 de abril de 2023.

Sr. Antonio Gomes Da Silva

Director Titular

Economista
Pasaporte N° CD522668

Trayectoria profesional

- Licenciado en Economía en la Universidade Lusíada de Lisboa, Portugal.
- International Planning & Control Senior Manager, Assicurazioni Generali SpA, International Central Team.
- Director de AFP PlanVital desde el 28 de abril de 2023.

Sr. Jeffrey Gómez

Director Titular

Actuario
Pasaporte N° A8335056

Trayectoria profesional

- Licenciado en Economía (Finanzas) en Macquarie University, Australia.
- Postgrado en Instituto de Actuarios de Australia.
- CEO, Assicurazioni Generali (Ecuador).
- Director de AFP PlanVital desde el 28 de abril de 2023.

Sra. Claudia Miraglia

Director Titular

Abogada
Pasaporte N° 120251185

Trayectoria profesional

- Licenciada en Derecho en la Pontificia Universidad Católica de Perú.
- Master en Dirección de la Gestión Pública en la Universidad Internacional de la Rioja (España).
- Socia, Estudio Miraglia & Miraglia Abogados.
- Directora de AFP PlanVital desde el 28 de abril de 2023.

Estefanía Planas González (Sr. Spoerer)

Director suplente

Abogada
RUT N° 15.644.617-3

Trayectoria profesional

- Licenciada en Derecho, Universidad Adolfo Ibáñez, Chile.
- Abogada Asociada, Spoerer y Valdés.

Sr. Jorge Covarrubias Serrano (Sr. García)

Director suplente

Abogado
RUT N° 17.225.306-7

Trayectoria profesional

- Licenciado en Derecho, Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Master of Laws (LL.M.), Columbia University, Nueva York, Estados Unidos.
- Abogado Asociado, Barros & Errázuriz. .

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 debido cumplimiento a sus estatutos y al Reglamento de Sociedades Anónimas sobre el número de sesiones.

CONFORMACIÓN DEL DIRECTORIO

		Hombres	Mujeres
Nacionalidad	Chilena	3	1
	Otra Nacionalidad	5	1
Rango de edad	Menos de 30 años	0	0
	Entre 30 y 40 años	2	1
	Entre 41 y 50 años	1	0
	Entre 51 y 60 años	1	1
	Entre 61 y 70 años	4	0
	Más de 70	0	0
Antigüedad en el cargo	Menos de 3 años	4	1
	Entre 3 y 6 años	2	1
	Más de 6 y menos de 9 años	0	0
	Más de 9 y menos de 12 años	0	0
	Más de 12 años	2	0
Personas en situación de discapacidad		**0**	**0**

PROCEDIMIENTOS DEL DIRECTORIO

Acceso a Información

El Directorio dispone de un sistema que permite a los directores, acceder de forma remota a la tabla de la próxima sesión y a información de los últimos cinco años.

Contratación de Asesorías

Con un tope anual de dos dietas, cada director puede contratar asesoría para su cargo.

Evaluación de Desempeño

El Directorio no cuenta con un procedimiento formal de evaluación. El desarrollo de sus miembros es una responsabilidad individual.

Inducción de nuevos directores

El Directorio tiene un procedimiento de inducción para nuevos directores, orientado a instruirlos sobre la Compañía, su estrategia, finanzas, valores y políticas clave, incluyendo responsabilidad social y sostenibilidad.

Visita a instalaciones

En general, durante las visitas que los directores realizan a las sucursales, interactúan con los colaboradores de atención de público y encargados de la seguridad de la sucursal, consultándoles sobre su trabajo específico, desafíos y potenciales oportunidades. Además, observan el funcionamiento general de la sucursal y el nivel de calidad del servicio ofrecido.

CAPACITACIONES AL DIRECTORIO

Nombre de la capacitación	Descripción de Capacitación	¿Quién participó?
LEY DE DELITOS ECONÓMICOS 21.595	Capacitación y revisión de la Ley de Delitos Económicos N° 21.595: (i) Resumen de la Ley de Delitos Económicos; (ii) Análisis de los delitos; (iii) Sanciones; (iv) Ley 20.393 como eximente de responsabilidad.	Don Mario García Arias, don Óscar Spoerer, don Cristián Pizarro, don Javier Marín, doña Claudia Miraglia, don Antonio Gomes da Silva, don Jeffrey Gómez y don Simone Anconitano
NORMATIVA CONFLICTO DE INTERÉS	Capacitación normativa Conflicto de interés: Fortaleciendo la cultura de cumplimiento.	Don Mario García Arias, don Óscar Spoerer, don Cristián Pizarro, don Javier Marín, doña Claudia Miraglia, don Antonio Gomes da Silva y don Jeffrey Gómez
GESTIÓN DE RIESGOS	Gestión de Riesgos Financieros y Riesgos No Financieros. Estos últimos enfocados a riesgo operacional, de Cumplimiento, reputacional y de ciberseguridad.	Don Mario García Arias, don Óscar Spoerer, don Cristián Pizarro



CAPACITACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL DIRECTORIO

Sr. Mario García	**4 horas 22 minutos**
Sr. Óscar Spoerer	**4 horas 22 minutos**
Sr. Javier Marín Estévez	**1 hora 22 minutos**
Sr. Cristián Pizarro	**4 horas 22 minutos**
Sr. Antonio Gomes Da Silva	**1 hora 22 minutos**
Sr. Simone Anconitano	**35 minutos**
Sr. Jeffrey Gómez	**1 hora 22 minutos**
Sra. Claudia Miraglia	**1 hora 22 minutos**
Estefanía González (sup. Sr. Spoerer)	**0**
Sr. Cristián Zárate (sup. Sr. Pizarro)	**0**



Total 19 horas y 9 minutos

PROCEDIMIENTO PARA INFORMAR A ACCIONISTAS DE LA OPINIÓN DEL DIRECTORIO RESPECTO DE CANDIDATOS A DIRECTOR DE LA SOCIEDAD

En febrero de 2025, el Directorio de la sociedad aprobó un procedimiento que aborda temáticas, que persiguen apoyar a los accionistas en la toma de decisiones relativas a la elección del Directorio de la sociedad.

AFP PlanVital cuenta con un procedimiento por el cual se pone a disposición de los accionistas información sobre la experiencia, profesión u oficio de los candidatos al Directorio, a través de la publicación en el sitio web de la sociedad de los currículum vitae de cada uno de los candidatos a director, con una anticipación de al menos dos días a la fecha de celebración de la junta en la que se deba votar por los candidatos.



AUSENCIA DE CUOTAS Y DE POLÍTICA DE DIVERSIDAD EN EL DIRECTORIO

Si bien la Compañía cuenta con políticas de diversidad, el Directorio de AFP PlanVital no dispone de una instancia o política específica en este ámbito, por las siguientes razones:

1

Normas de Conflicto de Interés del Sistema de Pensiones reducen el elenco de candidatos disponibles

La disponibilidad de candidatos calificados es limitada, lo que dificulta cumplir con objetivos de diversidad. Este fenómeno se profundiza en la industria de las AFP por las inhabilidades que dispone la normativa de pensiones y la obligatoriedad de contar con al menos dos directores autónomos. Asimismo, un director de AFP tiene prohibiciones de “conflictos de interés”, que limitan considerablemente la disponibilidad de candidatos.

2

Enfoque en la Meritocracia

El Directorio de AFP PlanVital estima que la calificación, experiencia, mérito y habilidades específicas de los candidatos prima por sobre otros factores. Es deseable que la selección se base en encontrar a los candidatos más calificados para los roles necesarios, independientemente de su sexo.

3

Compromiso con la Diversidad

La ausencia de una política específica no significa que en AFP PlanVital no se valore la diversidad. A su vez, si bien AFP PlanVital no impone un porcentaje específico de género en su Directorio, la empresa demuestra su compromiso con la diversidad en otros aspectos, como la inclusión de diferentes culturas, generaciones, experiencias profesionales, entre otros.

4

Resultados de AFP PlanVital

La composición de los últimos directorios de la sociedad ha demostrado ser exitosa en la gestión de AFP PlanVital.

COMITÉS DEL DIRECTORIO

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 normativa.

1. Comité de Directores
2. Comité de Inversión y de Solución de Conflictos de Interés
3. Comité de Auditoría
4. Comité de Sostenibilidad, Seguridad y Riesgo

Las principales funciones de cada comité se encuentran especificadas en la Política de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo.

Comité de Auditoría

Integrantes
Mario García
Óscar Spoerer
Cristián Pizarro
Claudia Miraglia

Funciones
- Aprobar 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 al interior de la Sociedad.

Comité de Directores

Integrantes
Mario García
Óscar Spoerer
Cristián Pizarro

Funciones
- Examinar los informes de los auditores externos y pronunciarse respecto de éstos 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 18.046 y evacuar un informe respecto a esas operaciones.
- Examinar 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.
- Proponer 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.

Comité de Inversiones y de Solución de Conflictos de Interés

Integrantes
Mario García
Óscar Spoerer
Cristián Pizarro

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 y proponerla al Directorio de la Sociedad.
- Supervisar el adecuado cumplimiento de la Política de Solución de Conflictos de Interés.
- Elaborar un informe anual al Directorio.
- Resolver las controversias en materia de conflicto de interés en del proceso de inversiones, que sean sometidas a su conocimiento.

Comité de Sostenibilidad, Seguridad y Riesgo

Integrantes
Mario García
Óscar Spoerer
Cristián Pizarro

Funciones

- Proponer al Directorio el apetito y la tolerancia de riesgos que la entidad desea asumir para la consecución de sus objetivos estratégicos.
- Evaluar al menos anualmente, el nivel de apetito y tolerancia al riesgo definidos.
- Proponer al Directorio las políticas generales de aceptación de riesgos, integridad, valores éticos y creación de ambientes de control propicios que permitan crear una cultura de riesgos en toda la entidad.
- Proponer al Directorio políticas para que la administración adopte las medidas necesarias para gestionar y reducir los principales riesgos que enfrenta la entidad y los fondos administrados.
- Revisar la situación de diversidad e inclusión de la Compañía.
- Revisar los reportes de sostenibilidad difundidos por la Compañía.
- Monitorear periódicamente, el cumplimiento de las políticas y de los procedimientos de gestión de riesgos, incluyendo los códigos de ética internos.
- Supervisar a la administración, velando por la aplicación estricta de las políticas de riesgo definidas y porque la información relevante para la gestión de riesgos sea generada, difundida y comunicada fluidamente dentro de la organización.
- Promover al interior de la entidad el cumplimiento de todas las leyes, normas y políticas corporativas teniendo claridad acerca del alcance y las consecuencias de la regulación aplicable.
- Promover el cumplimiento y el amplio conocimiento de los deberes fiduciarios.
- Impulsar la cultura ética dentro de la organización y actualizar periódicamente la normativa de buenas prácticas y conducta de negocios.
- Evaluar controversias, conflictos y faltas relacionadas al Código de Conducta.
- Establecer sanciones y planes de acción en casos relacionados con faltas al Código de Conducta o al Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la Compañía.
- Revisar el cumplimiento y apego al Código de Conducta, incluyendo especialmente aquellas materias relativas a la prevención de lavado de activos, financiamiento al terrorismo y corrupción.
- Solicitar a la Gerencia General la realización de informes en las materias que sean de su interés.
- Supervisar la calidad del servicio que la Administradora está entregando a sus afiliados y clientes y adoptar las medidas necesarias para adecuar la oferta de servicios al estándar definido. Se entiende por servicio, la atención de los afiliados y clientes a través del canal presencial y los canales remotos, la tramitación de pensiones, el pago de pensiones, la gestión de reclamos, la entrega de información y, en general, la gestión que realiza la Administradora respecto de los requerimientos que con mayor frecuencia son realizados por sus afiliados y clientes.
- Monitorear el estatus de los principales riesgos de seguridad y los planes de acción para su mitigación.
- Monitorear el contexto de los principales incidentes de seguridad, tanto locales como globales, y conocer cómo los estamos enfrentando a nivel Compañía.
- Monitorear el estatus de implementación del Programa Estratégico de Seguridad aprobado por el Directorio.
- Conocer los incidentes de seguridad críticos que se hayan materializado, teniendo un análisis de la causa raíz, impacto y planes de acción.



INFORME ANUAL DEL COMITÉ DE DIRECTORES

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). Antes del 15 de octubre de 2024, el Comité de Directores mantenía la misma composición indicada. A la fecha, el Comité sigue integrado por los mismos directores mencionados. En cuanto a las sesiones celebradas entre mayo de 2024 y abril de 2025, el Comité se reunió en doce ocasiones, todas presididas por el señor Mario García Arias.

3) Aspectos generales de gestión del Comité de Directores 2024-2025

Durante el ejercicio 2024-2025, el Comité se reunió en 12 oportunidades, ejerciendo sus facultades y cumpliendo con sus deberes legales. En estas reuniones:

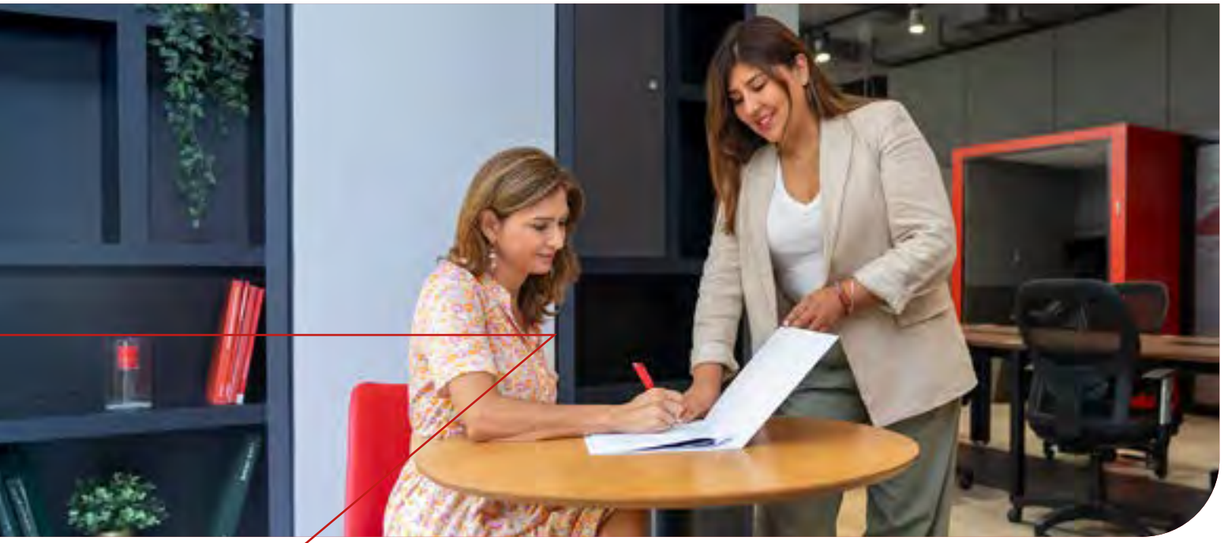
a) Examinó los informes de los auditores externos de la sociedad, el balance y demás estados financieros al 31 de diciembre de 2024, pronunciándose sobre éstos antes de su presentación al Directorio y a los accionistas para su aprobación.
b) Propuso al Directorio nombres para los auditores externos de la sociedad, para que sean sugeridos a la Junta de Accionistas de 2025.
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 2024.
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.
o) Analizó y aprobó la creación de un comité de remuneraciones para apoyar las funciones del Comité de Directores.
p) Analizó los cambios normativos consistentes en la normativa en trámite de la CMF sobre la elección de candidatos a director independiente y la implementación de la NCG N° 519, respecto a la elección de candidatos a director de la sociedad.
q) Elaboró un Informe Anual de su gestión respecto del mencionado periodo.

4) Aspectos generales de gestión del Comité de Directores 2024-2025

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 60 de fecha 26 de febrero de 2025 y, posteriormente, en la sesión número 62 de fecha 10 de abril de 2025. 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 2024, 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 relación con esta función, el Comité de Directores se reunió en sesión número 61 de fecha 19 de marzo de 2025 y realizó evaluaciones de diferentes propuestas formuladas por distintas empresas de auditoría externa, dentro de las cuales evaluó criterios como: a) Independencia; b) Experiencia profesional; c) Propuesta económica; d) Horas contenidas en la propuesta; e) Cumplimiento y/o sanciones en los últimos tres años. Respecto a esta materia, el Comité de Directores evaluó y analizó las propuestas de trabajo y económicas de los servicios de auditoría externa y acordó proponer al Directorio, en el siguiente orden de prelación, la contratación de i) KPMG Consultores Limitada ("KPMG"); ii) EY Servicios Profesionales S.A. ("EY") y iii) PricewaterhouseCoppers Consultores, Auditores y Compañía Limitada ("PwC") para elección de la Junta de Accionistas. Los principales antecedentes tenidos en consideración para la definición del orden de prioridad y preferencia antes señalado fueron los siguientes: **a)** Independencia. La empresa KPMG fue la firma de auditoría externa de AFP PlanVital en los años 2021, 2022, 2023 y 2024. La nueva contratación implicaría su quinto año consecutivo en la prestación de los servicios, cuestión que no afecta su independencia. Además, se deja expresa constancia del hecho de que en 2023 hubo un cambio en la socia responsable de la auditoría; **b)** Experiencia. Las firmas KPMG, EY y PwC han sido empresas de auditoría de diversas AFPs, lo que da cuenta de la experiencia y conocimientos que tiene cada una de estas en esta industria; **c)** Costo. El valor de la propuesta de auditoría de KPMG para el año 2025 corresponde a 3.600 unidades de fomento. El valor de la propuesta de EY, corresponde a 4.780 unidades de fomento. El valor de la propuesta de PwC es de 4.200 unidades de fomento. El valor de la propuesta de Grant Thornton es de 2.400 unidades de fomento. El valor de la propuesta de ARTL es de 2.450 unidades de fomento. Por último, la propuesta de CCL AC fue de 2.500 unidades de fomento. Finalmente, indicaron que las cotizaciones se ubican dentro de los rangos de mercado; **d)** Horas. La propuesta de KPMG considera la cantidad de 3.100 horas profesionales en la cotización. Por su parte, la propuesta de EY, considera 4.398 horas profesionales. La propuesta de PwC no indica horas profesionales en la cotización. La propuesta de Grant Thornton fue de 2.800 horas; la propuesta de ARTL equivale a 3.300 horas profesionales. Finalmente, la propuesta de CCL AC considera 3.100 horas profesionales; **e)** Cumplimiento. En los últimos 3 años correspondientes al periodo objeto de revisión, el Comité identificó que KPMG no ha recibido sanciones de parte de la Comisión para el Mercado Financiero. EY recibió una sanción en febrero de 2022 de 600 unidades de fomento por infracción a los artículos 239, 246 y 248 de la Ley N°18.045 en auditoría a Seguros CLC. PwC recibió una sanción en octubre de 2024 de 200 unidades de fomento por infracción a los artículos 239 y 246 de la Ley N°18.045 y párrafo 13 de la sección AU 220 de las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas por haber auditado a una sociedad anónima abierta por más de cinco años consecutivos y en junio de 2023 una multa de 600 unidades de fomento a la firma y de 300 unidades de fomento al socio Agustín Silva, por infracciones a los artículos 239, 246 y 248 de la Ley N°18.045; Secciones AU 200; AU 220; AU 240; AU 250; AU 300; AU 320; AU 315; AU 330; AU 500; y AU 700 de las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas; y los Títulos I, II y III de la Circular N°1441 en auditoría a UNNIO Seguros Generales S.A. Respecto de las empresas de auditoría ARTL, se identificó una multa por UF 100 mediante Resolución de la Comisión para el Mercado Financiero N° 1675/2022 del 10 de marzo de 2022. Finalmente, respecto de las empresas Grant Thornton y CCL AC Auditores, no han recibido sanción de la Comisión para el Mercado Financiero en el periodo objeto de revisión.

Como consecuencia de todo lo anterior, el Comité de Directores, luego de evaluar y analizar las propuestas de trabajo y económicas de los servicios de auditoría externa y acordó proponer al directorio, en el siguiente orden de prelación, a las empresas i) KPMG, ii) EY y iii) PwC para elección de la próxima Junta de Accionistas, dado que éstas poseen reconocido prestigio nacional e internacional, y una extensa experiencia en la industria de Administradoras de Fondos de Pensiones. El prestigio y trayectoria profesional de cada una de ellas fue parte de la evaluación que efectuó el Comité de Directores a la hora de priorizar, oportunidad en la que las empresas KPMG, EY y PwC tuvieron una ponderación mejor. Adicionalmente, KPMG, a diferencia de las otras empresas auditoras comparables, no cuenta con multas contra su entidad y/o contra sus socios, conducta que fue considerada por los directores miembros del Comité. Asimismo, agregaron que todas ellas cumplen con las condiciones de independencia, experiencia

y trayectoria necesarias para desempeñar la función requerida, y se trata de empresas inscritas en el Registro de Empresas de Auditoría Externa que lleva la Comisión para el Mercado Financiero.

En relación con lo anterior, el Comité recomendó tomar la providencia de que, para el caso que los accionistas no sigan la recomendación del presente Comité en cuanto a la prelación propuesta y, consecuencialmente, la contratación de KPMG, se considere que el socio de una firma auditora externa afectado por alguna multa, no participe de los procesos de auditoría a contratar, sea como Socio responsable de los proyectos o bien como Socio Revisor de Calidad, ello en razón de sus responsabilidades que pudiere determinar la Comisión para el Mercado Financiero.

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 periodo.

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

No hay operaciones con partes relacionadas registradas en 2024. Sin perjuicio de ello, se deja constancia que, en la Sesión de Directorio del 18 de diciembre de 2024, se revisó el estado de la operación con Generali Operations Service Platform S.R.L (“GOSP”). En relación con lo anterior, se deja constancia de la historia contractual y de servicios con el proveedor: **(1)** Con fecha 23 de diciembre de 2020, se suscribió un contrato de prestación de servicios entre AFP PlanVital y GOSP, por el cual se contrataron servicios TI y ciberseguridad (el “Contrato”); **(2)** Con fecha 19 de mayo de 2021, se firmó entre las partes un “Order Form” que accedió al Contrato para la prestación de servicios de la herramienta “Generali Digital Desk”, para gestionar de manera eficiente, digital y segura el portafolio de clientes de la Compañía; **(3)** Con fecha 21 de octubre de 2021, se suscribió una enmienda al Contrato, por la cual se incorporó un catálogo de servicios que ofrece GOSP a sus clientes, dentro de los cuales se encuentran servicios de ciberseguridad; **(4)** Con fecha 5 de mayo de 2022, se agregó al Contrato la implementación de la herramienta “Ivalua”, para la gestión de los documentos de contratación de la Compañía y **(5)** Con fecha 18 de agosto de 2022, se firmó entre las partes una enmienda al Contrato que incorporó cláusulas sobre la protección de datos personales y fijó un sistema de comunicación entre las partes en caso de cualquier vulneración de las cláusulas que regula la protección de los datos personales objeto del Contrato. Los actos y/o contratos individualizados fueron revisados y aprobados en su oportunidad por el Comité de Directores y por el Directorio de la sociedad, de conformidad con lo dispuesto por los artículos N°s. 50 bis, 146 y ss de Ley Nº 18.046 de Sociedades Anónimas. Adicional a lo anterior, en la Sesión de Directorio del 18 de diciembre de 2024, se dejó constancia que el Grupo Generali ha establecido una estructura centralizada para brindar servicios que permitan alcanzar objetivos estratégicos a nivel global y local. Al mismo tiempo, ha permitido implementar soluciones que están a la vanguardia tecnológica sobre un costo competitivo en las condiciones contractuales del mercado internacional, mientras se da cumplimiento a normativas chilenas y europeas. Finalmente, en la sesión de Directorio indicada, se dejó constancia que a partir de las obligaciones contenidas en la Política Cloud aprobada por el Directorio de la sociedad en sesiones 741 y 773, de fecha 17 de marzo de 2022 y de 16 de noviembre de 2023, respectivamente, se dio seguimiento a los detalles de los servicios prestados hasta 2024, como también la proyección de gastos para 2025 en los términos indicados en dichas sesiones.

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 2024.





REMUNERACIONES DEL DIRECTORIO

En lo establecido en la Ley 18.046, las remuneraciones del Directorio son fijadas por la Junta Ordinaria de Accionistas, la cual se realiza todos los años dentro del primer cuatrimestre. Esta instancia determinó que, para 2024, la dieta del Directorio fuera de 146 Unidades Tributarias Mensuales (UTM) para los directores, independientemente del número de sesiones que se celebren cada mes y a las que asista cada director.

Los directores suplentes tendrán derecho a dieta solo en aquellos meses en que hayan participado en al menos una sesión con derecho a voto. En tanto, la dieta de comité se fijó en 55 UTM para los señores directores por cada comité actualmente existente, con un máximo de cuatro miembros por cada uno de ellos.

También se aprobó un presupuesto de gastos de funcionamiento del Comité de Directores, del 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.

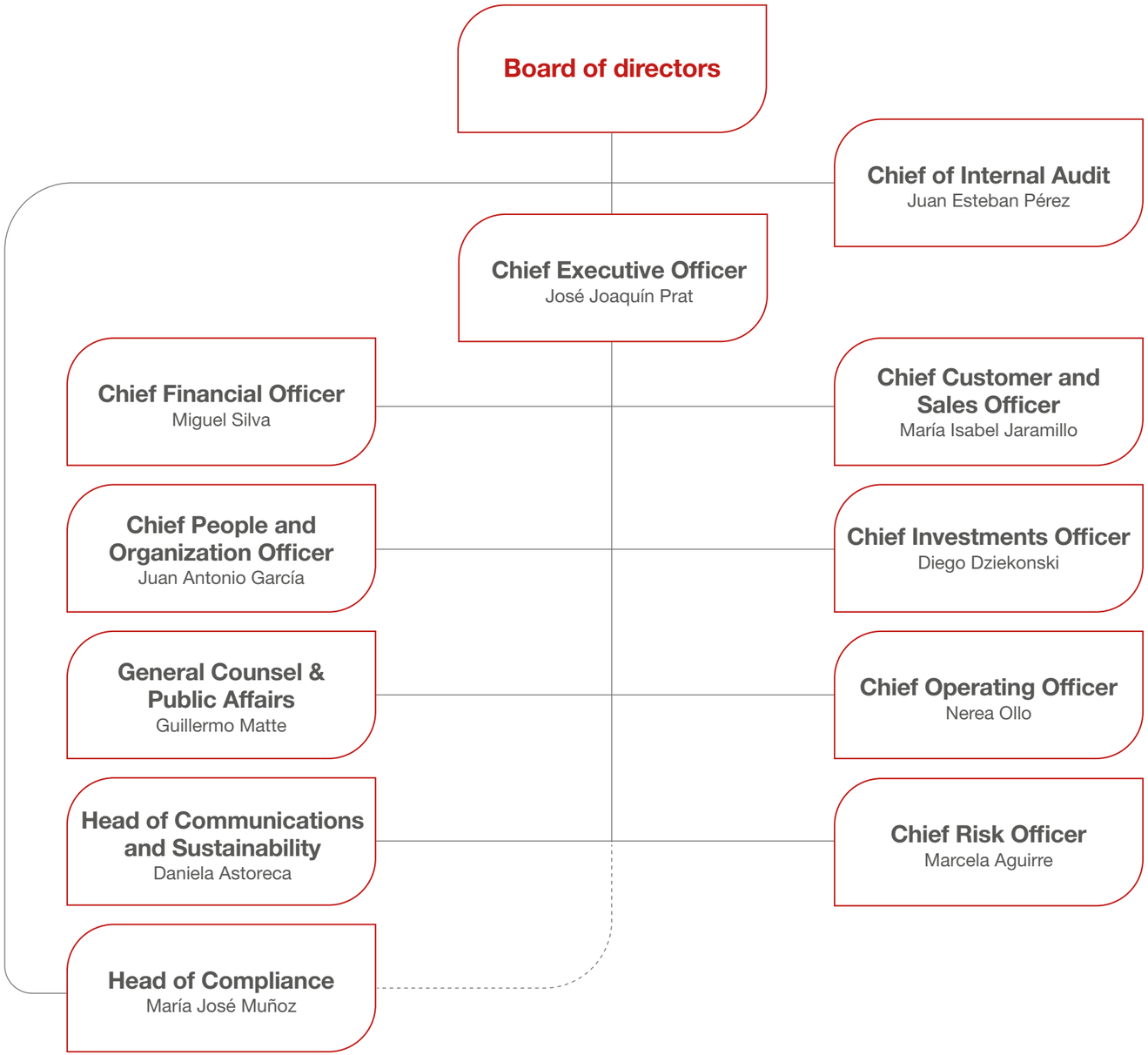
Asimismo, se fijó en 28 UTM mensuales la dieta por representación de la sociedad ante la asociación gremial, para aquel director al que el Directorio delegue esa función.

Durante el periodo que cubre esta Memoria, las remuneraciones de los Directores ascendieron a 1.541 millones de pesos por el ejercicio 2024 y a 1.500 millones de pesos por el ejercicio 2023, tal como se muestra en la siguiente tabla:

		Participación en Comités (MM$)					
Directores	**Dieta Directorio (MM$)**	**Comité Inversiones y Soluciones de Conflicto de Interés**	**Comité de Sostenibilidad, Seguridad y Riesgo**	**Comité de Auditoría**	**Comité de Directores**	**Representación Asoc. Gremial**	**Otros Gastos**
Mario García	115	43	43	43	43	0	28
Óscar Spoerer	115	43	43	43	43	22	7
Cristián Pizarro	115	43	43	43	43	0	5
Javier Marín	115	0	0	0	0	0	0
Claudia Miraglia	115	0	0	43	0	0	0
Simone Anconitano	115	0	0	0	0	0	0
Antonio Gomes da Silva	115	0	0	0	0	0	0
Jeffrey Gómez	115	0	0	0	0	0	0
Total	**920**	**129**	**129**	**172**	**129**	**22**	**40**

1.3.2

Estructura organizacional



PRINCIPALES EJECUTIVOS

En sesión extraordinaria de Directorio celebrada el 11 de septiembre de 2024, se nombró a don José Joaquín Prat Errázuriz como nuevo Gerente General de la Sociedad, en reemplazo de don Andrea Battini. Además, se acordó que el señor Battini continuaría 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.

GERENCIA GENERAL

Sr. José Joaquín Prat Errázuriz
Gerente General

Abogado y Máster en Derecho
RUT 14.120.256-1

Fecha nombramiento
12-09-2024

EXPERIENCIA DE CLIENTES Y VENTAS

Sra. María Isabel Jaramillo Zapata
Chief Customer and Sales Officer

Ingeniería en Producción y MBA
RUT 23.789.729-3

Fecha nombramiento
01-11-2024

INVERSIONES

Sr. Diego Dziekonski Vásquez
Chief Investments Officer

Ingeniero Civil Industrial y Máster en Economía y Finanzas
RUT 14.131.432-7

Fecha nombramiento
01-01-2021

FINANZAS

Sr. Miguel Silva Abarca
Chief Financial Officer

Ingeniero Comercial y MBA
RUT 15.683.561-7

Fecha nombramiento
01-05-2021

PERSONAS Y ORGANIZACIÓN

Sr. Juan Antonio García Matas
Chief People and Organization Officer

Ingeniero Comercial y Master of Applied Leadership and Management
RUT 16.357.107-2

Fecha nombramiento
01-08-2019

OPERACIONES Y TECNOLOGÍA

Sra. Nerea Ollo Iparraguirre
Chief Operating Officer

Ingeniera Comercial y MBA
RUT 24.422.819-4

Fecha nombramiento
23-10-2023

AUDITORÍA INTERNA

Sr. Juan Esteban Pérez Díaz
Chief of Internal Audit

Abogado, MBA, Máster en Compliance y Magíster en Derecho (c).
RUT 13.612.541-9

Fecha nombramiento
08-06-2011

LEGAL Y ASUNTOS CORPORATIVOS

Sr. Guillermo Matte Roos
General Counsel & Public Affairs

Abogado y Máster en Derecho Comercial
RUT 15.642.020-4

Fecha nombramiento
01-08-2019

RIESGO

Sra. Marcela Aguirre Peñailillo
Chief Risk Officer

Ingeniera Comercial y Contador Auditor
RUT 11.619.151-2

Fecha nombramiento
01-07-2022

CUMPLIMIENTO

Sra. María José Muñoz Mendoza
Head of Compliance

Abogado y Magíster en Derecho Mención Empresa y LLM
RUT 15.099.767-4

Fecha nombramiento
03-06-2024

COMUNICACIONES Y SOSTENIBILIDAD

Sra. Daniela Astoreca Ochsenius
Head of Communications and Sustainability

Periodista
RUT 16.606.839-8

Fecha nombramiento
01-11-2024

REMUNERACIONES DE LOS EJECUTIVOS

Las estructuras salariales y políticas de compensación de los principales ejecutivos de la Compañía son establecidas exclusivamente por el Directorio y no son sometidas a consideración de las juntas de accionistas, ni se divulgan al público general.

El Directorio debe velar por que los incentivos que se otorguen no expongan a la Compañía a riesgos que no estén acorde a las leyes, las normas y a las políticas y directrices establecidas.

Junto con la evaluación anual de la gestión del Gerente General y de los principales ejecutivos, se revisa la estructura de sucesión de dichos cargos, ante el reemplazo o pérdida de alguno de ellos. Las remuneraciones brutas pagadas a los ejecutivos principales en los años 2023 y 2024, fueron de MM$2.814 en 2023 y de MM$2.666 en 2024.

No existen planes de incentivos como compensaciones en acciones de AFP PlanVital ni opciones de acciones de la misma.



1.3.3

Ética y Cumplimiento

En PlanVital, consideramos la gestión responsable como un pilar esencial para nuestra sostenibilidad y competitividad. Reafirmamos nuestro compromiso con la administración eficiente de los activos, asegurando la protección de los intereses de nuestros afiliados y pensionados.

Tanto el Directorio como la alta gerencia asumen el deber de actuar con ética, eficiencia y responsabilidad, garantizando la continuidad operativa en beneficio de todos nuestros grupos de interés.

Nos guiamos por principios éticos y normas internas que fomentan la transparencia y una competencia justa. Esto se refleja en nuestro Código de Conducta, Modelo de Prevención de Delitos y demás políticas establecidas. La Gerencia de Cumplimiento, en conjunto con otras unidades, supervisa el estricto cumplimiento de estas normativas, con un enfoque especial en la mitigación de riesgos regulatorios y reputacionales, así como en la prevención del lavado de activos y el financiamiento del terrorismo.

ELEMENTOS QUE CONFORMAN NUESTRO MARCO DE INTEGRIDAD Y ESTABLECEN PAUTAS DE COMPORTAMIENTO ÉTICO

Código de Conducta

Todos quienes son parte de la Compañía, es decir, colaboradores, gerentes y directores, deben seguir, en el trabajo diario e interacciones con los demás, un conjunto de principios que conforman el Código de Conducta, que establece el derecho de todos los colaboradores a ser tratados de manera justa y sin discriminación, bajo un entorno diverso, equitativo e inclusivo.

El Código de Conducta también busca promover las buenas prácticas asociadas a la libre competencia, protección de activos e información del negocio, conflictos de interés, anticorrupción, uso de información privilegiada, prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo, así como el cumplimiento de sanciones internacionales, protegiendo de esta forma tanto el negocio como la reputación de nuestra Compañía.

Como control adicional asociado a temas de corrupción, contamos con un Comité de Buenas Prácticas, encargado de velar por el cumplimiento de buenas prácticas comerciales.

> **Durante 2024, en el marco de las gestiones asociadas a este proceso, no se identificaron eventos relacionados con libre competencia ni corrupción.**

Modelo de Prevención de Delitos (MPD)

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

Durante 2024, en el marco de la recertificación del MPD, se llevaron a cabo diversas actividades destinadas a garantizar el cumplimiento de la Ley N°20.393, proceso que fue liderado por BH Compliance como tercero independiente, en colaboración con la Gerencia de Cumplimiento. Se realizaron 16 evaluaciones sobre distintos procesos críticos de la organización, cubriendo áreas como Compras, Tesorería, Cumplimiento, Reclutamiento y Selección, Operaciones, entre otras. Todas las pruebas efectuadas obtuvieron como resultado final el nivel de cumplimiento exigido.

Por su parte, con el objetivo de mantener vigente la certificación de nuestro MPD, otorgada por BH Compliance el 1 de marzo de 2024, y en el marco de su monitoreo continuo, en septiembre de 2024, se presentó el Primer Reporte del MPD. Dicho informe concluyó que el MPD de AFP PlanVital no ha sufrido cambios relevantes y se encuentra en correcto funcionamiento. Posteriormente, en marzo de 2025, BH Compliance emitió un nuevo reporte, el cual tampoco presentó observaciones. De esta forma, la certificación se ha mantenido vigente y se estableció un calendario para la entrega de reportes posteriores, entregándose el siguiente en septiembre de 2025, lo que refleja el compromiso de la Compañía con el monitoreo continuo del cumplimiento del MPD.

Canal de Denuncias

Todos nuestros colaboradores pueden utilizar esta herramienta que les permite, de manera confidencial, comunicar aquellas actividades y conductas potencialmente irregulares que puedan suponer un incumplimiento del Código de Conducta o la posible comisión de un delito. Las denuncias son recibidas y analizadas de forma rigurosa y confidencial por el Oficial de Cumplimiento de la Compañía, a través de un protocolo basado en las mejores prácticas, para así entregar una respuesta adecuada.

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

> **Durante 2024 se recibieron dos denuncias, las cuales fueron analizadas, gestionadas y resueltas adecuadamente. Una de ellas fue desestimada por carecer de fundamento.**

Sistema de Gestión de Conflictos de Interés

Contamos con un Manual de Gestión de Conflictos de Interés, el cual se refiere a la normativa contenida en el Compendio de Normas del Sistema de Pensiones de la Superintendencia de Pensiones de Chile. Este Manual identifica y define a las personas que, en virtud de su cargo y posición, tienen obligaciones y prohibiciones específicas dentro de la AFP.

Asimismo, disponemos de la Declaración Anual de Conflictos de Interés, que permite monitorear y gestionar de manera oportuna, posibles situaciones que puedan afectar la objetividad de colaboradores, proveedores y contrapartes. Esta declaración es recolectada anualmente por la Gerencia de Cumplimiento, conforme a los lineamientos del Grupo Generali y debe ser completada por los colaboradores seleccionados en función de sus cargos, quienes deben comunicar cualquier conflicto potencial. Además, deben informar al responsable de la Gerencia de Cumplimiento sobre cualquier situación que pueda comprometer la imparcialidad de su actuación, lo cual podría afectar los intereses de los fondos de pensiones, según lo determinado por un observador neutral.

También contamos con la Employee's Conflict of Interest Group Guideline, documento del Grupo Generali vigente desde 2022, que establece la obligación de realizar una Declaración de Conflictos de Interés durante el proceso de Reclutamiento y Selección.

> **En 2024 se detectaron 2 casos de conflictos de interés, los cuales fueron debidamente abordados.**

CAPACITACIONES SOBRE EL SISTEMA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

Anualmente implementamos el Compliance Training Program, entrenamiento que se realiza a nivel del Grupo Generali para manejar y mitigar los riesgos en estas materias. Al respecto, las prioridades y tipos de formación están definidas a partir de nuestras necesidades locales. Además, contamos con un sistema de monitoreo y revisión periódica del cumplimiento de este programa.

Adicionalmente, la Gerencia de Cumplimiento desarrolla capacitaciones específicas sobre el Modelo de Prevención de Delitos (MPD) y el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT), con el objetivo de prevenir delitos relacionados con estas temáticas. También, lleva a cabo aquella asociada a la Política de Regalos, Invitaciones, Donaciones, e Interacción con Funcionarios Públicos, con el fin de evitar posibles de conflictos de interés.

Durante 2024, se abordaron de manera integral los temas de acoso sexual y laboral en toda la Compañía, para así fortalecer la cultura del respeto y garantizar un ambiente seguro para los colaboradores. Esta iniciativa estuvo alineada con la preparación para la promulgación de la Ley Karin No. 21.643.

Colaboradores capacitados en 2024

Tipo	Alta Gerencia	Gerencia	Jefatura	Fuerza de ventas	Administrativo	Auxiliar	Otros profesionales	Otros técnicos	Total
Acoso Sexual y Laboral	10	36	169	360	88	1	193	0	**857**
Sistema de Ética y Cumplimiento	10	36	172	386	90	1	202	0	**897**
Anticorrupción	9	34	164	295	89	1	188	0	**780**
Modelo de Prevención de Delitos	9	35	166	347	89	1	191	0	**838**

Horas de Capacitación 2024

Tipo	Alta Gerencia	Gerencia	Jefatura	Fuerza de ventas	Administrativo	Auxiliar	Otros profesionales	Otros técnicos	Total
Acoso Sexual y Laboral	5,55	68,80	148,29	277,54	61,47	0,58	147,27	0,00	**710**
Sistema de Ética y Cumplimiento	16,05	95,80	291,79	837,54	163,47	1,08	355,52	0,00	**1.761**
Anticorrupción	14,45	38,61	198,54	341,61	98,68	1,17	223,68	0,00	**917**
Modelo de Prevención de Delitos	18,70	57,86	290,29	596,61	153,18	1,67	342,18	0,00	**1.460**

COMPLIANCE WEEK

A través de la Compliance Week, cada año promovemos la función de Cumplimiento dentro de PlanVital y del Grupo Generali, con el fin de fortalecer nuestra cultura de integridad, en línea con nuestros valores corporativos. En 2024, el tema central fue “La Cultura del Cliente al Centro”, en torno al cual se realizaron diversas actividades como campañas de visibilización, comunicados diarios, iniciativas de concientización y educación, y entrega de productos sostenibles con el medio ambiente, entre otras, las que estuvieron dirigidas a todos nuestros colaboradores.

PLAN COMUNICACIONAL DE CUMPLIMIENTO

Para potenciar de mejor forma nuestra cultura de Cumplimiento en la Compañía, la Gerencia de Cumplimiento desarrolla anualmente un plan comunicacional que refuerza nuestra estrategia, a través de una comunicación cercana y en lenguaje claro, permitiendo que nuestros colaboradores entiendan de manera simple, aquellos temas que debemos cumplir normativamente.

¿Qué hicimos durante 2024?

- Lanzamiento del Reporte de Gobierno Corporativo.
- Solicitud de la Declaración Anual de Conflictos de Interés.
- Capacitaciones relacionadas con la Política de Regalos, el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT) y el Modelo de Prevención de Delitos (MPD).
- Comunicados sobre la recertificación del MPD, la promoción de la libre competencia, relacionamiento con clientes, buenas prácticas comerciales, cultura ética, ciberseguridad y conocimiento del Código de Conducta.
- Envío de recordatorios periódicos sobre políticas internas.
- Campañas de sensibilización sobre integridad y actualizaciones normativas, dirigidas tanto a la Compañía en su conjunto como a grupos específicos, con una programación estratégica diseñada para abarcar todo el año.
- Participación en el Reconocimiento a la Integridad Empresarial 2024.



1.3.4

Gestión de Riesgos

En AFP PlanVital organizamos la gestión de riesgos de acuerdo con el modelo de las tres líneas de defensa, que se basa en mantener un nivel de independencia adecuado entre aquellas áreas que supervisan y definen las directrices globales en materia de riesgos, y aquellas que enfrentan y gestionan el riesgo.

¿CUÁL ES EL MARCO DE GOBERNANZA PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS?

Directorio
Define los lineamientos generales sobre el proceso de administración de riesgos.

Comité de Sostenibilidad, Seguridad y Riesgos
Revisa mensualmente la gestión de los principales eventos ocurridos, así como el cumplimiento del plan comprometido por las distintas áreas.

Auditoría Interna
Verifica el sistema de Gestión de Riesgos, por medio de la mejora continua acorde a las buenas prácticas de mercado y requerimientos de la Superintendencia de Pensiones.

Política Integral de Gestión de Riesgos
Sustenta nuestra sólida cultura en torno al riesgo que se implementa, por medio de capacitaciones, campañas de concientización, metodologías de evaluación, indicadores, entre otros.

La Gestión de Riesgos se basa en mejores prácticas tales como:

- 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).

Adicionalmente:
- En el Compendio de Normas del Sistema de Pensiones, Libro V Título XIV: “Instrucciones sobre Administración de Riesgo en las Administradoras de Fondos de Pensiones”.

Además, hemos adoptado los lineamientos entregados por el Grupo Generali a sus filiales, a través de Generali Group Risk Management Policy, desde donde proviene nuestra Política Integral de Gestión de Riesgo.

SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS

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

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

Reportería
Informar a los responsables de los riesgos, alta dirección y autoridades supervisoras.

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.



¿Cuáles fueron nuestros avances en la implementación de la Gestión de Riesgos durante 2024?

Actualización y generación de matrices de riesgos asociados a procesos regulados y de apoyo para la Compañía.

Automatización del proceso de Gestión de Riesgos, con el cual se espera potenciar aún más la gestión de los riesgos de la Compañía.

Actualización y generación de nuevos indicadores de riesgos (KRI) para los distintos procesos, los que permiten contar una visión viva del cumplimiento de los controles claves de la organización y una gestión oportuna del apetito y tolerancia de PlanVital.

Participación en proyectos estratégicos de la Compañía, lo cual ha permitido apoyar la implementación de soluciones tecnológicas, de procesos y servicios, mitigando los riesgos en la medida que se han identificado en las distintas etapas.

Ejecución de autoevaluaciones de riesgos basados en mejores prácticas y altos estándares del Grupo Generali.

PRINCIPALES CATEGORÍAS DE RIESGO

En nuestra labor asociada a la administración de Fondos de Pensiones, en 2024 identificamos las principales categorías de riesgo a los que está expuesta la Compañía. De esta forma, asumimos la responsabilidad de gestionarlos, junto con generar medidas de mitigación.



Riesgo Identificado	Descripción	Medidas de Mitigación
Riesgos Financieros	Recesión debido a variables políticas, financieras y/o sociales a nivel local y/o global. Inflación, volatilidad en precios, tasas de interés y/o tipo de cambio, entre otros.	Seguimiento de métricas de rentabilidad y riesgos financieros de acuerdo con las políticas locales y normativa del Grupo Generali asociadas a GIRS (Group Internal Regulations System).
Aumento de la Ciberdelincuencia	Brechas de seguridad de la información originadas en procesos de mayor digitalización debido a la obsolescencia de tecnologías.	Planes estratégicos de seguridad, puntos de mejora como la obsolescencia, con proyectos presupuestados en curso y gestión de vulnerabilidades.
Legal y Regulatorio	Cambios en la forma de operar de la industria y modificaciones en nuestros procesos.	Monitoreo del proceso de regulación de Reforma de Pensiones e implementación de Ley de Datos Personales.
Externalización de Servicios	No cumplimiento del nivel de calidad deseado, impacto en la continuidad del servicio, aumento de la exposición en el ámbito de seguridad, entre otros.	Marco de trabajo de gestión de terceros y seguimiento de indicadores de gestión de la FACM. Seguimiento del impacto de contrato SIS, a través de la Asociación de AFP y mesas técnicas de trabajo.
Activos de los Clientes	No cumplimiento de la estrategia de inversiones.	Evolución de los proyectos para las mejoras de los aplicativos RealAIS y Sistema Gestión de Portafolios (SGP), con el fin de disponibilizar en tiempo y forma la información relevante para la operativa diaria de inversiones.
Continuidad de Negocios	Falta de evaluación a la capacidad de respuesta y recuperación de los planes de continuidad.	Evaluación de la capacidad de respuesta y recuperación de los planes de continuidad de los procesos críticos.

1.4 Información Corporativa

1.4.1 Nuestros Accionistas

En AFP PlanVital trabajamos para garantizar un trato equitativo hacia todos nuestros accionistas, por medio de la Gerencia Legal y Asuntos Corporativos, quien tiene la responsabilidad de relacionarse con este grupo de interés para la Compañía, y del envío de la información que la Ley y las normas de la Comisión para el Mercado Financiero disponen para las sociedades anónimas abiertas. La administración del Registro de Accionistas de AFP PlanVital es realizada por el proveedor DCV Registros S.A.

Para tal efecto, contamos con el Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado, publicado en nuestro sitio web, que establece las funciones, políticas y normas internas relativas a la forma, oportunidad y tipo de información que será puesta a disposición de los inversionistas.

Para dar cumplimiento a estas funciones, la Gerencia Legal y Asuntos Corporativos responde por medio de DCV Registros S.A, quien de manera oportuna gestiona las inquietudes que razonablemente manifiesten accionistas e inversionistas nacionales o extranjeros, respecto de la situación, marcha y negocios públicamente conocidos de la sociedad, indicando, además, dónde pueden obtener la información que por ley debe ser provista a los accionistas y al público en general.

Asimismo, nos preocupamos de que celebren y ejerzan sus derechos en conformidad con la ley, el Reglamento de Sociedades Anónimas, las normas de la Comisión para el Mercado Financiero y sus estatutos.

Toda la información relevante para accionistas y público general se encuentra disponible en nuestro sitio web, en el apartado Inversionistas.

1.4.2 Identificación de la Sociedad, Propiedad y Forma Jurídica

Nuestra razón social es Administradora de Fondos de Pensiones PlanVital S.A., Rut 98.001.200-K, sociedad anónima abierta, inscrita en el Registro de Valores de la Superintendencia de Valores y Seguros con el Nº 661, hoy Comisión para el Mercado Financiero. Nuestro domicilio legal se encuentra ubicado en Av. Apoquindo 3039, Piso 1, Las Condes, Región Metropolitana, Chile.

Nuestros 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 Nº 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 15.859, Nº 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.

ESTRUCTURA DE PROPIEDAD

Los 12 principales accionistas de AFP PlanVital al 31 de diciembre de 2024, son:

Nombre de 12 mayores accionistas		Número de acciones	Participación de propiedad %
1.	Asesorías e Inversiones Los Olmos S.A.	1.753.887.469	86,11
2.	Inversiones Las Gaviotas SpA	167.250.560	8,21
3.	Inversiones Soria SpA	46.475.146	2,28
4.	Inversiones Hiru Ltda.	19.082.407	0,94
5.	Hanegar Company S.A.	14.555.778	0,72
6.	Sociedad de Inversiones y Rentas Pigoi Ltda.	11.659.039	0,58
7.	Itaú Corredores de Bolsa Limitada	7.147.953	0,35
8.	Corredores de Bolsa Sura S.A.	5.938.259	0,29
9.	Renta 4 Corredores de Bolsa S.A.	3.159.046	0,15
10.	Vector Capital Corredores de Bolsa SpA	2.827.327	0,14
11.	Consorcio C de B S.A.	1.176.109	0,06
12.	Santander Corredores de Bolsa Limitada	814.545	0,04
Subtotal 12 mayores accionistas		**2.033.973.638**	**99,87**
Otros Accionistas (3.811 en total)		2.716.874	0,13
Total		**2.036.690.512**	**100**

Al cierre de 2024, el total de accionistas fue de 3.823.

1.4.3
Acciones y sus Características

Al 31 de diciembre de 2024, 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, nominativas y sin valor nominal.

De acuerdo con los registros de la Sociedad, el Director señor Cristián Pizarro posee indirectamente un 3,79% de participación en la sociedad.

Porcentaje de participación accionaria

Porcentaje de Participación Accionaria	Porcentaje
Controlador	86,11%
Corredores de Bolsa	0,99%
Inversionistas nacionales	12,18%
Bancos, AGF y Cías. de Seguros	0,00%
Otros accionistas	0,72%
Total	**100,00%**

Transacciones bursátiles

	N° Acciones		
Periodo	**2022**	**2023**	**2024**
1er trimestre	10.257.058	341.831	4.274.942
2do trimestre	244.546	7.206.321	3.538.354
3er trimestre	39.523	4.931.129	810.443
4to trimestre	7.183.351	1.902.825	650.729

La Sociedad transa sus acciones en las Bolsa de Comercio de Santiago y Bolsa Electrónica de Chile. Durante el periodo solo se transaron acciones en la Bolsa de Comercio de Santiago de acuerdo con el siguiente cuadro.

Cabe señalar que, durante el periodo, no hubo transacciones de acciones por parte del Presidente, Directores, Gerente General, Ejecutivos principales, Inspectores de Cuentas y Administradores, en el presente ejercicio.

1.4.4
Propiedad y Control de la Administradora

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., la 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 que mantiene una estructura de propiedad altamente atomizada, sin que existan participaciones individuales representativas de control.

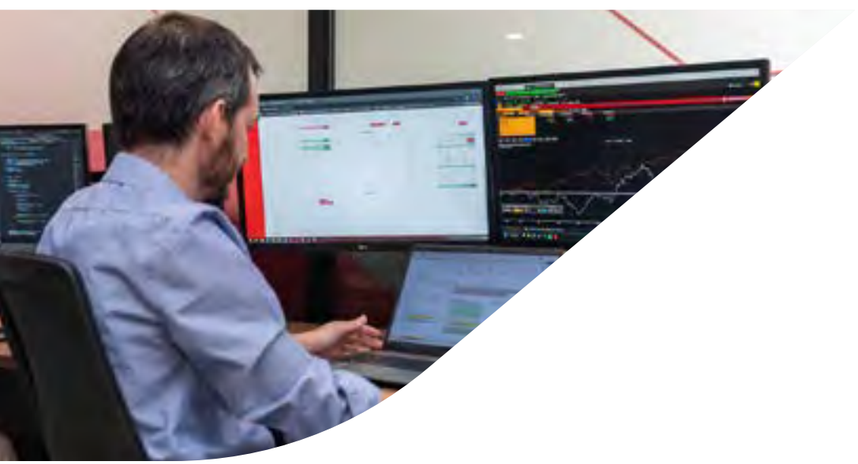
1.4.5
Política de Dividendo y Utilidad Distribuible

La Política de Reparto de Futuros Dividendos, 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 y la continuidad del negocio, su crecimiento y la seguridad de la Compañía. Lo anterior, 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, haciéndose presente, en todo caso, que a esta fecha no existe un acuerdo en tal sentido.

UTILIDAD DISTRIBUIBLE

A continuación, se muestra la Utilidad Distribuible del ejercicio 2024 y los dividendos repartidos, cobrados o no, de los últimos años.

Concepto	Ejercicio 2024 M$
Utilidad del Ejercicio	53.179.503
Pérdidas Acumuladas	0
Déficit Acumulado del Periodo de Desarrollo	0
Amortización Mayor Valor Inversiones Consolidadas	0
Mayor o Menor Valor por Ganancias No Realizadas	0
Utilidad Distribuible	53.179.503



DIVIDENDOS DISTRIBUIDOS 2024

Durante el periodo 2024, la sociedad ha pagado a sus accionistas los dividendos que a continuación se detallan:

En Junta Ordinaria de Accionistas de la sociedad, celebrada con fecha 30 de abril de 2024, se acordó pagar un dividendo definitivo por la suma de $23.118.091.308, en razón de $11,3508 por acción, a partir del día 31 de mayo de 2024. Dicho monto está compuesto por la suma de $3.915.984.606 a razón de $1,9227 por cada 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 7 de diciembre de 2023; por la suma de $19.202.106.702 a razón de $9,4281.- por cada acción suscrita y pagada de la Sociedad por concepto de dividendo adicional. La cuenta específica contra la que se cargó el dividendo es la Utilidad Financiera del ejercicio 2023. El dividendo provisorio repartido y descrito anteriormente, fue ratificado, imputado y aprobado por la Junta de Accionistas como dividendo definitivo en lo que corresponda.

En sesión ordinaria de Directorio celebrada el día 21 de noviembre de 2024, 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.

	Utilidad		Dividendo		Dividendos		
Ejercicio	Del Ejercicio M$	Distribuida M$	Tipo	Fecha de Disponibilidad	Monto Pagado M$	Dividendos por acción	% Utilidad Distribuida
2024	53.179.503	14.690.339	Provisorio	12-12-2024	14.690.339	$7,21	27,62%
2024	48.226.925	19.202.107	Definitivo Adicional	31-05-2024	19.202.107	$9,42	39,82%
2024	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%
2023	36.923.989	1.989.482	Definitivo	10-05-2023	1.989.482	$0,98	5,39%
2023	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%
2021	25.685.781	12.000.179	Definitivo Adicional	30-11-2022	11.986.198	$5,89	46,72%
2021	25.685.781	16.215.267	Definitivo Adicional	06-05-2022	16.196.567	$7,96	63,13%
2021	25.685.781	391.734	Definitivo Mínimo Obligatorio	06-05-2022	319.283	$0,19	1,53%
2021	25.685.781	7.314.000	Provisorio	30-12-2021	7.305.383	$3,59	28,47%
2020	21.888.191	9.141.300	Definitivo Adicional	09-11-2021	9.130.529	$4,49	41,76%
2020	21.888.191	7.746.290	Definitivo Adicional	24-05-2021	7.737.040	$3,80	35,40%
2020	21.888.191	243.449	Definitivo Mínimo Obligatorio	24-05-2021	243.403	$0,12	1,10%
2020	21.888.191	6.323.000	Provisorio	28-12-2020	6.320.849	$3,10	28,90%

1.4.6 Información sobre Sociedades Relacionadas e Inversiones en otras Sociedades

Sociedades	Servicio de Administración Previsiones S.A	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
Capital Suscrito y Pagado	M$10.581.040	M$5.868.444	M$15.982.127
Objeto Sociedad	Recaudación Electrónica de cotización previsionales.	Administración de Fondo de Cesantía y Fondo de Cesantía Solidario, conforme a las disposiciones de la ley 19.728, que establece un régimen de Seguro de Cesantía.	Administración de Fondo de Cesantía y Fondo de Cesantía Solidario, conforme a las disposiciones de la ley 19.728, que establece un régimen de Seguro de Cesantía.
Directorio	Diana Berstein Zimermann (Presidente) Directores Andrea De La Barra Pérez-Cotapos Claudio Skarmeta Magri Felipe Sutherland Wiegand Cristóbal Irarrázabal Philippi	Miguel Ángel Domenech Corradossi (Presidente) Directores Claudio Skarmeta Magri Alex Poblete Corthorn	María Paz Hidalgo Brito (Presidente) Directores Karin Jürgensen Elbo María Loreto Aubá Ratto Joaquín Del Real Larraín Cristóbal Irarrázabal Philippi
Gerente General	Esteban Segura Revello		Ángel Rebolledo Lemus
Relaciones comerciales habidas en el ejercicio	Se mantienen contratos de recaudación y servicios informáticos relacionados con afiliados. El 19 de abril de 2024 realizó pago de dividendos por M$ 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.	El 6 de junio de 2024 realizó pago de dividendos por M$ 502.920.	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.

1.4.7
Actividades y Negocios de la Administradora

Inmuebles

Al 31 de diciembre de 2024, la sociedad 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.

Seguros

Los principales bienes de la Sociedad que se encuentran asegurados son las oficinas de atención a clientes y Casa Matriz Corporativa con compañía HDI Seguros, respecto a sus inmuebles y contenido: contra incendio, sismos, robo y daños de la naturaleza.

Plantas y equipos, equipamiento tecnológico

La Sociedad al 31 de diciembre de 2024 registra entre sus activos un saldo neto de $5.751.036 miles para plantas y equipos, y equipamiento tecnológico:

Por concepto de	Montos (M$)
Planta y Equipos	381.610
Equipamiento de tecnologías de la información	656.104
Mejora de bienes arrendados	1.124.202
Otras Propiedades, plantas y equipo	3.589.120
Total neto	**5.751.036**



1.4.8
Marcas y Patente

Nuestra principal marca es AFP PlanVital, la que hemos potenciado por medio de distintos mecanismos que nos han permitido dar un mayor y mejor conocimiento de nuestra empresa y de sus productos y servicios. Para proteger los derechos de nuestras distintas marcas, contamos con la asesoría legal del estudio jurídico Silva.

1	AFP INVIERTA S.A. FOMENTO Y FUTURO
2	ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES INVIERTA S.A.
3	ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PLANVITAL S.A.
4	AFP PLANVITAL
5	AFP PLANVITAL CONVIENE +
6	AFP PLANVITAL PLANEADORES
7	AFP PLANVITAL TE CONVIENE +
8	AFP PLANVITAL VÍVELO TODO
9	AFP PLANVITAL, EL HACEDOR DE PLANES
10	AFP PLANVITAL, ES VITAL TENER UN PLAN
11	AFP PLANVITAL, HACEDORES DE PLANES
12	AFP PLANVITAL, LA AFP MÁS COMPROMETIDA
13	AFP PLANVITAL, SEA CUAL SEA TU PLAN, TAMBIÉN TE PODEMOS AYUDAR
14	AFP PLANVITAL, SI TU PLAN ES AHORRAR, TAMBIÉN TE PODEMOS AYUDAR
15	ASESORÍA PREVISIONAL PLANVITAL INTERNACIONAL
16	FONO VITAL
17	GANA + CON PLANVITAL
18	INVIERTA
19	MUNDO VITAL
20	PLANEADORES
21	RECURSO VITAL
22	VÍVELO TODO
23	AFP PLANVITAL LIFETIME PARTNER
24	AFP PLANVITAL, SOMOS SOCIOS DE POR VIDA

CLIENTES



02

2. CLIENTES

2.1 Inversión Responsable

En AFP PlanVital, comprendemos la inversión responsable como un proceso de toma de decisiones que considera los criterios de **riesgo climático y los factores ambientales**, sociales y de gobierno corporativo (ASG) de los emisores.

En este contexto, nuestra principal inversión corresponde al Encaje, un requisito obligatorio que equivale al 1% de los recursos administrados en cada Fondo de Pensiones y que se destina a la adquisición de cuotas de estos mismos fondos.

Por su parte, los recursos de los Fondos de Pensiones son invertidos de acuerdo con la normativa del Compendio de Normas de la Superintendencia de Pensiones, el Régimen de Inversión definido por la Superintendencia de Pensiones y la Política de Inversión y Solución de Conflictos de Interés de los Fondos de Pensiones disponible en nuestra web.

Con una trayectoria de más de 40 años invirtiendo en instrumentos de renta fija y variable, entre otros, dentro del país e internacionalmente, al cierre de 2024 nuestra cartera de inversiones asciende a 10,7 billones de dólares aproximadamente, los que administramos velando siempre por el mejor interés de nuestros afiliados.

Nuestra estrategia de inversión tiene presente nuestro rol fiduciario sobre los Fondos de Pensiones que administramos, velando por su seguridad y rentabilidad con un enfoque a largo plazo. Esto nos ha impulsado a incluir las variables de riesgo climático y factores ASG en los procesos de inversión de la Compañía, con el fin de lograr que sean responsables con nuestros grupos de interés y con el medio ambiente, además de ser sostenibles en el tiempo.



Nuestro compromiso con la inversión responsable

Desde 2019 somos parte del **Acuerdo Verde.**

En 2020 firmamos los **Principios para la Inversión Responsable (PRI).**

Apoyamos públicamente al **Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD).**



2.1.1
Gobernanza ASG

El Comité de Prácticas de Riesgo Climático y Factores ASG, es el responsable de dar seguimiento a la implementación del Plan de Inversión Responsable de la Compañía y monitorear la aplicación de las variables de riesgo climático y factores ASG a la cartera de inversión de los Fondos de Pensiones.

Este Comité:
- Reporta directamente al Comité de Inversión y Solución de Conflictos de Interés, que entrega informes semestrales sobre tales materias al Directorio.
- Realiza seguimiento a los avances y resultados de las evaluaciones.

En 2022, publicamos nuestra Política de Inversión Responsable, lo que nos llevó a realizar una revisión completa de nuestra cartera de inversiones y un análisis detallado de los distintos emisores y contrapartes. El objetivo fue evaluar cómo integran los factores ASG y el cambio climático en sus modelos de negocio. Como resultado, hemos logrado la evaluación del 100% de estos factores en nuestros activos de renta fija y renta variable del universo que definimos posible de ser abordado con estos factores.

INTEGRACIÓN DE FACTORES ASG EN EL PROCESO DE INVERSIÓN

La consideración e integración de los criterios ASG (Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo) en la toma de decisiones de inversión, permite a los inversionistas evaluar de manera más precisa los riesgos y el rendimiento potencial de una organización o compañía. Además, facilita la identificación de oportunidades de inversión sostenibles a largo plazo.

Evaluación y Análisis ASG

El objetivo del análisis ASG es evaluar el atractivo y los posibles riesgos de una empresa en tres dimensiones:
- Medioambiental (A)
- Social y relación con stakeholders (S)
- Gobierno corporativo (G)

Dado que la disponibilidad de información sobre estos factores varía entre empresas, el analista emite una calificación cualitativa basada en información pública disponible, información recopilada en visitas a la Compañía y otras fuentes que sustenten la evaluación.

Para la toma de decisiones, se utilizan tres fuentes principales de información:
- CMF (Comisión para el Mercado Financiero).
- BCS (Bolsa de Comercio de Santiago).
- Información pública proporcionada por la Compañía.

Compromiso con los Principios de Inversión Responsable (PRI)

Desde 2021, en AFP PlanVital somos signatarios de los Principios de Inversión Responsable (PRI), una iniciativa global creada por la ONU en 2005, que promueve la incorporación de factores ASG en los procesos de análisis, evaluación y toma de decisiones de inversión.

Estas variables son dinámicas y pueden generar oportunidades en el proceso de inversión, además de contribuir a una rentabilidad sostenible a largo plazo en los Fondos de Pensiones.

Riesgo Climático y ASG en diferentes tipos de activos

Las dimensiones del riesgo climático y los factores ASG varían según el tipo de activo analizado. Estos factores se consideran tanto en inversiones directas como indirectas, con el objetivo de destacar los riesgos y oportunidades que pueden aportar a los instrumentos financieros tradicionales.

Plan ASG 2023-2027
En 2023, iniciamos la implementación de nuestro Plan ASG, con una duración hasta 2027. En 2024, finalizamos la primera fase del plan, que incluyó:
- Identificación, priorización y análisis comparativo de activos.
- Agrupación de activos locales (renta variable y fija) por industria.
- Agrupación de activos líquidos e ilíquidos (renta indirecta variable y fija) por Peer Group (conjunto de fondos mutuos o ETFs que siguen un índice en común).

Este proceso nos ha permitido fortalecer la integración de los factores ASG en nuestras estrategias de inversión y continuar avanzando hacia un enfoque más sostenible y responsable.

Al término de 2024, contamos con un **100% de evaluación de factores ASG en activos de renta variable y de renta fija** del universo que definimos posible de ser abordado con estos factores.

¿EN QUÉ CONSISTE NUESTRO PROCESO DE ANÁLISIS?

- Cuestionarios autogenerados en los que la contraparte se compromete a entregar información fidedigna y confiable para las siguientes clases de activos: activos locales, instrumentos internacionales líquidos, fondos mutuos y fondos cotizados en bolsa ETF (por sus siglas en inglés exchange-traded funds) y vehículos nacionales ilíquidos (activos alternativos).
- Cuestionarios de debida diligencia para los instrumentos internacionales ilíquidos, tales como capital privado o deuda.
- Información pública divulgada por la propia contraparte, que cumple los estándares de auditores externos y de los organismos fiscalizadores.

Las variables individuales, provenientes de cada una de las diferentes fuentes de información, son analizadas y clasificadas en quintiles, otorgando una nota para cada uno de ellos.

El resultado final de este proceso da como resultado una calificación de las variables de riesgo climático y factores ASG para el activo analizado, que es el resultado del promedio ponderado de las notas individuales de cada una de las variables analizadas.

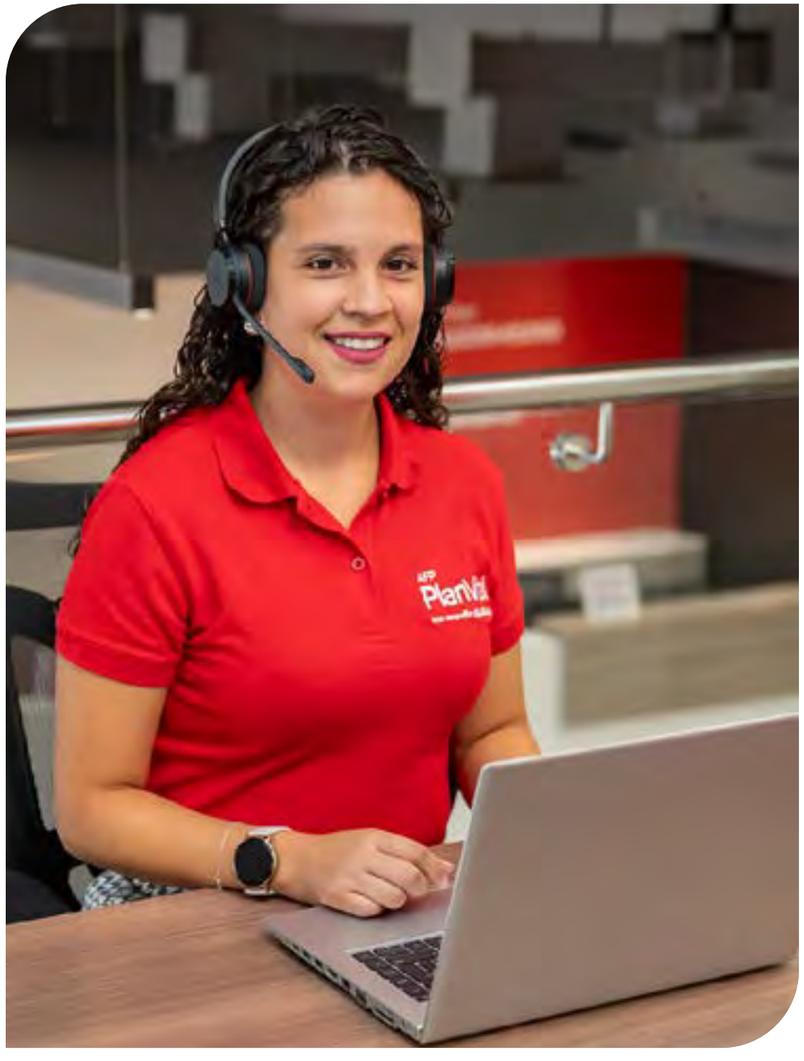
En una etapa posterior, esta nota final de las variables de riesgo climático y factores ASG se incorpora a la visión global del instrumento analizado que tiene la Gerencia de Inversiones, generando, como resultado, la decisión final de inversión.

Transparencia y Disponibilidad de Información

Anualmente, en el sitio web de AFP PlanVital publicamos el Informe de Inversión Responsable, junto con el Manual de Votación de Juntas de Accionistas; y Juntas de Tenedores de Bonos y Asambleas de Aportantes. Estos documentos están disponibles para todos los afiliados, asegurando transparencia en el proceso de inversión y toma de decisiones.

Portafolio de Activos donde se incluyen los factores ASG

	2024	
Activos	**Montos (MM$)**	**% de inclusión factores ASG en análisis / monitoreo de inversiones existentes**
Renta Variable Extranjera Desarrollado	2.357.061,63	100%
Renta Variable Extranjera Emergente	1.311.554,74	100%
Renta Variable Local	770.897,08	100%
Renta Fija Extranjera Desarrollado	788.454,21	100%
Renta Fija Extranjera Emergente	445.300,55	100%
Renta Fija Local Gobierno	2.428.759,37	0%
Renta Fija Local Corporativo	2.018.041,53	0%
Activos Alternativos	603.030,38	89,34%



2. CLIENTES

Cantidad de Activos en Gestión (AUM)

	2024			
Clase de activos (MM$)	**Integración de factores ASG**	**Inversión temática en sostenibilidad**	**Screening**	**Total por clase de activo**
Renta Variable Extranjera Desarrollado	2.357.061,63			**2.357.061,63**
Renta Variable Extranjera Emergente	1.311.554,74			**1.311.554,74**
Renta Variable Local	770.897,08			**770.897,08**
Renta Fija Extranjera Desarrollado	788.454,21			**788.454,21**
Renta Fija Extranjera Emergente	445.300,55			**445.300,55**
Renta Fija Local Gobierno	-			**2.428.759,37**
Renta Fija Local Corporativo	-			**2.018.041,53**
Activos Alternativos	538.727,63			**538.727,63**
Total	**6.211.995,84**	**0**	**0**	**10.658.796,74**

Total de activos bajo custodia y supervisión

Activos (MM$)	**2024**
Renta Variable Extranjera Desarrollado	2.357.061,63
Renta Variable Extranjera Emergente	1.311.554,74
Renta Variable Local	770.897,08
Renta Fija Extranjera Desarrollado	788.454,21
Renta Fija Extranjera Emergente	445.300,55
Renta Fija Local Gobierno	2.428.759,37
Renta Fija Local Corporativo	2.018.041,53
Activos Alternativos	603.030,38

2. CLIENTES

2.2 Clientes

El principal objetivo de AFP PlanVital es **entregar el mejor servicio a nuestros afiliados y pensionados**, centrándonos en ellos, de manera de entregarles soluciones simples e innovadoras, a través de una atención basada en el toque humano. De esta forma, nos caracterizamos por vivir la esencia del Grupo, buscando siempre la mejor forma de ser socios de por vida de nuestros clientes.

¿CÓMO LO HACEMOS?

- Los acompañamos en cada paso de su camino laboral para conseguir sus metas de pensión.
- Les ofrecemos opciones de ahorro voluntario para sus distintos proyectos, a través de una asesoría experta y personalizada.
- Entregamos un servicio de calidad, enfocándonos en una atención empática hacia nuestros afiliados y pensionados.
- Trabajamos en soluciones innovadoras que faciliten la experiencia de las personas.

¿Cuáles son nuestros pilares de atención a clientes?

- Servicio cercano
- Rentabilidad sostenible
- Asesoría integral
- Educación previsional



2.2.1
Servicio Cercano

A través de una atención cercana y empática, buscamos dar respuesta a las dudas previsionales de nuestros afiliados para que, a través de una correcta orientación, puedan lograr la mejor pensión de acuerdo con sus ahorros previsionales.

Para lo anterior, contamos con diversos canales de atención, facilitando el contacto de manera simple y en distintas plataformas.

CALIDAD DE SERVICIO

Nuestros clientes son el corazón de nuestro objetivo como AFP. Es por ello que, a partir de la Política de Calidad de Servicio[5] que protege y vela por sus intereses, aseguramos la buena gestión de los distintos procesos y canales de atención de AFP PlanVital.

¿CÓMO ENTREGAMOS ESTE SERVICIO?

Red de **41 sucursales** en todo Chile.
*Cantidad de sucursales al cierre de diciembre de 2024.

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

Ofrecemos **atención digital** con una amplia gama de canales de atención:

- “Sucursal en Línea” sitio web privado
- WhatsApp
- App AFP PlanVital
- Videollamada
- Webchat - sitio web público
- Redes Sociales
- Correo electrónico
- Contact Center
- Sucursales

¡Somos Líderes en Calidad de Servicio!

A través de indicadores que entregamos mensualmente a la Superintendencia de Pensiones, esta entidad genera un ranking que compara el desempeño de la industria en distintos puntos clave.

AFP PlanVital se sitúa en los primeros lugares de todas las categorías relacionadas con “Tiempo de Atención” y en la categoría “Porcentaje de deuda previsional recuperada”, donde logramos el primer lugar desde junio a diciembre.

AFP PlanVital cerró diciembre de 2024 en los primeros 3 lugares en todos los indicadores Infórmate y Decide.

BUSCAMOS LA EXCELENCIA

Porque sabemos que siempre hay oportunidades de mejora, estos resultados son entregados a las gerencias de la Compañía, para que, en conjunto, generemos diversas estrategias que nos permitirán consolidar nuestro liderazgo en el sistema de pensiones.

1° lugar
Tiempo de Espera en Call Center

2° lugar
Tiempo de Trámites Generales

1° lugar
Tiempo de Trámites de Pensión

1° lugar
Tiempo en Responder un Reclamo

3° lugar
Tiempo de Respuesta en Trámite de Vejez

1° lugar
Tiempo de Respuesta en Trámite de Vejez Anticipada

2° lugar
Tiempo de respuesta en trámite de Pensión de Invalidez

3° lugar
Tiempo de respuesta en trámite de Pensión de Sobrevivencia

1° lugar
Porcentaje de recuperación de deuda

[5] *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.*

NUESTRAS PRINCIPALES CAMPAÑAS HACIA NUESTROS CLIENTES

Campaña “Motivos de confianza”

(https://youtu.be/f1V4npjKOIA)

En 2024 decidimos consolidar la confianza como uno de nuestros principales atributos respecto a todo lo que hacemos cada día para nuestros afiliados y pensionados. Así, nació la campaña “Motivos de Confianza”, a través de la cual potenciamos aspectos que nos diferencian del mercado:

- **Primeros en rentabilidad[6] a tres años en los fondos B,C, D y E.**
- **Comisión más baja del mercado en Cuenta 2[7] (0,16%).**
- **Única AFP que no cobra comisiones a pensionados[8].**

Campaña “Ahorra tu Tiempo”

Nuestro principal desafío en AFP PlanVital es entregar un servicio de primer nivel a nuestros afiliados y pensionados en todas nuestras plataformas. Por eso, en octubre de 2024, lanzamos la campaña “Ahorra tu Tiempo”, con foco en nuestros canales digitales, que hoy permiten realizar trámites de manera ágil, simple y práctica, ahorrando el tiempo de concurrir a nuestras sucursales.

Esta iniciativa tuvo un impacto positivo, con un total de 30.490 transacciones realizadas a octubre de 2024.

Nuestras plataformas en cifras

Indicadores Redes Sociales	2023	2024
Número de seguidores Instagram	15.907	16.339
Número de seguidores Linkedin	13.214	17.295
Número total de interacciones Instagram	4.753	10.587
Número total de interacciones Linkedin	10.874	11.116



¿Qué buscamos lograr con nuestras Redes Sociales?

Nuestras redes sociales son un canal de contacto directo con nuestra comunidad, y se orientan en torno a tres pilares fundamentales:

Información
Comunicar sobre temas relevantes y productos.

Educación Previsional
Entregar contenido educativo para apoyar a nuestros afiliados en la toma de decisiones informadas sobre sus ahorros previsionales.

Atención
Resolver dudas de afiliados y pensionados.

[6] *Fuente: Superintendencia de Pensiones. Promedio anual de la rentabilidad real de los Fondos de Pensiones correspondiente a enero 2022 a diciembre 2024. Primer lugar: Fondo B: -1,08%, Fondo C: -0,75%, Fondo D: 0,62% y Fondo E: 2,37%. Segundo lugar: Fondo A: -2,44%. La rentabilidad es variable, por lo que nada garantiza que las rentabilidades pasadas se repitan en el futuro. Infórmese sobre la rentabilidad de su 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.*

[7] *Comisión Cuenta 2 por AFP: PlanVital 0,16%, Capital 0,89%, Cuprum 0,95%, Habitat 0,95%, Modelo 0,60%, Provida 0,20%, Uno 0,60%. Comisión APV por AFP: PlanVital 0,16% para afiliados con cuenta de Capitalización 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.*

[8] *Infórmese sobre la rentabilidad de su 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.*

LA EXPERIENCIA DE NUESTROS CLIENTES

Nuestros Pilares fundamentales para transformar la experiencia de nuestros afiliados han sido:

Innovación y Tecnología

Durante 2024, implementamos automatizaciones que optimizan los procesos clave como:
- Gestión de trámites
- Atención de solicitudes

¿Qué hemos logrado?
- Mayor eficiencia operativa
- Reducción de tiempos de respuesta
- Fortalecer calidad del servicio
- Potenciar el compromiso con la sostenibilidad: eliminando redundancias y minimizando errores.

Hemos implementado tecnologías avanzadas, como inteligencia artificial y plataformas digitales optimizadas para personalizar y agilizar el acceso a servicios previsionales.
- Simuladores de pensión
- Asistentes Virtuales
- **Sistemas de Análisis Predictivo:** Recomendaciones adaptadas a necesidades de nuestros afiliados.
- **Reforzamiento de Ciberseguridad:** Para garantizar entorno digital seguro y confiable.

¿A qué contribuyen estas acciones?
- Afiliados disponen de servicios más accesibles y efectivos.
- Sostenibilidad ambiental a través de digitalización de procesos y reducción de consumo de papel.

Satisfacción del cliente

Para orientar de manera adecuada la gestión de la experiencia de nuestros clientes y alcanzar buenos niveles de satisfacción, contamos con distintas mediciones que identifican puntos de mejora en los distintos canales de atención.

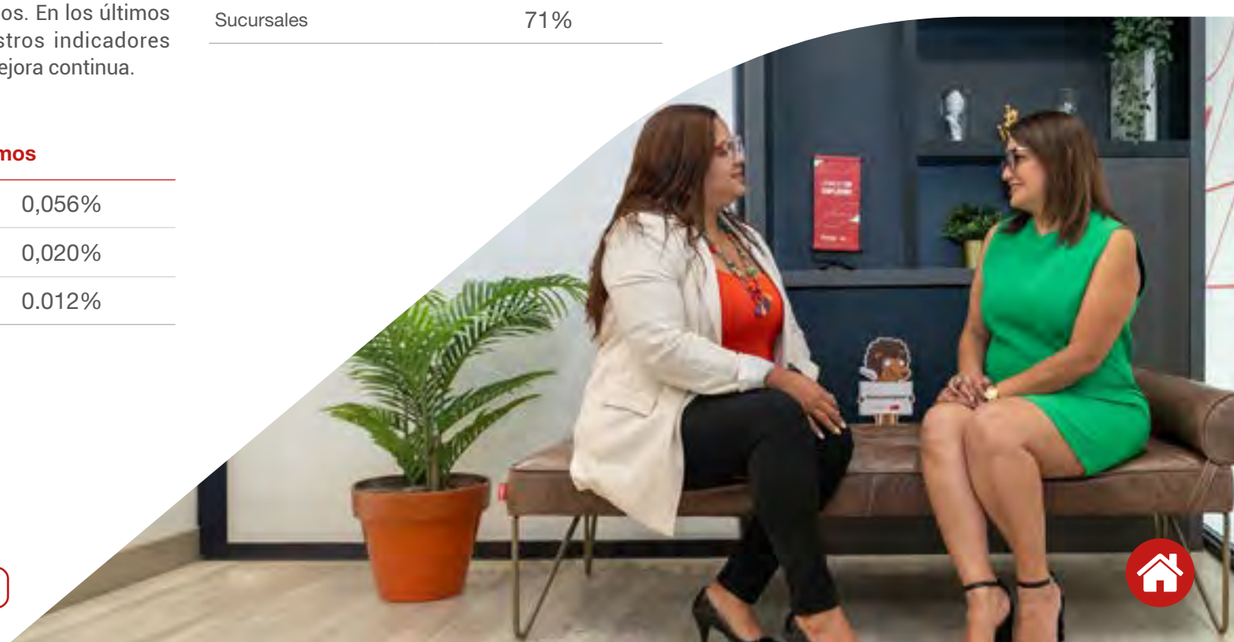
Net Promoter Score (NPS)
Es un sistema de gestión de lealtad de clientes basado en recomendaciones. En 2023 oficializamos la implementación del programa Medallia para medir el NPS, mediante 17 encuestas en distintos canales y procesos.

Tasa de reclamos
Con el objetivo de escuchar y resolver las dudas y problemas de nuestros clientes, contamos con el Servicio Atención al Cliente (SAC), que recibe y gestiona los reclamos recibidos. En los últimos años hemos mejorado nuestros indicadores producto de una gestión de mejora continua.

Tasa de reclamos	
2022	0,056%
2023	0,020%
2024	0.012%

Touchpoint	2024
IN	86%
Cartera	37%
Servicio	67%
Trámites	66%

Canales	2024
App	54%
Web	48%
WhatsApp	81%
Call Center	57%
Sucursales	71%



Privacidad de clientes

La seguridad para nuestros clientes es vital, por lo que hemos reforzado la ciberseguridad con el fin de proteger la información sensible de nuestros afiliados, garantizando un entorno digital sólido y fiable.

*Durante 2024 no se presentaron reclamos, juicios u otras contingencias por la fuga de datos y/o la privacidad de nuestros clientes.

¿Cómo protegemos la privacidad de nuestros clientes?

Las principales iniciativas de 2024 fueron:

Clave de Seguridad a beneficiarios:
Proporciona una contraseña al beneficiario de pensión de sobrevivencia con la que puede realizar cambios/distribución de fondos, a través de canales digitales, solo cuando sea beneficiario único.

Biometría:
Solución segura y eficaz para clientes al momento de validar documentos de identidad (DNI, pasaporte u otros). Evita fraudes y mejora la gestión de ejecutivos.

Segundo factor de autenticación:
Mitiga los posibles riesgos de seguridad, implementando un segundo factor en la validación de identidad del afiliado, en el flujo de intercambio y distribución de fondos, utilizando OneTimePassword (OTP).

2.2.2

Asesoría Integral

En AFP PlanVital, nuestro compromiso es brindar una experiencia cercana y personalizada a cada afiliado y pensionado. Nos enfocamos en ofrecer asesoramiento adaptado a la necesidad de cada uno, información clara en un lenguaje claro y accesible; y servicios adaptados a sus necesidades, acompañándolos en cada etapa de su vida.

Creemos que la confianza se construye con transparencia y comunicación constante, por lo que mantenemos un diálogo fluido con nuestros afiliados y pensionados. Además, buscamos innovar continuamente para simplificar procesos y ofrecer soluciones que faciliten la gestión de su futuro previsional.

Ante esto, tenemos la convicción de que la confianza se construye con información clara y constante. Por eso, nos enfocamos en mantener una comunicación fluida con nuestros afiliados y pensionados. Además, innovamos siempre para simplificar los procesos y entregar las mejores soluciones.



ACOMPAÑAMOS A NUESTROS PENSIONADOS

Nuestros pensionados conforman un grupo homogéneo, pero con necesidades diferentes. Al cierre de 2024, contamos con un total de

278.747 pensionados

con quienes mantenemos contacto frecuente por canales físicos y digitales. Con ellos ponemos especial acento en la atención y en simplificar su experiencia, ya que entendemos que lo más importante para ellos es un trato cercano con información clara, y un pago oportuno de su pensión.



Asesoría permanente a nuestros pensionados

Solicitud de pensión	Enviamos 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 jubilación.
Nuevas tecnologías	Habilitamos un módulo omnicanal por medio del cual enviamos comunicaciones para informar las próximas fechas de pago de pensión, bancarización, entre otras iniciativas.
Digitalización de la experiencia	• Habilitamos la Videollamada sin agendamiento con un ejecutivo en línea con el objetivo de facilitar la realización de trámites de nuestros afiliados. A través de este medio, se llevaron a cabo 40 consultas sobre el proceso de trámite de Pensión de Vejez. • Publicamos un listado de trámites en la web para que nuestros pensionados y beneficiarios puedan iniciar sus solicitudes de forma rápida y segura. • Habilitamos un sitio web exclusivo para personas que necesitan una tramitación de pensión por enfermedad terminal, con tiempos de atención priorizados. • Implementamos los trámites de pensión 100% online para clientes del segmento digital.
Impulsamos los beneficios estatales	• Utilizamos 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. • Implementamos 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.

¿CÓMO NOS COMUNICAMOS CON NUESTROS AFILIADOS?

El perfil de nuestros afiliados es diverso, sin embargo, un gran porcentaje de ellos son jóvenes, quienes buscan una excelente calidad de servicio y privilegian los mecanismos remotos y tecnológicos de contacto con la Compañía, así como la rapidez en la respuesta.

En esta línea, implementamos una estrategia específica para cada nivel de audiencia, desde quienes nos están conociendo hasta quienes ya son nuestros afiliados. Con ello, logramos generar una relación confiable y fluida, que busca informar clara y oportunamente.

Asesoría permanente a nuestros afiliados

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 asociados a la Asociación de AFP.
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 nuestros canales digitales. • Comunicaciones vía SMS, WhatsApp y Respuestas de Voz Interactiva (IVR), logrando un contacto directo, rápido y adaptado a las necesidades de cada cliente.

2.2.3
Rentabilidad Sostenible

Nos enfocamos en ofrecer a nuestros afiliados y pensionados las mejores rentabilidades a largo plazo, gestionando sus fondos de manera segura y responsable para maximizar sus beneficios.

De acuerdo con los datos de la Superintendencia de Pensiones, a tres años nos hemos situado como **líderes en rentabilidad de los Fondos B, C, D y E,** considerando el promedio anual de la rentabilidad real de los Fondos de Pensiones, correspondiente desde febrero de 2022 a enero de 2025.

¿QUÉ SIGNIFICA SER LÍDERES EN RENTABILIDAD?

Hemos obtenido los mejores rendimientos en nuestras inversiones, generando mayores ganancias para nuestros afiliados en comparación con otros actores del mercado.

- **Mayor ahorro previsional:** una mejor rentabilidad se traduce en un mayor saldo en la cuenta de capitalización individual del afiliado.
- **Mejor pensión futura:** un buen desempeño de los fondos significa que, a largo plazo, los afiliados tendrán más dinero disponible al jubilarse.

Rentabilidades reales en la administración y distribución de los Fondos de Pensiones

2024	FONDO A	FONDO B	FONDO C	FONDO D	FONDO E
Renta Variable Extranjera	9,78%	7,20%	3,45%	1,12%	0,37%
Renta Variable Local	**-1,21%**	**-0,72%**	**-0,05%**	0,03%	**-0,06%**
Renta Fija Extranjera	1,64%	2,05%	1,90%	0,89%	0,45%
Renta Fija Local	0,27%	0,69%	0,17%	**-0,43%**	**-0,87%**
Actividad Alternativos	0,60%	0,51%	0,41%	0,30%	0,21%

¡Somos N° 1 en rentabilidad a tres años en los Fondos B,C,D y E!



Montos Administrados por AFP PlanVital 2024

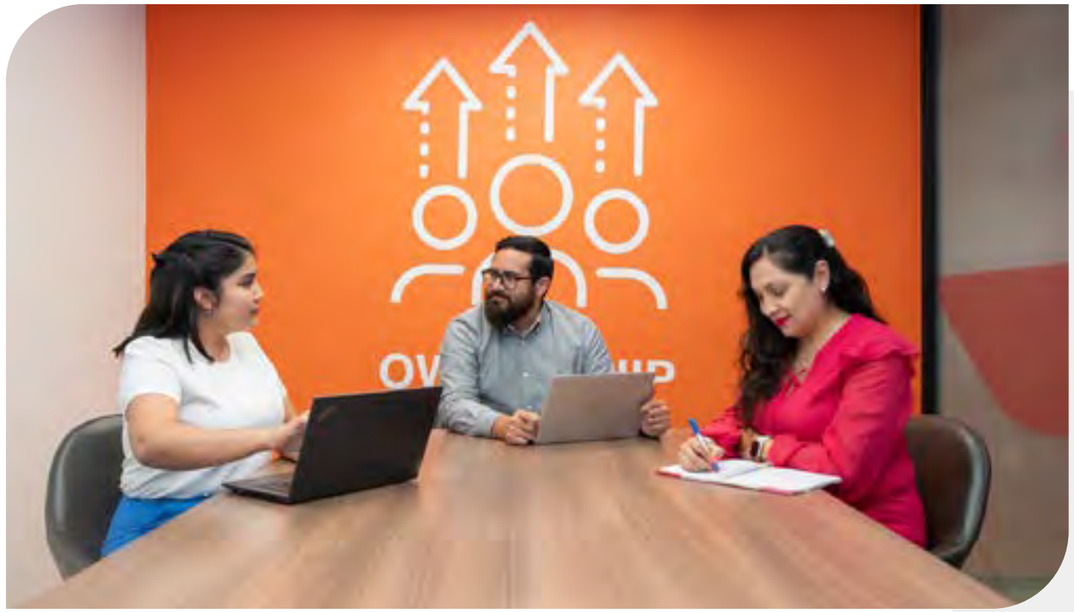
Al cierre del ejercicio, los Fondos de Pensiones administrados por AFP PlanVital promediaron un valor total de $10.251 millones de dólares.

Mes	Monto (millones de USD)
Enero	8.969,79
Febrero	9.380,38
Marzo	9.710,06
Abril	9.500,31
Mayo	9.673,86
Junio	9.973,74
Julio	10.315,44
Agosto	10.610,59
Septiembre	11.079,22
Octubre	11.061,24
Noviembre	11.416,83
Diciembre	11.320,86

TC promedio: $949,86583

Clasificación de Liquidez

% activos de fondo de composición abierta gestionados	
Inversiones de Gran Liquidez	1,79%
Inversiones de Liquidez Moderada	39,71%
Inversiones de Poca Liquidez	52,99%
Inversiones de Liquidez Nula	5,51%



Situación de los Fondos de Pensiones

2024	FONDO A	FONDO B	FONDO C	FONDO D	FONDO E
Patrimonio Fondo de Pensiones (M$)	1.397.735.571	3.467.320.903	3.150.223.144	1.364.362.465	1.239.035.538
Cartera Inversiones (M$)	1.391.357.456	3.454.368.271	3.129.586.673	1.350.327.943	1.228.949.181
Encaje (M$)	13.686.823	34.105.991	31.224.060	13.531.764	12.387.323
Valor Cuota ($)	68.900,44	61.958,39	119.391,49	46.434,70	95.366,88

2.2.4

Educación Previsional

Velamos por la educación previsional hacia nuestros afiliados y pensionados

En AFP PlanVital sabemos que contribuir con el conocimiento de las personas incrementa la confianza. Por ese motivo, hemos potenciado nuestro trabajo en torno a la educación previsional, como una forma de acercarnos a la comunidad y contribuir a mejorar el conocimiento relacionado con las temáticas de pensiones.

La entrega de información adecuada y directa ayuda a las personas a tomar mejores decisiones en relación con sus ahorros previsionales, de esta forma, hemos llevado a cabo iniciativas basadas en promover la educación previsional.

HABLEMOS EN CONFIANZA

“Hablemos en Confianza”, es una serie de microprogramas de contenido que llevamos a cabo desde 2023 y que son compartidas a través de redes sociales, con el fin de entregar información relevante, de forma sencilla y dinámica en torno al Sistema de Pensiones.

Durante 2024, se compartieron 10 cápsulas, logrando más de:

4.789.033 visualizaciones

BLOG “TU GUÍA VITAL”

En 2024, el blog “Tu Guía Vital” continuó creciendo como una herramienta para profundizar y reforzar aquellos temas relacionados al mundo previsional. Con

156.748 visitas

y más de 57 notas se posicionó como una plataforma esencial para brindar información relevante que ayuda a los afiliados a tomar decisiones informadas sobre su ahorro y futuro.

GLOSARIO VITAL

Es una iniciativa implementada a partir del 5 de noviembre de 2024 en las redes sociales de AFP PlanVital (Facebook e Instagram), con el objetivo de facilitar la comprensión de conceptos previsionales. A través de breves reels, se presentan términos fundamentales que permiten a las personas entender mejor su futura pensión, promoviendo la educación previsional de manera accesible y dinámica.

NUESTROS PRINCIPALES DESAFÍOS DE EDUCACIÓN PREVISIONAL PARA 2025

Para continuar avanzando en nuestra estrategia, nos enfocamos en los siguientes ejes clave:

Fortalecimiento de la educación financiera y previsional
Implementación de programas educativos dirigidos a afiliados y pensionados, con el objetivo de mejorar la comprensión del sistema previsional y fomentar una planificación financiera a largo plazo.

Transformación de la cultura organizacional
Impulsar una cultura de innovación y mejora continua, alineada con una visión digital que permita optimizar la eficiencia operativa y mejorar la experiencia de servicio.

Adaptación a nuevas normativas y regulaciones
Seguimiento y ajuste a los cambios derivados de la reforma del sistema previsional, asegurando una implementación ágil y eficiente de las modificaciones legislativas.

Automatización y optimización de procesos
Incorporación de tecnologías avanzadas de automatización para mejorar la precisión en la gestión de trámites y optimizar la eficiencia en la atención a afiliados y pensionados.

Mayor transparencia y comunicación efectiva
Refuerzo de la claridad en la información proporcionada a los afiliados, con énfasis en sus fondos, rendimientos y eventuales cambios de política derivados de la reforma previsional, con el fin de fortalecer la confianza y la relación con nuestros clientes.

Optimización del proceso de afiliación
Desarrollo de un proceso de afiliación más ágil, intuitivo y accesible, adaptado a las necesidades y preferencias de los afiliados.

Estrategias de fidelización
Implementación de iniciativas para fortalecer la relación con los afiliados, asegurando una comunicación constante y efectiva sobre los cambios en el sistema previsional y sus impactos.

Estos pilares estratégicos nos permitirán seguir evolucionando y adaptándonos a un entorno en constante cambio, asegurando un servicio de calidad y alineado con las necesidades de nuestros afiliados y pensionados.

SEGURIDAD DIGITAL

Durante 2024, iniciamos nuestro plan para fortalecer la ciberseguridad, con el objetivo de concientizar y proteger a nuestros afiliados frente a los riesgos digitales. Desde junio, empezamos trabajando activamente en la difusión de información clave a través de nuestro blog Tu Guía Vital y campañas de email, abordando diversos temas de seguridad digital.

Algunos de los temas que publicamos fueron:
- Clave Dinámica
- Phishing, Smishing y Vishing
- Uso seguro de redes sociales
- Autenticación en dos pasos (2FA)
- Fraude telefónico
- Ciberseguridad para adultos mayores

Este 2025, seguiremos impulsando iniciativas para reforzar la seguridad digital de nuestros afiliados, entregando información útil y herramientas para prevenir fraudes y riesgos en línea.

2.3 Transformación Digital

Nuestra meta es transformarnos cada vez más en una organización innovadora, ágil y basada en datos, potenciando la digitalización para ofrecer la mejor experiencia a nuestros clientes y colaboradores. Para alimentar y acelerar nuestro deseo de convertirnos en Socios de por Vida, impulsamos la evolución de nuestro modelo operativo, aprovechando la inteligencia artificial en sus múltiples aplicaciones, como algoritmos predictivos y automatización inteligente.

Buscamos un uso responsable de los datos para ganar la confianza digital de todos nuestros grupos de interés, lo que conduce a una ventaja competitiva sostenible y una relación más sólida como Socios de por Vida.

ESTRATEGIA DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

En el marco de nuestro proceso de transformación digital, desarrollamos herramientas y enfoques en línea con nuestros pilares estratégicos. Nuestros esfuerzos están orientados en dar respuestas oportunas, rápidas y eficaces, tanto a las exigencias del regulador como a los cambios del mercado y la sociedad.

Pilares Estratégicos de Transformación Digital

Implementación normativa
Desarrollo de soluciones para dar respuesta a nuestros afiliados y pensionados, ante una reforma de pensiones o en la normativa.

Programa de Digitalización
Incorporación de trámites al gestor documental y automatización de los procesos críticos.

Eficiencia y Automatización
Desarrollo de soluciones ágiles a los desafíos de la industria, además de optimizar procesos y operaciones.

Excelencia Operacional
Transformación cultural de la Compañía, para que la mejora continua sea parte de las labores diarias y el perfeccionamiento sea una constante.



Implementación normativa

Iniciativa Proceso Ley 21.484[9]	**Impacto en la experiencia del cliente** 98% del proceso se encuentra automatizado para brindar respuesta a tribunales en tiempo y forma, de manera que los beneficiarios reciban el pago oportunamente.
Iniciativa Implementación de la NCG 311 de la Superintendencia de Pensiones	**Impacto en la experiencia del cliente** 100% implementación de trámites en línea para facilitar los tiempos y calidad de servicio de nuestros afiliados y pensionados.

Programa de Digitalización

Iniciativa Digitalización del Archivo Previsional	**Impacto en la experiencia del cliente** 100% de las microfichas con los movimientos de nuestros afiliados se encuentran digitalizadas, lo que mejora significativamente nuestra capacidad de gestión y servicio, facilita la consulta para cualquier requerimiento de información y agiliza el proceso de regularización de los afiliados para que sus cotizaciones previsionales se encuentren actualizadas.

Eficiencia y Automatización

Iniciativa Aplicación de Modelos Analíticos para la Regularización de Rezagos	**Impacto en la experiencia del cliente** • Este proceso permite la recuperación de rezagos y evita lagunas previsionales a los afiliados. • En 2024, de un total de 54.395 rezagos consultados, logramos identificar 7.590.
Iniciativa Mejoras en Dictámenes de Comisiones Médicas	**Impacto en la experiencia del cliente** • Hemos optimizado y automatizado el proceso de lectura de dictámenes emitidos por las comisiones médicas mediante inteligencia artificial, mejorando significativamente los tiempos de respuesta hacia nuestros afiliados durante el trámite de invalidez. • 800 documentos leídos con Inteligencia Artificial, y procesados en sistema Core, según las reglas de negocio definida.

Excelencia Operacional

Iniciativa Certificación ISO 9001:2015	**Impacto en la experiencia del cliente** • Certificación ISO 9001:2015 vigente, para los procesos de Inversiones, Contabilidad, Operaciones y Experiencia de Clientes. • Actualización del 100% de procedimientos del Sistema Gestión de Calidad. • Eficacia de los procesos y en la satisfacción del cliente, lo que nos hace cumplir con el propósito de tener procesos de calidad para nuestros afiliados, beneficiarios y pensionados, así como mantener sistemas estandarizados, cumplir con controles de calidad y disponer de información confiable de cara a nuestros clientes.

[9] *Responsabilidad parental y pago efectivo de deudas de pensiones de alimentos. https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1181003*

2.3.1
Ciberseguridad

Nos comprometemos a contar con sistemas de ciberseguridad adecuados, para ser cada vez más confiables de cara a nuestros grupos de interés.

Para ello, implementamos de forma exitosa el programa estratégico de seguridad en el periodo 2022 – 2024, con el objetivo de mitigar los riesgos emergentes de seguridad, mientras potenciamos nuestras capacidades de protección, detección y respuesta en estas materias.

Hemos adoptado el enfoque One-Security, que:
- Integra seguridad informática y cibernética con la seguridad física y corporativa.
- Establece una estrategia transversal que nos permita proteger nuestro capital en términos de activos físicos, de información y de patrimonio cultural.

¿Cuál es la importancia del enfoque One-Security?

Permite que AFP PlanVital sea una organización más resiliente, donde nuestros clientes se sientan seguros y confiados.

Para gestionar eficazmente la creciente complejidad de los riesgos relacionados con la seguridad nos enfocamos en:
- Proteger el ecosistema de AFP PlanVital y reforzar sus estándares de seguridad.
- Definir normativas internas de seguridad y supervisar su aplicación.
- Definir un proceso sólido de gestión de los riesgos relacionados con la seguridad informática.
- Garantizar la aplicación de medidas de seguridad para la gestión de las amenazas.
- Concientizar y hacer comprensible los riesgos entre todos los colaboradores.

SEGURIDAD FÍSICA Y CORPORATIVA

Evaluación y Control

- Realizamos evaluaciones generales en nuestra Casa Matriz y sucursales en materia de seguridad física.
- Fortalecemos los controles necesarios para resguardar la seguridad a nuestros afiliados, pensionados y beneficiarios, junto con nuestros colaboradores.

Sistema de Gestión de Continuidad de Negocios

- Realizamos pruebas bajo distintos escenarios, lo cual nos permite actualizar las estrategias de respuesta y recuperación como parte de la mejora continua.
- Evaluamos a nuestros proveedores críticos y sus capacidades de recuperación ante desastres.
- Preparamos contenido de capacitación para concientizar a nuestros colaboradores con relación a 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, lo que garantiza una respuesta oportuna y eficaz

SEGURIDAD INFORMÁTICA Y CIBERNÉTICA

Protocolos de Seguridad

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

Protección de Datos e Información Personal de Afiliados

- Empleamos herramientas y medidas tecnológicas para evitar la pérdida, mal uso, alteración, acceso no autorizado y sustracción de los datos de nuestros afiliados, con los niveles máximos de protección en todos nuestros canales de atención.
- No cedemos, ni transmitimos en modo alguno, información personal de nuestros afiliados a terceros, a excepción de requerimientos específicos de la Superintendencia de Pensiones y las disposiciones legales contenidas en las Ley N°19.628.
- 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.

Claves de Seguridad

- Las claves de seguridad no se almacenan y en ninguna circunstancia algún colaborador requerirá ni necesitará conocer la Clave de Acceso, la Clave de Seguridad o información confidencial utilizada para la autenticación remota de los usuarios y afiliados a AFP PlanVital.

PERSONAS



03

3. PERSONAS

3.1 Nuestro Equipo

En AFP PlanVital velamos por una **buena comunicación, por el bienestar y desarrollo de nuestros colaboradores**, asegurando un entorno de trabajo diverso, equitativo y que promueva la igualdad de oportunidades.

Asimismo, fomentamos el diálogo y participación de nuestros colaboradores, impulsando una cultura que destaca por el toque humano, la innovación, simplificación y empoderamiento de ellos, a través de cada una de las cosas que hacen.



862
COLABORADORES

325 38%
HOMBRES

778 90%
CONTRATO INDEFINIDO

537 62%
MUJERES

50 6%
EXTRANJEROS

3. PERSONAS

		Alta Gerencia		Gerencia		Jefatura		Fuerza de ventas		Administrativo		Auxiliar		Otros profesionales		Total
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Género		6	5	19	9	53	63	123	297	37	98	1		86	65	**862**
Nacionalidad	Chilena	6	3	17	7	51	59	123	283	36	94	1		79	52	**811**
	Otra Nacionalidad		2	2	2	2	4		14	1	4			7	13	**51**
Rango de edad	Menos de 30 años						2	3	23	5	8			23	10	**74**
	Entre 30 y 40 años	3	1	9	3	25	23	28	95	14	45			46	42	**334**
	Entre 41 y 50 años	3	3	9	5	18	20	36	103	7	30			10	8	**252**
	Entre 51 y 60 años		1			8	13	35	62	3	13	1		6	5	**147**
	Entre 61 y 70 años			1	1	2	5	20	13	8	1			1		**52**
	Más de 70							1	1		1					**3**
Antigüedad laboral	Menos de 3 años		3	3	2	17	11	84	236	10	32			53	35	**486**
	Entre 3 y 6 años	2	1	6	3	19	15	36	42	6	22	1		19	12	**184**
	Más de 6 y menos de 9 años	1	1	6	2	9	22	1	15	15	23			5	10	**110**
	Más de 9 y menos de 12 años	1		2	1	2	5			1	5			5	2	**24**
	Más de 12 años	2		2	1	6	10	2	4	5	16			4	6	**58**
Personas en situación de discapacidad							1	2	3	1	3					**10**

Trabajadores por tipo de jornada laboral y género 2024

	Hombres	Mujeres	Total
Jornada completa	325	536	**861**
Jornada parcial	0	1	**1**
Pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares	0	0	**0**
Teletrabajo 100% remoto	15	120	**135**

3. PERSONAS

3.2 Nuestro Clima Laboral



Nuestro propósito es **promover un entorno laboral participativo, colaborativo y positivo,** donde cada colaborador se sienta orgulloso de pertenecer a nuestra Compañía y contribuir a hacer de AFP PlanVital un excelente lugar para trabajar.

¿CÓMO MEDIMOS NUESTRO CLIMA LABORAL?

A través del Grupo Generali, cada tres años, realizamos la Encuesta de Compromiso a todos nuestros colaboradores. Por otro lado, anualmente, se lleva a cabo la Encuesta de Pulso, que nos permite conocer cómo vamos avanzando en ciertas áreas y comprender hacia dónde debemos dirigirnos.

En la Encuesta de Compromiso realizada en 2024, obtuvimos un resultado de 95% de compromiso por parte de nuestros colaboradores, siendo nuestro índice más alto desde 2017, año que iniciamos con esta Encuesta.

PRINCIPALES BENEFICIOS PARA NUESTROS COLABORADORES

Bonos 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 trayectoria laboral.

Días administrativos.

Incentivo anual.

Permiso especial cumpleaños.

3. PERSONAS

3.3 Diversidad, Equidad e Inclusión



Promovemos una organización diversa, equitativa e inclusiva

Desde 2018, estamos comprometidos y promovemos una cultura de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), que es una de nuestras prioridades tanto como Compañía como para el Grupo Generali. De esta forma, se ha trabajado en un programa desarrollado por la Mesa de Trabajo DEI, conformada por colaboradores de la Compañía. Además, en 2024, se creó la Mesa Extendida de Diversidad, Equidad e Inclusión, en la que se han trabajo diversos proyectos para llevar a cabo desde 2025 en adelante, con foco principalmente en nuestras personas mayores.

¿Cuáles son nuestros pilares de Diversidad, Equidad e Inclusión?

Balance Generacional
Garantizar el equilibrio y la convivencia entre las diferentes generaciones.

Discapacidad
Promover la concientización de una cultura con adecuada accesibilidad que facilite el desempeño laboral para las personas con discapacidad.

Diversidad Sexual e Identidad de Género
Promover un ambiente laboral de respeto y libre de discriminación para las distintas expresiones de orientaciones e identidades de género entre nuestros colaboradores.

Pluralidad Cultural
Propiciar un entorno laboral en el que todas las personas puedan desarrollarse profesionalmente bajo el respeto íntegro de sus tradiciones, culturas y creencias.

Igualdad de Género
Impulsar una distribución equilibrada, asegurando espacios con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres que reparen posibles brechas de género.

BRECHA SALARIAL Y COMPENSACIONES

Parte importante de cómo desarrollamos el pilar de equidad en nuestra Compañía, es nuestro modelo de remuneraciones, el cual aplicamos de acuerdo con el valor que nuestros colaboradores entregan a la Compañía y a la competitividad del mercado. Con el fin de asegurar la igualdad interna en términos de compensaciones, trabajamos sobre la base de metodología Mercer IPE, que establece estructuras salariales justas y competitivas. Además, uno de nuestros principales objetivos es entregar empleos estables, procurando atraer, retener y motivar a nuestros colaboradores.

Por su parte, nuestra Política de Compensaciones nos permite alinear la gestión de remuneraciones a la estrategia de la Compañía, involucrando a nuestros colaboradores en los objetivos anuales e incentivando altos niveles de desempeño.

Brecha Salarial 2024

Sueldo Bruto Hora Promedio	Relación Femenino / Masculino
Alta Gerencia	83%
Gerencia	98%
Jefatura	79%
Fuerza de venta	66%
Administrativo	89%
Auxiliar	0%
Otros Profesionales	86%
Total general	**72%**

3.4 Relaciones de Confianza

POTENCIAMOS NUESTRAS RELACIONES DE CONFIANZA

Nuestros colaboradores son nuestro pilar fundamental, y es vital que nos focalicemos en entregarles una experiencia positiva en todo momento, para lo cual resulta fundamental generar vínculos de cercanía y conocimiento mutuo, por ende, relaciones de confianza.

MODELO DE TRABAJO HÍBRIDO

Nuestro modelo SmartWorking se ha instalado de forma definitiva como una nueva forma de trabajar para nuestros colaboradores. Este es un sistema que nos diferencia ampliamente de otras empresas del mercado y que se basa en la confianza y el empoderamiento de nuestros equipos.

El SmartWorking es un modelo de trabajo basado en la flexibilidad, la autonomía y el uso de la tecnología para mejorar la productividad y la calidad de vida de nuestros colaboradores. A diferencia del teletrabajo tradicional, no se enfoca solo en trabajar desde casa, sino que permite a los colaboradores elegir el lugar, el horario y las herramientas que mejor se adapten a su rendimiento y objetivos.

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

Nuestro modelo considera solo un día de trabajo presencial en oficina.

HÍBRIDA

Hombres	Mujeres
298	332

TELETRABAJO

Hombres	Mujeres
15	120

100% PRESENCIAL

Hombres	Mujeres
12	85

TOTAL

Hombres	Mujeres
325	537

BIENESTAR

En línea con nuestro propósito de mejorar la calidad de vida de las personas, en AFP PlanVital, buscamos generar un impacto positivo y que sea un real y directo apoyo para nuestros colaboradores. Para ello, contamos con un área dedicada a contribuir a un mejor y mayor bienestar para nuestros colaboradores, tanto dentro como fuera de la Compañía, a través de la generación de beneficios, herramientas y atención integral, que les brinde apoyo, confianza y tranquilidad.

Dimensiones asociadas al Bienestar y Calidad de Vida

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

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

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

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Valoramos y garantizamos el derecho de nuestros colaboradores a asociarse, formar sindicatos y negociar colectivamente, asegurando que estos procesos se desarrollen sin ninguna intervención por parte de la Compañía.

Fomentamos relaciones laborales basadas en la cercanía y la cooperación, promoviendo un entorno de diálogo y acuerdos. Para ello, hemos establecido canales de comunicación periódicos con los sindicatos, lo que nos permite conocer y atender sus necesidades y requerimientos de manera efectiva.

Nuestros sindicatos son:

- Sindicato de Trabajadores de Fomenta Ex Magíster
- Sindicato N°2 de PlanVital
- Sindicato Nacional de Ventas Nº1 PlanVital S.A

3.5 Desarrollo Organizacional

Nuestros colaboradores son nuestro pilar **fundamental**, por lo que nos enfocamos en brindarles una experiencia enriquecedora en todos los aspectos. Estamos comprometidos con su crecimiento y desarrollo continuo, implementando diversas iniciativas que potencian su aprendizaje y fortalecen sus habilidades.

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Contamos con un modelo de Gestión del Desempeño, alineado con el marco común del Grupo Generali, y continuamos implementando Managerial Acceleration Program (MAP), programa cuyo objetivo es desarrollar a las jefaturas, con el propósito de entregarles herramientas a los líderes de equipo para definir objetivos y entregar feedback a sus colaboradores en el marco del sistema de Gestión del Desempeño.

En esta línea, también potenciamos la promoción y movimientos internos, con el objetivo de seguir apoyando el crecimiento profesional de nuestros colaboradores.

	2024		
Cargo	**Hombres Evaluados**	**Mujeres Evaluadas**	**Total**
Alta Gerencia	6	4	**10**
Gerencia	21	11	**32**
Jefatura	44	82	**126**
Fuerza de ventas	103	243	**346**
Administrativo	17	44	**61**
Auxiliar	1	0	**1**
Otros profesionales	69	53	**122**
Otros técnicos	0	0	**0**
Total	**261**	**437**	**698**



CAPACITACIÓN

Nuestro plan de capacitación se basa en los requerimientos normativos, estratégicos y técnicos de cada gerencia, con el objetivo de actualizar continuamente los conocimientos y habilidades de nuestros colaboradores, permitiéndoles desempeñar su labor con excelencia y contribuir al cumplimiento de la misión de la Compañía.

Las temáticas abordadas fueron:

- Normativa previsional.
- Habilidades comerciales.
- Herramientas tecnológicas.
- Actualizaciones y requerimientos de carácter normativo.
- Habilidades blandas y liderazgo.

$183.514.172

fueron invertidos en capacitación en 2024.



¿Cuáles fueron nuestras principales iniciativas de Capacitación en 2024?

Charlas de Contingencia:
Incorporamos charlas semanales acerca del panorama sociopolítico y económico a nivel local e internacional para aportar información de contexto sobre el impacto que estos eventos tienen en el sistema de pensiones, así como fortalecer a nuestra Fuerza de Ventas para asesorar de mejor forma a nuestros afiliados.

Conocimiento Regulatorio:
Aumentamos las horas de conocimiento regulatorio para toda la Compañía.

Aprender es Vital:
Rediseñamos la malla normativa del programa “Aprender es Vital”, orientado a los equipos que están en contacto con afiliados y pensionados. ¿Cómo? Generamos e-learnings de los principales ejes previsionales y talleres prácticos para aplicar lo aprendido en casos cotidianos.

Programas de Liderazgo:
Implementamos dos programas de liderazgo: uno con enfoque de género, reforzando el desarrollo de liderazgo femenino en nuestra Compañía; y un segundo de carácter mixto, con foco en habilidades claves para un liderazgo efectivo y asertivo.

Colaboradores capacitados 2024

Cargos	Hombres	Mujeres	Total
Alta Gerencia	7	7	**14**
Gerencia	23	13	**36**
Jefatura	75	119	**194**
Fuerza de ventas	199	447	**646**
Administrativo	24	95	**119**
Auxiliar	1	0	**1**
Otros profesionales	125	99	**224**
Otros técnicos	0	0	**0**
Total general	**454**	**780**	**1.234**

Horas de capacitación por colaborador 2024

Cargos	Hombres	Mujeres	Total
Alta Gerencia	322	486	**808**
Gerencia	1.044	708	**1.752**
Jefatura	3.507	6.796	**10.303**
Fuerza de ventas	13.125	30.276	**43.401**
Administrativo	1.026	4.619	**5.645**
Auxiliar	9	0	**9**
Otros profesionales	3.797	2.532	**6.329**
Otros técnicos	0	0	**0**
Total general	**22.830**	**45.417**	**68.247**



3.6 Salud y Seguridad Ocupacional

Como Compañía, facilitamos a los colaboradores lugares de trabajo seguros y los elementos de protección adecuados, además de capacitarlos y entrenarlos en temas de salud y seguridad. Esta gestión recae en nuestro Departamento de Prevención de Riesgos, que tiene como principal objetivo, integrar el autocuidado al quehacer diario de nuestros equipos, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, el cual se encuentra bajo la directriz y asesoría de nuestro organismo administrador, la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). De esta manera, aseguramos el cumplimento legal y normativo vigente.

PRINCIPALES ENFOQUES DE ACCIONES PREVENTIVAS

1. Evaluar riesgos.
2. Adaptación de trabajo.
3. Planificar y adoptar medidas de prevención.
4. Instruir a los trabajadores de las formas correctas de trabajar y/o medidas que deben adoptar.

MECANISMOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

- Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER), donde se analizan los riesgos para cada actividad, cuya 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 y entrenamientos a nuestros colaboradores para que tomen conocimiento de las medidas de seguridad definidas.
- Acuerdo de Cooperación con la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), en el cual se especifican 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 ACHS y elaboración de un plan de trabajo anual para materias de Seguridad y Salud 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.

NUESTRO COMITÉ PARITARIO

Contamos con un Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), el cual funciona desde nuestra Casa Matriz. Desde ahí se coordina el trabajo para toda nuestra red de sucursales, realizando auditorías periódicas de las actividades e inspecciones en terreno.

Este organismo desarrolla de forma constante su labor comunicacional, realizando charlas y difusión de todo lo relacionado con prevención y seguridad, a lo que se suman cursos de capacitación y formación de trabajo seguro a la Fuerza de Ventas.

Principales actividades realizadas por el CPHS durante 2024

- Elección de nuevo Comité Paritario, periodo 2024-2026.
- Reuniones mensuales desde octubre 2024 a la fecha.
- Realización de curso online “Orientación en Prevención de Riesgos” de todos los integrantes del Comité.
- Nuevos integrantes escogieron “Comisiones de trabajo” para realizar actividades en 2025.
- Realización y definición del “Plan de Trabajo 2025.”

CAPACITACIONES EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Durante 2024 capacitamos a 852 colaboradores en temas de salud y seguridad laboral, con el objetivo de seguir fortaleciendo los conocimientos en esta materia.

Temáticas tratadas en capacitaciones:

- Actualización de “Protocolo TMERT”.
- 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”.
- Inducción mensual a nuevo personal respecto a riesgos presentes en la organización y sus respectivas medidas de control.
- Ley N°16.744 “Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”.



Indicadores de Salud y Seguridad Ocupacional

Tasas	2022	2023	2024
Tasa de Accidentabilidad	8,7	0,79	**0,78**
Tasa de Fallecimientos resultantes de una Lesión por Accidente Laboral	0	0	**0**
Tasa de Fallecimientos a causa de una dolencia o enfermedad laboral	0	0	**0**
Tasa de enfermedades profesionales	0,5	0,11	**0**
Promedio de días perdidos por accidentes laborales	0,01	0,02	**0,11**

ENTORNO



04

4. ENTORNO

4.1 Voluntariado Corporativo

COMPROMETIDOS CON NUESTRO VOLUNTARIADO CORPORATIVO

The Human Safety Net es una iniciativa global del Grupo Generali que refleja su compromiso social a través de la participación del voluntariado corporativo que brinda a personas en situación de vulnerabilidad, las herramientas y oportunidades necesarias para fortalecer su futuro, el de sus familias y el desarrollo de comunidades.

Este impacto es posible gracias al compromiso de colaboradores, agentes del Grupo Generali y AFP PlanVital, cuya participación activa ha sido clave para el éxito de nuestra misión.

En Chile, lanzamos el programa The Human Safety Net en 2023, siendo el programa más joven de la red. De esta forma, nuestro foco está en la integración sociolaboral de países migrantes, principalmente de personas con menores ingresos, ofreciéndoles formación técnica y apoyo económico para impulsar sus propios emprendimientos.

¿Qué actividades realizamos a través de The Human Safety Net en AFP PlanVital?

- Programa Emprende Migrante
- Global Challenge
- Workshop “Potenciando la Imagen de tu Negocio”
- Iniciativa Proveedor Semilla

Nuestro proyecto Emprende Migrante impulsa el empoderamiento de mujeres migrantes, fortaleciendo sus habilidades técnicas a través de talleres impartidos por nuestros colaboradores y otorgando capital semilla para potenciar sus emprendimientos.

Para la realización del programa Emprende Migrante trabajamos en colaboración con la Fundación Scalabrini, organización sin fines de lucro, con presencia en Chile desde hace más de 17 años, cuya misión es salvaguardar, promover el bienestar y los derechos de los migrantes, refugiados y desplazados en todo el mundo.

DIVERSIDAD DE EMPRENDIMIENTOS

- Repostería
- Belleza
- Costura
- Banquetería
- Sublimación y Estampado
- Cosmética Natural
- Bisutería
- Piñatería

¿QUÉ TALLERES IMPARTEN NUESTROS VOLUNTARIOS?

- Diseñando mi Modelo de Negocio
- Rentabilidad y Finanzas
- Marketing y Redes Sociales
- Implementación del Modelo de Negocio
- Mentorías



¿Cuáles son nuestros principales objetivos con The Human Safety Net?

Empoderamiento Económico de Mujeres Migrantes: brindar a mujeres migrantes en situación de vulnerabilidad las herramientas necesarias para generar ingresos sostenibles, a través del emprendimiento.

Capacitación y Desarrollo de Habilidades Empresariales: ofrecer formación en áreas clave como marketing, finanzas y modelo de negocio, permitiéndoles estructurar y fortalecer sus proyectos.

Acompañamiento Personalizado: proporcionar mentorías con expertos y voluntarios de AFP PlanVital, asegurando que las emprendedoras reciban apoyo en cada etapa de su negocio.

Acceso a Recursos y Capital Semilla: facilitar el acceso a insumos, herramientas y equipos esenciales para la puesta en marcha y sostenibilidad de sus emprendimientos.

Inclusión y Desarrollo Comunitario: fomentar la integración de mujeres migrantes en el ecosistema económico local, impulsando su independencia, formalización y contribución a la sociedad.

> **Emprende Migrante no solo impulsa el crecimiento individual de cada emprendedora, sino que también fortalece la economía y promueve la inclusión social.**

Nuestra Primera Participación en un Evento Solidario Global

En 2024, nos sumamos, por primera vez, a un evento solidario que desde 2020 reúne a colaboradores de del Grupo Generali en todo el mundo. En junio, 26 países unieron fuerzas con un gran desafío: superar los 450.000 euros recaudados en la edición anterior.

Cada donación realizada se destinó directamente a las ONG locales socias de The Human Safety Net, impulsando nuevas iniciativas de impacto social.

Nuestro Aporte en Chile a través de Global Challenge

En Chile, apoyamos el proyecto “Potenciando la Imagen de tu Emprendimiento”, liderado por nuestro partner, la Fundación Scalabrini. Esta iniciativa buscó fortalecer la presencia digital de emprendedores a través de:

- Talleres prácticos sobre marca personal, edición de imágenes y uso de herramientas digitales para diseño y comunicación visual.
- Sorteos de herramientas de creación de contenido y sesiones fotográficas profesionales, ayudando a mejorar la presentación de sus productos y su visibilidad en redes sociales.



Iniciativa Proveedor Semilla

En PlanVital, creemos en el poder del emprendimiento y en la importancia de brindar oportunidades a quienes inician sus negocios. Por eso, a través de nuestro programa Emprende Migrante, apoyamos a emprendedoras en su camino hacia la independencia económica, brindándoles capacitación, visibilidad y acceso a nuevas oportunidades de negocio.

Como parte de nuestro compromiso con la inclusión y el desarrollo de pequeñas empresas, en 2024 priorizamos la contratación de servicios de emprendedoras que participaron en este programa para algunas iniciativas de la Compañía.

Para iniciativas realizadas a fin de año, contamos con los servicios de emprendedoras del rubro de la belleza y gastronomía, quienes ofrecieron su talento y experiencia a nuestros colaboradores.

Esta iniciativa no solo les proporciona una fuente de ingresos, sino que también les permite dar a conocer su trabajo y expandir su red de clientes. Seguimos apostando por el crecimiento de estos negocios, promoviendo un impacto positivo tanto en sus vidas como en la comunidad.

The Human Safety Net CHILE

The Human Safety Net: logros y cifras destacadas durante 2024

Total migrantes beneficiadas:
50 mujeres migrantes

Total colaboradores voluntarios:
104 colaboradores

Total horas de voluntariado:
778 horas

4.2 Nos comprometemos con el deporte

En AFP PlanVital creemos que el deporte es un motor de cambio para la sociedad. Fomenta valores fundamentales como el compañerismo, trabajo en equipo, la perseverancia y la recompensa al esfuerzo, contribuyendo al bienestar integral de las personas.

En 2024, reforzamos nuestro compromiso con la actividad física, a través del patrocinio de canchas de pádel en distintas regiones del país y del impulso al Circuito AFP PlanVital Wolf Pádel 2024, un evento deportivo que convocó a cientos de personas en diferentes torneos regionales.

PRINCIPALES EVENTOS 2024



Circuito AFP PlanVital Wolf Pádel:
300 competidores aproximadamente en cada jornada.

Torneo Regional en Concepción:
150 participantes.

Torneo de Verano en La Serena:
300 competidores.

Torneos en Antofagasta:
200 competidores.

Liga Regional en Villarrica:
200 participantes.

IMPACTO DEL CIRCUITO

En total, más de 1.150 competidores participaron en los distintos torneos y fechas del Circuito AFP PlanVital Wolf Pádel 2024, posicionando a este evento como un referente del pádel en Chile.

Nuestro apoyo este deporte demuestra que en AFP PlanVital no solo acompañamos a nuestros afiliados en su futuro financiero, sino también en acciones que impulsan un estilo de vida saludable y positivo.



4.3 Nuestra Gestión Ambiental

Hemos implementado una estrategia de descarbonización, que tiene como meta alcanzar cero emisiones netas de carbono en inversiones al 2050, y en las actividades del Grupo Generali al 2035.

Hemos diseñado nuestra estrategia siguiendo el estándar NET ZERO de Science Based Targets (SBTi), lo que nos permite alinearnos con los objetivos de reducción de emisiones basados en la ciencia climática.

El propósito de SBTi es acelerar la transición de las empresas hacia cero emisiones netas antes de 2050. Para lograrlo, debemos reducir nuestras 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.

NUESTROS PLANES DE MITIGACIÓN

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

Huella de Carbono 2024

Desde 2022, medimos nuestra Huella de Carbono utilizando una herramienta desarrollada por el Grupo Generali, en línea con el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol).

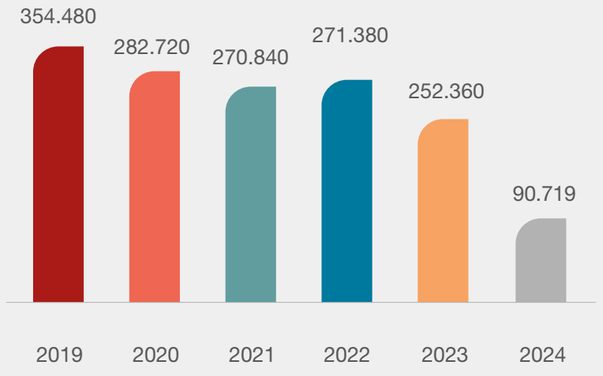
Reportamos las emisiones derivadas de las actividades que debemos declarar. En 2024, informamos sobre el impacto del consumo en viajes corporativos y la compra de papel, ya que no tenemos control operacional sobre los edificios donde llevamos a cabo nuestras actividades.

Fuente de Emisión	Alcance	Emisiones (tCO2e)
Viajes Corporativos	3	62
Compra de Papel	3	9
Total		**71**

ECOEFICIENCIA

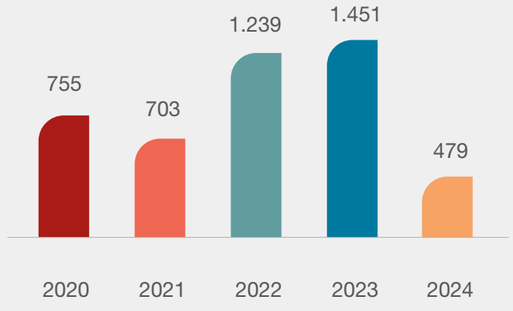
Con miras a reducir nuestra huella ecológica, nos hemos enfocado en fomentar el uso eficiente de los recursos naturales en toda la operación, incentivando el ahorro por medio de la eficiencia energética, hídrica y la gestión de los residuos.

Consumo de energía eléctrica de nuestra Casa Matriz en kWh



2019-2023: sede Tenderini.
2024: Casa Matriz Apoquindo

Consumo de agua de nuestra Casa Matriz en metros cúbicos



2019-2023: sede Tenderini.
2024: Casa Matriz Apoquindo

*El consumo energético y de agua reportado en 2024, corresponde a nuestra nueva y única Casa Matriz, ubicada en Apoquindo 3039, Las Condes, dado que en febrero de 2024, realizamos el traslado de nuestras oficinas solo a este edificio.

PROGRAMA PAPERLESS

El Programa Paperless es una iniciativa que busca reducir significativamente el uso de papel en oficinas y sucursales, promoviendo la digitalización de documentos y procesos administrativos. Su objetivo principal es minimizar el impacto ambiental de nuestras operaciones, optimizando el uso de recursos y mejorando la eficiencia en la gestión de la información.

Uso de papel en sucursales y oficina

2023	2024
9.814 kg	8.301 kg

Con el fin de evitar el uso de papel, desde 2019 contamos con el Programa Paperless. En 2024 logramos reducir un 15,42% nuestro uso y consumo de papel con respecto al año anterior.



OPTIMIZACIÓN DE VIAJES CORPORATIVOS

Con este programa buscamos reducir la cantidad de desplazamientos laborales, promoviendo una gestión más eficiente y sostenible de los viajes. Nuestro objetivo es minimizar el impacto ambiental generado por los traslados, priorizando alternativas como reuniones virtuales, asegurando que los viajes se realicen solo cuando sean estrictamente necesarios.

Vuelos de larga distancia (≥ 3.500 km)

2023	2024
537.197	463.688

Vuelos de media distancia (500-3.499 km)

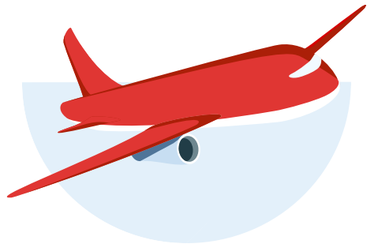
2023	2024
221.998	173.216

Vuelos de corta distancia (≤499 km)

2023	2024
1.716	2.063

Total

2023	2024
760.911	638.967



16,03% de reducción de viajes corporativos, traducidos a menos emisiones de gases de efecto invernadero.

PROGRAMA GESTIÓN DE RESIDUOS

Con el objetivo de reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones, implementamos 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 nuestras oficinas administrativas.

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.

¿En qué Consiste el Programa?

- **Instalación de Módulos de Reciclaje:** ubicados estratégicamente en nuestras oficinas, facilitando la separación de residuos por tipo: latas, vidrio, papel y otros materiales reciclables.
- **Colaboración con BZero:** hemos establecido una alianza con BZero, empresa dedicada a acelerar la transformación hacia un mundo sin basura, para la recolección y gestión adecuada de los residuos reciclables.
- **Monitoreo y Reporte:** implementación de sistemas para medir la cantidad de residuos reciclados, permitiendo evaluar el progreso y realizar mejoras continuas.

Tipos de residuos generados (Kg)

Vidrio	276,6
Latas	67,7
Tetrapak	73,1
PET	133,4
Cartón	1.161,9
Papel	1.604,1
Basura	6.119,4
TOTAL	**9.436,200**



En 2024 registramos 9.436,2 kilos de residuos generados en nuestra Casa Matriz, de los cuales 3.316,8 Kg fueron reciclados, lo que equivale al 35,15% del total.

4. ENTORNO

4.4 Gestión de Proveedores

En AFP PlanVital buscamos mantener relaciones constructivas, responsables y de largo plazo con nuestros proveedores, a quienes consideramos socios estratégicos para el cumplimiento de nuestro trabajo. Por esta razón, promovemos el diálogo, la confianza y procuramos la adopción de adecuados estándares de sostenibilidad en sus negocios.

NUESTROS ALIADOS

Con el objetivo de garantizar productos y servicios de alta calidad y así ofrecerles a nuestros clientes una experiencia única, es necesario construir relaciones fructíferas tanto para proveedores como para contratistas. De esta forma, maximizamos nuestra eficiencia y la sostenibilidad del negocio y, a su vez, generamos condiciones que contribuyan al crecimiento y desarrollo de nuestros aliados, con miras a establecer estándares de gestión sostenible con nuestra cadena de abastecimiento. Entendemos como proveedores a cualquier persona, ya sea natural o jurídica, nacional o internacional, que nos proporcione bienes o servicios.

Con el fin de avanzar y mejorar nuestra gestión con proveedores, hemos establecido planes de reuniones estratégicas, para alinear expectativas y compartir feedback, para mantener la más alta calidad de servicio y mejores prácticas.

Los principales servicios que hemos externalizado – con fecha al 31 de diciembre de 2024 – son los siguientes:

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

ADQUISICIONES RESPONSABLES

Bajo el protocolo de “Procedimiento de Compras”, que se basa en las directrices One Procurement Group Guideline del Grupo Generali, nuestro proceso tiene como base la transparencia, trazabilidad y adquisición responsable, promoviendo el beneficio mutuo y el crecimiento sostenible de nuestros proveedores.

Adicionalmente, contamos con una Política de Proveedores y un Código de Conducta en los cuales se especifican nuestras expectativas de cara hacia ellos. Algunas de las premisas declaradas en el Código, tienen relación con las prácticas laborales, cuidado del medio ambiente, prevención de conflicto de interés, competencia leal, entre otros.

Además, todo proveedor debe firmar un anexo de contrato donde se declara que todas las empresas con las cuales establecemos vínculos comerciales deben adherir a nuestras prácticas y políticas sobre: transparencia, cumplimiento normativo, anticorrupción, libertad de asociación, no discriminación, rechazo al trabajo infantil y forzoso, entre otras.

PAGO A PROVEEDORES

Nuestra política de pago no distingue entre proveedores críticos y no críticos, pero llevamos un registro de proveedores que son vitales para la operación de la Compañía, pensando siempre en ofrecer un servicio fluido para nuestros afiliados. Asimismo, fomentamos el pago oportuno a nuestros proveedores más pequeños, hecho clave en nuestra operación, para asegurar la continuidad de sus servicios.

En AFP PlanVital, establecemos como política de pago, crédito de 30 días, una vez recibida la factura, pero buscamos siempre disminuir dicho periodo, siendo el actual tiempo promedio de pago de 24 días. Para ello, hemos avanzado en el proceso de automatización y así agilizar los pagos cuando se cumplen todos los requisitos.



Rango de periodo de pago (días calendario)	N° Facturas comprometidas a pago	N° Facturas pagadas	Monto Total (M$)	N° de Proveedores
Menor a 30 días	4.551	4.475	20.241.458	470
Entre 31 a 60 días	0	49	93.217	22
Más de 60 días	0	27	81.152	18
Total	**4.551**	**4.551**	**20.415.827**	**510**

24 días tiempo promedio de pago a proveedores.

PROVEEDORES LOCALES

En AFP PlanVital promovemos el desarrollo local, privilegiando la contratación de productos y servicios de proveedores locales (nacionales). De esta manera, favorecemos el crecimiento del país y reducimos la huella de carbono asociada al transporte.

Hemos implementado un estricto control de la calificación de AFP PlanVital, reflejada en el sistema de información financiera, manteniendo la máxima calificación frente al cumplimiento de nuestros compromisos con proveedores locales.

Indicador de proveedores locales	2024
Presupuesto total para adquisiciones	23.302.682.654
Presupuesto asignado a proveedores locales	16.862.108.744
% de presupuesto total asignado a proveedores locales	72%



EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

En AFP PlanVital, nos comprometemos a trabajar con los mejores proveedores del mercado, sin distinguir entre pymes y grandes empresas. Para ello, contamos con una Política de Evaluación de Proveedores que determina la criticidad de los servicios, y considera estándares de riesgo, seguridad y cumplimiento.

Además, disponemos de una herramienta de evaluación que asegura que todos nuestros proveedores cumplen con los filtros de lavado de dinero y financiamiento al terrorismo. También, para nuestros contratos de mayor valor, y con el apoyo del Grupo Generali, realizamos evaluaciones integrales de ASG durante los procesos de licitación.

Nuestra Política Integral de Evaluación de Proveedores considera un completo proceso de selección para aquellos que deseamos contratar.

Este proceso 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.
- Para servicios críticos, realizamos una evaluación adicional de riesgo, cumplimiento y seguridad, asegurando que el proveedor cuente con planes adecuados de continuidad operativa y recuperación ante desastres.

Además, las áreas receptoras de los servicios llevan a cabo evaluaciones mensuales basadas en indicadores clave de desempeño (KPI) de cada servicio y contamos con calendarios para las evaluaciones anuales de los proveedores. Por otro lado, el área de Compras también realiza revisiones periódicas para garantizar la competitividad de los precios ofrecidos.

Este proceso de evaluación asegura la calidad, seguridad y eficiencia en todas nuestras operaciones, fomentando relaciones sólidas y duraderas con nuestros proveedores.

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

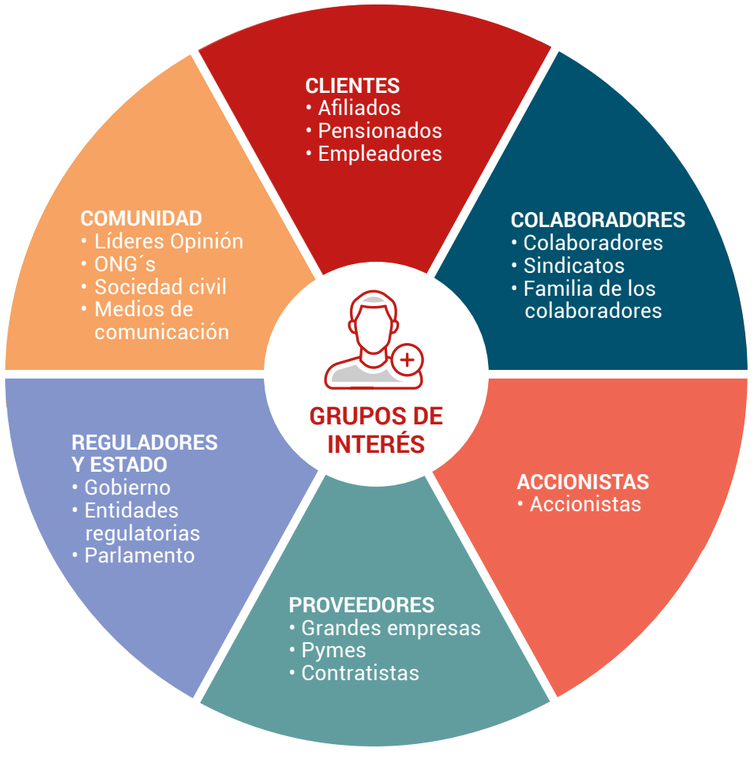
Porcentaje de compras totales que corresponde a proveedores analizados bajo criterios de sostenibilidad	2024
Proveedores nacionales	40%
Proveedores extranjeros	5%
Auditorías realizadas a proveedores en 2024	**16**

4. ENTORNO

4.5 Nuestros grupos de Interés

En AFP PlanVital, reconocemos la importancia de nuestros grupos de interés y su influencia en nuestras operaciones. Es por ello que trabajamos por mantener relaciones sólidas y transparentes con cada uno de ellos.

Actualmente contamos con seis grupos de interés, desglosados en 17 subgrupos.



	Temas de interés	Mecanismos de relacionamiento y comunicación	Frecuencia de participación
Clientes	Experiencia de Clientes Protección de Datos y Ciberseguridad Transformación Digital e Innovación Simplicidad y Transparencia de la Información Inversión Responsable	Directo cara a cara (atención en sucursales) Encuestas de satisfacción Página web Redes Sociales Atención Digital Correo electrónico Centro de Atención Telefónica	Permanente
Colaboradores	Atracción y Retención del Talento Desarrollo y Capacitación Diversidad, Equidad e Inclusión Salud y Seguridad Ocupacional Cultura Organizacional	Directo cara a cara Townhall Boletín “Conectados” Intranet Comunicados Mailings Canal de Denuncias Reunión de Feedback (Evaluación de Desempeño) Reuniones con sindicatos Campañas internas.	Permanente
Accionistas	Ética y Cumplimiento Crecimiento Responsable Gobierno Corporativo Diálogo Social Gestión Integral de Riesgos Gestión de la Sostenibilidad (Factores ASG)	Junta de accionistas, a través del Directorio Informes Comités de directores Página web	Permanente
Proveedores	Pagos Oportunos Gestión Responsable con Proveedores	Directo cara a cara Correo electrónico	Permanente
Reguladores y Estado	Adaptación a Regulaciones y Aporte al Debate Público Gobierno Corporativo Ética y Cumplimiento Gestión de la Sostenibilidad (Factores ASG) Gestión de Riesgos Sostenibilidad de los Resultados Reforma Previsional Sostenibilidad de los Resultados Información Transparente y Oportuna	Reuniones con distintos personeros gubernamentales, a través de la Asociación AFP Chile.	Cuándo lo amerite
Comunidad	Compromiso Social Medios de Comunicación Diálogo Social	Página web Periodistas especializados. Redes sociales A través de los medios de comunicación y de la Asociación AFP Chile.	Esporádica

ESTADOS FINANCIEROS



5. ESTADOS FINANCIEROS

Estados Financieros



Estados Financieros de la Administradora al 31 de diciembre de 2024 y 2023

Los Estados Financieros de la Administradora de Fondos de Pensiones AFP PlanVital S.A., que comprenden el estado de situación financiera al 31 de diciembre de 2024 y 2023, y los correspondientes estados de resultados integrales, de cambios en el patrimonio y de flujos de efectivo por los años terminados en esas fechas y las correspondientes notas a los estados financieros.

Estados Financieros de los Fondos de Pensiones al 31 de diciembre de 2024 y 2023

Los Estados Financieros de los Fondos de Pensiones AFP PlanVital A, B,C,D y E, comprenden los balances generales al 31 de diciembre de 2024 y 2023, y los correspondientes estados de variación patrimonial, de rentabilidad de la cartera, y de valores de rentabilidad de la cuota por los años terminados en esas fechas, y las correspondientes notas a los estados financieros.

5. ESTADOS FINANCIEROS

Hechos Relevantes

a) Mediante Resolución N° 131 de 23 de diciembre de 2024 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 1.000 UF. La citada multa por 1.000 UF se pagó con fecha 24 de diciembre de 2024.

b) En sesión ordinaria de Directorio celebrada con fecha 21 de noviembre de 2024 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.

c) Con fecha 18 de noviembre de 2024 mediante Resolución N° 126 la Superintendencia de Pensiones aplicó una multa por 1.150 UF a AFP 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.

d) En Junta Extraordinaria de Accionistas celebrada el día 15 de octubre de 2024, se adoptaron, entre otros, los siguientes acuerdos:

i. Renovación total del Directorio, resultando electos, en el carácter que para cada uno se indica, los siguientes señores:

Director Titular	Director Suplente
1. Mario García Arias	Jorge Covarrubias Serrano
2. Óscar Andrés Spoerer Varela	Estefanía Planas González
3. Antonio Gomes Da Silva	
4. Javier Marín Estévez	
5. Jeffrey Gomez	
6. Simone Anconitano	
7. Claudia Miraglia	
8. Cristián Marcel Pizarro Goicoechea	

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.

e) En sesión ordinaria de Directorio celebrada con fecha 15 de octubre de 2024, 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, 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.

f) Con fecha 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:

i. Revocación del directorio de AFP PlanVital S.A. y la elección de un nuevo directorio de la sociedad, y
ii. La adopción de los acuerdos complementarios necesarios para llevar adelante los acuerdos de la junta relativos a las materias precedentes.

g) En sesión extraordinaria de directorio celebrada el día 11 de septiembre de 2024, 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.

h) Con fecha 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.

i) En Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el día 30 de abril de 2024, se adoptaron, entre otros, los siguientes acuerdos:

i. 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.
ii. 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: Uno) 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 Dos) 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.
iii. Elección del diario electrónico El Libero (www.ellibero.cl) para la publicación de los avisos de citación a juntas de accionistas.
iv. Elección de KPMG Consultores Limitada, como empresa de auditoría externa de la Sociedad para el ejercicio 2024.

j) Con fecha 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:

i. 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;

5. ESTADOS FINANCIEROS

ii. 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: Uno) 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 Dos) 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.
iii. Determinación de la remuneración del Directorio y comités para el año 2024;
iv. Designación de los Auditores Externos para el ejercicio 2024;
v. Informe del Comité de Directores;
vi. Información sobre transacciones con partes relacionadas;
vii. Designación del diario en que se efectuarán las publicaciones de convocatorias a juntas de accionistas;
viii. Política de dividendos, inversión y financiamiento y,
ix. En general, cualquier materia de interés social que no sea propia de una junta extraordinaria.

k) Con fecha 1 de abril de 2024, doña Lucía Gómez Martínez asumió el cargo de Head of Sustainability de la compañía.

l) Con fecha 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 3.039, lugar donde actualmente la sociedad ya contaba con oficinas corporativas.



5. ESTADOS FINANCIEROS

Declaración de Responsabilidad

AFP PlanVital
Una compañía GENERALI

APROBACION DE LA PRESENTE MEMORIA

La presente memoria correspondiente al ejercicio anual 2024, 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.

Mario Garcia Arias	Presidente	PAD004324	GARCIA ARIAS MARIO - 00389541J Firmado digitalmente por GARCIA ARIAS MARIO - 00389541J Fecha: 2025.04.10 23:36:23 +02'00'
Oscar Spoerer Varela	Vicepresidente	7.267.801-K	Firma electrónica avanzada **OSCAR ANDRES SPOERER VARELA** 2025.04.14 09:42:03 -0400
Cristian Pizarro Goicoechea	Director	6.750.984-6	CRISTIAN MARCEL PIZARRO GOICOECHEA 2025.04.10 18:16:39 -04'00'
Javier Marín Estévez	Director	PAU575536	Javier Marin Estevez
Antonio Gomes da Silva	Director	CD522668	Assinado por: António Faustino Gomes da Silva Num. de Identificação: BI12103712 Data: 11-04-2025 09:03:00 +01:00 CHAVE MÓVEL
Simone Anconitano	Director	YC3301149	Simone Anconitano Digitally signed by Simone Anconitano Date: 2025.04.14 09:48:36 +02'00'
Jeffrey Gomez	Director	A8335056	JEFFREY EFRAIN GOMEZ BURBANO Firmado digitalmente por JEFFREY EFRAIN GOMEZ BURBANO Fecha: 2025.04.14 15:11:42 -05'00'
Claudia Miraglia	Director	120251185	Claudia Miraglia
José Joaquin Prat Errázuriz	Gerente General	14.120.256-1	Jose Joaquin Prat Errazuriz Firmado digitalmente por Jose Joaquin Prat Errazuriz Fecha: 2025.04.10 16:38:27 -04'00'

TABLA DE CONTENIDOS Y METODOLOGÍA



6. TABLAS DE CONTENIDOS Y METODOLOGÍA

Acerca de esta Memoria

Nuestra cuarta Memoria Integrada abarca el periodo comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2024, con el objetivo de informar a nuestros grupos de interés y a la sociedad en general, los avances de nuestra gestión en términos económicos, sociales y medioambientales.

Su elaboración consideró los lineamientos del Compendio de Normas de la Superintendencia de Pensiones y de la NCG Nº 461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF). Además, se ha realizado en conformidad con los Estándares Global Reporting Initiative (GRI), Sustainability Accounting Standards Board (SASB) y el Integrated Report Council (IIRC).

La información recabada incluye todas nuestras operaciones desde Arica a Punta Arenas. En esta ocasión, no hemos verificado por un tercero la Memoria, salvo los Estados Financieros.

Tanto la elaboración como la recopilación de los indicadores, fue liderada por la Gerencia de Comunicaciones y Sostenibilidad. Por su parte, toda la información fue documentada y validada por las respectivas gerencias y áreas que colaboraron en el proceso de levantamiento de información.

El contenido de la presente Memoria Integrada fue aprobado en Sesión Extraordinaria de Directorio Nº799, celebrada el 16 de abril de 2025, por el Presidente de la Sociedad, señor Mario García Arias; el Vicepresidente, señor Óscar Spoerer Varela; y por los Directores titulares señores, Cristián Pizarro Goicoechea, Antonio Gomes da Silva, Simone Anconitano, Jeffrey Gomez y la señora Claudia Miraglia.

Para la elaboración de esta Memoria Integrada, se trabajó en base al enfoque de doble materialidad, concepto que considera tanto la materialidad de impacto como la materialidad financiera. Este proceso se realizó a través de un tercero, quien dio cumplimiento a las distintas etapas que conlleva esta metodología.

Este ejercicio consideró entrevistas a nuestros principales ejecutivos, revisión de documentos internos, benchmark de la industria y principales estándares globales.

Para este periodo resultaron 13 temas materiales, los que fueron agrupados por dimensión.

CLIENTE

- Experiencia de Clientes
- Educación Previsional
- Inversión Responsable
- Protección de Datos y Ciberseguridad
- Transformación Digital e Innovación

GOBERNANZA

- Ética y Cumplimiento
- Gobierno Corporativo
- Gestión Integral de Riesgos

PERSONAS

- Excelencia en la Gestión de Personas
- Diversidad, Equidad e Inclusión
- Desarrollo y Capacitación

ENTORNO

- Compromiso Social
- Proveedores

“Compendio de Normas
Superintendencia de Pensiones: Libro IV, Título VII, Letra D. Capítulo V. Memoria Anual”

Indicador	Descripción	Página u omisión / respuestas
SP 1	Índice	2
SP 2	Indicación del ejercicio que se informa	88
SP 3	Identificación de la Administradora	8
SP 4	Propiedad y Control de la Administradora.	9
SP 5	Administración y Personal	34
SP 6	Remuneraciones	33 y 36
SP 7	Actividades y negocios de la Administradora	9 y 46
SP 8	Factores de Riesgo	41
SP 9	Utilidad Distribuible	44
SP 10	Política de Dividendos	43
SP 11	Información sobre hechos relevantes o esenciales	84
SP 12	Síntesis de comentarios y proposiciones de los accionistas	30
SP 13	Informes Financieros	82
SP 14	Situación de los Fondos de Pensiones	59
SP 15	Declaración de Responsabilidad	86

6. TABLAS DE CONTENIDOS Y METODOLOGÍA

Índice de Contenidos NCG 461

Código	Indicador	Descripción	Página u Omisión
1	**Índice**		
1	**Tabla de Contenidos**	Se deberá incluir el índice de contenidos, haciendo referencia expresa a los estándares internacionales de reporte que haya tomado como referencia la entidad, de manera que se pueda identificar de manera simple y rápida la página de la memoria en la que se puede obtener la información relacionada con determinado estándar internacional.	87
2	**Perfil de la Entidad**		
2.1	**Misión, visión, propósito y valores**	Señalar la misión, visión y el propósito de la entidad, además de sus valores y principios corporativos.	11
2.1. a	**Adhesión o no a los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas (ONU), u otro estándar, guía o estándar equivalente.**	Señalar si adhiere o no a los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas emanados de las Naciones Unidas, u otro estándar, guía o estándar equivalente.	19
2.2	**Información histórica**	Descripción de la historia de la entidad desde su constitución a la fecha, con énfasis en el último ejercicio anual y en los eventos relevantes para la entidad, ocurridos en dicho ejercicio.	7
2.3.1	**Propiedad y situación de control**	Mencionar expresamente si la sociedad posee o no un controlador, conforme a las disposiciones contenidas en el Título XV de la Ley N°18.045.	9, 42 y 43
2.3.2	**Cambios importantes en la propiedad o control**	Si han ocurrido cambios importantes en la propiedad de la entidad en el último año, deberá indicar cuáles fueron dichos cambios.	No se registran cambios importantes
2.3.3	**Identificación de socios o accionistas mayoritarios**	Deberá indicarse el R.U.T., nombre completo o razón social, y porcentaje de propiedad de todas las personas naturales o jurídicas, distintas de los controladores, que por sí sola o con otras con que tenga acuerdo de actuación conjunta, pueda designar, a lo menos, un miembro del directorio o administración de la sociedad, o posea un 10% o más del capital o del capital con derecho a voto si se tratare de una sociedad por acciones.	42
2.3.4	**Acciones, sus características y derechos**		
2.3.4 i	**Descripción de las series de acciones**	En caso de existir series de acciones, deberá describir las características de cada una de ellas y los plazos de vigencia de las preferencias correspondientes.	43
2.3.4 ii	**Política de dividendos**	Se deberá explicar la política de reparto de dividendos y/o utilidades, según corresponda, que pretende seguir la administración de la entidad para los próximos 2 años.	43
SP 13	**Informes Financieros.**		83
SP 14	**Situación de los Fondos de Pensiones.**		59
SP 15	**Declaración de Responsabilidad.**		86

6. TABLAS DE CONTENIDOS Y METODOLOGÍA

Código	Indicador	Descripción	Página u Omisión
	Información Estadística		
2.3.4 iii	**a) Dividendos**	En relación a los dividendos repartidos, si existieren, se deberá indicar el monto pagado por dividendos provisorios y definitivos, y qué parte corresponde a la utilidad del ejercicio y a utilidades acumuladas de ejercicios anteriores. Adicionalmente, se deberá incluir una estadística de los dividendos pagados por acción en los últimos tres años, desglosando la información por series de acciones, en caso que corresponda.	44
	b) Transacciones en bolsas	Se deberá identificar las bolsas de valores en las cuales la entidad cotiza sus acciones y presentar, para cada mercado.	43
	c) Número de accionistas	Se deberá informar el número total de accionistas registrados al término del período anual.	43
2.3.5	**Otros Valores**	Se deberá incorporar información respecto a las características y derechos de otros valores emitidos por la entidad distintos de las acciones a que se refiere la sección 2.3.4 anterior, y que estén vigentes al cierre del ejercicio anual al que está referida la Memoria.	No aplica
3	**Gobierno Corporativo**	**Se deberá divulgar la estructura y funcionamiento del gobierno corporativo de la entidad, haciendo referencia a la adopción de buenas prácticas, en caso que corresponda, al menos respecto de las siguientes materias:**	
3.1	**Marco de Gobernanza**	i. Cómo la entidad busca garantizar y evalúa el buen funcionamiento de su gobierno corporativo.	24
		ii. Cómo la entidad integra un enfoque de sostenibilidad en sus negocios; en particular cómo la entidad incorpora las materias ambientales (en especial el cambio climático), sociales y de respeto a los derechos humanos, en los distintos procesos de evaluación y definiciones estratégicas, y cómo la entidad define a las unidades o responsables que tienen a cargo estas materias.	29 y 49
		iii. Cómo la entidad detecta y gestiona los conflictos de interés que enfrenta, las conductas que pudieran afectar la libre competencia y competencia leal, y cómo se previene la corrupción, el lavado de activos y financiamiento del terrorismo.	37
		iv. Cómo la entidad se ocupa y aborda los intereses de sus principales grupos de interés, al menos identificándolos y señalando las actividades de la entidad que tienen un impacto directo en esos grupos.	81
		v. Cómo la entidad promueve y facilita la innovación, y si destina recursos corporativos en Investigación y Desarrollo.	10 y 55
		vi. Cómo la entidad detecta y reduce barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieren estar inhibiendo la diversidad de capacidades, condiciones, experiencias y visiones que, sin esas barreras, se habría dado naturalmente en la organización.	68
		vii. Cómo la entidad identifica la diversidad de capacidades, conocimientos, condiciones, experiencias y visiones con que deben contar todos quienes desempeñen funciones en los distintos niveles de la organización, y cuáles son las políticas de contratación a objeto de lograr y preservar esa diversidad.	Mediante un procedimiento que regula el sistema de Reclutamiento y Selección, estimulando la promoción y el desarrollo en igualdad de oportunidades de los colaboradores de PlanVital.
3.2	**Directorio**	**Respecto del Directorio u órgano de administración equivalente se deberá reportar:**	
		i. La identificación de cada uno de sus integrantes señalando la fecha de su nombramiento o última reelección, como también de su cesación en el cargo cuando proceda, e incluyendo su profesión u oficio; si detenta la calidad de presidente o vicepresidente; si corresponde a un director independiente o no; y cuando corresponda, si su calidad de director es de titular o de suplente.	24 y 25
		ii. Los ingresos de sus miembros con ocasión de sus labores en el Directorio, identificando el origen de los mismos y presentados en términos comparativos con el ejercicio del año anterior. Para estos efectos, se deberá separar la remuneración distinguiendo si se trata de ingresos fijos (por ejemplo, por dietas de asistencia), de las variables, que pueden provenir de funciones o empleos en la misma entidad distintos del ejercicio de su cargo o por concepto de gastos de representación, viáticos, regalías y, en general, todo otro estipendio.	33

6. TABLAS DE CONTENIDOS Y METODOLOGÍA

Código	Indicador	Descripción	Página u Omisión
3.2	**Directorio**	iii. Una descripción de la política que se hubiera implementado para la contratación por parte del Directorio de expertos que lo asesoren en materias contables, tributarias, financieras, legales o de otro tipo. Junto con lo anterior, se deberá reportar el monto total desembolsado por asesorías contratadas por el Directorio. Respecto de los servicios contratados con la firma auditora a cargo de la auditoría de estados financieros, como también con otras entidades, que por su monto se estime que resultan relevantes respecto del presupuesto anual del Directorio, deberá hacerse mención a la identidad de los contratados, el monto pagado y el tipo de servicios contratados. En caso de no ser procedente deberá señalarlo expresamente.	33
		iv. Una matriz de conocimientos, habilidades y experiencia de los miembros del Directorio.	24 y 25
		v. Una descripción de los procedimientos o mecanismos que se hubieren implementado para la inducción de nuevos integrantes, señalando las materias más relevantes que se ha determinado ellos debieran conocer y comprender.	26
		vi. La periodicidad con la cual se reúne con las unidades de gestión de riesgo, auditoría interna y responsabilidad social, o bien con las personas responsables de las funciones equivalentes, y con la empresa de auditoría externa a cargo de la auditoría de los estados financieros, señalando las principales temáticas que son abordadas en tales reuniones e indicando si el gerente general u otros ejecutivos principales participan en ellas.	La periodicidad está detallada en la Politica de Sostenibilidad.
		vii. Una descripción respecto a cómo, y con qué periodicidad, se informa de los asuntos relacionados con las materias ambientales y sociales, en especial respecto al cambio climático, y si esas materias son incluidas al momento de debatir y adoptar decisiones estratégicas, planes de negocios o presupuestarios, entre otros.	Se reporta en el Comité de Inversión y Solución de Conflictos de Interés y en el Comité de Sostenibilidad, Seguridad y Riesgo.
		viii. Si el Directorio en pleno o cualquiera de sus miembros ha realizado durante el año visitas en terreno a las distintas dependencias e instalaciones de la entidad, en caso que la entidad cuente con éstas, para conocer aspectos como: el estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones; las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan en las mismas; las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de esas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar su funcionamiento. Además, deberá informar si el gerente general u otros ejecutivos principales participan de esas actividades.	26
		ix. Si el Directorio evalúa regularmente su desempeño colectivo y/o individual, además del de sus Comités, indicando los procedimientos que se hubieren implementado para el mejoramiento continuo de su funcionamiento, señalando la periodicidad con la cual se evalúa ese desempeño y se revisan y actualizan esos procedimientos, y refiriéndose en particular a:	26
		a) La detección de aquellas áreas en que sus integrantes pueden capacitarse, fortalecerse y continuar perfeccionándose, señalando las materias que son consideradas como más relevantes para efectos de una continua actualización de conocimientos.	26
		b) La detección y reducción barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieren estar inhibiendo la natural diversidad de capacidades, visiones, características y condiciones que se habría dado en su composición de no existir esas barreras.	26
		c) Si considera la eventual contratación de asesoría de un experto ajeno a la sociedad para la evaluación del desempeño y funcionamiento del directorio, además de la detección e implementación de eventuales mejoras o áreas de fortalecimiento.	26
		x. Sin perjuicio de las obligaciones legales, si contempla expresamente la determinación del número mínimo de reuniones ordinarias, el tiempo promedio mínimo de dedicación presencial y remota a las mismas, y la antelación con la que se debe remitir la citación y los antecedentes necesarios para la adecuada realización de aquéllas, reconociendo las características particulares de la entidad así como también la diversidad de experiencias, condiciones y conocimientos existentes en el Directorio, según la complejidad de las materias a tratar.	25
		xi. Si contempla expresamente el cambio, en el caso que fuere pertinente, de su forma de organización interna y funcionamiento ante situaciones de contingencia o crisis, contando con un plan de continuidad operacional.	"Nuestro modelo de gestión de crisis incluye la capacidad de adaptar nuestra forma de organización interna y funcionamiento ante situaciones de contingencia o crisis. Este enfoque se encuentra respaldado por nuestro sistema de gestión de continuidad de negocios, el cual establece un plan de continuidad integral."

6. TABLAS DE CONTENIDOS Y METODOLOGÍA

Código	Indicador	Descripción	Página u Omisión
3.2	**Directorio**	xii. Si cuenta con un sistema de información que le permita acceder a cada integrante, de manera segura, remota y permanente, a:	26
		a) Las actas y documentos tenidos a la vista para cada sesión de Directorio, o equivalente, indicando la extensión temporal del registro histórico de tales actas y documentos.	26
		b) La minuta o documento que sintetiza todas las materias que se tratarán en cada sesión y los demás antecedentes que se presentarán en la misma o adicionales necesarios para su preparación, todo lo anterior sin perjuicio de las obligaciones legales respecto al plazo de envío del contenido de las citaciones.	26
		c) Un sistema o canal de denuncias que se hubiere implementado.	37
		d) Al texto definitivo del acta de cada sesión, indicando el plazo posterior a la respectiva sesión en que esa acta se encuentra disponible para su consulta.	26
		xiii. Respecto a la conformación del Directorio se deberá reportar:	
		a) El número total de directores separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre directores titulares y suplentes.	24 y 25
		b) El número de directores por nacionalidad, separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre directores titulares y suplentes.	25
		c) El número de directores según rango de edad, separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre directores titulares y suplentes.	25
		d) El número de directores por antigüedad en la organización, separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre directores titulares y suplentes.	24 y 25
		e) El número de directores en situación de discapacidad, separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre directores titulares y suplentes.	25
		f) La brecha salarial por sexo en el evento que existan remuneraciones diferenciadas entre directores o que existan regalías, dietas u otro tipo de compensaciones que no resulten aplicables a todos ellos.	Se reportan las remuneraciones individuales de los directores, de la cual se puede desprender la brecha salarial, la cuota es igual para todos los directores independientemente de su sexo.
3.3	**Comités del Directorio**	**Respecto de cada uno de los comités que se hayan constituido dentro del Directorio, se deberá reportar lo siguiente:**	
		i. Una descripción breve del rol y principales funciones del comité respectivo.	28 y 29
		ii. La identificación de cada uno de sus integrantes durante los 2 últimos ejercicios, indicando quienes detentan o han detentado la calidad de directores independientes.	28 y 29
		iii. En forma comparativa respecto del ejercicio anterior, los ingresos de sus miembros con ocasión de sus labores en el comité correspondiente.	33
		vi. Identificación de las principales actividades que el comité haya desarrollado durante el año. En caso de que se trate del comité a que se refiere el artículo 50 bis de la Ley N°18.046, además de indicar ese hecho, deberá señalar si el comité ha dado cumplimiento a las obligaciones dispuestas en el citado artículo 50 bis. En el caso que haya debido revisar transacciones de las que trata el Título XVI de la Ley N°18.046, se deberá hacer mención a las mismas. Adicionalmente, deberá presentarse el informe de gestión anual del comité, en que se incluyan sus principales recomendaciones a los accionistas, conforme a la instrucción impartida en el referido artículo.	30, 31, 32 y 33
		v. Las políticas que se hubieren implementado para la contratación de asesorías y los gastos en que haya incurrido el comité respectivo durante el ejercicio por este concepto.	26

6. TABLAS DE CONTENIDOS Y METODOLOGÍA

Código	Indicador	Descripción	Página u Omisión
3.3	**Comités del Directorio**	vi. En el caso del Comité de Directores del artículo 50 bis de la Ley N°18.046, o comité que cumpla funciones equivalentes o de gestión de riesgos, la periodicidad con la cual el comité se reúne con las unidades de gestión de riesgo, auditoría interna y responsabilidad social, o bien con las personas responsables de las funciones equivalentes, y con la empresa de auditoría externa a cargo de la auditoría de los estados financieros, señalando las principales temáticas que son abordadas en tales reuniones, e indicando si el gerente general u otros ejecutivos principales participan en ellas.	28 y 29
		vii. La periodicidad con la cual el comité respectivo reporta al Directorio.	28 y 29
3.4	**Ejecutivos principales**	**Respecto de los ejecutivos principales se deberá reportar:**	
		i. Cargo, nombre, RUT, profesión y fecha desde la cual desempeña el cargo cada uno de ellos.	35
		ii. De manera agregada y en forma comparativa respecto del ejercicio anterior, el monto de las remuneraciones percibidas por los ejecutivos principales.	36
		iii. En caso que la entidad cuente con planes de compensación o beneficios especiales dirigidos a sus ejecutivos principales, dicha retribución deberá separarse en sus componentes fijos y variables, en caso que esos beneficios o compensación tuvieren esos componentes.	36
		a) Deberá proporcionarse una descripción de dichos planes o beneficios. En caso de tratarse de un plan de compensación que considere pagos basados en opciones sobre acciones de la sociedad, además deberá informar si las opciones se encuentran asignadas o no y en caso que las opciones hayan sido otorgadas, deberá informar el número de ejecutivos principales a los cuales se les otorgaron, porcentaje del total acciones que fueron concedidas a éstos, el porcentaje que queda por asignar a los mismos y, en caso que las opciones hayan sido ejercidas, deberá señalar el número total de acciones concedidas.	36
		b) En caso que la sociedad no cuente con planes de compensación o beneficios especiales dirigidos a sus ejecutivos principales, deberá señalarlo expresamente.	36
		"c) Deberá indicarse el porcentaje de participación en la propiedad del emisor que posean cada uno de los ejecutivos principales y directores de la sociedad directa e indirectamente a través de sociedades que ellos controlen. - En caso de no corresponder, deberá señalarlo expresamente. - Además, se deberá indicar expresamente si han existido cambios relevantes en esa participación en el último año."	43
3.5	**Adherencia a códigos nacionales o internacionales**	Se deberá explicitar si la entidad adopta o adhiere a códigos de buen gobierno corporativo emanados de organismos públicos o privados nacionales o extranjeros, especificando a cuáles e indicando qué principios o prácticas de esos códigos no son adoptadas y las razones por las que la entidad tomó esa decisión.	19
		En caso que corresponda, se deberá indicar la URL donde se encuentre disponible el reporte preparado por la entidad que da cuenta de la adopción del código de buen gobierno corporativo.	No registrado

6. TABLAS DE CONTENIDOS Y METODOLOGÍA

Código	Indicador	Descripción	Página u Omisión
3.6	**Gestión de riesgos**	Se deberá describir cómo la entidad integra en sus actividades, un marco de gestión de riesgos y de control interno, en especial, mencionando:	40
		i. Las directrices generales establecidas por el Directorio, u órgano de administración, sobre las políticas de gestión de riesgos, especialmente operacionales, financieros, laborales, ambientales (en particular los físicos y de transición referidos a cambio climático), sociales y de derechos humanos, señalando si para esos efectos ha tomado como guía principios, directrices o recomendaciones nacionales o internacionales, y cuáles son.	40 y 41
		ii. Los riesgos y oportunidades que la entidad hubiere determinado pudieran afectar de manera material el desempeño de sus negocios y su condición financiera, describiendo el impacto de aquellos tanto en el desarrollo de sus actividades, como en su estrategia y planificación financiera, y la resiliencia del modelo de negocios ante la materialización de los mismos. Para lo anterior se deberán tener en consideración las definiciones, lineamientos y recomendaciones que, sobre gestión de riesgos, incluidos los de cambio climático, han sido emitidos por organismos internacionales reconocidos en esos ámbitos, tales como COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway), COBIT (Control Objectives for Information and Related Technology), ISO (International Organization for Standardization) y TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosure), entre otros.	40 y 41
		Al menos se deberá hacer referencia, en lo que resulte pertinente, a:	
		a) Riesgos y oportunidades inherentes a las actividades de la entidad y aquellos asociados a eventos que puedan afectarle a través de sus subsidiarias, asociadas, proveedores o del mercado en general, incluyendo riesgos ambientales, sociales y de derechos humanos. En particular respecto a cambio climático, aquellos riesgos físicos (“physical risks”) y de transición (“transition risks”) de corto, mediano y largo plazo, así como las oportunidades en igual término. Al referirse al impacto de esos riesgos y oportunidades, deberá mencionar el que tendrían en el financiamiento de costos operacionales, ingresos, costos y uso de capital, y acceso a financiamiento. En caso que se hubieren empleado escenarios para la determinación de esos impactos, se deberá hacer una breve descripción de los mismos.	41
		b) Riesgos de seguridad de la información, especialmente en relación con la privacidad de los datos de sus clientes.	41
		c) Riesgos relativos a la libre competencia.	41
		d) Riesgos referentes a la salud y seguridad de los consumidores.	41
		e) Otros riesgos y oportunidades derivados de los impactos que la entidad y sus operaciones generaren directa o indirectamente en el medioambiente o en la sociedad.	41
		iii. Cómo se detectan todos esos riesgos y cómo se determinan aquellos relativamente más significativos que los demás, incluyendo si en dicho proceso se consideran cambios en la regulación existente o el surgimiento de nueva regulación y procedimientos de debida diligencia en materia de derechos humanos.	40
		iv. Cuál es el rol del Directorio, u órgano de administración, y alta gerencia, en la detección, evaluación, gestión y monitoreo de dichos riesgos, en especial los ambientales, sociales y de derechos humanos, con particular énfasis en el cambio climático, y cómo se adoptan las respuestas estratégicas para mitigar, transferir, aceptar, evitar y priorizar esos riesgos.	40
		v. Si cuenta con una unidad de gestión de riesgos, específicamente encargada de la detección, cuantificación, monitoreo y comunicación de riesgos.	40
		vi. Si cuenta con una unidad de auditoría interna o equivalente, responsable de la verificación de la efectividad y cumplimiento de las políticas, procedimientos, controles y códigos implementados para la gestión de riesgos.	40
		vii. Si cuenta con un Código de Ética o de Conducta o documento equivalente que define los principios y lineamientos que deben guiar el actuar del personal y del Directorio.	37

6. TABLAS DE CONTENIDOS Y METODOLOGÍA

Código	Indicador	Descripción	Página u Omisión
3.6	**Gestión de riesgos**	viii. Si cuenta con programas de divulgación de información y capacitación permanente para el personal respecto de las políticas, procedimientos, controles y códigos implementados para la gestión de riesgos.	41
		ix. Si cuenta con un canal disponible para su personal, accionistas, clientes, proveedores y/o terceros ajenos a la entidad, para la denuncia de eventuales irregularidades o ilícitos, señalando cómo funciona ese canal, en específico si garantiza el anonimato del denunciante, si permite al denunciante conocer el estado de su denuncia, y si es puesto en conocimiento de su personal, accionistas, clientes, proveedores y terceros, tanto mediante capacitaciones como a través del sitio en Internet de la entidad.	37
		x. Si cuenta con procedimientos para establecer un Plan de Sucesión, el cual incorpore la identificación entre los trabajadores de la entidad u otros externos, a potenciales reemplazantes del gerente general y demás ejecutivos principales. Deberá señalar si ese Plan de Sucesión permite reemplazar oportunamente al gerente general y demás ejecutivos principales, y traspasar sus funciones e información relevante, ante su ausencia imprevista, minimizando el impacto que ello tendría en la organización.	36
		xi. Si cuenta con procedimientos para que el Directorio revise las estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización del gerente general y demás ejecutivos principales, indicando la periodicidad con la cual se realizan esas revisiones e informando si para esos efectos contempla la asesoría de un tercero ajeno a la entidad.	36
		xii. Si cuenta con procedimientos para someter las estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización del gerente general y demás ejecutivos principales a aprobación de los accionistas, de manera adicional a la aprobación del Directorio o de uno de sus Comités. Por su parte, si considera la divulgación de esas estructuras y políticas al público en general.	36
		xiii. Si cuenta con un modelo implementado de prevención de delitos conforme a lo establecido en la Ley N°20.393 y destinado a evitar la comisión de éstos en la organización.	37
3.7	**Relación con los grupos de interés y el público en general**	**Se deberá describir cómo se gestiona la relación con los grupos de interés, en especial, reportando:**	
		i. Si cuenta con una unidad de relaciones con los grupos de interés y medios de prensa que permita a éstos aclarar dudas respecto de los principales riesgos, situación financiera, económica o legal y negocios públicamente conocidos de la entidad, indicando los medios por los cuales se puede contactar a esa unidad.	81
		ii. Si cuenta con un procedimiento de mejoramiento continuo para detectar e implementar eventuales mejoras en los procesos de elaboración y difusión de las revelaciones que realiza la entidad al mercado, a objeto que dichas comunicaciones sean de fácil comprensión y provistas oportunamente. Además, deberá referirse a la periodicidad con la cual se llevan a cabo esos procedimientos y si para esos efectos se cuenta con la asesoría de expertos externos a la entidad.	81
		A su vez, tratándose de sociedades anónimas abiertas, se deberá señalar:	
		iii. Si cuenta con un procedimiento para que los accionistas se puedan informar con antelación a la junta de accionistas en que se elegirán directores, acerca de la diversidad de capacidades, condiciones, experiencias y visiones que en opinión del Directorio resulta aconsejable tengan quienes formen parte del mismo, para que éste se encuentre en mejores condiciones de velar por el interés social. Así como, antes de la votación correspondiente, la experiencia, profesión u oficio de quienes son candidatos al Directorio.	81
		iv. Si cuenta con un mecanismo, sistema o procedimiento que permita a los accionistas participar y ejercer su derecho a voto por medios remotos, en la misma oportunidad que el resto de los accionistas que están físicamente representados en la junta de accionistas, y al público en general informarse en tiempo real de los acuerdos adoptados en tales juntas.	81

6. TABLAS DE CONTENIDOS Y METODOLOGÍA

Código	Indicador	Descripción	Página u Omisión
4	**Estrategia**		
4.1	**Horizontes de tiempo**	Se deberán indicar los horizontes de tiempo de corto, mediano y largo plazo, relevantes para la entidad en consideración a la vida útil de sus activos o infraestructura de la misma.	No reportado
4.2	**Objetivos estratégicos**	Se deberá hacer mención a los objetivos estratégicos de la entidad y describir en términos generales la planificación que se hubiera establecido con el fin de alcanzar dichos objetivos. Se deberá hacer mención expresa a la estrategia relacionada con aspectos ambientales (en especial lo referido a cambio climático), sociales y de derechos humanos, y cómo esos aspectos forman parte, informan o nutren a su gobierno corporativo.	9
		Asimismo, se deberá indicar los compromisos estratégicos que se hubieren adoptado en el marco del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas u otros equivalentes. En línea con tales compromisos, se deberá indicar si la entidad cuenta con políticas relativas a la generación de un impacto positivo en distintos objetivos de interés social, tales como respeto de los derechos humanos, erradicación de la pobreza, educación para terceros externos a la organización, salud y nutrición, donaciones, voluntariado o becas estudiantiles, entre otros.	15
4.3	**Planes de inversión**	En el evento que la entidad haya aprobado la implementación de un plan de inversiones, ya sea de corto o largo plazo, se deberán informar aquellas inversiones relevantes asociadas a dicho plan, siempre y cuando éstas no tengan un carácter estratégico que pudiere colocar al emisor en una posición de desventaja frente a sus competidores. Para lo anterior, deberá considerar a lo menos lo siguiente: el horizonte de tiempo en el cual se materializará el plan de inversiones; una descripción del mismo y el monto total estimado a invertir; y, en caso de planes de inversión en que una parte del mismo se haya materializado, se deberá informar su avance, el monto invertido a la fecha y las fuentes de financiamiento utilizadas.	48
5	**Personas**		
5.1	**Dotación de personal**		
5.1.1	**Número de personas por sexo**	Deberá reportar separado por hombres y mujeres el total de personas por cada tipo de cargo o categoría de funciones.	65 y 66
5.1.2	**Número de personas por nacionalidad**	Deberá reportar el número de personas por nacionalidad, separadas por sexo, para cada tipo de cargo o categoría de funciones.	66
5.1.3	**Número de personas por rango de edad**	Deberá reportar el número de personas por rango de edad, separadas por sexo, para cada tipo de cargo o categoría de funciones.	66
5.1.4	**Antigüedad laboral**	Deberá reportar el número de personas por antigüedad en la organización, separadas por sexo, para cada tipo de cargo o categoría de funciones.	66
5.1.5	**Número de personas con discapacidad**	Deberá reportar el número de personas en situación de discapacidad, para cada tipo de cargo o categoría de funciones, distinguiendo entre hombres y mujeres.	66
5.2	**Formalidad laboral**	Deberá informar las personas con contrato a plazo indefinido, a plazo fijo y por obra o faena. Además, las personas que prestan servicios a honorarios por sexo.	65
5.3	**Adaptabilidad laboral**	"Deberá informar separado por sexo, el número de personas con jornada ordinaria de trabajo, con jornada a tiempo parcial y con pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares, así como el porcentaje del total de trabajadores de la entidad que representan esas personas para cada una de esas modalidades. Además, cuando corresponda se deberá informar como porcentaje del total del personal de la entidad, separado por sexo, las personas que se acogen a teletrabajo o a pactos de adaptabilidad de jornada laboral."	66

6. TABLAS DE CONTENIDOS Y METODOLOGÍA

Código	Indicador	Descripción	Página u Omisión
5.4	**Equidad salarial por sexo**		
5.4.1	**Política de equidad**	La entidad deberá divulgar la existencia de políticas que tuvieren como objetivo velar por una compensación equitativa entre los trabajadores de la entidad, de conformidad con sus roles y responsabilidades, y señalar expresamente si se hubieren definido planes y/o metas para reducir las inequidades que pudieran existir en esa materia. Se deberán presentar las metas que se hubiere autoimpuesto la entidad.	68
5.4.2	**Brecha salarial**	Deberá informar la brecha salarial anual por sexo y para cada categoría de funciones medida como el porcentaje que el salario bruto de las mujeres representa respecto del salario bruto de los hombres.	68
5.5	**Acoso laboral y sexual**	Deberá divulgar si la entidad cuenta con políticas para prevenir y gestionar el acoso laboral y sexual, señalando expresamente si cuenta con programas de capacitación sobre esas materias y con canales de denuncia.	38
		Junto con ello deberá divulgar el porcentaje del total de personal que fue capacitado sobre esas materias durante el año, el número de denuncias de acoso sexual durante el año de conformidad con la Ley N°20.005 o con la legislación equivalente aplicable en aquellas jurisdicciones extranjeras donde opere la entidad, y el número de denuncias de acoso laboral durante el año de conformidad con la Ley N°20.607 o con la legislación equivalente aplicable en aquellas jurisdicciones extranjeras donde opere la entidad, en ambos casos distinguiendo aquellas presentadas ante la misma entidad y ante la Dirección del Trabajo u organismo equivalente.	38
5.6	**Seguridad laboral**	Deberá referirse a las políticas de la entidad sobre seguridad laboral, informando las metas e indicadores de las tasas de accidentabilidad por cada cien trabajadores, tasa de fatalidad cada cien mil trabajadores, tasa de enfermedades profesionales por cada cien trabajadores y el promedio de días perdidos por accidente durante el año.	72
5.7	**Permiso postnatal**	Se deberá divulgar si cuenta con una política que establezca un período de descanso, posterior al nacimiento de un hijo o hija, o una vez otorgada judicialmente la tuición o cuidado personal como medida de protección o cuando se otorga el cuidado personal de un menor de edad en un procedimiento de solicitud de adopción, superior al legalmente vigente, señalando el tiempo definido en número de días, y si esa política tiene entre sus objetivos fomentar la corresponsabilidad parental, señalando cómo se incentiva el uso de permisos de postnatal por parte de hombres.	No disponemos de una política especifica. Nos regimos por lo señalado en la Ley 20.545 y sus modificaciones posteriores.
		Junto con ello se deberá divulgar para cada país en que opera la entidad, el porcentaje de personas, separadas por sexo, que hubieren hecho uso de permisos de postnatal, considerando el número total de personas elegibles para hacer uso de tales permisos. Además, se deberá indicar el promedio de días que hubieren sido utilizados durante el año por categoría de funciones. En particular respecto del post natal ejercible por los padres distinguir entre el permiso post natal paternal de 5 días y el parental de 6 semanas (o menos).	Durante 2024, 6 hombres y 22 mujeres tuvieron derecho al permiso parental. Siendo la tasa de regreso al trabajo del 100%.
5.8	**Capacitación y beneficios**	**La entidad deberá informar respecto a la existencia de políticas de capacitación y beneficios a sus trabajadores, incluyendo:**	
		i. El monto total de recursos monetarios y el porcentaje que éstos representan del ingreso anual total de actividades ordinarias de la entidad (o su equivalente), que se destinó a educación y desarrollo profesional para las personas que trabajan en la entidad.	71
		ii. El número total de personal capacitado y el porcentaje que ese número representa de la dotación total.	71
		iii. El promedio anual de horas de capacitación que el personal destinó, por cuenta de la entidad, a actividades de capacitación, por sexo y categoría de funciones.	71
		iv. Identificación, en términos generales, de las materias que abordaron esas capacitaciones.	71
		Respecto de los beneficios que la entidad otorga al personal, se deberá señalar específicamente qué tipo de beneficios considera, incluyendo beneficios cuantificables monetariamente que correspondan a asignaciones que no forman parte del salario bruto de las personas, tales como seguros de salud o de vida de cargo del empleador. Al referirse a cualquiera de esos beneficios se deberá señalar expresamente si estos dependen del tipo de vínculo laboral, es decir, si la persona está contratada a plazo indefinido, plazo fijo, por obra o faena, o a honorarios.	67

6. TABLAS DE CONTENIDOS Y METODOLOGÍA

Código	Indicador	Descripción	Página u Omisión
5.9	**Política de subcontratación**	Se deberá divulgar si cuenta con una política que establezca las directrices que se tendrán en consideración al momento de elegir las empresas subcontratistas cuyo personal desempeñará funciones en la entidad; cuáles son los estándares laborales que son exigidos a esas empresas; y los procedimientos que se hayan adoptado para verificar que dichas empresas cumplen permanentemente con esos estándares.	PlanVital se rige por la política de subcontratación del Grupo Generali (Outsourcing Grupo Policy), la cual establece directrices claras para la selección de empresas subcontratistas, requiriendo aprobación previa para funciones críticas o importantes. Se busca con esta política poder asegurar la integridad y calidad de las operaciones subcontratadas. Durante 2024 trabajamos con 3 empresas subcontratistas y 138 trabajadores subcontratados.
6	**Modelo de Negocios**		
6.1	**Sector industrial**	Se deberá describir el o los sectores industriales o económicos en los cuales se desarrollan las actividades de la entidad.	46
		La descripción por cada sector industrial deberá considerar a lo menos la siguiente información:	
		i. La naturaleza de los productos y/o servicios de la entidad que se comercializan en la industria.	21
		ii. La competencia que enfrenta la entidad en el sector industrial.	21
		iii. En caso que exista algún marco legal o normativo que regule o que afecte la industria en la cual participa, se deberá indicar cuáles son esas normas y cómo afectan sus actividades.	21
		iv. Las entidades reguladoras nacionales o extranjeras que cuenten con atribuciones fiscalizadoras sobre la entidad.	21
		v. Los principales grupos de interés que se hubieren identificado y las razones por las que tales grupos tienen esa condición.	81
		vi. La afiliación a gremios, asociaciones u organizaciones por parte de la entidad.	19
6.2	**Negocios**	"Se deberá describir los negocios realizados por la entidad, considerando tanto a sus subsidiarias como a sus asociadas relevantes. Dicha descripción deberá considerar los distintos segmentos de negocios de la entidad. (En tal sentido, se deberá entender por segmento de negocios la definición establecida según las NIIF o IFRS)."	45
		La descripción de las actividades y negocios deberá referirse, para cada segmento de negocio, según corresponda, a lo menos a lo siguiente:	
		i. Los principales bienes producidos y/o servicios prestados y los principales mercados en los cuales son comercializados dichos productos.	46
		ii. Los canales de venta y métodos de distribución utilizados para la comercialización de los bienes y servicios.	53
		iii. Al número de proveedores que representen en forma individual, al menos el 10% del total de compras efectuadas en el período por el suministro de bienes y servicios del segmento. En caso de que ningún proveedor alcance dicha concentración deberá señalarlo expresamente.	80
		iv. Al número de clientes que concentren en forma individual, a lo menos, un 10% del ingreso del segmento. En caso de que ningún cliente alcance dicha concentración deberá señalarlo expresamente.	6

6. TABLAS DE CONTENIDOS Y METODOLOGÍA

Código	Indicador	Descripción	Página u Omisión
6.2	**Negocios**	v. Las principales marcas utilizadas en la comercialización de los bienes y servicios.	46
		vi. En caso que sea de importancia, las patentes de propiedad de la entidad, indicando en qué procesos productivos son utilizadas dichas patentes.	46
		vii. Las principales licencias, franquicias, royalties y/o concesiones de propiedad de la entidad. En tal sentido, se deberá presentar un resumen de las principales características de dichos convenios, en cuanto a derechos, deberes y plazos de vigencia.	No aplica
		viii. Otros factores del entorno externo que fueran relevantes para el desarrollo de los negocios de la entidad, incluyendo aspectos legales, comerciales, sociales, medioambientales y políticos.	22
6.3	**Grupos de interés**	"Se deberá describir aquellos grupos de interés que son relevantes para la entidad y las razones por las que tales grupos tienen esa condición. Además, si la entidad pertenece, está afiliada o participa en gremios, asociaciones u organizaciones."	81
6.4	**Propiedades e instalaciones**	Se deberá entregar, de una manera clara y precisa, información relativa a las principales propiedades con las que cuenta la entidad para la realización de sus actividades.	46
		En razón de lo anteriormente expuesto, se deberá considerar la siguiente información:	
		i. Se deberá informar las características más relevantes de las principales propiedades con las que cuenta la entidad para desarrollar el giro de negocio, precisando su ubicación. Se recomienda que la información sea proporcionada en forma segmentada, según áreas de negocios.	46
		ii. Para el caso de empresas de extracción de recursos naturales, se deberán identificar las áreas de concesión y/o los terrenos que posee, señalando la superficie y ubicación de ellos, el volumen de los principales recursos con los que cuenta la entidad para futuros ejercicios, señalando el estado de dichos recursos para su explotación e identificando para este último caso, la fuente de ésta información. La misma información deberá remitirse respecto de aquellos terrenos, recursos y otros aún no explotados. En particular, las sociedades de exploración o explotación de recursos y reservas mineras deberán presentar información relativa a los resultados de sus actividades de exploración de yacimientos mineros, estimación de recursos, así como las reservas asociadas a la explotación minera, según corresponda, identificando a la persona competente en recursos y reservas mineras que haya suscrito o emitido el reporte técnico, conforme a lo indicado en el artículo 18 de la Ley N°20.235. Finalmente, en caso de empresas de extracción de recursos renovables, se deberán señalar las políticas seguidas para la renovación de los recursos.	No aplica
		iii. Para todos los casos anteriores, se deberá identificar si la entidad es propietaria de dichas instalaciones o si estas son utilizadas mediante algún otro tipo de contrato, como leasing financiero u operativo.	46
6.5	**Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades**		
6.5.1	**Subsidiarias y asociadas**	Respecto de las subsidiarias y asociadas (directas e indirectas), de conformidad con la definición de las NIIF o IFRS deberá presentarse un detalle que contenga la información respecto de cada una de ellas, de acuerdo con lo siguiente:	45
		i. Individualización, domicilio y naturaleza jurídica.	45
		ii. Capital suscrito y pagado.	45
		iii. Objeto social e indicación clara de la o las actividades que desarrolla.	45
		iv. Nombre y apellidos del o los directores, administradores, en su caso, y gerente general.	45

6. TABLAS DE CONTENIDOS Y METODOLOGÍA

Código	Indicador	Descripción	Página u Omisión
6.5.1	**Subsidiarias y asociadas**	v. Porcentaje actual de participación de la matriz o entidad inversora en el capital de la subsidiaria o asociada y variaciones ocurridas durante el último ejercicio.	45
		vi. Porcentaje que representa la inversión en cada subsidiaria o asociada sobre el total de activos individuales de la sociedad matriz. En las subsidiarias el monto de la inversión se determinará considerando la participación de la matriz sobre los activos netos informados en los estados financieros usados en la consolidación y en las asociadas el valor determinado según el método de la participación.	45
		vii. Indicación del nombre y apellidos del director, gerente general o ejecutivos principales de la matriz o entidad inversora que desempeñen algunos de esos cargos en la subsidiaria o asociada.	45
		viii. Descripción clara y detallada de las relaciones comerciales habidas con las subsidiarias o asociadas durante el ejercicio y de la vinculación futura proyectada para con éstas.	45
		ix. Relación sucinta de los actos y contratos celebrados con las subsidiarias o asociadas que influyan significativamente en las operaciones y resultados de la matriz o entidad inversora.	45
		x. Cuadro esquemático en que se expongan las relaciones de propiedad directa e indirecta existentes entre la matriz, las subsidiarias o asociadas, así como las existentes entre ellas.	45
6.5.2	**Inversión en otras sociedades**	Respecto de aquellas entidades en que se posean inversiones que representen más del 20% del activo total de la entidad, y que no revistan el carácter de subsidiarias o asociadas, deberá presentarse un detalle que contenga la siguiente información:	45
		i. Individualización de ellas y naturaleza jurídica.	45
		ii. Porcentaje de participación.	45
		iii. Descripción de las principales actividades que realicen.	45
		iv. Porcentaje del activo total individual de la sociedad que representan estas inversiones.	45
7	**Gestión de Proveedores**		
7.1	**Pago a proveedores**	Se deberá explicar la política de pago a proveedores, indicando si ésta distingue entre proveedores críticos y no críticos; si la entidad cuenta con políticas que promuevan plazos de pago oportuno; y si se ha definido una meta, en número de días calendario, como plazo máximo de pago a sus proveedores nacionales y/o extranjeros.	79
		Junto con ello deberá divulgar, en rangos de hasta 30 días, entre 31 y 60 días, y más de 60 días calendario, desde la fecha de recepción de la factura, distinguiendo, al menos, entre proveedores nacionales y extranjeros, cuando corresponda:	79
		i. Número de Facturas pagadas: el número de facturas pagadas durante el año a proveedores por cada uno de los rangos ya señalados.	79
		ii. Monto Total (millones de pesos): la suma del valor de las facturas pagadas durante el año por cada uno de los rangos ya señalados.	79
		iii. Monto Total intereses por mora en pago de facturas (millones de pesos): la suma del valor de los intereses que se pagaron o deberán pagar por mora o simple retardo por las facturas emitidas durante el período reportado.	79
		iv. Número de Proveedores: la cantidad de proveedores al que corresponden las facturas pagadas durante el año en cada uno de los rangos ya señalados.	79
		v. Número de acuerdos inscritos en el Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago que lleva el Ministerio de Economía cuando corresponda.	No aplica

6. TABLAS DE CONTENIDOS Y METODOLOGÍA

Código	Indicador	Descripción	Página u Omisión
7.2	**Evaluación de proveedores**	Deberá indicar si cuenta con políticas para evaluar a los proveedores y, en particular, si la entidad cuenta con procedimientos implementados con el objetivo de conocer y evaluar para sus propios fines la calidad del gobierno corporativo, sistema de gestión de riesgos y otros aspectos de sostenibilidad de sus proveedores, y las prácticas de aquellos en esas materias. Para esos efectos, se deberá mencionar qué tipo de criterios se emplean.	80
		Junto con ello deberá divulgar el número de proveedores que se hubieren analizado durante al año considerando aquellos criterios de sostenibilidad que la propia entidad se hubiere definido, el porcentaje que éstos representan del total de proveedores evaluados, el porcentaje de las compras totales del año que corresponde a proveedores analizados bajo criterios de sostenibilidad, distinguiendo, al menos, entre proveedores nacionales y extranjeros.	80
		Lo anterior se deberá referir a todos los proveedores evaluados durante el año, ya sea que fueren analizados para decidir sobre el inicio de una relación contractual o comercial, independientemente si aquella se llegara a celebrar o no, o bien a consecuencia de procesos de revisión de aquellos con los cuales ya contara con una relación de ese tipo.	80
8	**Indicadores**		
8.1	**Cumplimiento legal y normativo**		
8.1.1	**En relación con clientes**	Se deberá informar si la entidad cuenta con procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios referidos a los derechos de sus clientes, en especial respecto a la Ley N°19.496 sobre Protección de los Derechos del Consumidor o aquella legislación equivalente cuando la entidad opere en jurisdicciones extranjeras. Además, se deberá informar el número de sanciones ejecutoriadas en este ámbito y el monto en pesos que representaron esas sanciones.	32
8.1.2	**En relación con sus trabajadores**	Se deberá informar si la entidad cuenta con procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios referidos a los derechos de sus trabajadores. Además, se deberá informar el número de sanciones ejecutoriadas en este ámbito y el monto en pesos que representaron esas sanciones. Deberá referirse especialmente a si ha sido objeto de acciones de tutela laboral.	37
8.1.3	**Medioambiental**	Se deberán informar los modelos de cumplimiento o programas de cumplimiento que contengan información sobre la definición de sus obligaciones ambientales, modalidad de cumplimiento fijada, plazo de implementación de la conducta de cumplimiento, unidad responsable, matriz de riesgo ambiental y todo antecedente relevante relativo a la comprensión de dicha obligación y su cumplimiento. En caso de no contar con tales modelos o programas, se deberá especificar claramente ese hecho e indicar las razones.	77
		Además, se deberá reportar el número de sanciones ejecutoriadas del Registro Público de Sanciones de la Superintendencia de Medio Ambiente o de aquel órgano equivalente en jurisdicciones extranjeras, el total de multas; y el número de programas de cumplimiento aprobados; programas de cumplimiento ejecutados satisfactoriamente; planes de reparación por daño ambiental presentados; y planes de reparación por daño ambiental ejecutados satisfactoriamente.	No se registran sanciones.
8.1.4	**Libre Competencia**	Se deberá informar si la entidad cuenta con procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios que puedan afectar la libre competencia. Además, se deberá informar el número de sanciones ejecutoriadas en este ámbito y el monto en pesos que representaron esas sanciones.	37
8.1.5	**Otros**	Se deberá informar si la entidad cuenta con procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios a la Ley N°20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Además, se deberá informar el número de sanciones ejecutoriadas en este ámbito y el monto en pesos que representaron esas sanciones.	37

6. TABLAS DE CONTENIDOS Y METODOLOGÍA

Código	Indicador	Descripción	Página u Omisión
8.2	**Indicadores de sostenibilidad por tipo de industria**	Deberá reportar las métricas en materia de sostenibilidad que resulten materiales para la entidad de acuerdo con su sector industrial, al que hace referencia la sección 6.1 anterior. Para tales efectos se estará a la clasificación de industrias Sustainable Industry Classification System (SICS) que a juicio del directorio u órgano de administración resulte más pertinente, y a la definición de métricas Sustainability Accounting Standards establecidas por el Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Lo anterior, independiente que métricas similares o equivalentes hayan sido reportadas de conformidad a otras disposiciones contenidas en los numerales anteriores.	En Indice SASB.
		De ser el caso, la entidad deberá referirse expresamente a las razones que no le permiten estimar alguna de las métricas que le correspondería divulgar de acuerdo con su sector industrial.	No aplica.
9	**Hechos Relevantes o Esenciales**		
		Deberá incluirse un resumen de los hechos esenciales o relevantes divulgados por la entidad durante el período anual, indicando los efectos que ellos han tenido o puedan tener en la marcha de la entidad, en sus valores o en la oferta de ellos.	84
		Asimismo, deberá incluirse información respecto a aquellos hechos esenciales o relevantes que, aunque hayan ocurrido con anterioridad al período cubierto por la Memoria, hayan tenido durante el ejercicio influencia importante o efecto en el desenvolvimiento de los negocios de la entidad, en sus estados financieros, en sus valores o en la oferta de ellos, o puedan tenerlo en los ejercicios futuros.	84
10	**Comentarios de Accionistas y del Comité de Directores**		
		Deberá incluirse una síntesis fiel de los comentarios y proposiciones relativos a la marcha de los negocios sociales, formuladas por accionistas y el Comité de Directores, en su caso, de acuerdo a lo prescrito en el inciso tercero del artículo 74 de la Ley N°18.046. En caso de no existir, deberá señalarlo expresamente.	30
11	**Informes Financieros**		
		Se deberá señalar que los estados financieros de la entidad están disponibles en el sitio en Internet de la Comisión para el Mercado Financiero y en el de la propia entidad, en caso de tenerlo, indicando las URLs de ambos sitios.	83
		Además, la entidad podrá incluir sus estados financieros resumidos, junto al de las sociedades señaladas en la letra A.4.2 del número 2.1 de la Sección II de la NCG N°30, si así lo estima conveniente.”	No aplica.

6. TABLAS DE CONTENIDOS Y METODOLOGÍA

Tabla de Contenidos GRI

Indicador	Descripción	Página	ODS asociado
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021			
1. La organización y sus prácticas de presentación de informes			
2-1	Detalles de la organización.	8, 9, 65 y 66	8
2-2	Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización.	86	
2-3	Período de presentación de informes, frecuencia y punto de contacto.	86 y 110	
2-4	Reformulaciones de la información.	No hubo.	
2-5	Verificación externa.	No realizada.	
2. Actividades y trabajadores			
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.	9 y 21	
2-7	Empleados.	65 y 66	8
2-8	Trabajadores que no son empleados.	No aplica.	8
3. Gobernanza			
2-9	Estructura y composición de la gobernanza.	24 y 25	
2-10	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno.	24	
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno.	24	
2-12	Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos.	29	
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestionar los impactos.	35	
2-14	Papel del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad.	29	
2-15	Conflictos de intereses.	28 y 37	
2-16	Comunicación de preocupaciones críticas.	37	
2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno.	24 y 25	

6. TABLAS DE CONTENIDOS Y METODOLOGÍA

Indicador	Descripción	Página	ODS asociado
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.	26	
2-19	Políticas de remuneración.	33 y 36	
2-20	Proceso para determinar la remuneración.	36 y 68	
2-21	Ratio de compensación total anual.	68	
4. Estrategia, políticas y prácticas			
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible.	12, 13, 14 y 15	
2-23	Compromisos y políticas.	14 y 15	
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas.	13	
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos.	37	
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes.	37	
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas.	37	
2-28	Afiliación a asociaciones.	19	16
5. Participación de los grupos de interés			
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés.	81	
2-30	Convenios de negociación colectiva.	69	
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021			
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales.	86	
3-2	Lista de temas materiales.	86	
3-3	Gestión de los temas materiales.	A lo largo de toda la Memoria Integrada.	
GRI CONTENIDOS ESPECÍFICOS			
GRI 201: Desempeño económico 2016			
201-1	Valor económico directo generado y distribuido.	23	
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno.	$180 millones por concepto de crédito por capacitación de los colaboradores (SENCE), de lo cuales fueron utilizados 90.587.344. El saldo quedó en reserva para el año 2025.	8

6. TABLAS DE CONTENIDOS Y METODOLOGÍA

Indicador	Descripción	Página	ODS asociado
GRI 202: Presencia en el Mercado 2016			
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.	Nuestros colaboradores perciben un salario 141% al mínimo establecido por el Estado de Chile.	5 y 8
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016			
203-2	Impactos económicos indirectos significativos.	79 y 80	
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016			
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales.	80	8
GRI 205: Anticorrupción 2016			
205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción.	37	
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	37 y 38	
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas.	37	
GRI 302: Energía 2016			
302-1	Consumo energético dentro de la organización.	75	
303-5	Consumo de agua.	77	
GRI 305: Emisiones			
305-3	Emisiones indirectas de GEI (alcance 3).	77	
GRI 306: Residuos			
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos.	78	
GRI 308: Evaluación Ambiental de los proveedores 2016			
308-1	Nuevos proveedores que fueron seleccionados utilizando criterios ambientales.	80	8
GRI 401: Empleo 2016			
401-1	Número total y tasas de nuevas contrataciones de empleados y la rotación de empleados por grupo de edad, género y región.	La tasa de nuevas contrataciones en 2024 fue de 35%. En tanto la tasa de rotación fue de 31%.	8

6. TABLAS DE CONTENIDOS Y METODOLOGÍA

Indicador	Descripción	Página	ODS asociado
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.	67	8
401-3	Licencia parental.	No disponemos de una política especifica. Nos regimos por lo señalado en la Ley 20.545 y sus modificaciones posteriores. Durante 2024, 6 hombres y 22 mujeres tuvieron derecho al permiso parental. Siendo la tasa de regreso al trabajo del 100%.	5 y 8
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018			
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	72	
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigaciones de accidentes.	72	
403-3	Servicios de salud en el trabajo.	72	
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	72	
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.	72	
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores.	72	
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.	72	
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	72	
403-9	Lesiones por accidente laboral.	72	
403-10	Dolencias y enfermedades laborales.	72	
GRI 404: Formación y Enseñanza 2016			
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por género, y por categoría de empleado.	71	4, 5 y 8
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	71	5 y 8
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.	71	5 y 8
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016			
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	25 y 65	5

Indicador	Descripción	Página	ODS asociado
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	Para definir y establecer la estructura de remuneraciones, trabajamos con la metodología Mercer IPE.	5
GRI 406: No Discriminación 2016			
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	37	
GRI 408: Trabajo infantil 2016			
408-1	Operaciones y proveedores identificados en las que hay un riesgo importante de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	No hubo.	8 y 16
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016			
409-1	Operaciones y proveedores identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	No hubo.	8
GRI 413: Comunidades locales 2016			
413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo.	74 y 75	
GRI 414: Evaluación Social de los Proveedores 2016			
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.	80	
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016			
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios.	56	
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios.	56	
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing.	56	
418-1	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes.	55	

6. TABLAS DE CONTENIDOS Y METODOLOGÍA

Índice SASB

Código	Tema	Indicador	Página	ODS asociado
FN-AC-270a.1	**Información transparente y asesoramiento justo para los clientes**	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.	No hubo.	16
FN-AC-270a.2		Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con el marketing y la comunicación de información relacionada con productos financieros a clientes nuevos y antiguos.	No hubo.	16
FN-AC-270a.3		Descripción del enfoque para informar a los clientes sobre los productos y servicios.	52	8
FN-AC-330a.1	**Diversidad e inclusión entre los empleados**	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.	65	5
FN-AC-410a.1	**Incorporación de factores ambientales, sociales y de gestión corporativa en el asesoramiento y la gestión de inversiones**	Cantidad de activos en gestión, por clase de activos, que emplean (1) integración de temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG), (2) inversión temática en sostenibilidad, y (3) screening.	51	16
FN-AC-410a.2		Descripción del enfoque para la incorporación de factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en los procesos y estrategias de inversión y / o gestión de patrimonio.	49 y 59	16
FN-AC-410a.3		Descripción de las políticas y procedimientos de voto por poder y participación de participadas.	" Información disponible en Informe de Inversión Responsable.”	
FN-AC-510a.1	**Ética empresarial**	Cantidad total de pérdidas monetarias como resultado de procedimientos legales asociados con fraude, uso de información privilegiada, comportamiento antimonopolio, anticompetitivo, manipulación del mercado, negligencia u otras leyes o regulaciones relacionadas con la industria financiera.	" Información en EEFF de la Administradora."	16
FN-AC-510a.2	**Gestión del riesgo sistémico**	Descripción de las políticas y los procedimientos de denuncia de irregularidades.	37	16
FN-AC-550a.1		Porcentaje de activos de fondo de composición abierta gestionados por categoría de clasificación de liquidez.	59	
FN-AC-550a.2		Descripción del enfoque para la incorporación de programas de gestión del riesgo de liquidez en la estrategia de la cartera y la gestión del riesgo de rescate.	No reportado.	
FN-AC-550a.3		Riesgo total frente a las operaciones de financiación de valores.	No reportado.	
FN-AC-000.A	**Métricas de la actividad**	(1) Total de activos registrados y (2) total de activos gestionados no registrados (AUM).	51	
FN-AC-000.B		Total de activos bajo custodia y supervisión.	51	

6. TABLAS DE CONTENIDOS Y METODOLOGÍA

Indicadores propios

Código	Indicador	Página	ODS asociado
PV-1	Iniciativas en pos de los colaboradores(as) periodo 2024	16	8
PV-2	Estudio Clima Laboral, Programa de Reconocimientos y avances periodo 2024 en estos temas	67	8
PV-3	Avances periodo 2023 del programa de Diversidad, Equidad e Inclusión	68	5
PV-4	Trabajadores ascendidos por concurso interno u otro mecanismo por cargo y sexo	39 mujeres y 33 hombres	5 y 8
PV-5	Iniciativas en pos de los clientes periodo 2023	54	
PV-6	Campañas de Marketing realizadas	54	
PV-7	Resultados medición Satisfacción de clientes	55	
PV-9	Tasa de reclamos	55	8
PV-10	Omnicanalidad	53	8
PV-11	Avances en el periodo 2023 en relación con la transformación digital	62	8
PV-12	Avances en el periodo 2023 en relación con la excelencia operacional	62	8
PV-13	Avances en el periodo 2023 en relación con la eficiencia y automatización	62	8
PV-14	Avances en el periodo 2023 en relación con la gestión con proveedores	79 y 80	8

Contacto

Para realizar comentarios o consultas acerca de la Memoria Integrada de AFP PlanVital, dirigirlas a la Gerencia de Comunicaciones y Sostenibilidad.

Daniela Andrea Astoreca Ochsenius
Head of Communications and Sustainability
E-mail: comunicacionesplanvital@planvital.cl

AFP

PlanVital

Una compañía GENERALI