

Cuprum^{afp}

Una compañía  Principal[®]

2024

Memoria Integrada

Administradora de Fondos de Pensiones
Cuprum S.A.



Identificación de la sociedad

Razón Social: Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum S.A.

Nombre de Fantasía: AFP Cuprum

Domicilio Legal: Avenida Apoquindo 3.600, piso 6, Las Condes, Santiago de Chile.

RUT: 76.240.079-0

Tipo de sociedad: Sociedad Anónima Abierta

Inscripción de la Sociedad en el Registro de Valores: 1125

Teléfono: +56 2 33520199

Código Postal:7580018

Relación con Inversionistas: accionistas@cuprum.cl

Si desea compartirnos su opinión sobre la información aquí presentada, puede hacerlo a través del correo: info@cuprum.cl

Contenidos

01

Cuprum en una mirada

- 1.1 Palabras de la presidenta
- 1.2 Sobre Cuprum
- 1.3 Siempre al servicio de Chile
- 1.4 Desempeño 2024

02

Gobierno corporativo

- 2.1 Propiedad y control
- 2.2 Directorio
- 2.3 Administración
- 2.4 Gestión de riesgos

03

Pilares estratégicos

- 3.1 Objetivos estratégicos
- 3.2 Inversiones de los fondos
- 3.3 Asesoría integral
- 3.4 Experiencia digital
- 3.5 Comprometidos con los grupos de interés

04

Nuestro equipo

- 4.1 Nuestros talentos
- 4.2 Desarrollo organizacional y calidad de vida

05

Desempeño financiero

- 5.1 Información corporativa
- 5.2 Estados financieros

06

Anexos

- 6.1 Anexos
- 6.2 Tablas de indicadores

01

Cuprum en una mirada

- 1.1 Palabras de la presidenta
- 1.2 Sobre Cuprum
- 1.3 Siempre al servicio de Chile
- 1.4 Desempeño 2024



1.1 Palabras de la Presidenta

Estimados accionistas, colaboradores, afiliados y pensionados:

Hablar de pensiones es un tema complejo, que muchas veces genera incertidumbre y preocupación. En Cuprum queremos cambiar esa visión: aspiramos a que cada persona se sienta acompañada, informada y en control de sus decisiones. Creemos que el sistema previsional debe estar al servicio de las personas, y nuestro rol es transformar el ahorro en una herramienta concreta para construir una vida con más oportunidades, seguridad financiera y bienestar.

Esa convicción guía todo lo que hacemos. Por eso, con gusto les presento la Memoria Integrada de AFP Cuprum correspondiente al año 2024. Esta memoria adopta de manera voluntaria los nuevos estándares de la CMF establecidos en la NCG 519, reflejando nuestro compromiso con la transparencia, la sostenibilidad y un gobierno corporativo de alto nivel.

Junto con esta memoria, desde el 2018 elaboramos el Reporte de Afiliados, una versión pensada especialmente para afiliados y pensionados. Este documento, único en la industria, entrega

información detallada sobre las inversiones de los fondos, las comisiones cobradas y otros aspectos de nuestra gestión.

Preparación para la reforma de pensiones

El 2024 fue clave para el sistema previsional en Chile. La aprobación de la Reforma de Pensiones marca un antes y un después, con nuevos desafíos para todos quienes participamos en esta industria. En Cuprum asumimos este cambio con responsabilidad y visión de largo plazo, convencidos de que nuestro propósito es contribuir al bienestar financiero de las personas, hoy y mañana.

Desde el inicio del debate legislativo, participamos activamente aportando propuestas y visibilizando riesgos, tanto de forma directa como a través de la Asociación de AFP. Siempre con una mirada técnica y centrada en los afiliados, destacamos los beneficios y advertimos sobre posibles impactos. Algunas de nuestras observaciones fueron consideradas; otras siguen pendientes y requerirán atención futura. Hoy, con la reforma



ya aprobada, estamos enfocados en una implementación rigurosa que resguarde los intereses de nuestros afiliados y fortalezca el sistema.

Sabemos que esta reforma traerá cambios profundos en nuestro modelo operativo. Por eso, nos anticipamos fortaleciendo nuestras capacidades internas, formando equipos especializados y desarrollando soluciones tecnológicas para adaptarnos con agilidad. Además, hemos puesto especial atención en la comunicación con afiliados y pensionados. A través de correos, webinars y contenido claro en nuestro sitio web, entregamos información útil y accesible para que puedan tomar decisiones informadas sobre su futuro.

Uno de los principales cambios será el paso desde el modelo de multifondos a fondos generacionales, previsto para abril de 2027. Este modelo, que ajusta su composición de inversión según la edad de cada persona, representa una mejora respecto del sistema actual, ya que su horizonte de inversión más largo podría traducirse en mejores retornos y, por ende, en mejores pensiones. En Cuprum apoyamos esta idea, pero su éxito dependerá del diseño que establezca el regulador. Será fundamental contar con lineamientos claros, oportunos y técnicamente sólidos para que esta transición cumpla con su promesa.

Por nuestra parte, nos enorgullece contar con la experiencia, las capacidades y las herramientas necesarias para liderar este desafiante proyecto en beneficio de nuestros afiliados. A ello se suma el respaldo de nuestro controlador, Principal, uno de los mayores expertos a nivel global en la gestión de fondos generacionales. Su amplia trayectoria en esta materia -comprobada con éxito en mercados como Estados Unidos y México- nos otorga una ventaja clave para implementar este modelo innovador en Chile

Resultados 2024: rentabilidad y confianza

Al cierre de 2024, los fondos administrados por Cuprum alcanzaron US\$33 mil millones, y los cinco multifondos obtuvieron rentabilidades reales positivas: Fondo A, 8,91%; Fondo B, 7,41%; Fondo C, 3,40%; Fondo D, 0,28%; y Fondo E, 0,40%. Estos resultados se lograron buscando siempre el mejor equilibrio entre rentabilidad y seguridad, en un año marcado por volatilidad en los mercados, debido a factores como políticas monetarias restrictivas en EE.UU., la desaceleración en China, tensiones geopolíticas, el precio del cobre y un dólar fuerte.

Centrados en las personas

Hoy, más de 569 mil afiliados y 94 mil pensionados confían en nosotros. Trabajamos para ofrecerles una experiencia ágil, cercana y personalizada. Por eso hemos invertido de forma constante en transformación digital, robusteciendo nuestras plataformas y mejorando el servicio.

Ese esfuerzo fue reconocido en 2024 con el primer lugar en el Ranking de Empresas Innovadoras del índice de Lealtad del Consumidor NPS y con el primer lugar en la categoría AFP del Ranking Empresas Humanas del Premio de Reputación Corporativa 2024, lo que refleja el compromiso de nuestros equipos por mejorar la experiencia y bienestar de cada afiliado.

Compromiso con la equidad

En Cuprum, el 59% del equipo somos mujeres, quienes ocupamos el 46% de los cargos de liderazgo. Estos avances han sido reconocidos en premios como el Impulsa, el REDMAD a la Complementariedad de Género y el Ranking IMAD, que nos posicionó entre las 20 mejores empresas en inclusión y liderazgo femenino. Nos enorgullecen estos logros, pero sabemos que debemos seguir avanzando. La igualdad de oportunidades es un compromiso permanente y parte central de nuestra visión de futuro.



Comprometidos con un futuro sostenible

Así como nuestros afiliados nos inspiran, la inversión en el futuro nos moviliza. Estamos comprometidos en elegir inversiones que busquen rentabilidad y generen un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente. Por ello, desde 2019 adoptamos principios de inversión responsable, priorizando la rentabilidad junto al impacto social y ambiental. En 2024 nos invitaron a ser parte del Asset Owners Committee de los Principles for Responsible Investment (PRI) de la ONU y participamos en la Mesa de Finanzas Verdes del Ministerio de Hacienda. Además, fuimos reconocidos por ALAS20 por nuestro liderazgo en inversiones sostenibles dentro de la industria de AFP.

Nuestra estrategia: anticipación, excelencia y equipo

Con más de 40 años en la industria, sabemos que construir un futuro financiero sólido requiere algo más que adaptarse: exige anticiparse, innovar y superar estándares, alineándonos con los cambios regulatorios, tecnológicos y las expectativas de quienes confían en nosotros.

En 2024 impulsamos un plan estratégico enfocado en el nuevo contexto previsional y en nuestro propósito: expandir las oportunidades del mañana y aportar, con acciones

concretas, a la seguridad financiera de nuestros afiliados. Esta estrategia se basa en tres pilares: entregar la mejor rentabilidad, brindar la mejor experiencia de servicio y ofrecer la mejor asesoría personalizada. En cada uno trabajamos con foco, responsabilidad y excelencia.

Esta combinación define nuestra propuesta de valor. Es el camino para activar el futuro de nuestros afiliados con compromiso, confianza y resultados.

Nuestro lema, “Experiencia, constancia y un equipo experto”, resume quiénes somos. Para visibilizarlo, desarrollamos una campaña institucional junto a figuras del deporte nacional, destacando el acompañamiento permanente, la asesoría especializada en cada etapa de la vida y un servicio que equilibra profesionalismo y cercanía.

Gracias por acompañarnos

En nombre del directorio, agradezco el compromiso de los más de 1.300 colaboradores de Cuprum. Su talento, vocación y esfuerzo diario hacen posible cada logro que compartimos en esta Memoria. Son quienes encarnan nuestros valores, acompañan a nuestros afiliados con empatía y ponen excelencia en cada acción.

También agradezco a nuestros afiliados, pensionados y accionistas por la confianza que nos entregan y por impulsarnos a seguir mejorando.

En Cuprum creemos en construir un mejor futuro previsional. Sabemos que fortalecer el sistema requiere visión, consistencia y responsabilidad. Por eso seguiremos avanzando con convicción, innovando con propósito y actuando con rigurosidad técnica. Porque detrás de cada decisión hay una persona que espera resultados concretos, mejores pensiones y un sistema más sólido, sostenible y cercano.

Daniela Zecchetto Guasp
Presidenta del Directorio
AFP Cuprum



1.2 Sobre Cuprum

Nuestra misión, aspiración y valores corporativos guían nuestro actuar.

Misión

Ayudar a más personas a tener suficientes ahorros, protección y que sus necesidades estén cubiertas.

Aspiración

Superar las expectativas de nuestros afiliados y pensionados, siendo el mejor aliado para la construcción de su bienestar futuro.

Nuestros valores

Invertimos para el futuro

Tomamos decisiones acertadas para un futuro exitoso, tanto del cliente como de la compañía.

Empezamos con nuestros afiliados

Las decisiones que tomamos diariamente buscan brindar soluciones para nuestros afiliados.

Hacemos lo correcto

La integridad no se transa, es la brújula de todo lo que hacemos.

Somos dueños de lo que viene

Hacemos nuestro el desafío de intentar cosas nuevas y mantenernos en constante aprendizaje con miras hacia el mañana.

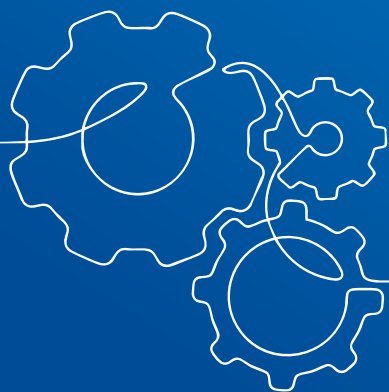


Nuestros afiliados están en el centro de todo lo que hacemos. Por eso, nuestro propósito es fomentar que las personas puedan alcanzar un mayor bienestar futuro y obtener la mejor pensión posible.



1.2.1 Afiliaciones y membresías

En Cuprum AFP creemos en el valor de colaborar con otras instituciones para impulsar políticas públicas que contribuyan a la sociedad en materias como el bienestar de los chilenos en la etapa de retiro, y el rol de las compañías en el progreso del país.



Somos miembro de la Asociación de Administradoras de Fondos de Pensiones de Chile (AAFP), asociación gremial cuyo objetivo es el mejor desempeño, desarrollo y perfeccionamiento de las normas que rigen a las AFPs participando en las políticas públicas que involucran la subsistencia y bienestar de los todos los cotizantes en el sistema de pensiones y jubilados de Chile.



Desde 1986 somos socio de ICARE, institución que tiene como misión la promoción de los principios, valores y conceptos que inspiran el desarrollo de la empresa e iniciativa privada como agente del progreso nacional, sirviendo de punto de encuentro para la reflexión sistemática sobre los desafíos y riesgos que enfrenta la empresa e iniciativa privada.



Colaboramos con el Centro de Gobierno Corporativo de la Universidad Católica que tiene como misión ser una plataforma que permita entender y mejorar la gestión del gobierno corporativo de todo tipo de organizaciones en Chile y Latinoamérica.



Fuimos la primera AFP en adherirnos a los Principios para la Inversión Responsable, organización internacional apoyada por las Naciones Unidas que promueve la incorporación de factores ambientales, sociales y de gobernanza en los procesos de inversión.

Asimismo, valoramos la relación con distintas organizaciones sociales que nos permiten estar más cerca de la comunidad de la que somos parte, generando valor a través del compromiso directo de nuestros **colaboradores**, quienes de manera voluntaria, participan en actividades para mejorar el futuro financiero y previsional de cientos de personas.



Junto a Fundación Trascender, desarrollamos nuestro programa de vinculación social y voluntariado corporativo Dejando Huella. La fundación colabora en el diseño anual del programa, intermediando en la relación con las organizaciones sociales a las que apoyamos y coordinando a los voluntarios para la realización de las distintas actividades.



Por quinto año consecutivo, Comeduc fue una de las fundaciones beneficiadas por el programa de vinculación social y voluntariado corporativo de Cuprum. Se trata de una institución privada sin fines de lucro que administra liceos técnicos, cuyo propósito es mejorar la calidad de vida de jóvenes, principalmente de sectores altamente vulnerables, mediante una formación humana y técnica de calidad.



Fue nuevamente parte de las organizaciones sociales beneficiadas por el programa de voluntariado corporativo de la compañía. La institución acoge, alimenta y acompaña a personas mayores de bajos ingresos, manteniéndose integradas a la sociedad en forma digna y activa.

Además, como parte de Principal, también colaboramos con las siguientes alianzas:



Promueve ecosistemas de negocios entre Chile y Estados Unidos, incentivando el comercio, la inversión, la transferencia de mejores prácticas innovadoras y la articulación de espacios de colaboración público-privados que permitan alcanzar un crecimiento económico sostenible, inclusivo e integral para el país.



Agrupación que tiene como propósito, difundir, promover, defender, publicitar y de esta manera facilitar el desarrollo de los sistemas previsionales de ahorro. En Cuprum hemos participado en seminarios con el objetivo de aportar con nuestra experiencia y conocimiento en este ámbito.



Busca generar conocimiento en materia de economía y finanzas para influir en la discusión y en el diseño de las políticas públicas, tanto de Chile como de la región.



Es una fundación privada sin fines de lucro de carácter académico, que busca aportar al conocimiento en temas de interés público, en favor de una sociedad libre y democrática.



Corporación de derecho privado, sin fines de lucro, que tiene por objetivo investigar, analizar y divulgar, con criterios independientes, críticos y objetivos, temas filosóficos, políticos, legales, sociales y económicos y los asuntos públicos en general.



Institución que tiene como objetivo realizar diagnósticos y presentar propuestas concretas de políticas públicas que difunden a través de estudios, seminarios, talleres y reuniones, entre otras iniciativas.



Adhesión a principios fundamentales universales

Respetamos y apoyamos los principios definidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

No toleraremos violaciones de los derechos humanos de ningún tipo, incluidas la trata de personas o la esclavitud, el trabajo forzoso y el trabajo infantil, y estamos comprometidos a implementar sistemas y controles efectivos para evitar que se produzcan violaciones en cualquier parte de nuestro negocio o cadenas de suministro.

Nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

No solo es una declaración de intenciones. Estamos directamente comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Se trata de metas planteadas por la organización para ser cumplidas al 2030.

Hoy adherimos a los siguientes ODS:



Nuestros más de 40 años de historia en el mercado nacional avalan la experiencia, trayectoria y el reconocimiento por ser una compañía que ofrece un servicio, asesoría de excelencia y rentabilidad en el largo plazo.

Desde el 2013 formamos parte de Principal, el mayor actor a nivel mundial dedicado a entregar soluciones de ahorro e inversión de largo plazo para apoyar a sus clientes a alcanzar bienestar financiero en la etapa de retiro.



1.3 Siempre al servicio de Chile

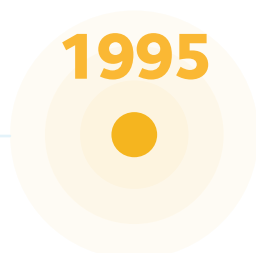
El 3 de agosto de 1995, la Sociedad creó su filial Inversiones Cuprum Internacional, una empresa cuyo propósito es ofrecer servicios relacionados con pensiones que complementan el trabajo de la administradora, así como invertir en otras AFP o en empresas del extranjero que se dediquen a temas previsionales. Actualmente, la Sociedad es dueña del 99,99% de esta filial.

Durante el año 2014, participamos activamente en la Comisión Asesora Presidencial sobre el sistema de pensiones, conocida como la 'Comisión Bravo', contribuyendo con propuestas orientadas a mejorar el sistema previsional chileno.

Publicamos el documento sobre Buenas Prácticas fijando así los estándares que buscamos para nuestro gobierno corporativo.



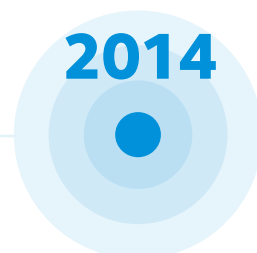
AFP Cuprum S.A. nació el 27 de abril de 1981, en los inicios del sistema previsional actual, por iniciativa de los trabajadores de Codelco Chile que formaban parte de la Asociación Gremial Nacional de Supervisores del Cobre – ANSCO. Si bien nuestros orígenes están vinculados al sector de la gran minería del cobre, con el paso de los años su gestión y propiedad se extendió a otros sectores del mercado nacional.



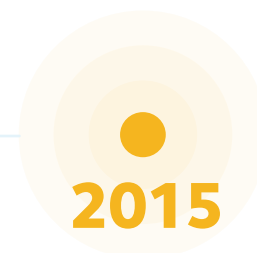
El 3 de agosto de 1995, la Sociedad creó su filial Inversiones Cuprum Internacional, una empresa cuyo propósito es ofrecer servicios relacionados con pensiones que complementan el trabajo de la administradora, así como invertir en otras AFP o en empresas del extranjero que se dediquen a temas previsionales. Actualmente, la Sociedad es dueña del 99,99% de esta filial.



En octubre de 2012, Principal Financial Group lanzó una oferta para comprar acciones de AFP Cuprum S.A., a través de su filial Principal Institutional Chile S.A., una sociedad anónima cerrada creada ese mismo mes. La oferta fue exitosa en enero de 2013, y como resultado, Principal Institutional Chile S.A. adquirió el 90,42% de las acciones de Cuprum, convirtiéndose en su empresa controladora. El objetivo principal de esta sociedad era invertir en acciones de AFP Cuprum S.A.



Durante el año 2014, participamos activamente en la Comisión Asesora Presidencial sobre el sistema de pensiones, conocida como la 'Comisión Bravo', contribuyendo con propuestas orientadas a mejorar el sistema previsional chileno.



Lanzamos nuestro sitio web llamado Sala 360°, un espacio público digital, dinámico y simple que cuenta con contenido educativo sobre el sistema previsional, permitiendo a los usuarios conocer más de la industria y sus procesos.



Publicamos el documento sobre Buenas Prácticas fijando así los estándares que buscamos para nuestro gobierno corporativo.

Fuimos la primera AFP en adherir a los Principles for Responsible Investment Association (PRI), organización internacional apoyada por las Naciones Unidas que promueve la incorporación de factores ambientales, sociales y de gobernanza en los procesos de inversión.

Realizamos nuestro primer Reporte de Afiliados dirigido a todos nuestros afiliados tanto en etapa activa como pensionados.

Al enfrentar la pandemia de COVID 19, estábamos preparados para operar de forma 100% remota. Nuestra App alcanzó un peak de 691.913 descargas, el triple de ingresos del año anterior.

Implementamos los retiros del 10% en el tiempo y forma gracias a un sitio web exclusivo que fue exitoso, funcional y colaborativo con el proceso.

Obtuvimos el primer lugar en la categoría Mejor Proyecto App o Dispositivo Inteligente de los Premios al Liderazgo Digital Cionet 2020.

Lanzamos la campaña denominada “Es momento de hablar” y que tuvo como objetivo aportar en la discusión previsional que vivía el país, informando a nuestros afiliados y pensionados sobre los elementos principales sobre los cuales se estaba debatiendo.



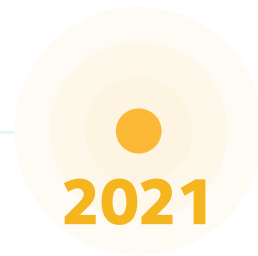
Se llevó a cabo el primer Comité de Afiliados, iniciativa única de la industria, como también la primera Asamblea de Afiliados, donde rendimos cuentas de nuestra gestión con nuestros afiliados.



Creamos el área de Data Science para inversiones, conformado por profesionales altamente calificados en modelación matemática, además de desarrollar diversas herramientas técnicas como la App de Cuprum y el Chatbot, una asistente virtual web.



Lanzamos la campaña “sumar no restar” que tuvo como objetivo educar e informar a los afiliados sobre los principales aspectos que podrían afectar su pensión frente a las potenciales modificaciones que se querían implementar al sistema de pensiones.



Logramos que todos nuestros servicios sean 100% digitales.

Renovamos nuestro Manual de Gobierno Corporativo.

Celebramos el décimo aniversario de Cuprum formando parte de Principal.

Presentamos la propuesta conjunta “Hoja de ruta 555” con los cinco principios que debe cumplir un buen sistema de pensiones, los cinco errores que hay que enmendar y las cinco mejoras prioritarias del sistema.



1.3.1 Hitos destacados 2024

Este año estuvo marcado por grandes desafíos para la industria de las AFP. En ese contexto, nos enorgullece haber desarrollado e implementado iniciativas clave para cerrar el periodo exitosamente.

Rentabilidad positiva

Obtuvimos una rentabilidad positiva para los cinco fondos, tanto en términos de rentabilidad nominal como real.

Líderes en inversión

Nos consolidamos como líderes en inversión y destacamos por nuestro rol propositivo en la regulación de materias de inversiones, activos alternativos e inversiones sostenibles. Esto se reflejó en iniciativas tales como:

- Participación de nuestro Gerente de Inversiones en el Chile Day en Toronto, presentando mejoras al Régimen de Inversiones de los Fondos de Pensiones.
- Continuación con la implementación del plan estratégico de inversión en Activos Alternativos, lo que ha permitido seguir aumentando paulatinamente su proporción en las carteras de los Fondos de Pensiones.
- Participación en eventos públicos y de difusión como columnas de opinión en distintos medios de comunicación; participación en el podcast y asistencia a seminarios, entre los cuales se encuentra Super Return, el de mayor relevancia a nivel mundial y el seminario Carmo 2024, que reunió más de 250 inversionistas de Chile y expertos en inversión global.

Miembros del Asset Owners Committee de los Principles for Responsible Investment (PRI)

Este año pasamos a ser parte del Asset Owners Committee de los Principles for Responsible Investment (PRI) de las Naciones Unidas, un grupo internacional multidisciplinario que supervisa y asesora sobre la implementación de principios para generar inversiones responsables dentro de las organizaciones. Somos miembro de PRI desde 2018.

Participación en mesa de Finanzas Verdes

Somos miembros, con calidad de líder, en los grupos de trabajo de la Mesa público-privada de Finanzas Verdes organizada por el Ministerio de Hacienda y que busca estrategias de largo plazo en la incorporación de riesgos y oportunidades financieras respecto al cambio climático.

Migración a AWS

Durante 2024 concretamos uno de los proyectos tecnológicos más relevantes del período: La migración de nuestra base de datos a Amazon Web Services (AWS) y que representa una inversión estratégica de gran magnitud.

Esta transformación fortalece significativamente nuestra eficiencia, seguridad, escalabilidad y capacidad de innovación. La modernización de la infraestructura tecnológica nos permite ofrecer un servicio más robusto, confiable y ágil a nuestros afiliados, asegurando una plataforma preparada para los desafíos futuros.



1.3.2 Reconocimientos

1º Lugar

En la categoría AFP Lealtad del Consumidor NPS – 2024

Alco Consultores SpA y ESE Business School Chile

Es un reconocimiento para las empresas que han generado los mayores niveles de lealtad y buenas experiencias en sus clientes, basado en la metodología Net Promoter Score (NPS).

1º Lugar

En el Ranking Most Innovative Companies en el sector AFP

Consultora MIC Innovation y el Centro de Innovación y Emprendimiento de la Escuela de Negocios de la Universidad de Los Andes

Reconocidos con este premio en 2021, 2022, 2023 y 2024. Destaca a las empresas más innovadoras del país, destacando su capacidad de adaptación y liderazgo en un entorno cambiante.

1º Lugar

En la Categoría AFP Ranking Empresas Humanas

Premio Reputación Corporativa 2024 - TRUE BRANDS y GfK - An NIQ Company

Premio recibido tras ser evaluados de manera integral y considerando aspectos que conforman la reputación de una compañía.

4º Lugar

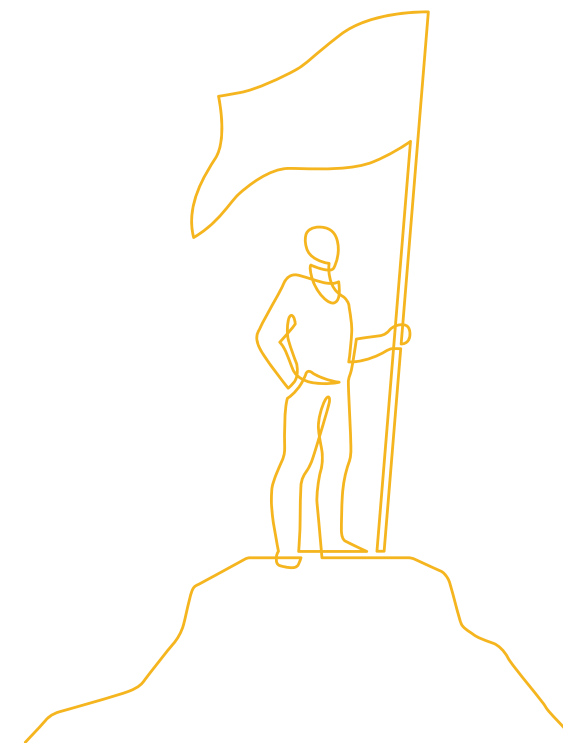
En la categoría Inversión Responsable, liderando en la industria de AFP

Inversiones Sostenibles 2024 - ALAS20

Reconoce la excelencia en la divulgación de información sobre políticas y prácticas de inversión responsable y los criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) que son considerados por los inversionistas en Chile en la toma de decisiones.

Ingreso al ranking como una de las 100 empresas con mejor reputación corporativa Merco Empresas

Este reconocimiento se entrega tras la evaluación de la reputación y excelencia, considerando aspectos como resultados, responsabilidad social, ética, entre otros.



1º Lugar

En sector Banca, Instituciones Financieras y Seguros

IMPULSA, Fundación ChileMujeres, PwC Chile y LT Pulso

Este premio entrega un reconocimiento a las organizaciones con los mejores indicadores en política de equidad de género.

12º Lugar

En el ranking general

Ranking IMAD 2024

Dentro de los top 20 de un total de 136 empresas analizadas. Reconoce a las empresas que tienen un buen panorama con respecto a la participación femenina en la alta dirección de empresas.

1º Lugar

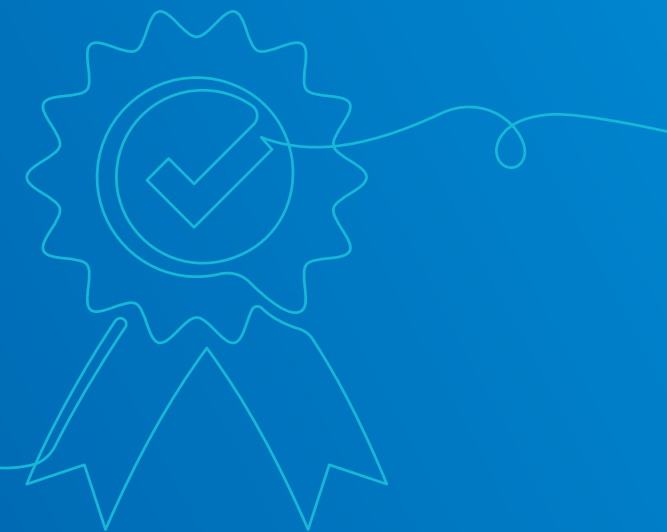
En complementariedad de género en la categoría Grandes empresas - Multinacionales

REDMAD y Forbes Chile

Reconoce a Cuprum como una empresa líder en cambios y avances de balance de género corporativo.



Este año fuimos reconocidos no sólo por nuestro desempeño financiero sino también **por nuestros propios afiliados y el compromiso con la innovación y eficiencia.** Recibimos premios por parte de la industria, los consumidores y diversas organizaciones.



1.4 Desempeño 2024

Nuestros resultados hablan por sí solos.



Nº2

En rentabilidad de los fondos desde el inicio del sistema¹ (Fondo C desde 1981 a diciembre de 2024)



Nº4

En fondos admirados en ahorro obligatorio con 18 % de participación de mercado y \$30.717 millones de dólares² en fondos administrados



Nº2

En Ahorro Previsional Voluntario⁴, con 29% de participación de mercado y \$1.517,6 millones de dólares como saldo administrado



14%

En Cuenta 2 con 26,79% de participación de mercado y \$692 millones de dólares administrados



Nº2

En ahorro obligatorio en rentas topes³ con 25% de participación de mercado



569.189
afiliados



94.251
pensionados

¹ Información basada en datos de la Superintendencia de Pensiones al 31 de diciembre de 2024. El segundo lugar en cuatro de los cinco fondos respecto al inicio de cada uno.

² Dólar de \$992,12 pesos chileno, al 31 de diciembre de 2024.

³ Cifra corresponde a las rentas que alcanzaron el tope imponible por ley, es decir, 84,3 UF al 31 de diciembre de 2024.

⁴ Incluye cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y ahorro previsional voluntario colectivo. Dólar calculado a 992,12.





M\$33.025.254.027
en activos gestionados

M\$165.121.769
Ingresos operativos⁵

M\$79.040.624
Utilidad

M\$123.719.742
EBITDA

Al 31 de diciembre de 2024

384.840
personas cotizaron⁶ para su pensión

lo que implica una densidad del 67,61%, la más alta del mercado

Cuprum pagó

1.416.129
pensiones

a 97.513 titulares de pensión durante 2024, por un total de \$461.958 millones



⁵ Los principales componentes de los ingresos operativos en una AFP incluyen: Comisiones por administración, Comisiones por ahorro voluntario (APV y Cuenta 2) e Ingresos por otros servicios como asesoría previsionales o administración de seguros.

⁶ Cifra corresponde al número de cotizantes de diciembre de 2024.



02

Gobierno Corporativo

- 2.1 Propiedad y control
- 2.2 Directorio
- 2.3 Administración
- 2.4 Gestión de riesgos



2.1 Propiedad y control

2.1.1 Estructura de propiedad

El controlador final de la sociedad es Principal Financial Group, compañía financiera global que ofrece –a través de sus diversas de compañías– una amplia gama de productos y servicios financieros, los que incluyen pensiones gestión de activos y seguros, tanto para empresas, personas y clientes institucionales.

Con 145 años en la industria, atiende a aproximadamente 70 millones de clientes con oficinas en 27 países de Asia, Australia, Europa, América Latina, Oriente Medio y América del Norte, quienes confían en la compañía para la gestión de más de 712 mil millones de dólares en activos.

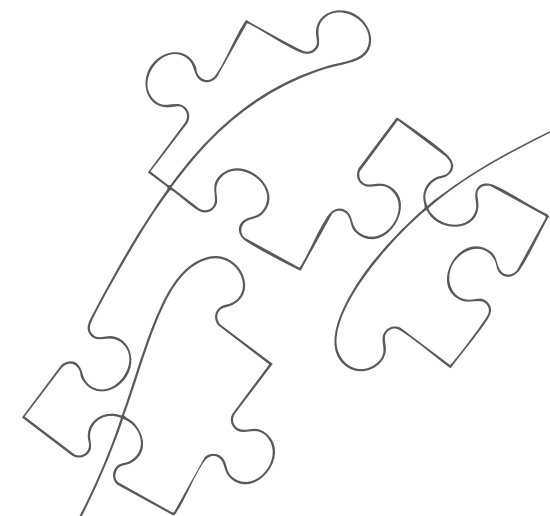
Ocupa el puesto número 310 en el ranking FORTUNE 500® de las empresas más grandes de Estados Unidos, es miembro de Standard & Poor's (S&P) 500® desde 2002 y sus acciones cotizan en el Nasdaq bajo el símbolo PFG.

Principal se fundó en Iowa, Estados Unidos, en 1879 como una asociación de seguros y pasó a ser una compañía de seguros mutuos en 1911. En 2001, la empresa matriz de la organización, Principal Financial Group, se convirtió en una sociedad anónima que cotiza en bolsa.

La propiedad accionaria de Principal Financial Group está atomizada y no tiene un controlador. Ninguna persona natural posee más del 7% de participación en el capital social de Principal Financial Group Inc. The Vanguard Group, a través de los fondos que administra, tiene una participación del 12,0534% en el capital social de Principal Financial Group.

Principal Financial Group tiene su base regional de operaciones en Chile, donde está presente hace casi 30 años, ayudando a miles de chilenos a avanzar en su bienestar y progreso financiero. Opera en el país, a través de tres unidades de negocio: inversiones, ahorro y pensiones, con más de 42 mil millones de dólares bajo administración.

Durante 2024 no han ocurrido cambios importantes en la propiedad de la entidad. No existen accionistas distintos de los controladores que por sí solos o con otros 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.



Principales accionistas

R.U.T.	Nombre completo o razón social	Porcentaje de propiedad de todas las personas naturales o jurídicas
76.239.699-8	Principal Chile Ltda.	97,97%
96.683.200-2	Santander C. de Bolsa Ltda.	0,14%
96.571.220-8	Banchile C. de Bolsa S.A.	0,12%
80.537.000-9	Larraín Vial S.A.	0,08%
70.074.200-8	Asociación. Gremial Nacional de Supervisores del Cobre	0,07%
4.755.918-9	Suc. González González Alfredo Homero	0,07%
76.529.250-6	Renta 4 Corredores de Bolsa S.A.	0,07%
96.772.490-4	Consorcio Corredores de Bolsa S.A.	0,05%
96.519.800-8	BCI Corredores de Bolsa S.A.	0,05%
6.837.463-4	Patricio Esteban Aguirre Caimanque	0,04%
3.956.240-5	Alberto Rojas Fuentes	0,04%
78.241.260-4	Inversiones Tacora Ltda.	0,04%

Distribución de la propiedad

Tipo accionista	Acciones	% acciones	% variación nov-24
Controlador	12.510.515.396	97,97%	0%
Fondo	-	0	0%
AFP	-	0	0%
Corredora	78.532.389	0,61%	-9,87%
Otros inversionistas	181.211.383	1,42%	4,98%
Total	12.770.259.168	100,00%	

Al cierre del periodo se registraron un total de **208 accionistas**.

La Sociedad cuenta con acciones de Serie Única.

Política de dividendos

Para el ejercicio 2024 y siguientes años, se contempla un reparto de dividendos equivalente al menos al mayor valor entre el 30% de la Utilidad Líquida Distribuible del ejercicio y el mínimo legal.

El Directorio podrá aprobar y/o proponer reparto de dividendos provisorios, adicionales y/o eventuales con cargo a la cuenta de resultados del ejercicio correspondiente o a las utilidades retenidas de ejercicios anteriores, siempre que así lo permitan los intereses sociales y recursos disponibles.

La política expuesta refleja la intención del Directorio y su aplicación estará sujeta a la situación de liquidez de la empresa, así como a los resultados que señalen las proyecciones que periódicamente efectúe la Sociedad.

Pago de dividendos

Serie acción	Fecha pago	Pesos por acción	Monto total \$	Tipo dividendo	Ejercicio
N°14	2022	1,94202	24.800.098.710	Definitivo	2021
N°15	2023	2,9756	38.000.077.098	Definitivo	2022
N°16	2023	3,52382	45.000.094.661	Provisorio	2023
N°17	2024	2,1926	28.000.070.252	Definitivo	2023
N°18	2024	3,68043	47.000.044.950	Provisorio	2024

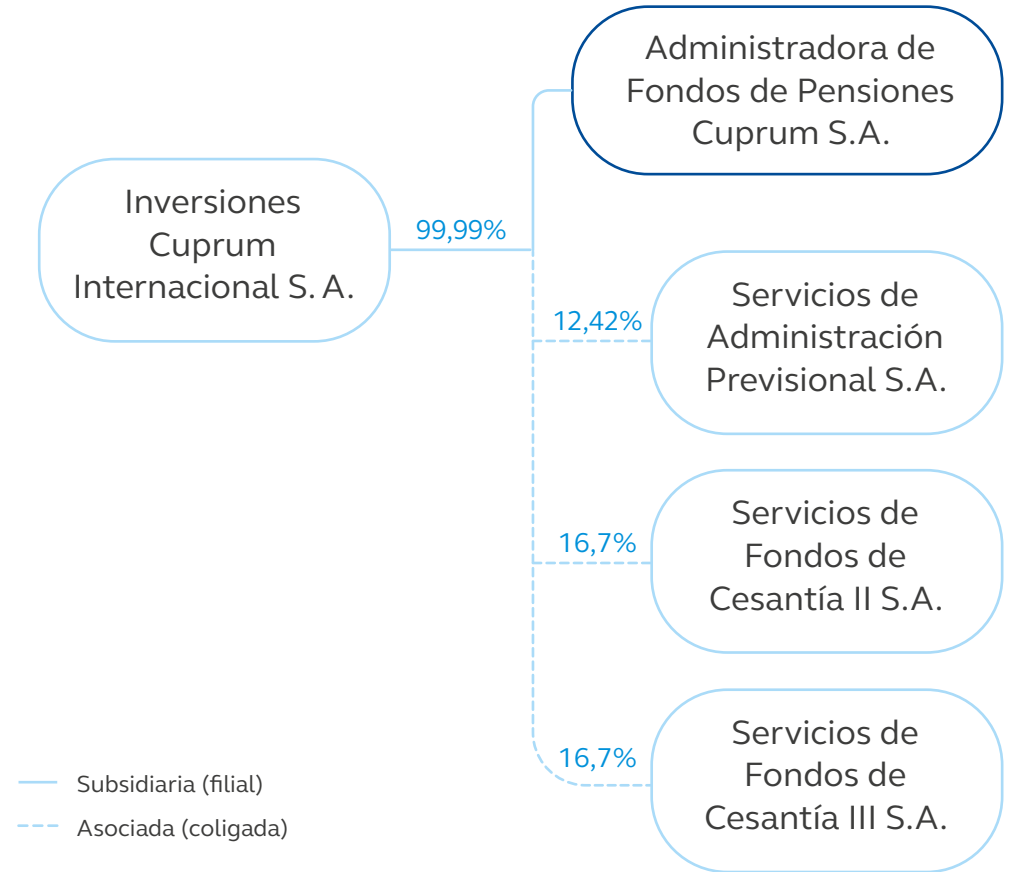
Transacciones en Bolsa

Bolsa de Comercio de Santiago	Precio cierre	Presencia bursátil	Volumen	Montos transados \$
1er Trimestre	51,87	-	4.421.857	218.214.056
2do Trimestre	47,78	1,11	9.496.665	472.332.704
3er Trimestre	50,51	1,11	1.614.434	167.965.093
4to Trimestre	52,32	1,67	10.475.464	627.794.454





2.1.2 Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras Sociedades



Para conocer el detalle de las filiales y subsidiarias, consulte [ANEXO 1](#).

2.2 Directorio

2.2.1 Marco de gobernanza

Contamos con un Código Global de Conducta como primera herramienta de prevención y guía al interior de la compañía. Este establece las bases del comportamiento ético y de lo que se espera de los colaboradores para que las actividades que desarrollamos se realicen de forma íntegra y en línea con nuestros valores. Para asegurar esto, todos los colaboradores deben completar capacitaciones anuales del Código, además de adherir formalmente al mismo.

Adicionalmente, contamos con políticas específicas para el tratamiento de los conflictos de interés, la libre competencia, el soborno y la corrupción, la prevención del lavado de activos y el financiamiento del terrorismo.

Adherencia a códigos y prácticas de buen gobierno corporativo

En nuestro Manual de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo declaramos, que como Chile es miembro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), adscribimos a los “Principios de Gobierno Corporativo” promovidos por esta organización. En AFP Cuprum cumplimos nuestra labor consciente del ámbito corporativo y normativo en el que opera.



Nuestro Programa Integral de Prevención de Delitos cuenta con la **certificación del Modelo de Prevención de Delitos efectuada por BH Compliance**, entidad que realiza un proceso de validación dentro de los dos años que dura la certificación, levantando brechas y requiriendo planes de acción para subsanarlas.



Programa integral de prevención de delitos

Nuestro Programa Integral de Prevención de Delitos tiene como objetivo resguardar a la compañía frente a eventuales actividades ilícitas cometidas por colaboradores o terceros, y asegurar así el cumplimiento de la normativa y legislación vigente. En particular, se orienta a dar cumplimiento a la Ley N°20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas y la Ley N°19.913 que establece las obligaciones de la compañía para la prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

Se efectúan periódicamente evaluaciones para identificar nuevos riesgos que requieran la renovación de las políticas y procedimientos e identificar las necesidades de capacitación, permitiendo un proceso de mejoras y actualización periódica del modelo.



Política de conflicto de interés

Entrega los lineamientos para identificar, prevenir y gestionar, los conflictos y potenciales, o aparentes, entre los intereses personales de los colaboradores y los intereses de la administradora. Esta política complementa lo establecido en la Política de Inversiones y Solución de Conflicto de Interés de los Fondos de Pensiones administrados por AFP Cuprum.

Establece los principios de conducta que deben primar para que los colaboradores actúen siempre en resguardo de los intereses de la administradora, evitando situaciones que impliquen o incluso tengan la simple apariencia de un conflicto, entre sus intereses personales y los de Cuprum, proporcionando una guía con directrices para identificar y manejar dichas situaciones.

Por otra parte, se realizan procesos de *due diligence* respecto de activos alternativos, proveedores, donaciones, entre otros, con el fin de identificar cualquier relación entre la contraparte y las personas relacionadas a la AFP.

Además, cada año todos los colaboradores deben completar un curso sobre conflicto de interés y se solicita a todos los que tienen un rol y atribuciones de representación, completar un cuestionario para reportar cualquier potencial conflicto que se identifique, ya sea directa o a través de sus familiares o sociedades relacionadas.

Política de protección a la libre competencia

Contiene los lineamientos para asegurar el estricto respeto y cumplimiento de la normativa, lo que nos permite estar familiarizados con ella y reconocer las posibles situaciones en las que puedan surgir problemas que atenten contra la libre competencia y tener la orientación para enfrentar dichas situaciones.

El compromiso con la libre competencia forma parte integral de nuestro Código Global de Conducta Empresarial, y esta materia se incluye en las capacitaciones anuales asociadas al código.

Política anti-soborno y corrupción

En materia de prevención de la corrupción, contamos con esta política, complementada con capacitaciones y una declaración anual en la que las personas con atribuciones de representación confirman que conocen el documento y que no tienen observaciones en cuanto a su cumplimiento.

Además, contamos con un sistema de control interno integrado en los procesos, que no permite realizar transacciones sin el respaldo operacional correspondiente, evitando así cualquier uso de fondos de la administradora que pudiera tener relación con el soborno y la corrupción.

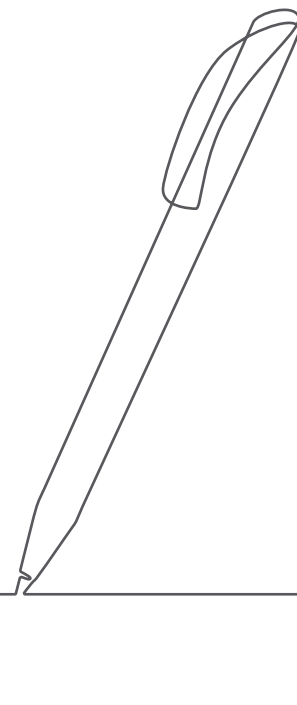


Sistema de prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo

Cumplimos con toda la normativa establecida por la Unidad de Análisis Financiero (UAF) y la emanada de la Superintendencia de Pensiones, lo que nos permite identificar a todos los afiliados, monitorear sus transacciones e identificar aquellas que podrían tener relación con el lavado de activos.

Contamos con lineamientos y prohibiciones incorporados en las definiciones del negocio, que buscan evitar que la AFP sea utilizada como medio para cometer este tipo de delitos. En todos los procesos de due diligence realizados a proveedores, activos alternativos, fundaciones que reciben donaciones, entre otros, se evalúa cualquier participación o nexo con personas o entidades que han participado en estos ilícito. Para ello, se revisan antecedentes, se consulta información pública y se cruzan datos con listas de sanción internacional. Asimismo, se identifican operaciones en efectivo y operaciones sospechosas y se realizan los reportes requeridos por la UAF en estas materias.

Además, todos los colaboradores deben completar anualmente un curso relativo a lar curso sobre prevención del lavado de activos y el financiamiento del terrorismo.



Comunicación con accionistas y otros grupos de interés

El área a cargo de la relación con grupos de interés y medios es la Gerencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, contando a su vez asesores externos que contribuyen al buen relacionamiento con el entorno. Además, contamos con un Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado que norma la transparencia y entrega de información relevante hacia terceros.

Para la comunicación con accionistas en la Junta Ordinaria de Accionistas, este 2024 se habilitaron mecanismos remotos para que pudiesen participar y ejercer su derecho a voto. En esta ocasión se utilizó *Microsoft Teams* como plataforma *streaming* y el sistema de votación fue proporcionado por DCV Registros S.A.

Cabe destacar que para la elección de nuevos directores se cuenta con el Compendio de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo, que está ajustado a los requerimientos de la ley y Superintendencia de Pensiones, e incluye la política sobre publicación de nóminas de candidatos de director.

Contamos con un Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado que puede ser revisado [aquí](#).

2.2.2 Miembros del Directorio

El Directorio de Cuprum representa el máximo órgano de gobierno que está conformado por 7 miembros titulares. Al término del 2024, el Directorio estaba compuesto por 6 miembros⁷. Para conocer la formación profesional de los directores, consulte [ANEXO 2](#).

Además, el Directorio cuenta con tres integrantes suplentes. Para conocer el detalle, consulte [ANEXO 3](#).



Daniela Zecchetto Guasp

Presidenta⁸

Directora independiente
Ingeniero Comercial
RUT: 10.976.766-2
Desde 28/04/23



Andrea Rotman Garrido

Vicepresidenta

Directora independiente
Economista
RUT: 7.045.091-7
Desde 28/04/23



Juan Eduardo Infante Barros

Director independiente

Abogado
RUT: 5.923.720-9
Desde 28/04/23



Todd Anthony Jablonski

Director

Economista
PAS: 539363253
Desde 28/04/23



Raphael Bergoeing Vela

Director independiente

Economista
RUT: 9.838.812-5
Desde 28/04/23



Karen Thal Silberstein

Directora

Psicóloga
RUT: 7.623.892-8
Desde 28/04/23

⁷ Pedro Atria Alonso fue miembro del directorio hasta el 26 de septiembre de 2024.

⁸ Desde marzo de 2024 ejerce como directora independiente y en octubre de 2024 asume como Presidenta del Directorio en Cuprum.



Sesiones de Directorio 2024

El Directorio de Cuprum sesiona con una frecuencia mensual y en su mayoría la asistencia es presencial. El Directorio cuenta con un repositorio digital donde los miembros pueden acceder a los antecedentes previos a la sesión además de mecanismos de trazabilidad de las actas del Directorio.



Diversidad del Directorio



Para conocer el detalle de la composición del Directorio según género, rango etario, nacionalidad y antigüedad, consulte [ANEXO 4](#).

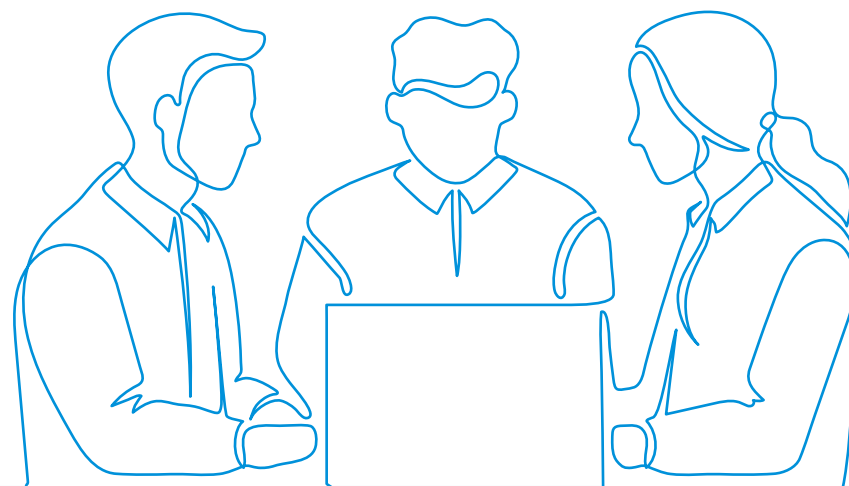
Reuniones del Directorio con las unidades corporativas

- **Riesgos:** La Gerencia de Riesgos envía un informe mensual al comité de Riesgo y Auditoría y al Directorio para reportar lo relacionado al área. Asimismo, trimestralmente esta área es llamada a presentar ante el Directorio.
- **Auditoría:** El área de Auditoría Interna, se reúne con el Directorio tres veces al año para aprobar su plan de trabajo, reportar y analizar la gestión del área, lo que se complementa con un informe de gestión mensual enviado en conjunto con la Subgerencia de Riesgo. Por su parte, los auditores externos participan en tres sesiones del Directorio durante el año: una para informar sobre la revisión de los estados financieros del ejercicio anterior, otra para presentarse formalmente ante el Directorio, y una tercera para reportar el estado de avance y los resultados de la auditoría en curso. En estas reuniones también asiste el Gerente General.
- **Temáticas sociales y ambientales:** La Gerencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, informa al Directorio sobre estas materias al menos dos veces al año.
- Todas las gerencias de la Compañía, al menos una vez al año asisten al directorio para presentar los desafíos de su área.

Capacitaciones al Directorio

Desde nuestra Área Legal Corporativa, se analizan las materias a tratar y capacitaciones de acuerdo con la contingencia de las actividades que desarrollamos, actualizaciones normativas, buenas prácticas de gobierno corporativo y sugerencias del Área Legal y Compliance. Durante 2024 se definió un plan de capacitaciones que incluyó:

- **Ciberseguridad**
- **Protección de Datos**
- **Responsabilidad penal de las personas jurídicas**
- **Inteligencia artificial, dictado por CENIA**
- **Cursos de gobierno corporativo dictados por el Centro de Gobierno Corporativo UC**



Inducción de directores

Hemos establecido un flujo interno para asegurar una correcta inducción a los Directores que se integran a la compañía. Así, dentro de los 30 días siguientes de asumir el cargo, se establecen reuniones y presentaciones sobre diversos temas, tales como la industria de pensiones, nuestros requerimientos legales y normativos, la estrategia de la compañía, la estructura, entre otros. Esto es dado a conocer en profundidad por un representante del Comité Ejecutivo de Cuprum.

Durante 2024 no hubo ingresos de nuevos directores.

Evaluación del Directorio

El Directorio se sometió a una evaluación de su funcionamiento por parte de un consultor externo en diciembre de 2023. Los resultados fueron presentados a comienzos de 2024 y dieron lugar a una serie de recomendaciones, las cuales se fueron implementando durante el año. Una vez que termine este proceso, el Directorio tiene interés en repetir esta iniciativa.

Si bien actualmente no hay un procedimiento formalmente escrito para la evaluación de desempeño del Directorio, existe un compromiso de que este ejercicio se realice en forma periódica.

Contratación asesorías del Directorio

Contamos con una política para la contratación de asesores expertos en materias contables, tributarias, financieras, legales o de otro tipo en caso de que el Directorio lo requiera. Estas asesorías pueden ser solicitadas tanto por el Directorio como por el Comité de Riesgos y Auditoría, y por el Comité de Inversiones y Solución de Conflictos de Interés.

Durante 2024 se desembolsaron M\$40.431 por asesorías contratadas por el Directorio y M\$213.009 por servicios contratados con la firma auditora a cargo de la auditoría de estados financieros, como también con otras entidades.



Remuneraciones del Directorio

Durante el 2024 la compañía desembolsó más de 259 millones de pesos en remuneraciones fijas para el Directorio de AFP Cuprum. Este monto es en 41% superior a lo desembolsado en el ejercicio 2023. Los directores no cuentan con participación directa o indirecta en la sociedad.

Miembro	Ingresos 2023			Ingresos 2024			Participación en la Sociedad (%)
	Ing. fijos M\$	Ing. variables M\$	Total M\$	Ing. fijos M\$	Ing. variables M\$	Total M\$	
Pedro Atria Alonso ^{9 10}	-	-	-	32.944	-	32.944	0%
Andrea Rotman Garrido	43.247	43.093	86.340	45.081	33.815	78.896	0%
Juan Eduardo Infante Barros	43.247	34.330	77.577	45.081	45.088	90.169	0%
Todd Anthony Jablonski ¹¹	-	-	-	-	-	-	0%
Raphael Bergoeing Vela	43.247	21.621	64.868	45.081	22.544	67.625	0%
Daniela Zecchetto Guasp ^{12 13}	-	-	-	46.320	28.264	74.584	0%
Karen Thal Silberstein	43.247	12.560	55.807	45.081	13.150	58.231	0%
Total	172.988	111.604	284.592	259.588	142.861	402.449	

Brecha salarial del Directorio

	Proporción Mujer vs Hombre (%) Media	Proporción Mujer vs Hombre (%) Mediana
Directorio	189%	107%

⁹ Este director no recibió remuneración por la asistencia a las sesiones en 2023.

¹⁰ Desde mayo hasta septiembre de 2024 estuvo como director independiente en Cuprum.

¹¹ Este director no recibe remuneración por asistencia a las sesiones.

¹² Este director no recibió remuneración por la asistencia a las sesiones en 2023.

¹³ Desde marzo de 2024 ejerce como directora independiente y en octubre de 2024 asume como Presidenta del Directorio en Cuprum.



2.2.3 Comité de Directores

El Directorio cuenta con tres comités de apoyo a su gestión.



1. Comité de Inversiones y Solución de Conflictos de Interés

Las principales responsabilidades de este comité son supervisar el cumplimiento de la Política de Inversión y Solución de Conflictos de Interés, el cumplimiento de los límites de inversión establecidos en la ley y el Régimen de Inversión. También vela por la revisión de políticas y procedimientos para la administración de riesgo de las inversiones de los Fondos de Pensiones, examina los antecedentes relativos a las operaciones de estos con instrumentos derivados y títulos extranjeros, y elabora la Política de Solución de Conflictos de Interés, a la vez que debe proponer al Directorio para su aprobación.

Sesiona al menos una vez al mes y está compuesto por tres directores de los cuales dos tienen el carácter autónomo. Lo componen además la Gerencia General, Gerencia de Riesgos, Gerencia de Legal, Gerencia de Inversiones y Gerencia de Finanzas y reporta mensualmente al Directorio.

Miembros Comité de Inversiones y Solución de Conflictos de Interés 2024

- Raphael Bergoeing Vela / Presidente Comité
- Pedro Atria Alonso¹⁴
- Juan Eduardo Infante Barros
- Todd Jablonski¹⁵
- Daniela Zecchetto Guasp¹⁶

Gestión 2024 Comité de Inversiones y Solución de Conflictos de Interés

Este Comité sesionó doce veces en el año y se encargó de supervisar la política de inversiones y los conflictos de interés.

Durante 2024 el Comité realizó la supervisión del cumplimiento de políticas de inversión, la evaluación de riesgos y la elaboración de informes anuales al Directorio. Durante 2024 no se registraron incumplimientos de la política, y se llevaron a cabo revisiones y propuestas de modificaciones que aún están en proceso de implementación.

Se se abordó la gestión de riesgos, incluyendo riesgo de crédito, liquidez, mercado, legal y operacional, señalando que la compañía cuenta con políticas específicas para su control, las cuales no registraron incumplimientos. También se reportó al Comité el uso de sistemas de información y procedimientos de control interno para asegurar la continuidad operativa.

Además, se discutieron las políticas de solución de conflictos de interés y la ética en la administración de fondos, confirmando que no hubo conflictos materializados.

¹⁴ Desde mayo hasta septiembre de 2024 estuvo como director independiente en Cuprum. No tuvo remuneración por asistencia de sesión.

¹⁵ Este director no recibe remuneración por asistencia a las sesiones.

¹⁶ Desde marzo de 2024 ejerce como directora independiente y en octubre de 2024 asume como Presidenta del Directorio en Cuprum.



2. Comité de Riesgos y Auditoría

Su principal responsabilidad es apoyar al Directorio en la supervisión de la gestión de riesgos y la efectividad del sistema de control interno.

Sesiona, al menos una vez al mes y está compuesto por tres directores, debiendo al menos uno de ellos tener el carácter de autónomo. Este comité lo compone también la Gerencia General, Auditoría Interna, Subgerencia de Riesgos, Gerencia de Compliance y Gerencia Legal y reporta mensualmente al Directorio. Cabe señalar que respecto a los temas de Auditoría Interna, dependiendo de los tópicos a tratar, parte de la sesión se desarrolla exclusivamente con la presencia de los Directores y los responsables de dicha área.

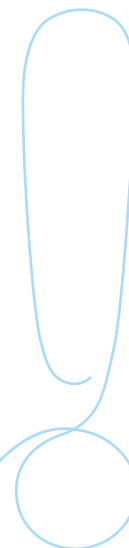
Miembros Comité de Riesgos y Auditoría

- Juan Eduardo Infante Barros / Presidente Comité
- Andrea Rotman Garrido
- Daniela Zecchetto Guasp¹⁷

Gestión 2024 Comité de Riesgos y Auditoría

Dentro de los temas abordados durante el 2024 por el Comité se encuentran:

1. Principales riesgos y mitigadores implementados.
2. Propuestas de nuevas políticas y actualizaciones de políticas vigentes.
3. Plan de trabajo de los equipos de Riesgos, Compliance, Privacidad y Seguridad de la información.
4. Plan de servicios y sus principales riesgos.
5. Plan del macroproceso de Beneficios con foco en pensión de invalidez, y sus principales riesgos.
6. Modelo preventivo del riesgo de fraude.
7. Modelo de Seguridad de la información y ciberseguridad y sus principales riesgos.
8. Gestión de Riesgos de Proveedores.
9. Gestión del plan de continuidad del negocio.
10. Plan de Auditoría y resultado de las revisiones realizadas.



¹⁷ Desde marzo de 2024 ejerce como directora independiente y en octubre de 2024 asume como Presidenta del Directorio en Cuprum.



3. Comité de Experiencia y Comunicación con el Afiliado

En 2020, el Directorio decidió de forma voluntaria crear un comité enfocado exclusivamente en la experiencia de los afiliados, la efectividad de la comunicación y la estrategia de marca. Esta iniciativa no responde a un requerimiento normativo, sino que refleja la importancia que la empresa otorga a sus afiliados y a la calidad de su relación con ellos. Esta medida adquiere especial relevancia en un contexto donde se discuten cambios estructurales al sistema de pensiones, que inevitablemente transformarán la dinámica entre las AFP y sus afiliados.

Sesiona cada dos meses y está compuesto por tres miembros del Directorio, además del Gerente General, las Gerencias de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, Marketing y Clientes. A contar del 1 de enero de 2024, en reemplazo de del Gerente de Marketing y Clientes, se incorporó al comité el Gerente de Marketing y Experiencia. Este comité reporta al Directorio al mes siguiente que sesiona.

Miembros Comité de Experiencia y Comunicación con el Afiliado

- Andrea Rotman Garrido / Presidenta Comité
- Karen Thal Silberstein
- Daniela Zecchetto Guasp¹⁸

Gestión 2024 Comité de Experiencia y Comunicación con el Afiliado

- Revisión y monitoreo de principales indicadores de experiencia de afiliados.
- Resultados estudios cualitativos para levantamiento de insights.
- Diagnóstico y propuesta de plan de comunicación y asesoría 2024.
- Revisión de fuentes de datos, tipo de uso y cómo impacta a la personalización de experiencia de los afiliados.
- Nuevas iniciativas para potenciar relación con la marca, foco en el onboarding de los nuevos afiliados.
- Seguimiento iniciativas de asesoría y personalización de experiencia para los afiliados.
- Segmentación actual de clientes y nuevos desafíos.

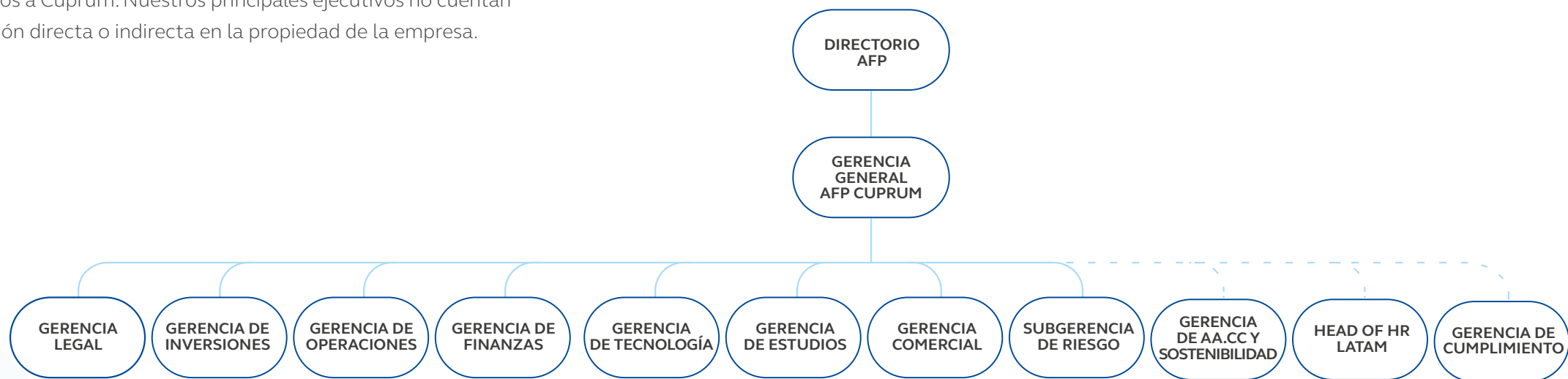
¹⁸ Desde marzo de 2024 ejerce como directora independiente y en octubre de 2024 asume como Presidenta del Directorio en Cuprum.



2.3 Administración

Contamos con un destacado grupo de ejecutivos que lidera la administración de la compañía. Encabezados por la gerencia general, en Cuprum contamos con 7 gerencias y 1 sugerencia de dependencia directa y 3 gerencias corporativas de Principal con dependencia funcional y que prestan servicios a Cuprum. Nuestros principales ejecutivos no cuentan con participación directa o indirecta en la propiedad de la empresa.

2.3.1 Organigrama



— Dependencia directa
- - Dependencia indirecta

2.3.2 Principales ejecutivos



**Martín
Mujica Ossandón**
Gerente General
RUT: 8.668.398-9
Ingeniero Civil Industrial
Inicio cargo: 2017



**Felipe
Aguilera Navarro**
Gerente Legal
RUT: 7.042.440-1
Abogado
Inicio cargo: 2008



**Alejandro Arellano
Guzmán**
Gerente de Finanzas
RUT: 16.018.332-2
Ingeniero Civil Industrial
Inicio cargo: 2019



**Natalia
Gallardo Schnettler**
Gerente de Estudios
RUT: 16.079.008-3
Ingeniera Comercial
Inicio cargo: 2020



**Andrea
Mellado Pimentel**
Gerente de Compliance
RUT: 9.415.138-4
Ingeniera Civil Industrial
Inicio cargo: 2019



**Daniela
Novoa Echaurren**
Gerente de Personas
RUT: 12.455.296-6
Psicóloga
Inicio cargo: 2018



**Andrés
García Lagos**
Gerente de Inversiones
RUT: 13.241.992-2
Ingeniero Civil Industrial
Inicio cargo: 2020



**Rodrigo
López Guzmán**
Gerente de Operaciones
RUT: 13.285.592-7
Ingeniero Comercial
Inicio cargo: 2014



**Mariano
Navarrete Saffle**
Gerente Comercial
RUT: 8.458.783-4
Ingeniero Civil Industrial
Inicio cargo: 2021



**Mauricio
Sanhueza Krötz**
Gerente de Tecnología
RUT: 11.631.986-1
Ingeniero Civil Industrial
Informático
Inicio cargo: 2014



**Sandra
Fritis Morales**
Subgerente de Riesgo
RUT: 13.301.526-4
Ingeniero en Información y Control
de gestión / Contador Auditor
Inicio cargo: 2015



**Daniela
Varas Cortés**
Gerente de Asuntos Corporativos
y Sostenibilidad
RUT: 9.907.333-0
Periodista
Inicio cargo: 2020

Ejecutivos corporativos con dependencia funcional

Remuneraciones, compensaciones y beneficios

Durante el 2024 se desembolsaron más de \$3.456 millones de pesos en remuneraciones para los principales ejecutivos, lo que corresponde a un 2,6% más que en el ejercicio 2023.

No contamos con procedimientos para que el Directorio revise las estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización del Gerente General y demás ejecutivos principales, sin embargo, periódicamente se le presentan los estudios de remuneración actualizados por la compañía y se revisa cómo están las remuneraciones respecto al mercado y al resto de la compañía, la brecha de género según nivel de cargo, entre otros temas de remuneraciones y bonos de desempeño.

Año	2023	2024
Remuneraciones de los principales ejecutivos	\$3.368.902.972	\$3.456.531.377



Política de compensación y estructura salarial

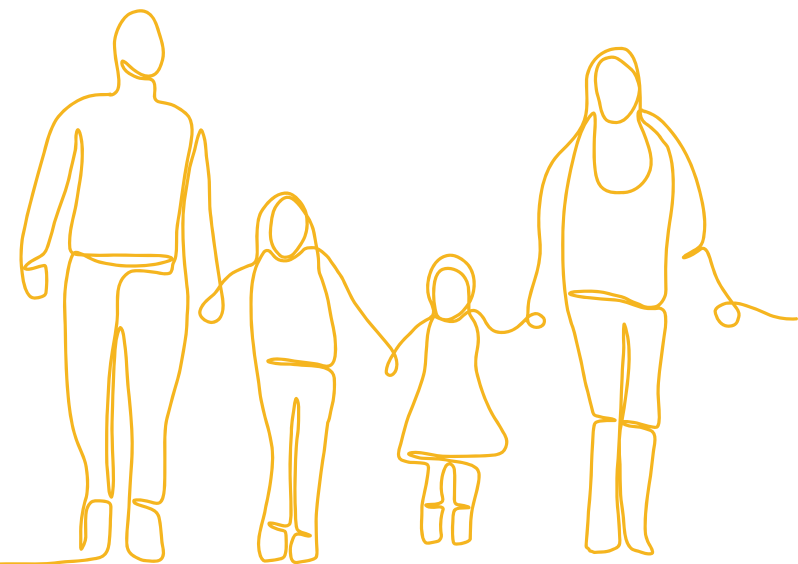
Utilizamos la metodología estándar de evaluación de cargos HAY, un sistema ampliamente reconocido a nivel internacional que permite clasificar los puestos según su nivel de responsabilidad, conocimientos requeridos e impacto en los resultados de la organización. Esta metodología facilita una estructura organizacional coherente y equitativa, apoyando una gestión transparente de las compensaciones. Cada nivel de cargo tiene una banda salarial (tabulador), la cual se actualiza una vez al año de acuerdo con las encuestas salariales entregadas y procesadas por consultoras especializadas en Recursos Humanos.

Una vez al año se desarrolla el ciclo anual de compensaciones en el cual se hacen recomendaciones de incremento por mérito y de incentivo (bono) anual. El ciclo es administrado por los gerentes de cada área, quienes hacen recomendaciones de acuerdo con el presupuesto asignado. Posterior a esto, se hace un proceso de calibración entre los Gerentes Generales, vicepresidencia ejecutiva de Principal Latam y Gerente de Personas. La estructura salarial es de conocimiento de los líderes de negocio y el equipo de la Gerencia de Personas.

Nuestros principales ejecutivos disponen de planes de compensación y beneficios especiales, con una estructura de remuneración de los gerentes que incluye el sueldo base y un bono de desempeño anual sujeto a resultados, con un

target de pago dependiendo del nivel y naturaleza de la posición y, en algunos casos, bonos de largo plazo. Además, sus planes de beneficios constan de:

- Aporte del empleador para APV
- Cinco días adicionales de vacaciones
- Bono maternal
- Beneficio sala cuna o párvulo en casa
- Compra de acciones Principal con descuento
- Seguro de vida
- Seguro complementario de salud
- Seguro dental
- Subsidio al permiso postnatal o parental parcial
- Subsidio licencias médicas
- Chequeo médico año por medio con costo empresa
- Indemnización por desvinculación (sin tope 90 UF y con tope legal de años)
- Pago del bono de desempeño proporcional en caso de desvinculación
- Vacuna anual contra la influenza
- Regalo nacimiento hijo colaborador





Plan de sucesión

Creemos firmemente que el talento comprometido es la base para poder cumplir nuestra misión. Por ello, en Cuprum contamos con procesos y herramientas de evaluación y monitoreo de los talentos en cada equipo para favorecer la retención, desarrollo y, sucesión de cargos claves.

Durante el primer semestre de cada año, se realiza el mapeo de talentos y revisión de planes de sucesión de carrera de los principales ejecutivos de la administradora. Este proceso nos permite ponderar para cada uno de ellos su nivel de desempeño y potencial, identificando a aquellos capacitados para desempeñarse en otras áreas de la organización, asumir roles de liderazgo futuro o cargos críticos.

Cada líder, con el apoyo de la Gerencia de Personas, determina planes de sucesión para los puestos clave en su área y los planes de desarrollo y retención para los talentos identificados con potencial de crecimiento dentro de la compañía. Estos quedan registrados para su seguimiento en la plataforma de Recursos Humanos.

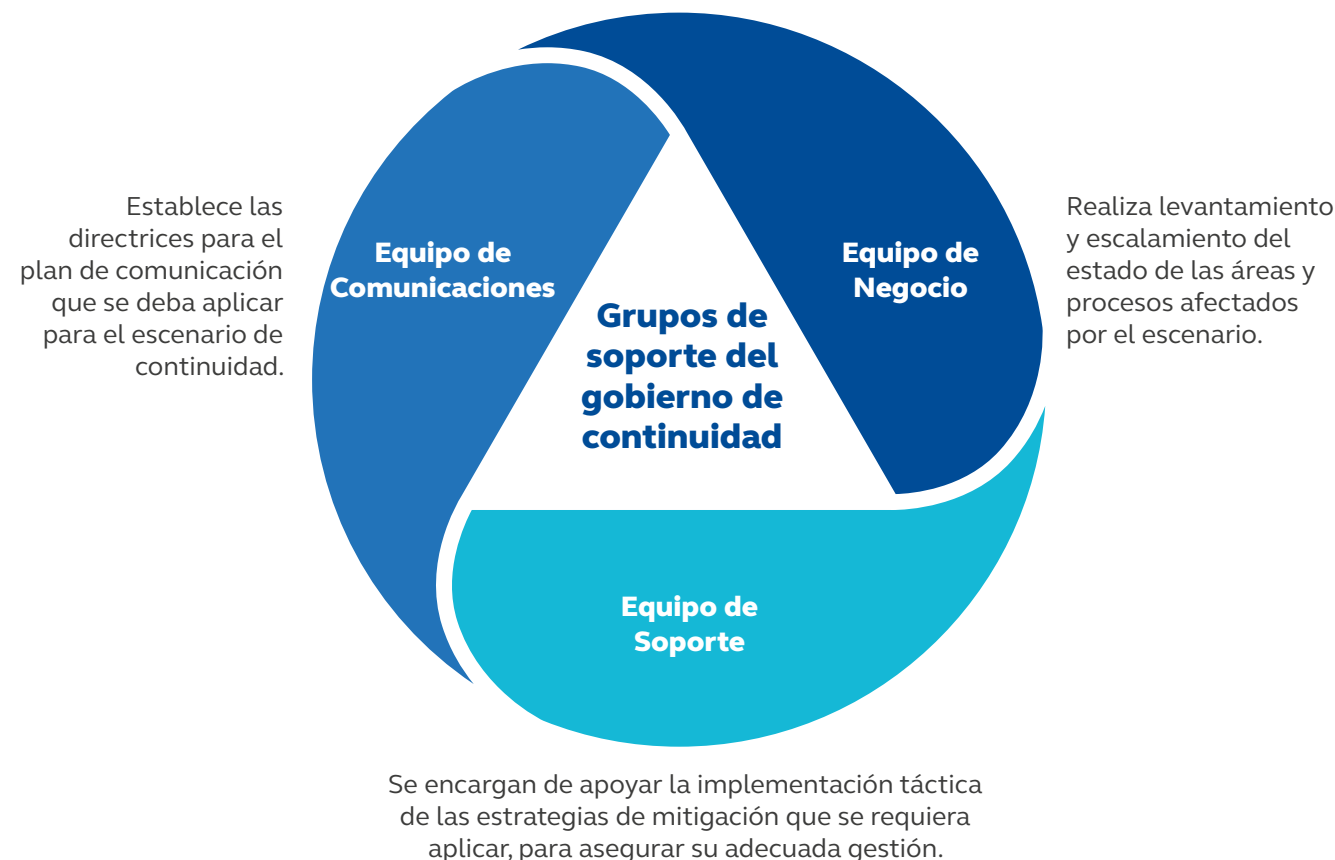
Plan de continuidad operacional

Desde 2014 contamos con un plan de continuidad (o BCP, por sus iniciales en inglés) que establece el marco de acción frente a distintos escenarios que afecten a colaboradores y/o puedan comprometer el normal funcionamiento de las operaciones y canales. Actualmente, este plan tiene siete escenarios identificados y es periódicamente revisado y actualizado en base a las nuevas necesidades de continuidad que surgen con el tiempo.

Además de los escenarios de continuidad, el plan define la estructura de gobernanza que se aplica frente a la activación del plan, conformado por un equipo de administración de crisis. En este participan el Equipo de Recuperación de Continuidad (Silver Team) y el Comité Ejecutivo (Gold Team). El Silver Team tiene un rol operativo, a cargo de la toma de decisiones para la continuidad de los procesos y entrega de información a los distintos stakeholders. Por su parte, el Gold Team tiene un rol acotado, enfocado en tomar conocimiento del evento que afecta a la administradora y validación de comunicaciones a los stakeholders relevantes.

Para apoyar el funcionamiento de este gobierno de continuidad, existen tres grupos de soporte definidos estratégicamente, en base a las necesidades.

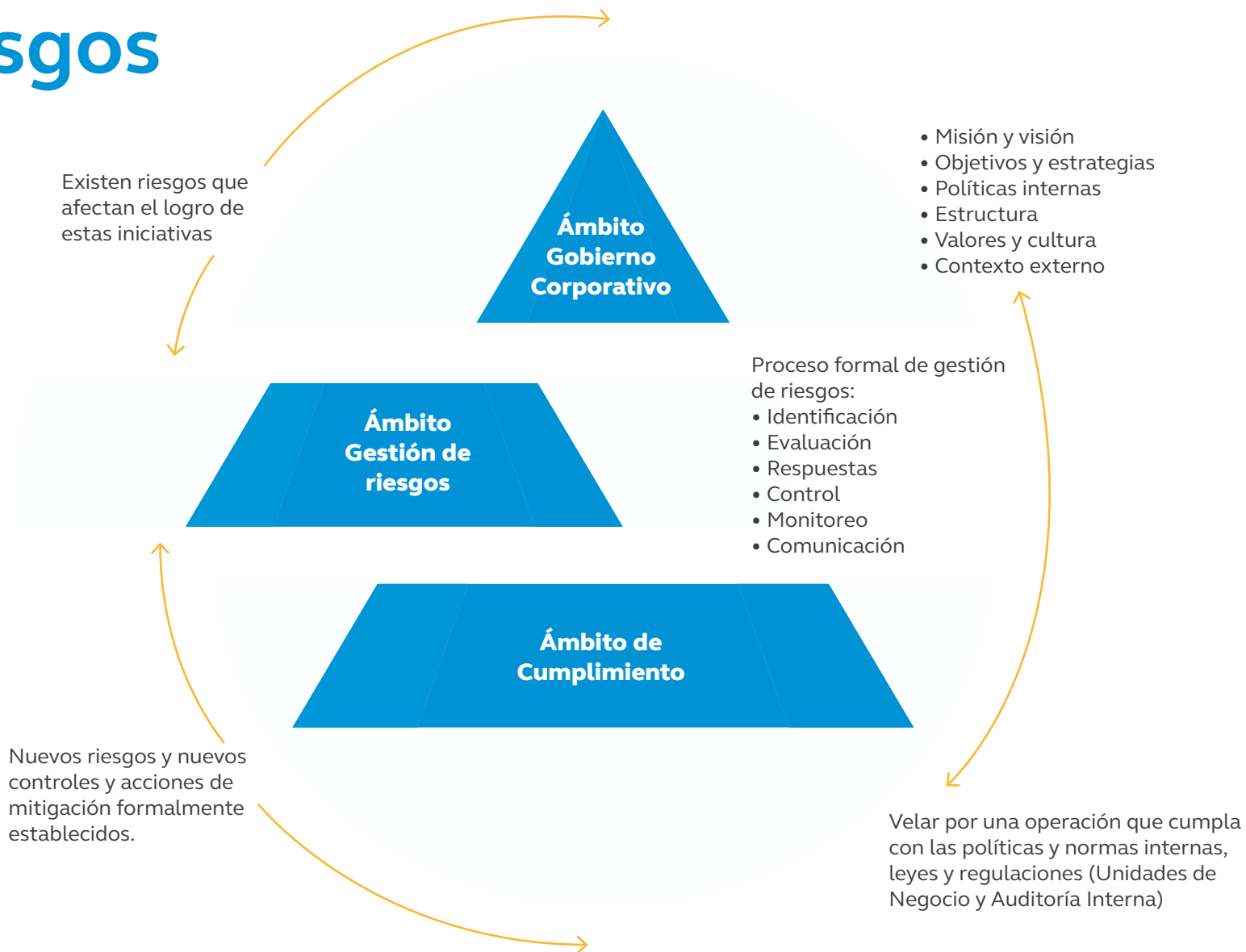
Finalmente, contamos con un protocolo detallado que establece los pasos a seguir para una correcta implementación del plan. Este protocolo define los canales de comunicación disponibles, responsables e hitos que se deben ejecutar para que el Plan de Continuidad cumpla adecuadamente su objetivo.



2.4 Gestión de riesgos

2.4.1 Modelo de gestión de riesgos

Nuestro modelo de Gestión de Riesgos está basado en las buenas prácticas globales promovidas por nuestro grupo controlador, Principal Financial Group, así como lo estipulado en la normativa del sistema de pensiones. Este modelo se sustenta en la implementación y alineación de un conjunto de prácticas y actividades formales agrupadas en tres ámbitos de aplicación.



Reconocemos que una adecuada gestión de riesgos es clave para el logro de los objetivos estratégicos. Por ello, adoptamos el modelo COSO y, siguiendo las buenas prácticas de Principal, implementamos una estructura de gestión basada en el modelo de las tres líneas de defensa.

Corresponde a quienes velan porque los riesgos sean gestionados, diseñando y soportando el proceso de gestión de riesgos, y asistiendo, al gestor del riesgo en la identificación, evaluación, respuesta, monitoreo y reporte del riesgo en cuestión.

Para Cuprum, esta función recae en más de un equipo, entre los que se encuentran al menos Riesgos, Compliance, Seguridad de la información, Legal y Asuntos Corporativos.

Además, el Gerente General de AFP Cuprum posee un rol preponderante en la gestión de riesgo, asumiendo la responsabilidad de asegurar que se cumpla el mandato del Directorio en lo relacionado al desarrollo y mantención de un adecuado proceso de gestión de riesgo.



Modelo de gestión de riesgos

Son los responsables de estar día a día gestionando los riesgos que podrían afectar el logro de sus objetivos.

Responsabilidades:

- Identificación continua de las causas de riesgo
- Ejecución de las acciones de control
- Mitigación sobre los riesgos que gestionan
- Autoevaluación de acciones y mitigación

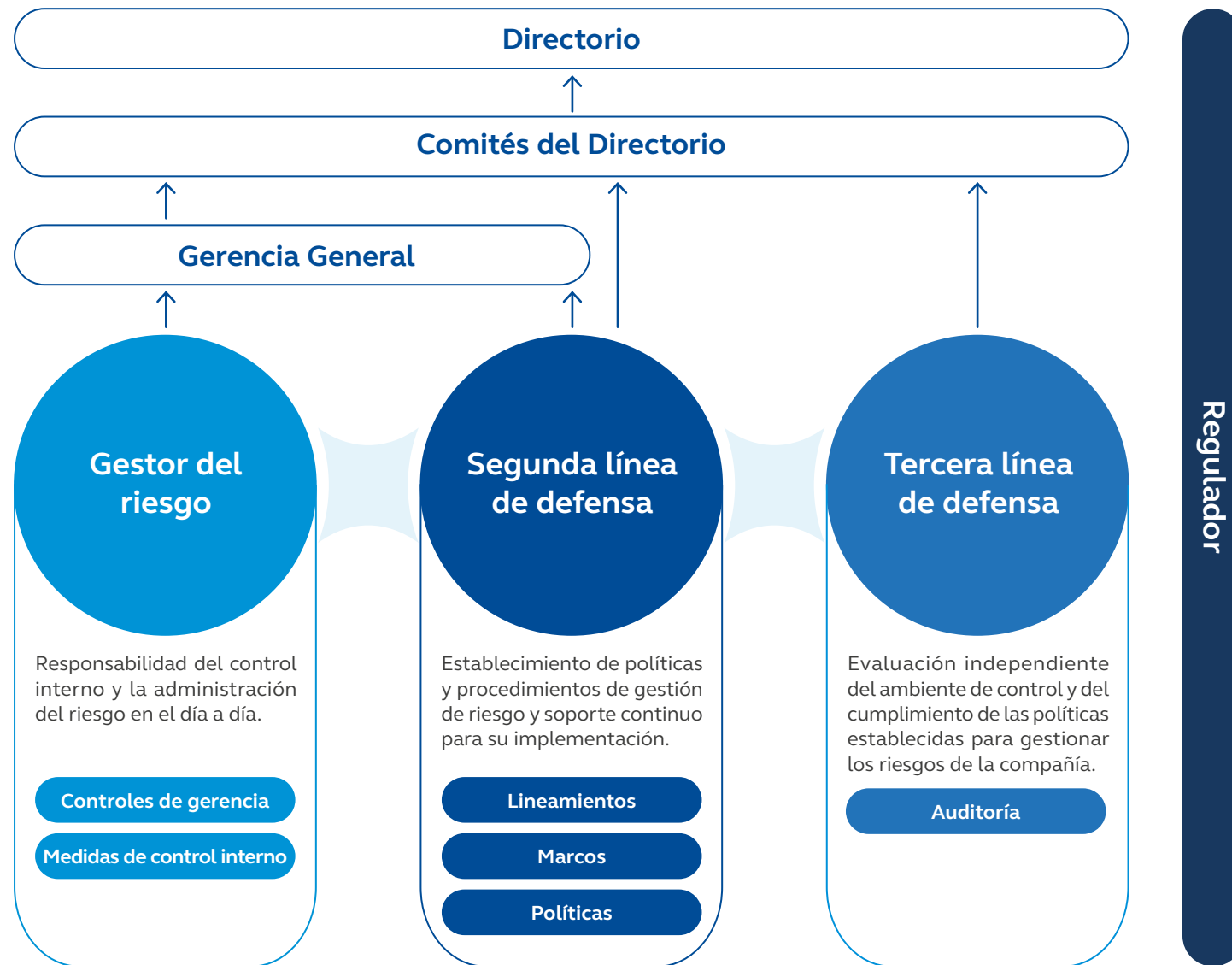
La definición específica del gestor de cada riesgo está establecida en las políticas específicas de la administradora.

Corresponde a la función de Auditoría Interna, quienes otorgan servicios de asesoría y aseguramiento independiente respecto a la razonabilidad y cumplimiento de las políticas y procedimientos asociados a la gestión de los riesgos.

Todas las labores ejecutadas son informadas mensualmente al Directorio por medio del Comité de Riesgo y Auditoría, donde se le proporciona una visión cercana y preventiva de los riesgos de AFP Cuprum.

El Directorio tiene la responsabilidad de velar por una adecuada gestión de los riesgos que podrían afectar el logro de los objetivos estratégicos de la administradora y de los fondos administrados. Para lo anterior, existen Comités del Directorio que tienen como principal función apoyar al Directorio en el cumplimiento de su rol en el modelo.

La Superintendencia de Pensiones, en su rol de órgano regulador, supervisa que el modelo de gestión de riesgos sea adecuado y cada área cumpla con las responsabilidades asignadas. Anualmente, la Superintendencia entrega al Directorio el Informe Resumen de Evaluación de Riesgos (RER), a través del cual emite una opinión respecto de la gestión realizada.



Nuestro Modelo de Gestión de Riesgos busca integrar la gestión de sus riesgos como parte de la labor de cada colaborador, teniendo como base para esto una gestión responsable, desafiante y simple.

- **Responsable:** Todos deben conocer los riesgos que podrían afectar el logro de sus objetivos y ser responsables de su identificación, valoración, gestión y reporte.
- **Desafiante:** Es misión de todos buscar la mejor forma de gestionar sus propios riesgos y así anticipar consecuencias futuras.
- **Simple:** Los procesos y las decisiones deben ser claras, fáciles de entender y de adoptar por todos los miembros de la compañía.

Para que esto pueda ser correctamente implementado, contamos con un plan de cultura continuo y enfocado en la gestión de los riesgos, que busca concientizar a los colaboradores sobre el rol que deben cumplir en el modelo de gestión de riesgos. Este plan incorpora, entre otras cosas, comunicados internos por medio de los canales formales, capacitaciones e inducción para el caso de nuevos colaboradores y cursos en formato e-learning, así como también ejercicios prácticos de gestión de riesgo.

Comité de Crisis

Cuprum cuenta con un Comité de Crisis que se activa frente a eventos que potencialmente podrían poner en riesgo la continuidad operacional. Este comité tiene definido diversas instancias de activación, evaluación, coordinación de esfuerzos y toma de decisiones, acorde a las necesidades del negocio.



2.4.2 Clasificación de los principales riesgos de Cuprum

Hemos clasificado nuestros principales riesgos en cuatro categorías:

Riesgos operacionales

Es el riesgo de incurrir en pérdidas directas o indirectas, como consecuencia de deficiencias o fallos en los procesos internos, las personas, los sistemas o debido a circunstancias externas.

Riesgo producto-precio

Es el riesgo de incurrir en pérdidas o déficit derivado de malas estimaciones de fijación de precios tanto para los productos nuevos y existentes.



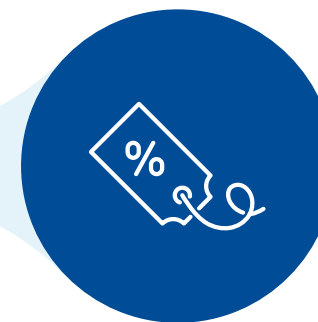
Riesgos de negocio

Correspondiente a los riesgos que se asumen al definir las prácticas y decisiones estratégicas de la compañía, considerando el entorno en el cual se desarrollan nuestras actividades.



Riesgos financieros

Relacionados con la incertidumbre del rendimiento de una inversión o cartera de inversiones ocasionada por cambios en las condiciones de mercado, liquidez y/o crediticias donde operan.



Riesgos de seguridad de la información

Sabemos que los avances en los procesos de digitalización de todas las organizaciones las exponen a ser víctimas de ataques cibernéticos. Por esto, desde 2021 implementamos un Modelo de Gestión de Seguridad de la Información y Ciberseguridad, que es liderado por el equipo de Riesgos, y aplica a todos nuestros colaboradores, así como a quienes trabajen para entidades de propiedad absoluta o mayoritaria de Cuprum. Adicionalmente, contamos con una Política de seguridad de la información donde se establecen los principales lineamientos del modelo.

Este modelo se mide a través de cuatro indicadores (tres mensuales y uno trimestral) y es anualmente auditado externamente. En la revisión aplicada a 2024 obtuvimos avance en los niveles de madurez en la implementación de esta herramienta de gestión.

Modelo de Gestión de Seguridad de la Información y Ciberseguridad



Hitos 2024 en ciberseguridad

Migración a AWS

Durante 2024, uno de los hitos más relevantes en materia tecnológica fue la migración de nuestra base de datos a *Amazon Web Services (AWS)*, marcando un avance significativo en nuestro proceso de modernización. Esta iniciativa, junto con otras actualizaciones de sistemas y equipos, refleja nuestro compromiso por mantenernos a la vanguardia en el uso de herramientas tecnológicas que fortalezcan la eficiencia, seguridad y escalabilidad de nuestras operaciones.

Plan de capacitaciones aplicadas

- Capacitación anual a todos los roles definidos en la política y registro de toma de conocimiento de su rol en el modelo.
- Cápsulas de capacitación trimestral sobre distintos tópicos de seguridad de la información como phishing, ciberataque, resguardo de información, etc.
- Pruebas de phishing.

Para poder brindar el mejor servicio y contar con la máxima seguridad para nuestros afiliados, nos enfocamos en trabajar sobre la disponibilidad, integridad y confidencialidad de la información de nuestros clientes y de la Administradora. Desde el 2021 realizamos un análisis y procesos de hacking ético a nuestros sistemas, lo que nos permitió implementar nuevas medidas para continuar mejorando nuestra ciberseguridad.



Riesgos asociados a la protección de datos personales

Implementamos un modelo para gestionar la información de personas basado en los principios establecidos por la normativa local vigente. Bajo estas definiciones implementamos políticas, procedimientos, procesos y responsabilidades que contribuyen a asegurar que los datos personales sean usados en forma correcta, transparente y adecuada a los intereses de todos los individuos que tienen vínculo con Cuprum.

Nuestro propósito es establecer una cultura corporativa enfocada a resguardar los datos de todo tipo de personas, independiente de la relación que tenga con Cuprum. Para asegurar la aplicación consistente y transversal de estos lineamientos al interior de la compañía, las medidas previamente mencionadas consideran la participación de todos los colaboradores a nivel estratégico, táctico y operativo.

- **A nivel estratégico**, existe una política de privacidad donde se definen los principios base para la protección de datos personales tratados por la AFP. De igual forma, existen reportes periódicos a nivel de Comités de Gerencia y Directorio sobre asuntos relevantes para la compañía en esta materia.

- **A nivel táctico**, contamos con un Oficial de Protección de Datos cuya función es monitorear el cumplimiento de las políticas e identificar aquellas iniciativas que contribuyan en el aseguramiento de los riesgos asociados al manejo de datos personales. Esta función se encarga de definir un plan anual donde se incluyen tres aspectos: definiciones de procesos y políticas, análisis de riesgos y actividades que pueden afectar el panorama de riesgo, y capacitación y concientización interna.

- **A nivel operativo**, en AFP Cuprum tenemos procesos para evaluar continuamente los riesgos asociados al manejo de la información personal considerando evaluaciones preventivas de impacto a la privacidad, aprobaciones para acceso a repositorios y bases de datos con información de personas, monitoreos para prevenir potenciales fugas de información, entre otros.

A propósito de la reciente promulgación de la Ley N°21.719, que regula la protección y el tratamiento de los datos personales, nos encontramos en el proceso de analizar e implementar los requerimientos de la norma antes de su entrada en vigor,

a finales de 2026. Como parte de la evaluación que estamos realizando, se busca que cualquier medida implementada garantice a los afiliados que su información estará segura en nuestras manos y que sólo se utilizará para los propósitos permitidos por la ley. Dentro del plan de implementación, se considera un análisis exhaustivo de los requerimientos normativos y el fortalecimiento de las medidas para que todos los afiliados puedan hacer uso de los derechos que tienen como dueños de su propia información.



Algunas medidas a implementar son:



Fortalecer los canales para atender requerimientos asociados al ejercicio de los derechos que tienen los afiliados como titulares de sus datos



Aumentar la visibilidad de las medidas para protección de datos personales que ha desplegado la AFP dentro y fuera de la compañía



Mejorar los controles de seguridad existentes para proteger sus datos personales en línea con la norma y los estándares aplicables

El modelo de implementación define ocho pilares que reúnen los requerimientos de la norma y que facilitan la identificación de vulnerabilidades y amenazas en el esquema del gobierno para la protección de datos en AFP Cuprum.

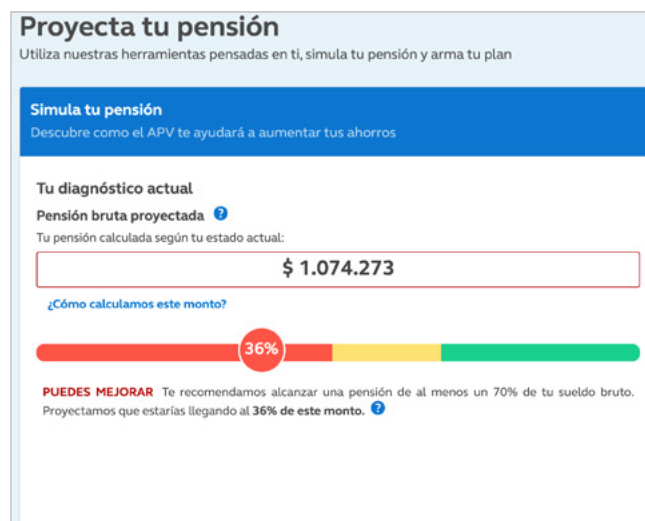


Riesgos referentes a la salud y seguridad de los afiliados

Disponemos de distintas herramientas que buscan entregar información y asesoría adecuada a nuestros afiliados, entre las que se encuentra:

Mediciones

- **Pensión proyectada:** cálculo personalizado, según la realidad de cada afiliado, sobre la potencial pensión a recibir considerando los principales factores de edad de jubilación, saldo en cuenta obligatoria y ahorro voluntario si los tuviera. Por eso el afiliado puede optar por planes de ahorro que le permitan llegar a la pensión deseada. Esto estará disponible en la APP de Cuprum, como también en el sitio web privado.
- **Medición semáforo previsional:** indica la necesidad de ahorro adicional por parte del afiliado, esto es usado como apoyo para la propuesta de planes de ahorro.
- **Retiro desde cuenta voluntaria régimen B:** pop-up en sitio privado sobre impacto en beneficios fiscales obtenidos al realizar un giro desde la cuenta.



Comunicaciones

- **Campañas informativas:** por correo donde se informa al afiliado su pensión proyectada y opciones de ahorro disponible para mejorar su proyección.
- **Cartolas mensuales:** todos los meses se informa a los afiliados por correo electrónico las cotizaciones recibidas desde el empleador y que fueron correctamente acreditadas en la cuenta. Esto aplica para cuenta obligatoria y voluntaria con descuento por planilla.
- **Aviso de no pago:** en caso de que la administradora no reciba los pagos periódicos suscritos, el afiliado es informado vía correo electrónico.
- **Campañas específicas:** sobre lagunas previsionales y opciones de gestión de los periodos no cotizados.

Para mantener la seguridad sobre las cuentas de nuestros afiliados, contamos con un modelo de gestión de fraude externo que busca mantener un adecuado resguardo de las cuentas e información relevante de nuestros afiliados y público en general.

Pese a que en Cuprum no generamos riesgos directos asociados al medio ambiente, y no estamos sujetos a la obligación normativa de implementar un programa en ese sentido, incorporamos criterios ASG en nuestros decisiones de inversión.

Riesgos relativos a la libre competencia

Al estar insertos en una industria muy competitiva y participar a la vez de una asociación gremial con nuestra competencia, es muy relevante contar con una Política de Protección a la Libre Competencia que establece, entre otras materias, que nuestros colaboradores tienen prohibición de celebrar acuerdos con un competidor para fijar precios, manipular ofertas, controlar cuotas de mercado o asignar clientes. Deben incluso evitar cualquier comunicación que tenga la apariencia de coordinarse con organizaciones competidoras para participar en conductas prohibidas y que sugieran que llegaron a cualquier acuerdo en esta materia.

Los colaboradores que participan en actividades comerciales y en asociaciones gremiales de la industria, son especialmente entrenados en estas materias y se pone especial atención en sus actuaciones.

Está prohibido intercambiar información sensible con competidores, tales como precios, métodos de fijación de precios, prácticas laborales, modelos de comisiones y compensación o planes comerciales o estratégicos.

Para promover una cultura preventiva, ponemos a disposición de nuestros colaboradores un manual de aplicación de la Política de Protección a Libre Competencia que contiene una descripción detallada de las prácticas que generan riesgos y las pautas de conducta para eliminarlos o mitigarlos. Adicionalmente, todas las personas que participan en actividades comerciales, licitaciones, procesos de contratación de personas, contratación de proveedores y en asociaciones gremiales deberán realizar las capacitaciones que determine la compañía.

Principios rectores de libre competencia

- Anteponer los intereses de los afiliados por sobre toda otra consideración.
- Las interacciones personales con competidores se deberán efectuar en estricto cumplimiento de los principios contenidos en esta Política y en el Código Global de Conducta Empresarial.
- Evaluar siempre las consecuencias de interactuar con un competidor en un entorno personal y no referirse a temas que puedan atentar contra la libre competencia.



AFP Cuprum y sus colaboradores no podrán realizar ningún acto o convención que restrinja el funcionamiento de la competencia libre y abierta en el mercado, ni tratar de obtener una ventaja competitiva injusta sobre sus competidores, difamando sus calificaciones o tergiversando las de la compañía.

2.4.3 ¿Cómo nos hacemos cargo de los riesgos?

La gestión de riesgos es un proceso continuo que debe ser ejecutado constantemente por todos los colaboradores dentro de su ámbito de gestión. Para esto hemos definido seis pasos que permiten una adecuada gestión.

1. Identificar

Consiste en visualizar y analizar riesgos existentes, potenciales, emergentes y cambiantes que puedan afectar negativamente el logro de nuestros objetivos. Esto debe considerar factores internos y externos relacionados con el modelo de negocio. Para esto se realizan análisis de contexto que ayudan a visualizar potenciales riesgos que no hayan sido adecuadamente identificados.

Entre las herramientas que actualmente usamos está la matriz de riesgos por cada proceso identificado en la arquitectura y la evaluación de riesgo tecnológico, estratégico y reputacional.

También utilizamos una taxonomía de riesgos que busca ser un marco base para la identificación de los distintos tipos de riesgos cuando sean aplicables al proceso o evento que se esté revisando.

2. Evaluar

Consiste en comprender la gravedad de los riesgos para el cumplimiento de la estrategia y los objetivos de la compañía.

Este proceso se debe realizar con la misma periodicidad de la identificación de los riesgos. Para esto, tenemos una escala de apetito y tolerancia al riesgo, que establece las definiciones de cada nivel de evaluación para tres factores: financiero, reputacional y afiliado.

3. Responder

Como resultado de la evaluación de los riesgos, se debe definir cómo responder a los riesgos identificados y evaluados. Las posibles respuestas pueden ser: aceptar, reducir, perseguir, transferir o eliminar.

4. Actividades de control

Luego de identificar los riesgos y definir la respuesta, se deben identificar los mitigadores o controles que logren disminuir la gravedad. Los mitigadores deben evaluarse para conocer el nivel de cobertura sobre el riesgo.

Para definir la respuesta, el Manual de Gestión de Riesgos establece que todo riesgo fuera de rango debe contar con un plan de acción máximo de 6 meses desde la identificación. En caso de incumplimientos, esto debe pasar por el flujo de aprobación de prórroga para que los directores en el Comité de Riesgos y Auditoría lo autoricen.

En caso de riesgos considerados dentro de lo tolerado, el modelo permite que la definición de planes sea voluntaria, pero debe ser siempre aprobada por el dueño del proceso.

5. Monitorear

Esta etapa se puede ejecutar desde distintas aristas. El monitoreo puede ser sobre la gestión de riesgos, planes de acción, indicadores de riesgo, incidentes materializados y/o controles.

Los plazos, canales y tópicos que se monitorean están formalizados en los procedimientos respectivos.

Dentro de las actividades de monitoreo destaca el auto testeo de controles que busca revisar que los controles críticos declarados en la matriz de riesgos sean ejecutados en tiempo y forma.

6. Reportar

Toda información relevante de la gestión integral de riesgos es informada a los Comités de Directorio según el ámbito de acción de cada uno, permitiéndoles cumplir su función de supervisión y lo definido en el modelo de tres líneas de defensa.

Para esto hemos definido distintos canales de reporte, en el que destaca una herramienta corporativa en SharePoint para que cualquier colaborador pueda reportar eventos de riesgo.



Dentro de la taxonomía de riesgo operacional hemos otorgado un mayor enfoque a los riesgos de seguridad de la información y ciberseguridad, considerando que para la administradora la información es un activo de alto valor y debe ser gestionado para asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad en las funciones que desarrollamos. En este sentido, los roles del Oficial de Seguridad de la Información y del equipo de Riesgos son preponderantes para el desarrollo, mantenimiento, implementación, operación y escalamiento de la aplicación de las políticas y procedimientos que aseguren una adecuada gestión de este riesgo.

Nuestra clasificación de riesgos no considera explícitamente riesgos ambientales, sociales y de derechos humanos. Sin embargo, trabajamos para mantener un único modelo de gestión que asegure abordar las distintas etapas de la evaluación de riesgos, manteniendo su gestión de forma transversal, independiente de cuál sea.

El equipo de Riesgos es el responsable de apoyar a la primera línea de defensa en la adecuada gestión de sus procesos.

El Directorio es el responsable de la gestión de los riesgos. Por ello, al menos una vez al mes sesiona el Comité de Riesgos y Auditoría, instancia en la que se reportan los principales hitos en esta materia, incluyendo el perfil de riesgos de la administradora, eventos relevantes, pérdidas operacionales y cualquier otro antecedente clave para una gestión adecuada.

Es fundamental contar con programas de divulgación de información y capacitación permanente sobre las políticas, procedimientos, controles y códigos implementados para la gestión de riesgos. Este año se implementaron las siguientes iniciativas:

- Cursos de e-learning de gestión de riesgos (aspectos generales y aplicación con ejemplos prácticos) por medio de plataforma corporativa.
- Plan de difusión de aspectos de riesgos.
- Cápsulas trimestrales de seguridad de la información.
- Capacitaciones presenciales para agencias.
- Capacitaciones presenciales para equipos críticos.



Unidad de Auditoría Interna

Para asegurarnos de que estamos en el camino correcto contamos con una Unidad de Auditoría Interna independiente y objetiva de aseguramiento y asesoría, diseñada para añadir valor y mejorar las operaciones. Esta área apoya el cumplimiento de nuestros objetivos, aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobernanza.

Su objetivo es la evaluación y verificación de la efectividad y cumplimiento de las políticas, procedimientos, controles internos y códigos relacionados con la gestión de riesgos de la compañía, para lo cual realiza auditorías periódicas y revisiones de los sistemas de control interno en las distintas áreas de la organización, incluida la gestión de riesgos, con el fin de asegurar que se cumplan los estándares establecidos tanto por la normativa interna como por las regulaciones aplicables, incluyendo las disposiciones de la Superintendencia de Pensiones.

Para garantizar su independencia, la Unidad de Auditoría Interna reporta directamente al Comité de Riesgos y Auditoría, con línea directa al Directorio y tiene acceso total a la información y a todos los procesos relevantes de la compañía. Durante 2024 el responsable del área reportó mensualmente al Comité de Riesgos y Auditoría y asistió a tres sesiones del Directorio.

Certificación externa de calidad a nivel corporativo

A nivel corporativo, contamos con la certificación otorgada por Protiviti, empresa global de consultoría especializada en auditoría interna, gestión de riesgos, cumplimiento normativo, tecnología, ciberseguridad, finanzas y transformación de negocios. Esta certificación se refiere a la conformidad de la actividad de auditoría interna con las normas para el ejercicio de la profesión, emitidas por el Instituto de Auditores Internos, y su eficacia en proveer servicios de aseguramiento y consultoría al Directorio, los altos ejecutivos y otras partes interesadas de la organización.

Este proceso se realiza cada cinco años y nos encontramos trabajando para obtener la recertificación de calidad en el año 2025.



2.4.4 Cumplimiento ético y normativo

La gestión de riesgos es un proceso continuo que debe ser ejecutado constantemente por todos los colaboradores dentro de su ámbito de gestión. Para esto hemos definido seis pasos que permiten una adecuada gestión.

Código Global de Conducta Empresarial

Nuestro Código Global de Conducta Empresarial corresponde al Código de nuestro controlador y explica cómo hacer realidad los valores centrales a través de los siguientes lineamientos:

- **Cumplimiento del Código:** Todos los directores y colaboradores, independiente de su función, cargo o ubicación, deben regirse por el Código Global de Conducta Empresarial.
- **Cumplir con las leyes:** Nuestro compromiso es realizar nuestras funciones conforme a la leyes y regulaciones aplicables.
- **Actuar con integridad y los estándares éticos más altos:** La integridad no es negociable y guía todo lo que hacemos.
- **Entender y manejar los riesgos relacionados a las funciones de la compañía:** Estamos expuestos a una amplia variedad de riesgos, por lo que debemos analizar nuestras decisiones y sus posibles resultados, teniendo en cuenta el equilibrio al momento de tomar decisiones.
- **Denunciar:** Es fundamental denunciar todas las actividades que puedan ser contrarias a nuestros valores. Una denuncia a tiempo nos permite evitar o mitigar un daño a nuestra compañía y cualquiera de nuestras partes interesadas.

Revisa nuestro Código Global de Conducta Empresarial [aquí](#).



Canal de denuncias

En Cuprum, contamos con un canal de denuncias para reportar cualquier infracción o posible incumplimiento del Código Global de Conducta Empresarial, leyes, regulaciones, malas prácticas comerciales, conflictos de interés, fraudes o cualquier conducta inapropiada según nuestra normativa interna. Tanto colaboradores como terceros pueden utilizar este canal para manifestar sus inquietudes de manera segura y confidencial.

Nuestro canal garantiza altos estándares de confidencialidad, fomentando que las denuncias se realicen de buena fe. A través de la plataforma digital, los denunciantes pueden dar seguimiento al proceso de forma anónima y recibir notificaciones sobre cualquier actualización en su caso. Además, todas las denuncias, ya sean digitales o reportadas directamente a líderes, son tratadas con absoluta reserva y están respaldadas por nuestra Política de No Represalia (Whistleblower Policy), asegurando un proceso transparente y seguro.

La Gerencia de Cumplimiento se encarga de gestionar cada denuncia y, cuando corresponde, presenta los resultados al Comité de Ética o al Comité de Prevención de Delitos, según la naturaleza del caso. Además, reporta mensualmente al Comité de Riesgos y Auditoría sobre las estadísticas de denuncias, incluyendo el número de casos, causales, tiempos de investigación y seguimiento de recomendaciones.

En caso de que se detecte un hecho que pudiera constituir un delito, la Gerencia de Cumplimiento, en conjunto con la Gerencia Legal,

evaluará la posibilidad de reportarlo a las autoridades competentes. Para ello, se presentará un informe detallado al Directorio, quien determinará si corresponde formalizar una denuncia ante el Ministerio Público.

Nuestro canal de denuncias digital está disponible tanto en la intranet como en el sitio web público, permitiendo que colaboradores y cualquier persona externa reporten conductas antiéticas, ilegales o irresponsables. De este modo, contribuimos a prevenir malas prácticas y a preservar un valor fundamental de nuestra cultura organizacional: la integridad.

Ingresar a nuestro canal de denuncias [aquí](#).

Medidas disciplinarias y otros

Como resultado de la investigación se podrá aplicar medidas disciplinarias ante el incumplimiento de las Políticas y Procedimientos de Prevención de Delitos o la detección de indicadores de potenciales delitos, tomando en consideración los siguientes aspectos:

- Deben ser proporcionales a la falta cometida.
- Consistentes con nuestras políticas y procedimientos disciplinarios.
- Aplicables a todas las personas involucradas.

La ejecución de las medidas será responsabilidad de la gerencia correspondiente y de la Gerencia de Personas.



Difusión de los canales de denuncia

Los colaboradores tienen conocimiento de la existencia de los canales de denuncia a través de los siguientes medios:

- **Código Global de Conducta Empresarial** que es de conocimiento mandatorio y donde se establece que los colaboradores tienen la obligación de reportar cualquier conducta o hecho contrario a lo establecido en el Código.
- **Políticas y capacitaciones** en las que se refuerza la obligación de reporte de faltas al Código e incumplimiento de las políticas y se hace mención expresa de los canales de denuncia disponible.
- **Plan comunicacional de la Gerencia de Cumplimiento** a través de *newsletter* o correo electrónico dirigido a todos los colaboradores, reforzando cuáles son los canales de denuncia, dónde encontrar el *link* a las denuncias en línea, e incentivándolos a denunciar de buena fe, recordándoles nuestra política de no represalia.
- **Reglamento Interno de Higiene y Seguridad** de la compañía, en el que se establece dentro del ámbito del Modelo de Prevención de Delitos, la obligación de reportar de buena fe, a través de los distintos canales que establece la compañía, cualquier conducta o sospecha de infracciones a las leyes, normas o disposiciones administrativas, conductas delictivas, faltas a la ética, fraudes, transacciones u operaciones sospechosas, etc.

Durante septiembre se realizó el “mes de cumplimiento”, con iniciativas como con un newsletter digital con la opinión de los líderes sobre la importancia de la gestión de cumplimiento dentro de la compañía, comunicados con las principales políticas de cumplimiento y cuatro charlas de interés sobre esta misma materia.



Cumplimiento normativo

Cumplimiento normativo con consumidores

La Ley N°19.496 sobre Protección de los Derechos del Consumidor no es aplicable a las administradoras de fondos de pensiones, según lo establecido por la jurisprudencia de la Superintendencia de Pensiones y los Tribunales. Por esto mismo, no aplican las sanciones ejecutoriadas en este ámbito. No obstante podemos identificar 52 investigaciones internas referentes a inversiones, reclamaciones del consumidor, litigios civiles u otros procedimientos regulatorios, de ellos en 4 litigios están involucrados empleados. Esto corresponde al 0,3% de la dotación.

Cumplimiento normativo con los colaboradores

En Cuprum defendemos los derechos de sus colaboradores, garantizando no sólo una remuneración justa, sino también a proteger su integridad física, respetar su vida privada, permitirle ejercitar la libertad de conciencia, manifestar sus creencias y cultos. Además, buscamos promover la libertad de expresión

dentro de nuestra organización y nos comprometemos a sancionar cualquier acto discriminatorio que pueda afectar los derechos de las personas que conforman Cuprum. Durante 2024 no hubo sanciones ejecutoriadas en esta materia, aunque fuimos objeto de tutela laboral.

Cumplimiento normativo con el medioambiente

No contamos con un modelo o programa medioambiental dado a que el giro y actividad de la compañía no genera riesgos asociados. De esta forma, nos enfocamos en las actividades en ámbitos que sí aplican.

Cumplimiento normativo sobre Libre Competencia

Durante 2024, tuvimos cero sanciones ejecutoriadas relacionadas a libre competencia.

Cumplimiento de la Ley N°20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

El ambiente de control constituye la base para nuestro Modelo de Prevención de Delitos, ya que proporciona los lineamientos fundamentales que ha definido la alta administración respecto de su estructura y funcionamiento. Estos lineamientos que se traducen en políticas, procedimientos, reglamentos y manuales, se encuentran a disposición de todos los colaboradores en la biblioteca de la intranet de la compañía.

Asimismo, tuvimos cero sanciones ejecutoriadas durante 2024 relacionadas a delitos que configuran la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

Conozca el listado de políticas, manuales y reglamentos internos que permiten el cumplimiento de esta norma en el [ANEXO 6](#).



03

Pilares estratégicos

- 3.1 Objetivos estratégicos
- 3.2 Inversiones de los fondos
- 3.3 Asesoría integral
- 3.4 Experiencia digital
- 3.5 Comprometidos con los grupos de interés

3.1 Objetivos estratégicos

3.1.1 Sector económico

Dada la naturaleza de nuestra actividad, en Cuprum desarrollamos nuestro quehacer en el marco del sector financiero y estamos insertos en un contexto muy desafiante, influenciado por diversos factores externos de índole regulatorio, comercial, social, ambiental y político. Enfrentamos un escenario en permanente evolución, que va desde con un contexto macroeconómico con altos índices de incertidumbre; pasando por un contexto político y regulatorio donde la reforma de pensiones ha estado en el centro de la agenda, hasta enfrentar los grandes desafíos que conlleva hoy la seguridad de la información y de los datos.

Para AFP Cuprum, el marco legal que nos regula tiene como base el Decreto Ley 3.500, de 1980, que estableció un sistema previsional basado en la capitalización individual, administrado por entidades privadas.

En sus comienzos el sector se inició con doce Administradoras de Fondos de Pensiones. Este número permaneció sin cambios hasta 1985, año en que comenzaron una serie de fusiones, a la vez que ingresaron nuevos competidores, llegando a comienzos de los años 90 a ser más de veinte.

Hoy compiten en esta industria siete administradoras: AFP Cuprum, AFP Capital, AFP Habitat, AFP Modelo, AFP Planvital, AFP Provida y AFP Uno.

En 2008 se realizó una de las reformas más grandes al sistema de pensiones. Incluía, entre otros aspectos, la creación de un pilar solidario para aumentar el apoyo estatal para las personas que formaban parte de los grupos sociales más vulnerables, ampliando la cobertura y montos de los aportes, y la estandarización del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS).

Así mismo, esta reforma incluyó como modificación la licitación de stock de nuevos cotizantes que ingresan al sistema. La ley establece que esa cartera se adjudique a la administradora que cobre la comisión más baja por gestionar los ahorros previsionales obligatorios de las personas.

En 2022 se realizó otra importante reforma que amplió el apoyo estatal para las personas pertenecientes a los grupos sociales más vulnerables a través de la creación e implementación de la Pensión Garantizada Universal (PGU), la cual estableció un piso mínimo de pensión de \$185.000 en sus inicios, reajutable por IPC.

Continuó con la tramitación legislativa del proyecto de ley de Reforma de Pensiones en el Senado, la cual logró su aprobación en el Congreso Nacional a principios del 2025, realizando cambios significativos al sistema actual. Entre sus modificaciones se destaca el aumento de la cotización obligatoria financiada por el empleador, la consolidación de las cuentas de ahorro individual, la creación de un fondo administrado por el Estado, llamado Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP) y el reemplazo de los multifondos por fondos generacionales.

El objeto exclusivo es la administración de cinco fondos de pensiones y el otorgamiento y administración de las prestaciones que establece el Decreto Ley 3.500.

El organismo que regula el cumplimiento de toda la normativa que rige a las administradoras, es la Superintendencia de Pensiones. Asimismo, en nuestra calidad de Sociedad Anónima abierta inscrita en el Registro de Valores de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), somos fiscalizados por esa entidad.



3.1.2 Actividades y negocios

Somos una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) y en la actualidad participamos en la administración de los ahorros previsionales obligatorios para pensiones, el ahorro previsional voluntario, individual y colectivo, las cuentas de ahorro voluntario y el ahorro de indemnización, tanto de afiliados activos como de pensionados. Esto incluye la recaudación de las cotizaciones, depósitos y aportes, su abono en las cuentas de capitalización individual o de ahorro voluntario y su inversión. Para este ámbito, la única marca que utilizamos en la comercialización de los bienes y servicios es Cuprum.

Nuestros negocios

Los negocios que desarrollamos en Cuprum están definidos por ley:

- Administración de los Fondos de Pensiones.
- Otorgamiento y administración de beneficios previsionales como pensiones de vejez, de sobrevivencia y de invalidez.
- Administración de fondos de ahorro previsional voluntario.
- Administración de ahorro no previsional a través de la cuenta de ahorro voluntario o Cuenta 2.
- Servicios de apoyo a la gestión previsional y de inversiones.

Administración del sistema de Seguro de Cesantía.





Administración de los fondos de pensiones

Administramos los cinco fondos de pensiones actuales por cuenta de afiliados, con el objetivo de conseguir una rentabilidad que permita al afiliado invertir adecuadamente sus ahorros previsionales.

Esta rentabilidad debe conseguirse con un riesgo controlado, acorde con la naturaleza de este tipo de ahorro y al tipo de fondo que el afiliado elija para su inversión. Asimismo, la gestión de los fondos se enmarca en una estricta normativa que busca proteger a los afiliados en términos de alternativas posibles de inversión.

Los fondos de carácter obligatorio que administramos han sostenido un crecimiento promedio anual de un 4,5% los últimos 10 años, administrando actualmente \$32,9 mil millones de dólares, en diciembre de 2024, con una participación de mercado del 18% a la misma fecha.¹⁹

Para conocer las propiedades e instalaciones de Cuprum, consulte [ANEXO 5](#).

Otorgamiento y administración de beneficios previsionales como pensiones de vejez, de sobrevivencia y de invalidez

Administración de fondos de ahorro previsional voluntario

Incluyendo cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y ahorro previsional voluntario colectivo. El saldo APV de Cuprum ha tenido un crecimiento promedio anual de un 4,8% en los últimos 10 años, alcanzando a diciembre de 2024 una participación de mercado del 29%.

Administración de ahorro no previsional a través de la cuenta de ahorro voluntario o Cuenta 2

El saldo de Cuenta 2 ha tenido un crecimiento promedio anual de un 6,0% los últimos 10 años, alcanzando a diciembre de 2024 una participación de mercado del 27%.

Servicios de apoyo a la gestión previsional y de inversiones

Brindamos apoyo a la gestión previsional y de inversiones como recaudación de cotizaciones (a través de la sociedad Servicios de Administración Previsional S.A, PreviRed) y de gestión de valores (a través del Depósito Central de Valores S.A., DCV), en conjunto con otras Administradoras de Fondos de Pensiones.

Administración del sistema de Seguro de Cesantía

A través de su participación en Administradora de Fondos de Cesantía II de Chile S.A. (AFC) y Administradora de Fondos de Cesantía III de Chile S.A.

¹⁹ Tipo de cambio utilizado: 992,12 correspondiente al 30 de diciembre de 2024.



3.1.3 Nuestra propuesta de valor

Nuestra propuesta de valor se basa en 3 factores principales: Asesoramiento integral, Inversiones y Experiencia digital.



Para cumplir con esta misión, definimos una estrategia que tiene al cliente como centro, lo que nos impulsa a innovar permanentemente para satisfacer sus necesidades.

El segundo elemento de la estrategia es nuestra propuesta de valor, es decir aquello que nos diferencia:

- **Retorno de los fondos:** Somos responsables de entregar el mejor retorno de los fondos.
- **Experiencia digital:** Queremos ofrecer la mejor experiencia a nuestros clientes, con énfasis en los servicios digitales.
- **Asesoría integral:** Nuestro compromiso es acompañar y asesorar a nuestros clientes en las distintas decisiones que deben tomar a lo largo de su vida para alcanzar la mejor pensión posible.

La estrategia de AFP Cuprum se sustenta en los siguientes pilares:

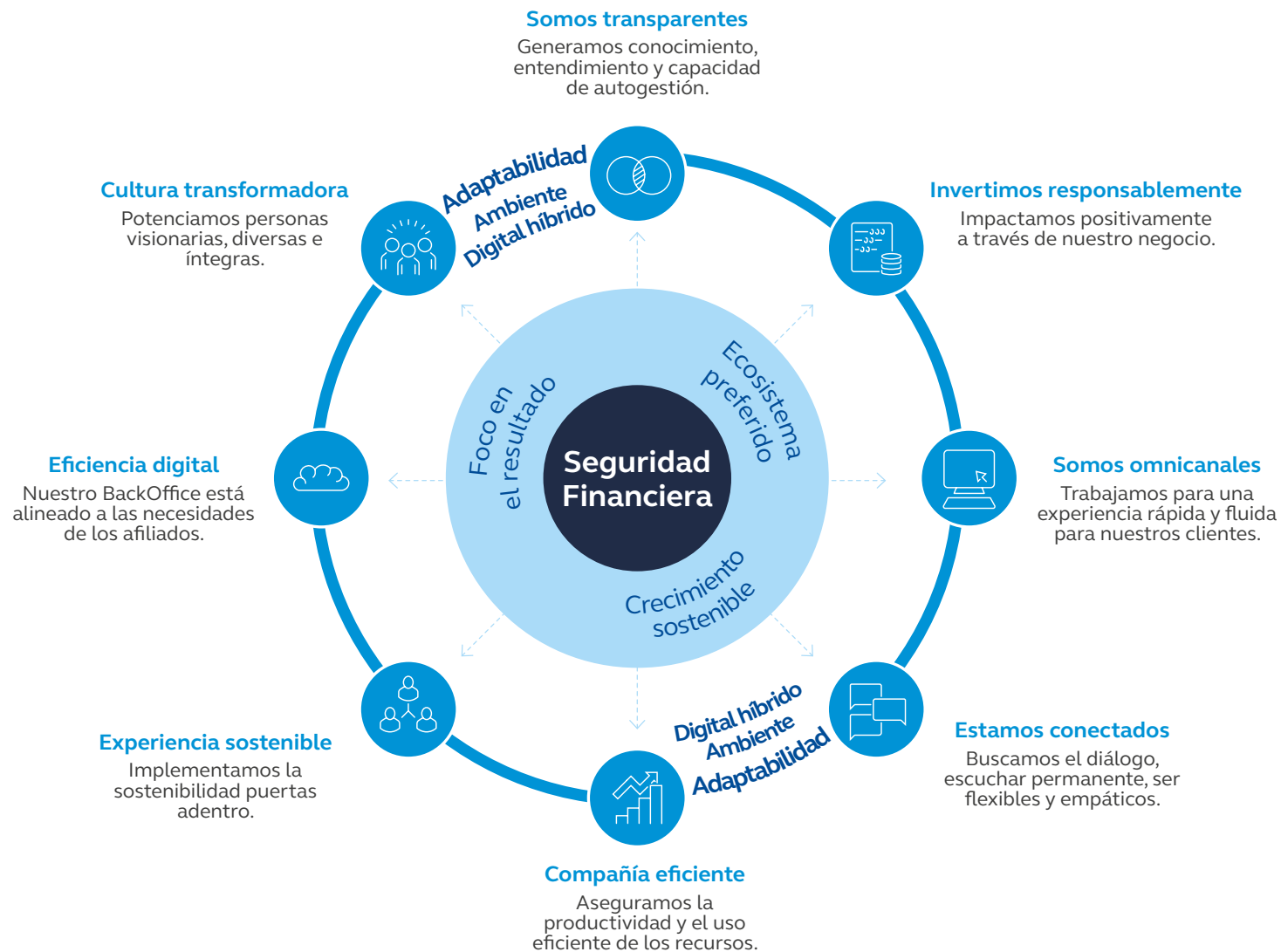
- **Talento:** Contar con el mejor equipo y promover su desarrollo en un adecuado clima laboral.
- **Datos:** Analizar la información con las más avanzadas herramientas tecnológicas como base de la asesoría integral.
- **Sostenibilidad:** Integrar armónicamente el desarrollo económico de la compañía y la generación de valor a la sociedad. Para esto promovemos activamente el desarrollo de un entorno que fomente el ahorro en Chile.

3.1.4 Estrategia sostenible

En un mercado cada vez más exigente, con condiciones regulatorias en permanente cambio y con afiliados y pensionados que esperan de Cuprum, poder contar con la asesoría que necesitan para la administración de sus fondos de pensión, es que hemos desarrollado un plan estratégico que busca adaptarse al contexto y cuyo principal objetivo es contribuir a la seguridad financiera de nuestros afiliados. Para ello es necesario impulsar un ecosistema financiero saludable, con foco en el resultado y a través de un crecimiento sostenible.

Los 8 pilares de nuestra estrategia de negocio sostenible tienen como prioridades impulsar un crecimiento rentable, tener una operación simple y lograr la transformación organizacional.

La estrategia de negocio sostenible de Cuprum cuenta con 8 pilares de gestión:



Planificación estratégica

Para la concreción de los desafíos derivados del Plan Estratégico, las áreas participan en una planificación que considera una serie de instancias de definición, debate, creación y seguimiento de la estrategia. Estos encuentros se dan a niveles de Comité Ejecutivo local, nivel regional y también involucra reuniones por parte del Directorio.

La estructura utilizada contempla actividades específicas de los equipos para este proceso, como también el uso de las instancias recurrentes, como reunión de Gerentes y sesiones de Directorio.

La planificación estratégica considera la definición, seguimiento y monitoreo de los planes y proyectos²⁰ más relevantes de Cuprum, como complemento a las iniciativas regulares y la estrategia propiamente tal.



²⁰ Para la implementación de los planes y proyectos estratégicos de Cuprum se definen los horizontes de tiempo de la siguiente forma: Corto plazo (1 año), mediano plazo (3 años), largo plazo (más de 3 años).

3.2 Inversiones de los fondos

El proceso de inversiones se divide en cinco etapas:

1. Análisis de inversión

Se analizan las distintas clases de activo y mercados para determinar el atractivo relativo de cada uno en las dimensiones de rentabilidad y riesgo esperados. En este análisis no sólo se consideran los aspectos económicos y financieros, sino también las restricciones legales, las buenas prácticas chilenas y extranjeras según el mercado en que se opere, y la sostenibilidad de largo plazo de dichas inversiones.

2. Decisión de inversión

De acuerdo con los resultados de los análisis realizados, se toma la decisión de implementar o no cambios a la composición de los Fondos de Pensiones. En caso de considerarse necesario, se procede a instruir operaciones de compra y/o venta.

3. Ejecución de inversión

Las operaciones de compraventa se materializan a través de negociaciones en los mercados de capitales, ya sea en Bolsas de Valores, directamente con el emisor o a través de contrapartes previamente aprobadas para realizar operaciones con los Fondos de Pensiones. Antes de ejecutar las transacciones, se

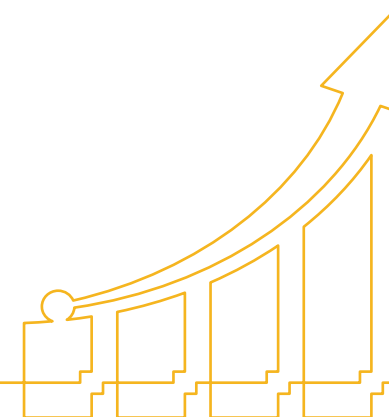
revisa que cumplan los límites y restricciones establecidos en sistemas especialmente diseñados para ese fin.

4. Perfeccionamiento de inversión

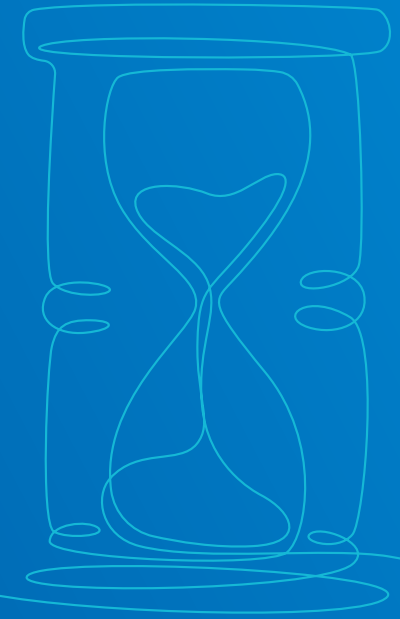
Una vez realizadas, las operaciones pasan por varios procesos de control transaccional para finalmente liquidarse. La gran mayoría de los instrumentos y contratos que componen la cartera de inversión son depositados en entidades independientes, encargadas de la custodia de estos valores. Además, se realizan conciliaciones bancarias, con el fin de cuadrar todos los ingresos y egresos de caja de cada uno de los Fondos de Pensiones.

5. Administración de las inversiones

Todas las inversiones de los Fondos de Pensiones deben ser gestionadas continuamente, para asegurar que cumplan con las restricciones regulatorias e internas. Además, es necesario administrar los eventos de capital y el ejercicio de los derechos políticos asociados, así como la preparación de informes contables, de gestión y regulatorios. La cartera de inversiones se valoriza diariamente, calculando la rentabilidad de las inversiones y el valor de la cuota de cada Fondo.



El **proceso de inversiones** tiene por objetivo **generar rentabilidad a largo plazo para los ahorros de los afiliados, sin exponerlos a riesgos excesivos**. Somos conscientes en todo momento de la responsabilidad fiduciaria que tenemos con cada uno de ellos, quienes han delegado en Cuprum la administración de, probablemente, el principal patrimonio que acumulen durante sus vidas.



Proceso de inversiones



- Variables financieras, económicas, políticas y valoración
- Expectativas de retorno/riesgo
- Compañías, industria y emisiones
- Reuniones con contrapartes
- Comité de inversiones



- Ranking de activos
- Revisión de posiciones
- Necesidades de liquidez
- Manejo de riesgo
- Comité de inversiones



- Órdenes de inversión
- Negociación
- Revisión de límites
- Ejecución
- Control de límites



- Control operacional
- Liquidación
- Depósitos en custodia
- Conciliaciones de caja

Administración de las inversiones

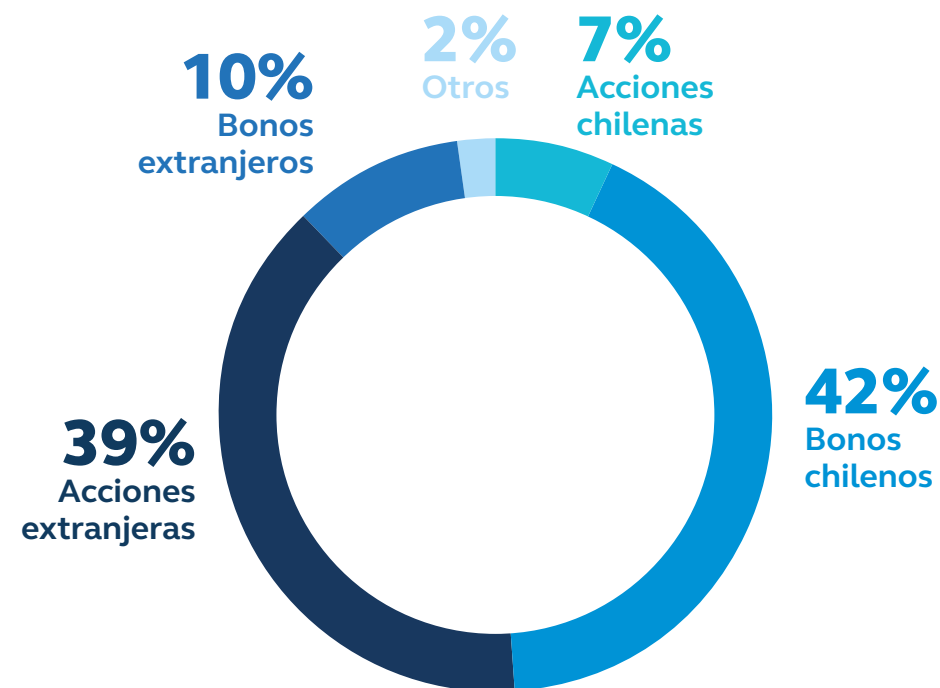
- Controles de límites, riesgo y liquidez
- Gestión de flujo de caja diario
- Valorización
- Eventos de capital
- Preparación de informes
- Contabilidad de los fondos

3.2.1 Distribución y composición de los fondos administrados

Los Fondos de Pensiones se invierten en una amplia variedad de instrumentos financieros, los cuales son sometidos a un riguroso análisis antes de incorporarse a la cartera de inversiones. Con base en este proceso, en Cuprum podemos optar por invertir de forma directa o a través de instrumentos de inversión colectiva, como los fondos mutuos, que brindan una exposición diversificada a distintos países y sectores.

Al 31 de diciembre de 2024 los fondos de pensiones que administramos en Cuprum por AFP Cuprum alcanzaron los \$33.025.254 millones (equivalentes a USD\$33 mil millones aprox.), posicionándose en el cuarto lugar (17,9% de participación del mercado total) entre las siete AFP existentes en el país.

Cartera agregada de los fondos de pensiones ²¹	
Acciones chilenas	7%
Bonos chilenos	42%
Acciones extranjeras	39%
Bonos extranjeros	10%
Otros	2%
Total	100%



Los afiliados acceden a carteras de inversiones altamente diversificadas manejados por un equipo de más de 30 profesionales expertos en inversiones que lidera en la industria.

²¹ Fuente: [Superintendencia de Pensiones, Cuadro N°2, Cartera Agregada de los Fondos de Pensiones por AFP](#)

Un **49% de los fondos de pensiones** se encuentran **invertidos en Chile** (un 42% en bonos y el resto en acciones) y el 51% restante está invertido en el exterior y otros activos, mayoritariamente en acciones de empresas extranjeras.

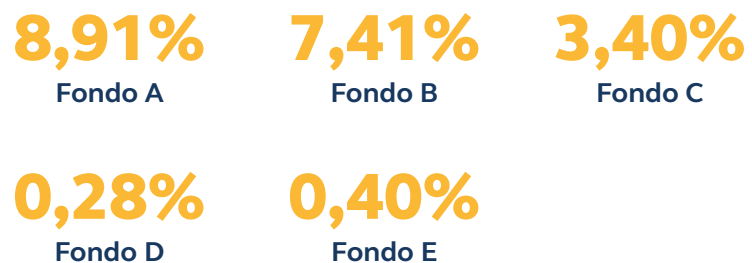


3.2.2 Inversiones y rentabilidad

El principal resultado de la administración de inversiones es la rentabilidad obtenida por la gestión del portafolio. Por eso es de gran relevancia observar cómo se van multiplicando los saldos de ahorro, sobre todo en plazos medianos y largos, ya que los precios siempre mostrarán una alta volatilidad en el corto plazo.

Durante 2024 el contexto internacional estuvo marcado por diferentes eventos, lo que generó volatilidad en los mercados internacionales. Pese a esto, los cinco fondos administrados por AFP Cuprum tuvieron resultados positivos.

Rentabilidad real de los fondos 2024



Para conocer la rentabilidad real de los fondos en los últimos 22 años, consulte [ANEXO 7](#).

Administramos los ahorros de nuestros afiliados buscando la mejor combinación de rentabilidad y seguridad para sus contribuciones, con el fin de que alcancen la mejor pensión posible con esos ahorros. En este sentido, la eficiencia en costos y comisiones es un punto central a la hora de evaluar la gestión de sus recursos. En lo que a administración de activos respecta, los costos y las comisiones siempre se deben considerar en relación con el riesgo y la rentabilidad a largo plazo que ellas generan.

La ley contempla que los fondos de pensiones puedan comprar instrumentos de inversión colectiva (tales como fondos mutuos, ETF y fondos de inversión líquidos e ilíquidos), principalmente porque estos instrumentos permiten acceder a ciertos mercados de manera eficiente y segura a través de una administración experta. Tal es el caso de gran parte de las inversiones realizadas en el extranjero.

Las entidades que administran estos instrumentos descuentan su remuneración directamente del patrimonio que gestionan, por lo que, en la práctica, son pagadas por los mismos fondos de pensiones. Estas entidades no pueden estar relacionadas con AFP Cuprum ni con sus accionistas mayoritarios y, por lo tanto, las comisiones pagadas no constituyen beneficio alguno para la compañía.



Resumen monto invertido, rentabilidad y comisiones

	Fondo A	Fondo B	Fondo C	Fondo D	Fondo E	Total
Monto Promedio invertido a través de fondos administrados por terceros (millones de pesos)²²	4.924.611	3.481.704	4.444.681	735.030	240.034	13.826.060
Rentabilidad obtenida por los vehículos (millones de pesos)²³	1.169.172	833.524	1.014.904	154.799	48.592	3.220.990
Monto pagado en comisiones a vehículos (millones de pesos)²⁴	31.550	22.674	37.287	7.122	6.192	104.824
Rentabilidad (% inversión en fondos administrados por terceros)	23,74%	23,94%	22,83%	21,06%	20,24%	23,30%
Comisiones (% inversión en fondos administrados por terceros)	0,64%	0,65%	0,84%	0,97%	2,58%	0,76%

²² Promedio diario invertido desde 01/07/2023 al 30/06/2024.

²³ Total Rentabilidad neta de comisiones y gastos desde 01/07/2023 al 30/06/2024.

²⁴ Total Comisiones desde 01/07/2023 al 30/06/2024

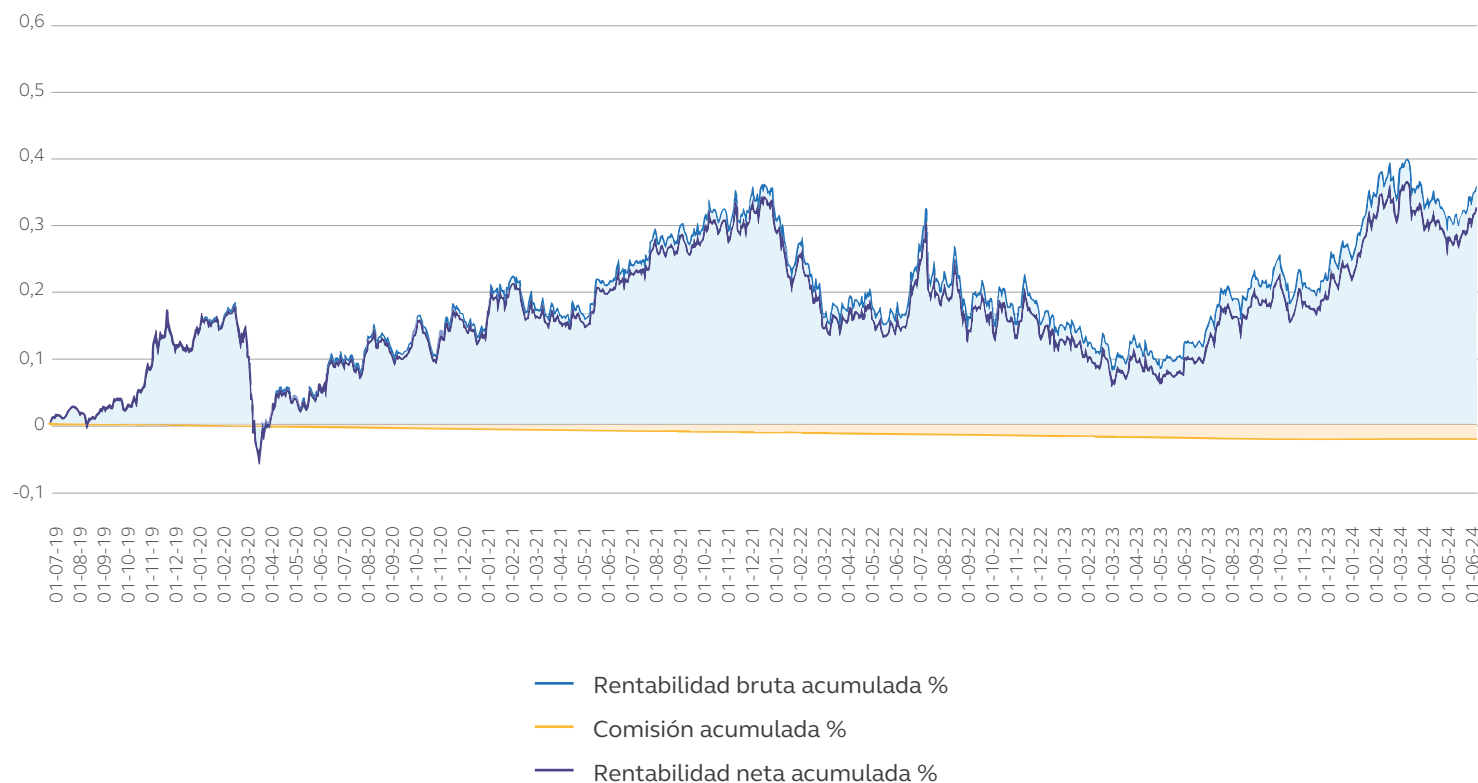


Durante el período comprendido entre julio de 2023 y julio de 2024, los fondos de pensiones administrados por AFP Cuprum pagaron un total equivalente al 0,76% del promedio invertido en fondos gestionados por terceros, en concepto de comisiones de administración. Estas comisiones están destinadas a cubrir los gastos esenciales de estos instrumentos para su adecuada operación, y son independientes de su rentabilidad.

El fondo de pensiones tipo E registró la comisión más alta como porcentaje de la inversión administrada por terceros, con un 2,58% sobre los activos administrados. Esto se debe a que la mayor parte de esa inversión se destina a activos alternativos, una clase de activo que, si bien cobra comisiones de administración más altas, ofrece un mayor potencial de rentabilidad en el largo plazo y contribuye a la diversificación del portafolio gracias a su baja correlación con otros activos.

Si bien es relevante monitorear la rentabilidad y el pago de comisiones en el corto plazo, resulta fundamental destacar que estos fondos enfocan su estrategia de inversión en horizontes de largo plazo. Al replicar este análisis en un período de cinco años, se observa que la rentabilidad acumulada también ha superado ampliamente las comisiones pagadas durante ese tiempo.

Rentabilidad - Comisión



3.2.3 Gestión sostenible de las inversiones

La inversión sostenible es uno de los principales lineamientos de la compañía y, por eso, cada año avanzamos decididamente en la incorporación y sistematización de los criterios ASG (Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo) en los procesos de inversión, con el fin de evaluar la sostenibilidad de largo plazo de las inversiones. Es importante señalar que el principal objetivo –así como también el mandato regulatorio– de las AFP es maximizar la rentabilidad y seguridad financiera de los Fondos de Pensiones. Por esta razón, esta información es incorporada en los análisis globales de las alternativas de inversión y, junto a indicadores financieros tradicionales, permite tomar las decisiones que ayuden a cumplir con el objetivo de la institución y aporten a la sostenibilidad de ésta a largo plazo.

Nuestra Política de Inversión Sostenible describe los lineamientos para la gestión de las inversiones de los fondos de pensiones. Además, cuenta con una estructura de gobernanza robusta que integra al Directorio, Comité de Inversiones y Conflictos de Interés (CISCI), Comité de Inversión Sostenible y las Gerencias de Riesgos, Inversiones y Asuntos Corporativos y Sostenibilidad.

Revisa nuestra política [aquí](#).

Cada uno de los equipos tiene roles y responsabilidades específicas:

Gerencia de Inversiones

- Equipos encargados de las clases de activo.
- Hacen el análisis ASG e integran esa información en sus decisiones de inversión.
- Crea las herramientas y metodologías para la correcta integración de factores ASG en todas las clases de activo, monitorea los principales riesgos, gestiona instancias de Engagement y participa en instancias de difusión de la inversión sostenible.
- Equipo ASG/Inversión sostenible.

Gerencia de Riesgos

Define el marco dentro del cual los riesgos ASG serán gestionados.

Asuntos Corporativos y Sostenibilidad

Comunica los avances en materias de inversión sostenible y asegura su alineación con la estrategia de sostenibilidad corporativa.

Comité de Inversión Sostenible

- Monitorea los avances en temas ASG y de cambio climático y también genera una instancia donde se toman decisiones con respecto a los riesgos detectados.
- Sesiona semestralmente, donde participan integrantes de las Gerencias de Inversiones y de Riesgos.

Comité de Inversiones y Solución de Conflictos de Interés (CISCI) o Directorio

Instancias donde se presenta información sobre riesgos ASG, avances y resultados de reportes.



Gobernanza de inversiones



En AFP Cuprum invertimos de manera sostenible integrando factores ASG (ambientales, sociales y de gobernanza) en sus análisis y decisiones de inversión, además de ejercer una gestión activa sobre sus inversiones (Stewardship).

Los criterios ASG y el cambio climático se consideran clave para evaluar y gestionar los riesgos financieros que afectan a los Fondos de Pensiones, como el riesgo de default (incumplimiento de pago por parte de un emisor) y el riesgo accionario (fluctuaciones en el precio de los activos). Y para mitigar estos riesgos, incorporamos evaluaciones ASG y de cambio climático en el análisis fundamental de las inversiones y en la construcción de los portafolios. La Gerencia de Inversiones dispone de procedimientos específicos para cada clase de activo, y su equipo recibe formación continua para identificar los riesgos materiales asociados a cada inversión.

Integración de factores ASG en las inversiones

Inversión directa en compañías chilenas

En el caso de la inversión directa en compañías chilenas (acciones y deuda), el proceso de análisis ASG tiene por objeto evaluar el impacto y la gestión de los factores ASG en las compañías emisoras de valores presentes en el portafolio. Para ello, se genera un puntaje interno que incorpora en su mayoría variables cualitativas, las cuales son evaluadas con notas que representan el nivel de riesgo para la compañía y su gestión.

Cada variable analizada es categorizada en temas, y cada una influye de distinta manera en la nota final de la compañía, dependiendo del sector donde ésta desarrolle sus operaciones.

Para el análisis, se consideran distintas fuentes de información, entre las que destacan hechos relevantes, reportes de sostenibilidad, reuniones con compañías, entre otros.

Tenemos un documento público nuestro sitio web en el que se detallan las temáticas y métricas que se espera sean publicadas por los emisores locales, para un adecuado análisis ASG.

Inversión directa en bonos soberanos

Para el análisis ASG de bonos soberanos, se evalúa el país que emite tales instrumentos en base a distintos temas que podrían afectar su sostenibilidad. Tales temas se identificaron

en base a mejores prácticas globales y se miden a través de variables las que a su vez son proporcionadas por instituciones mundiales tales como el Banco Mundial. Algunos de ellos son cambio climático, demografía, estándares laborales y efectividad del gobierno.

Al recopilar la evaluación de cada tema se obtiene una nota final la que permite hacer comparaciones entre distintos emisores.

Inversión indirecta activa

Para la inversión indirecta manejada de forma activa, tales como fondos mutuos de renta fija y variable, o fondos de activos alternativos, el objetivo es identificar si los gestores de fondos incorporan criterios ASG y de cambio climático en sus procesos de inversión, así como también si cuentan con los recursos necesarios para gestionar estos riesgos.

La evaluación se realiza mediante el análisis de cuestionarios elaborados internamente, con el fin de determinar si el gestor cuenta con políticas y estándares para la incorporación de criterios ASG, si realiza un relacionamiento constructivo con emisores en que invierte (Engagement) y si cuenta con equipos capacitados, entre otros.

Inversión indirecta pasiva

Para el caso de inversión indirecta pasiva, como es el caso de los *Exchange Traded Funds (ETFs)*, el objetivo está en determinar si el gestor ejerce su propiedad activa, específicamente a través de la votación en juntas de accionistas.

En todos los casos antes mencionados, la evaluación ASG es considerada holísticamente dentro del proceso de análisis y decisión de inversión.

Dentro de nuestros compromisos adoptados está la capacitación continua, a través de certificaciones, *webinars* y la evaluación constante de metodologías que apoyen y mejoren el proceso de integración. También nos comprometimos a promover la inversión sostenible a través de participaciones colaborativas, instancias de exposición y de discusión buscando compartir y educar sobre mejores prácticas.

90% de los activos de los fondos de pensiones han pasado por un proceso de análisis que integra aspectos ASG.²⁵

²⁵ Durante el 2024 no se empleó criterios de inversión temática en sostenibilidad ni screening en los activos administrados.



Porcentaje de activos bajo gestión que emplean integración de temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG).

Tipos de activos	2024	2023
Emisores chilenos	92%	90%
Renta fija soberana	100%	100%
Fondos mutuos extranjeros	95%	92%
Activos alternativos	90%	91%
Instrumentos equivalentes de efectivo/instrumentos del mercado monetario	11%	20%

Manual de Buen Gobierno Corporativo

Durante el 2024 desarrollamos un Manual de Buen Gobierno Corporativo, con el objetivo de promover y elevar los estándares de acuerdo con las mejores prácticas nacionales e internacionales, el cual consiste en una guía actualizada de recomendaciones y lineamientos sobre esta materia. El documento fue desarrollado junto al Centro de Gobierno Corporativo de la UC.

Entre los principales temas que considera, están el rol y funcionamiento del Directorio, el manejo de conflictos de interés y la divulgación de información.

De esta forma, y alineado con nuestra estrategia donde la sostenibilidad es uno de los pilares, buscamos año tras año ser mejores líderes dentro de la industria, promoviendo el ahorro, siendo consecuentes e íntegros en nuestro actuar y en todas las relaciones que tenemos con nuestros grupos de interés e invirtiendo responsablemente para crear un desarrollo sostenible y que agregue valor.



Representación a nombre de los fondos de pensiones

Entendemos como propiedad activa la promoción de la sostenibilidad de largo plazo en los emisores en que se invierte y en el ejercicio de los derechos políticos en juntas de accionistas, de tenedores de bonos y en las asambleas de aportantes. Esto tiene como objetivo impulsar cambios positivos en la forma en que los emisores de valores gestionan los riesgos que los puedan afectar en el mediano y largo plazo.

El 2023 actualizamos nuestra Política de Inversiones y Solución de Conflictos de Interés, conócela [aquí](#).

Relacionamiento constructivo

Al identificar riesgos ASG y de cambio climático, creemos que la mejor manera de afrontarlos es buscando oportunidades de mejora a través de un diálogo y relacionamiento constructivo (conocido como "engagement" en inglés) con el emisor respecto del cual consideramos que existe dicho riesgo.

El análisis de la inversión es utilizado como base para establecer una conversación con contrapartes, donde se puedan analizar deficiencias, fortalezas e iniciativas de mejora.

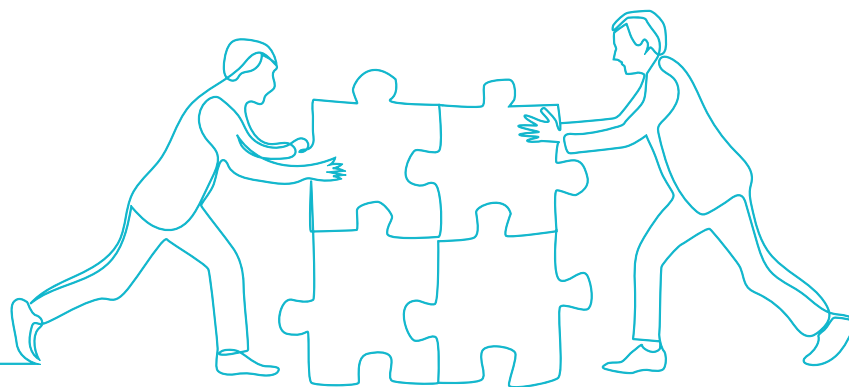
Para mejorar nuestros relacionamientos constructivos, creamos un Manual de Engagement, que tiene como objetivo ser una guía interna de las consideraciones y los pasos a seguir que se deben tener al llevar a cabo una iniciativa.

Participación en juntas y asambleas

Cuprum, actuando en nombre de los fondos de pensiones que administra y por lo tanto de nuestros afiliados ejerce los derechos políticos correspondientes a los valores financieros en poder de los fondos de pensiones.

En instancias de relacionamiento específicas defendemos los intereses de nuestros afiliados cuando se votan materias como aprobación de los estados financieros, distribuciones de dividendos, elección de directores, aprobación o rechazo de materias propias de Juntas o Asambleas Extraordinarias, modificaciones de contratos de emisión de bonos, modificaciones a los Reglamentos Internos de Fondos de Inversión y otras materias afines.²⁶

Asistencia a Juntas de Accionistas, Juntas de Tenedores de Bonos y Asambleas de Aportantes de Fondos de Inversión.



²⁶ En nuestro sitio web se encuentran publicados los registros de nuestras votaciones.

Huella de carbono de las inversiones

Se calcularon las emisiones financiadas para la inversión indirecta, es decir, fondos mutuos extranjeros y ETFs. Este cálculo incluyó al 40% de los activos bajo gestión (AUM) y este se hizo en base a información de Bloomberg sobre las emisiones de cada instrumento y de los activos bajo administración totales del instrumento y a información interna sobre la inversión de los fondos gestionados por Cuprum en tal instrumento.

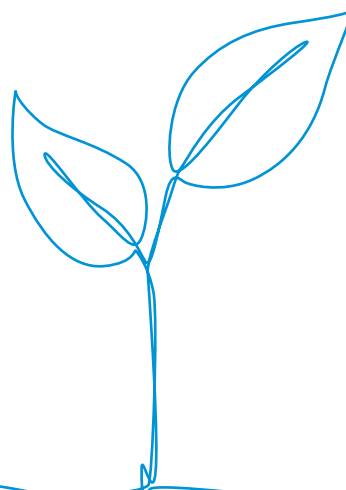
Los activos bajo gestión (AUM) incluidos en la divulgación corresponden a USD 13.138 miles de millones.

13.138 USD

miles de millones de activos bajo gestión (AUM) incluido en la divulgación de emisiones

Emisiones financiadas brutas absolutas, desglosadas por Alcance 1, Alcance 2 y Alcance 3

ALCANCE 1 (Toneladas métricas (t) de CO ₂ -e, ₂)	27,089
ALCANCE 2 (Toneladas métricas (t) de CO ₂ -e, ₂)	5,675
ALCANCE 3 (Toneladas métricas (t) de CO ₂ -e, ₂)	224,504



3.2.4 Reforma de pensiones

A lo largo de los años, Chile ha experimentado una era de transformaciones significativas, tanto en el ámbito político y social como en la composición demográfica del país. Este panorama plantea un desafío considerable no solo para la sociedad en su conjunto, sino también para el sistema de pensiones, que enfrenta la necesidad creciente de generar recursos para una población jubilada en aumento y con una esperanza de vida prolongada.

Factores como la falta de cotizaciones regulares, la disminución de los retornos de inversión y los retiros del 10% han exacerbado esta situación. En consecuencia, es importante ajustar el sistema de pensiones, no obstante, estos cambios deben ir en la línea correcta para evitar problemas de sostenibilidad futuros.

En este contexto, el gobierno del presidente Gabriel Boric presentó una reforma de pensiones en noviembre de 2022, que se tramitó durante todo el año 2023 y 2024 en el Congreso.

Esta reforma fue aprobada por el Congreso el 29 de enero de 2025 y una vez en aplicación traerá importantes modificaciones al sistema previsional.

Principales cambios

- **Aumento Pensión Garantizada Universal (PGU):** La PGU aumentará gradualmente a \$250.000 según la edad del pensionado y de acuerdo con los siguientes plazos desde que se publica la ley:

- En 6 meses: para los que tienen 82 años o más.
- En 1 año y medio: para los que tienen 75 años o más.
- En 2 años y medio: para todos los que tienen 65 años o más.

Además, este monto se reajustará cada año según la inflación. De acuerdo con los requisitos para acceder a la PGU, estos seguirán siendo los mismos.

- **Compensación a mujeres por mayor expectativa de vida:** Al mes 9 de la publicación de la ley, las mujeres ya pensionadas y las que se jubilen en el futuro, recibirán un aporte extra en su pensión para equilibrar la diferencia de expectativa de vida con los hombres. Es decir, a mismo saldo, grupo familiar y edad, misma pensión entre hombre y mujer.

- **Beneficio por años cotizados:** Al mes 9 después de la publicación de la ley, quienes ya estén pensionados y tengan al menos 20 años cotizados (hombres) o 10 años (mujeres) recibirán un extra de 0,1 UF por año cotizado, con un máximo de 2,5 UF (equivalentes a \$95.961 al 31 de enero de 2025). En el caso de las mujeres, el requisito de años cotizados aumentará

gradualmente de 10 a 15 años. Este beneficio se acabará con el fallecimiento del beneficiario. También hay un beneficio para futuros pensionados.

- **Nueva cotización para trabajadores(as) dependientes:** Se introduce una nueva cotización del 8,5% del sueldo imponible, que será pagada por el empleador de forma gradual:
 - 4,5% irá directamente a la cuenta individual de la AFP.
 - 4% irá al Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP), un organismo autónomo público.

- **Nueva cotización para trabajadores independientes:** Desde el año 2019 todos los trabajadores independientes que emiten boletas deben cotizar en forma obligatoria. Este pago se realiza en forma anual a través del proceso de Declaración del Impuesto a la Renta. La ley establece una gradualidad respecto a la renta imponible a utilizar para el cálculo de las cotizaciones previsionales de salud (7%) y previsionales (10%).

- Además, se incorporarán otros cambios de forma gradual en temáticas como nuevos fondos generacionales, licitación de afiliados, nuevos administradores, seguros de lagunas, y licencias médicas.

Para conocer más detalles sobre la reforma, consulte [aquí](#).



El rol proactivo de Cuprum durante la discusión de la reforma

Bajo este escenario, como AFP, asumimos un papel proactivo y comprometido en este proceso, aportando nuestra experiencia de más de 40 años en la gestión de fondos previsionales con propuestas concretas para abordar estos desafíos. En este sentido, desarrollamos un trabajo activo para posicionar que el objetivo de toda reforma debe ser mejorar las pensiones y, a partir de esto, el foco debe estar en aumentar el ahorro a través de subir las tasas de cotización, reducir las lagunas previsionales, aumentar los incentivos a la cotización y promover la formalidad en el mercado laboral, así como también en generar esfuerzos adicionales para maximizar el retorno de los Fondos de Pensiones, actualizando las alternativas de inversión y modernizando la metodología de gestión de riesgos.

En 2023 y 2024, participamos activamente en la creación y difusión de la hoja de ruta 555, una propuesta conjunta impulsada por la Asociación de AFP. Este documento establecía cinco principios fundamentales para un buen sistema de pensiones, cinco errores a corregir y cinco mejoras prioritarias.

Como parte de esta iniciativa, durante el 2024 seguimos contribuyendo con nuestra experiencia y perspectiva en el desarrollo de la estrategia previsional de la Asociación de AFP. Elaboramos documentos técnicos sobre temas clave

como la licitación de stock, la separación de la industria y la importancia de asegurar que los ahorros de los afiliados se destinen a sus cuentas individuales.

Nuestros análisis y conclusiones también fueron compartidos con diversos think tanks y presentados en foros especializados. En esta línea, expusimos las ventajas y desafíos de los fondos generacionales (Target Date Funds) y los aspectos a considerar para su implementación en mercados emergentes, durante el Seminario Internacional de la FIAP, uno de los eventos de pensiones más relevantes en Latinoamérica.

Además, en 2024 participamos en la discusión sobre el aumento del límite y las mejoras al régimen de inversiones de las AFP en el PICTON Latam Summit, un encuentro que reunió a más de 500 inversionistas y 20 fondos de pensiones, con la participación de las principales autoridades de la Superintendencia de Pensiones y la CMF.

Ya en 2025, tras la aprobación de la nueva reforma previsional en el Congreso Nacional, fuimos la primera AFP en informar a nuestros afiliados sobre los cambios que se implementarán. Para resolver sus inquietudes, realizamos un webinar donde nuestro Gerente General explicó en detalle las modificaciones y respondió directamente a las preguntas de los participantes.

3.3 Asesoría integral

3.3.1 Los afiliados en el centro de Cuprum



Afiliados aportaron

\$1.343
billones (CLP)

de cotizaciones obligatorias durante 2024, un 3,72% más que el año anterior.

²⁷ Cifra que incluye a afiliados que se han retirado temporal o permanentemente de la fuerza de trabajo (no incluye pensionados).

²⁸ Cifra corresponde al número de cotizantes de diciembre de 2024.





Administramos durante el año 2024, los ahorros de

94.251
pensionados²⁹

lo que implica un **aumento del 17%** respecto al número de pensionados 2023.

49%

Hombres
Edad promedio
de 69 años.

51%

Mujeres
Edad promedio
de 68 años.

A diciembre de 2024, **81.362 pensionados** estaban en modalidad de **Retiro Programado**, **1.166 en Renta Temporal** y **2.049 en otras modalidades**.

²⁹Cifra considera los RUT únicos del 2024.



Para que nuestros afiliados tengan la mejor pensión posible, **nos comprometemos a acompañarlos y guiarlos a lo largo de su vida**, de manera transparente, simple y cercana, entregándoles la asesoría e información que necesitan a través de los distintos canales de contacto.



3.3.2 Servicios ofrecidos a los afiliados

Además del ahorro obligatorio, Cuprum ofrece otros productos de ahorro a sus afiliados y administra:

168.733

Cuentas de Ahorro Previsional Voluntario

136.902

Cuentas de Ahorro Voluntario (Cuenta 2)

28.001

Cuentas de Depósito Convenido

16.371

Cuentas de Indemnización

Las **comisiones cobradas** por AFP Cuprum alcanzaron en total **\$164.960 millones.**

Cuprum pagó 1.416.129 pensiones a 97.513 titulares de pensión durante 2024, por un total de \$461.958 millones cuya composición es:

Tipo de pensión	N°
Pensiones de invalidez y reevaluación de invalidez	6.742
Pensiones de vejez normal	57.854
Pensiones de vejez anticipada	5.901
Pensiones de sobrevivencia	12.463
Pensiones adicionales	4.735
Pensiones anticipadas por enfermedad terminal	235



19.273 de nuestros afiliados realizaron su trámite de pensión durante 2024.

De ellos:

Tipo de trámite de pensión	N°
Retiro programado	10.479
Renta vitalicia inmediata	6.007
Renta temporal (o renta vitalicia diferida)	99
Retiro programado con renta vitalicia inmediata	47
Pensión transitoria de invalidez	179
Retiro programado preliminar	714
Renta temporal de enfermo terminal	147



1.742
personas
recibieron herencias durante el 2024 a partir de los ahorros acumulados por **871 afiliados** de Cuprum fallecidos, distribuyéndose un **monto total de \$34.922 millones.**

1.437
personas
recibieron excedentes de libre disposición por \$29.540 millones

270
pagos
a asesores previsionales por \$312 millones

270
pagos
de cuotas mortuorias por \$939 millones

126
reiteraciones
de pagos por \$75 millones

7.652
traspasos
de primas por \$905.428 millones.



Beneficios estatales intermediados y pagados por Cuprum durante 2024:

389.734

pagos de Pensión
Garantizada Universal (PGU)

98.810

pagos de Aporte Previsional
Solidario (APS).

4.647

pagos de Garantía Estatal

23.364

pagos de Asignación
Familiar a los pensionados

865

pagos de Aguinaldo
(Fiestas Patrias, Navidad y
Bono Invierno)

4.286

recaudación de Bono por
Hijo Nacido Vivo

441

cuotas mortuorias APS

274

subsido de
Trabajador Joven

763.413

bonificaciones de salud

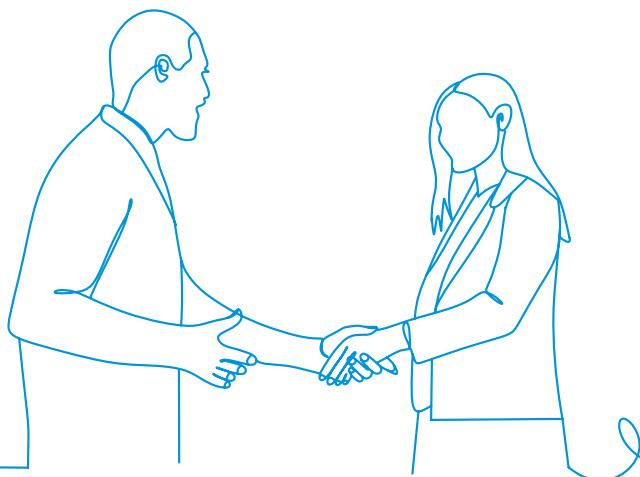
56.523

bonos laborales



3.3.3 Transparencia y cercanía: el compromiso de Cuprum

En Cuprum buscamos estar más cerca de nuestros afiliados, entregarles la información y la asesoría que necesitan, de manera simple y cercana para que logren la mejor pensión posible. Para esto contamos con múltiples canales de atención, de este modo, cuando un afiliado quiera contactarnos lo puede hacer de la forma más fácil posible y a través del canal que prefiera.



Frecuencia de la comunicación con nuestros afiliados

Como parte de nuestra estrategia, buscamos que nuestros afiliados cuenten con la información y herramientas necesarias para tomar decisiones informadas sobre sus ahorros. Nos aseguramos de que nuestras prácticas de comunicación cumplan con los más altos estándares de transparencia y calidad, priorizando siempre el bienestar de nuestros afiliados.

Para ello, mantenemos una comunicación frecuente a través de distintos canales y en diversas periodicidades.

- Semanalmente, enviamos un comentario económico con los hechos más relevantes del mercado.
- Mensualmente, cada afiliado recibe un estado de cuenta personalizado con el detalle de sus ahorros, pagos y no pagos de cotizaciones obligatorias, APV y Cuenta 2, la fecha y comprobante de pago de pensión, así como el desempeño de los fondos y su impacto en el último mes.
- Además, entregamos una cartola cuatrimestral con información detallada sobre la evolución de sus fondos.

- También brindamos asesoría personalizada para la pensión, acompañamiento a nuevos clientes y apoyo durante todo el proceso de jubilación, desde la etapa previa hasta después del trámite.

- Adicionalmente, comunicamos información relevante sobre los beneficios del sistema previsional, la importancia de cotizar y las ventajas del APV y la Cuenta 2, incluyendo sus beneficios tributarios y el impacto del ahorro voluntario en la planificación financiera de cada afiliado.

100% de los trámites que nuestros afiliados necesitan **se puede hacer de forma digital.**



3.4 Experiencia digital

La innovación ha sido nuestro motor desde los primeros pasos, cuando iniciamos en 2017 el viaje hacia la transformación digital. Desde ese momento, nos hemos enfocado en comprender profundamente las necesidades de nuestros afiliados y en ofrecerles soluciones efectivas a través de nuestros canales digitales.

App Cuprum

En 2019 dimos un salto significativo con el lanzamiento de nuestra App Cuprum, un hito que nos permitió aprender y profundizar en la experiencia digital con nuestros afiliados. Esta iniciativa marcó el comienzo de una serie de cambios que nos han permitido anticiparnos y adaptarnos a los retos del mundo moderno.

El 2020 fue un año desafiante debido a la pandemia, pero gracias a los avances previos en la digitalización de nuestros procesos, pudimos sortear las dificultades impuestas por las restricciones sanitarias y continuar ofreciendo un servicio de calidad a nuestros afiliados. Este año fue el primer retiro de fondos por parte de afiliados y logramos asumir la alta

demanda de requerimientos, entregando una experiencia diferenciadora a nuestros afiliados.

En 2021, entendimos que la innovación no solo era una herramienta para resolver problemas inmediatos, sino una filosofía transformadora que debía permear en todos nuestros equipos, permitiéndonos replantear nuestros negocios y trazar un futuro aún más prometedor.

Whatsapp Cuprum

Durante 2024, continuamos nuestra evolución con el lanzamiento del canal de WhatsApp, un espacio de contacto rápido y directo, facilitando la resolución de consultas de una manera sencilla y accesible. Además, incorporamos herramientas de inteligencia artificial, como los modelos de lenguaje natural, que han permitido optimizar el análisis de documentos y datos, brindando a nuestros equipos nuevas capacidades para comprender mejor las necesidades y sentimientos de nuestros afiliados.

Todo en la nube

Migramos toda nuestra infraestructura desde los data centers *on-premise* hacia Amazon Web Services (AWS). Este cambio no solo nos permite renovar nuestros sistemas, sino también garantizar mayor eficiencia, seguridad y escalabilidad, posicionándonos así, como líderes en la industria. Con esta migración, podemos responder de manera aún más ágil y flexible a las necesidades de nuestros afiliados.

Personalización

Incorporamos elementos de personalización en nuestros canales digitales ajustados a las necesidades de nuestros afiliados. Esto nos permite lograr una interacción más efectiva y adecuada con cada afiliado.

Asesoría Digital Personalizada

La asesoría personalizada ha sido históricamente un pilar de nuestra propuesta de valor. Durante 2024, perfeccionamos nuestra herramienta de asesoría digital asistida, incorporando nuevas capacidades que permiten a nuestros asesores brindar recomendaciones más precisas y eficientes.

Esta plataforma, basada en diagnósticos completos, facilita la entrega de asesoría personalizada sobre la situación previsional de nuestros afiliados, los beneficios tributarios asociados al APV y las distintas opciones de inversión disponibles. Su implementación refuerza nuestro compromiso de ofrecer un acompañamiento de calidad, combinando tecnología y especialización.

Capacitación en IA

Nuestros directivos y líderes participaron en formaciones sobre el potencial de la inteligencia artificial, para asegurarnos de aprovecharla de la mejor manera y seguir avanzando en la creación de soluciones innovadoras.

+1.000
consultas mensuales

Triplicamos
el número de asesorías mensuales



Premiados por nuestra capacidad de innovación

Por cuarto año consecutivo obtuvimos el primer lugar en el ranking *Most Innovative Companies 2024* en las categorías de AFP.

3.5 Comprometidos con cada grupo de interés

Un diálogo permanente, proactivo y transparente es un compromiso que nos hemos propuesto con cada uno de nuestros grupos de interés, siendo una prioridad dentro de las funciones que desarrollamos en Cuprum.

De esta manera, hemos enfocado nuestros esfuerzos en 4 grupos de interés:



Afiliados

Enfocamos nuestras acciones en los afiliados y pensionados, con una gestión permanente para adaptar nuestros procesos a sus necesidades y prioridades. Además, buscamos entregarles experiencias personalizadas y de calidad con el fin de brindar la seguridad y confianza necesaria en un tema tan importante como el futuro de sus ahorros previsionales.

Anualmente realizamos distintas iniciativas para y también en conjunto a nuestros afiliados y pensionados, con el fin de mantener una relación más cercana, fluida y transparente.

¿Cómo nos comunicamos?

A través de diversos canales con la frecuencia que sea necesaria.

- Sitio web privado y público
- Chatbot
- Email
- Redes sociales
- Red de sucursales
- Asesores comerciales
- Centro de Asesoría Telefónica
- Superintendencia de Pensiones



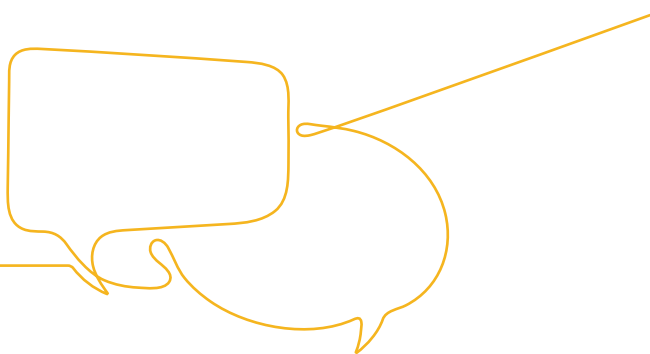
Regulador

El sistema previsional es un sistema altamente regulado y fiscalizado, por lo que estamos en permanente contacto con la Superintendencia de Pensiones, actuando siempre de forma ética, transparente y propositiva. También contamos con una Política de Relacionamiento con el regulador.

¿Cómo nos comunicamos?

Cada vez que se requiera, a través de:

- Gerente General
- Gerencia de Riesgos
- Gerencia Legal





Opinión pública

Buscamos ser un agente activo que comparte la información necesaria para que las personas puedan conocer de mejor manera el sistema de pensiones y tomar decisiones informadas. Además, buscamos ser un actor del debate previsional, poniendo a disposición nuestra expertise y experiencia de más de 40 años en la gestión de la seguridad social.

¿Cómo nos comunicamos?

- Gestión de comunicaciones corporativas
- Web
- Redes sociales



Colaboradores

Uno de nuestros principales públicos de interés son nuestros colaboradores y, por lo mismo, queremos potenciar su talento e impulsar su desarrollo profesional. Gracias al compromiso, responsabilidad y entrega de nuestro equipo hemos podido responder a los desafíos de la industria y del contexto actual y, por lo mismo, estamos permanentemente generando iniciativas y programas internos que propicien su seguridad, confianza, bienestar y desarrollo.

¿Cómo nos comunicamos?

Cada vez que se requiera, a través de:

- Gerencia de Personas
- Email
- Teams
- Passport (intranet corporativa)

También enfocamos nuestras acciones en otros públicos de interés, con una gestión permanente basada en el relacionamiento activo. Esto se realiza, principalmente, a través de nuestra Gerencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad que, mediante un trabajo colaborativo con otras áreas, busca establecer una relación continua y resolver las dudas en torno a diferentes aspectos del desempeño de Cuprum y su contexto.

Para ello, contamos con una matriz integral que incluye tanto a nuestros principales grupos de interés como a otros actores relevantes en la industria y en el entorno.



3.5.1 Principales iniciativas de relacionamiento 2024

De entre nuestras iniciativas para fomentar una relación activa, transparente y genuina con nuestros principales grupos de interés, se destacan:

1. Campaña comunicacional

“La ventaja de elegir Cuprum”, fue el llamado principal de la campaña de comunicación masiva que realizamos durante el 2024. Con la participación de dos rostros destacados: el extenista Fernando González y la campeona olímpica de tiro skeet, Francisca Crovetto. Esta campaña se desplegó en los medios de comunicación logrando una excelente evaluación por parte de la audiencia.

La campaña tuvo un segundo aire dentro del mismo año, bajo la consigna “Ser N°1 es nuestra ventaja”, y destacando los diferentes premios recibidos durante el año (Lealtad del Consumidor, Reputación Corporativa, *Most Innovative Companies*, Inversión Sostenible ALAS20).



El extenista profesional chileno destacó por una exitosa carrera en el circuito tenístico, llegando a ser el 5° mejor jugador del mundo. Hoy es recordado por su gran desempeño en el tenis, pero también por ser el chileno con más medallas Olímpicas de la historia: ganó Oro y Bronce en Atenas 2004, y luego plata en Pekín 2008.

De su historia destacamos la constancia, dedicación y el poder capitalizar por muchos años lo obtenido en pocos años de carrera.



La profesional de tiro skeet chilena destaca por su carrera en tiro al plato, donde ha representado a Chile en diferentes competencias como Juegos Panamericanos, Juegos Suramericanos, Juegos Olímpicos, entre otros. En los Juegos Olímpicos de París 2024 fue la primera mujer chilena en ganar una medalla de Oro en Olimpiadas.

De su trayectoria destacamos la constancia, el esfuerzo, y el comprender que el esfuerzo trae frutos a largo plazo.

Esta campaña destacó la propuesta de valor que ofrecemos a nuestros afiliados, a través de nuestros principales atributos:

1. Asesoría personalizada: Acompañamiento y orientación pensados para nuestros afiliados.

Ayudamos a nuestros afiliados a armar un plan para que puedan cumplir sus metas de pensión mientras los guiamos y los mantenemos informados para que tomen las mejores decisiones. Contamos con más de 600 consultores financieros altamente capacitados en temas previsionales, tributarios e inversiones acreditados por la Superintendencia de Pensiones.

2. Expertos en inversiones: Contamos con un equipo multidisciplinario y experto que involucra a diferentes áreas especializadas: Cumplimiento, Finanzas, Riesgo, Legal y Sistemas. Experticia en inversiones en Activos Alternativos con un equipo exclusivo para su gestión, siendo hoy uno de los más grandes de la industria.

3. Compromiso permanente: Nos preocupamos por darte el mejor servicio y experiencia, siempre.

4. Altos estándares: Nos comprometemos y buscamos la excelencia en todos nuestros procesos. Los ahorros y datos de los afiliados y pensionados están protegidos con estrictos protocolos de seguridad, ciberseguridad y riesgo.

Asimismo, integramos y utilizamos una plataforma de inversiones del más alto nivel mundial: Sistema Worldclass Aladdin, para gestión de fondos y evaluación de riesgos.



Conversatorio “Historias de Oro”

Conversatorio realizado de manera presencial con Francisca Crovetto y Fernando González. Moderado nuestra Gerente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad.

Se abordaron temas relacionados a la vida de los rostros, y cómo los atributos de la campaña – experiencia, constancia y un equipo experto – fueron claves a la hora de conseguir el éxito. El evento fue presencial y contó con más de 300 asistentes.

2. Asamblea de Afiliados

Tal como año a año se realiza una Junta de Accionistas para dar cuenta de la gestión de la compañía, desde 2017 desarrollamos la Asamblea de Afiliados Cuprum, instancia anual donde compartimos el trabajo realizado en materia de servicio, inversiones y asesoría, además de responder las preguntas de los asistentes, ya sea presenciales o que se conectan vía streaming. Es una actividad muy importante para estar más cerca de nuestros afiliados y seguir avanzando así en una comunicación fluida, directa y transparente.

En 2024, quisimos seguir llegando a todo el país por lo que realizamos la asamblea en un formato virtual interactivo desde Viña del Mar, permitiendo a más de 2 mil personas inscribirse a esta instancia. El objetivo fue informar sobre lo sucedido en el 2023 en cuanto a la AFP, transparentando nuestras operaciones y procesos, y poniendo especial énfasis en aquellos temas de su interés.

La rentabilidad, nuestros canales de atención, los avances en servicio y asesoría y las innovaciones digitales fueron algunas de las temáticas abordadas durante el evento online que recibió más de 650 preguntas en vivo.

3. Comité de Afiliados

Es una instancia única en la industria creada por AFP Cuprum en 2017 para avanzar en materia de información, transparencia y cercanía. Su objetivo es informar sobre las inversiones y rentabilidad de los Fondos de Pensiones.

Durante 2024 realizamos con éxito dos reuniones del Comité de Afiliados, donde pudimos conocer de cerca la percepción de nuestros afiliados y pensionados. Se revisaron diversos temas, tales como la gestión de inversiones y los resultados de rentabilidad de los Fondos de Pensiones que son propiedad de los afiliados. También se analizaron materias asociadas a la contingencia, como los alcances de la propuesta de pensiones.

Este año además fue la primera vez que el comité se reunió con el Directorio de Cuprum, lo que generó más cercanía entre los participantes.

Este Comité está compuesto por afiliados escogidos al azar, asegurando la participación por género, edad, regiones y de pensionados de nuestra administradora. Durante el 2024 renovamos la inscripción de los participantes del año anterior, los cuales durante el 2023 fueron seleccionados a través de este proceso aleatorio.



4. Reporte de Afiliados

Así como se reporta anualmente la gestión de la compañía a los accionistas a través del desarrollo de una Memoria Anual, desde 2018 preparamos un Reporte de Afiliados dirigido a todos los afiliados de Cuprum, tanto en etapa activa como pensionados.

Este documento, único en la industria, incluye en un lenguaje sencillo información completa y detallada sobre las inversiones del Fondo de Pensiones y comisiones. Adicionalmente, contiene un recuento de las actividades del año para que quienes nos han confiado sus ahorros previsionales, puedan contar con toda la información respecto a las labores que realizamos en forma transparente y completa.

Este reporte es parte de los esfuerzos que como compañía estamos realizando para estar más cerca de nuestros afiliados.

5. Otras iniciativas

Estar conectados con la comunidad en general es clave para nuestra compañía. Nuestro propósito corporativo es fomentar un mundo donde todas las personas tengan acceso a la seguridad financiera y, por lo mismo, impulsamos día a día nuevas y diversas iniciativas que van más allá de nuestras funciones en sí, aportando y apoyando directamente a la comunidad.



Programa “Dejando Huella”

Hace más de seis años comenzamos con un programa corporativo de vinculación social: un espacio donde los colaboradores pueden aportar a la comunidad a través de voluntariado. Este programa busca generar sinergias entre los conocimientos e intereses de los colaboradores y las necesidades de las comunidades, por lo que cada año se entrega una parrilla de actividades que desarrollamos en conjunto con Fundación Trascender, institución que nos apoya en la definición y coordinación de las organizaciones sociales con las cuales trabajar.

4.854

horas donadas desde su comienzo

929

voluntarios

3.861

beneficiados

Dejando huella 

Empleabilidad

En línea con nuestro compromiso con la inclusión financiera, realizamos distintas actividades con estudiantes de la red de establecimientos educacionales de COMEDUC.

Mentorías vocacionales

Preparaciones de entrevistas de trabajo

Talleres de habilidades comunicativas

Adultos mayores

Junto con la Fundación Las Rosas, generamos acciones de acompañamiento y apoyo a los adultos mayores de su red de hogares. Durante el 2024 replicamos nuestra campaña interna de regalos de navidad para los adultos mayores del Hogar José María Caro de la Florida y del Hogar San Carlos, donde se levantaron las preferencias que tenía cada residente para donar un regalo personalizado y ajustado a sus necesidades.

Acciones de acompañamiento

Equidad de género

Creemos que un componente clave de la inclusión financiera es la Equidad de Género y, por lo mismo, nuestros colaboradores han sido parte de iniciativas para aportar a la empleabilidad de mujeres.

Talleres para emprendedoras

Mentorías de educación digital

Apoyo a la comunidad global

El relacionamiento con la comunidad y la vinculación social son parte de nuestro compromiso a nivel global, por lo que también generamos iniciativas en las que colaboradores a lo largo del mundo son convocados a participar. Para ello –y como parte de Principal– contamos con el apoyo de la Fundación Principal: una organización independiente que busca generar un impacto positivo y fomentar, al igual que nosotros, la inclusión financiera a nivel mundial.

Algunas iniciativas globales:

- **Plataforma Benevity:** A través de esta plataforma fomentamos la participación de los colaboradores en distintas iniciativas, además es un medio que facilita el realizar donaciones a una gran cantidad de instituciones alrededor del mundo. Para incentivar las donaciones por parte de los colaboradores, los montos entregados son, en su mayoría, acompañados por una donación realizada por la Fundación Principal, amplificando el impacto.
- **Principal Experience:** Junto al programa Dejando Huella y a colaboradores de Principal EE.UU. y México realizamos una serie de mentorías donde estudiantes de Chile pudieron conectarse con trabajadores de otro país y conocer de cerca la experiencia de trabajar en una empresa internacional.

Principal For Good

En julio celebramos el aniversario 145 de Principal, compañía de la cual somos parte, y en reconocimiento a este legado, Fundación Principal fijó el objetivo de contribuir colectivamente con 145 mil horas de voluntariado a nivel global en las comunidades donde vivimos y trabajamos en el periodo de un año hasta julio de 2025.

A través de esta iniciativa invitamos a los colaboradores a hacer donaciones y participar en proyectos de voluntariado durante todos los días del año, no solo durante períodos de tiempo específico, con la intención de demostrar el compromiso de la empresa con la comunidad.



3.5.2 Gestión de proveedores

En Cuprum contamos con una política y procedimientos relacionados a la evaluación, contratación y pago a proveedores, en el que se mencionan roles y responsabilidades de las distintas Gerencias que participan en los procesos antes informados.

En el procedimiento de pagos a proveedores se especifican las gestiones que deben realizar las áreas de negocio preferentemente en nuestra plataforma habilitada para el correcto envío de información y solicitud de pago. También se indican los plazos internos de ejecución del proceso de pagos para las áreas de Gestión de Proveedores y Tesorería, con el fin de cumplir oportunamente con lo establecido. Este punto considera el pago de facturas de proveedores, que son las que representan el mayor flujo, sin embargo, también aplica para el pago boletas de honorarios.

Durante este año no hubo actualizaciones al procedimiento de pago a proveedores. En cuanto a los plazos de pago, durante 2024 no se registraron acuerdos inscritos en el Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional que lleva el Ministerio de Economía.

Para conocer el desempeño de Cuprum en relación con sus proveedores, consulte [ANEXO 8](#).

La Superintendencia de Pensiones informa la clasificación de los servicios como críticos, específicos y generales en el compendio de la Superintendencia de Pensiones, en Libro V. Título V. Letra A. Capítulo V.

Nº Proveedores	Nº
Proveedores nacionales	662
Proveedores internacionales	34
Total	696

Al 31 de diciembre de 2024 contábamos con un total de

696

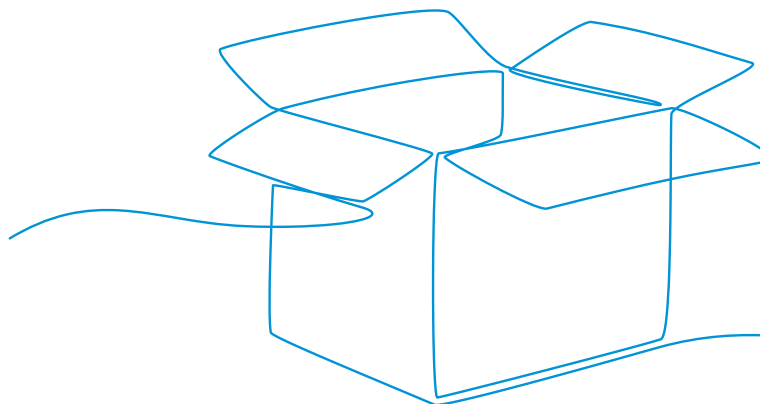
proveedores de los cuales 662 son nacionales y 34 extranjeros

17

proveedores son considerados críticos

Cero

intereses por mora en pago a proveedores tanto nacionales como extranjeros



Evaluación de proveedores

Porque es clave contar con proveedores serios y de calidad, hemos establecido que, en primera instancia, sea la primera línea la que al momento de la selección de proveedor verifique la experiencia, reputación, resguardo de datos personales y solvencia financiera de éste. Una vez seleccionado el proveedor, las áreas de segunda línea se encargan de revisar los riesgos asociados a la prevención de lavado de activos, reputacional, continuidad del negocio, infraestructura tecnológica y exposición de datos personales.

Como meta en materia de evaluación de proveedores nos hemos propuesto mejorar los plazos de evaluación, la ficha de evaluación y el procedimiento.

Política de subcontratación

Si bien no tenemos una política específica de subcontratación, nos regimos por la política general de contratación de servicios y aplica la misma política para todo tipo de proveedor.

En el caso específico cuando se prestan servicios tercerizados, se exige en el contrato que se reporte mensualmente el pago de cotizaciones de dichos empleados (F-30). La tenencia y validación de este documento habilita para el pago de facturas al proveedor.

55

proveedores sometidos a evaluación

Desafíos

- Evaluar a todo proveedor/servicio
- Elaborar una nueva propuesta del Procedimiento de Evaluación y Contratación



04

Nuestro equipo

- 4.1 Nuestros talentos
- 4.2 Desarrollo organizacional y calidad de vida



4.1 Nuestros talentos

En Cuprum las personas están siempre en el centro y nuestros colaboradores son los que día a día impulsan el éxito de la compañía ya que hacen posible nuestro propósito de hacer que nuestros afiliados alcancen su mejor pensión.

Formalidad

La seguridad y estabilidad laboral es clave para mantener colaboradores comprometidos no sólo con sus labores sino también con los valores de la compañía.

84,3%
cuenta con contrato indefinido

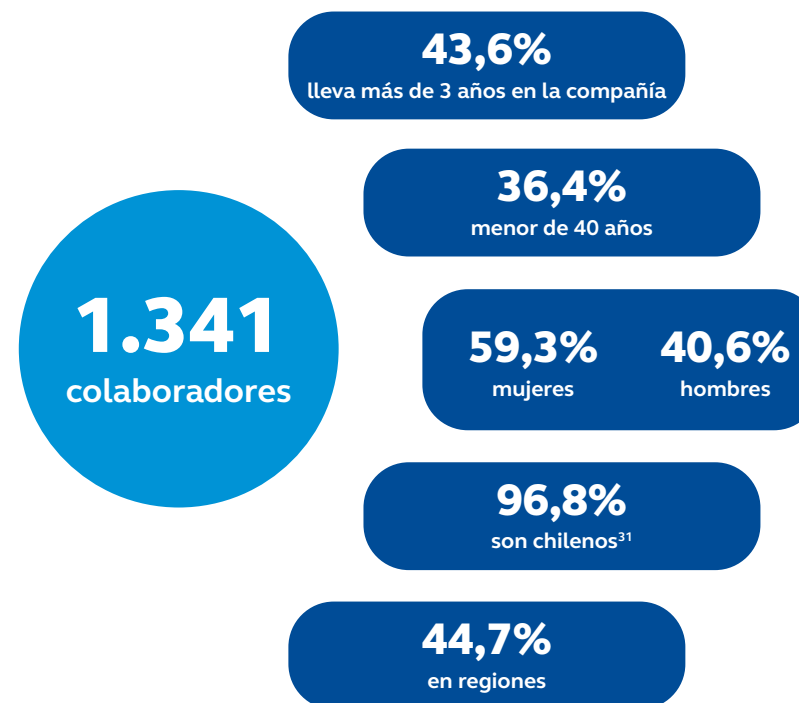
Adaptabilidad

La mayoría de nuestros colaboradores trabaja en Cuprum a tiempo completo. Así, al cierre del periodo contamos con 1.330 personas trabajando bajo modalidad de jornada completa.

99,8%
tiene jornada completa

4.1.1 Equipo Cuprum en cifras³⁰

Al 31 de diciembre de 2024 contamos con un equipo compuesto por 1.341 colaboradores, de los cuales 545 son hombres y 796 mujeres.



³⁰ Para conocer con más detalle de la dotación de Cuprum según género, ubicación, rango etario, antigüedad, formalidad y adaptabilidad laboral, consulta el [ANEXO 9](#)

³¹ No contamos con información sobre el porcentaje de representación de grupos raciales/étnicos en la dotación.

4.1.1 Equidad laboral

Nuestra política de compensaciones contempla un conjunto de retribuciones monetarias y no monetarias orientadas a atraer, retener, premiar y comprometer al talento necesario para el logro de la misión de la compañía, dentro del más estricto marco ético y en línea con nuestros valores, políticas de riesgo y de cumplimiento.

Esta política se sustenta en los siguientes principios:

Compensación total

Entendemos la compensación como una composición entre:

- Pagos en dinero fijos e incentivos variables (mensuales, trimestrales o anuales, según la naturaleza de cada cargo), en línea o por encima de la mediana de mercado.
- Beneficios, permisos y otras prácticas, en línea o por encima del mercado.

Pago basado en el desempeño

Creemos firmemente en la relación entre desempeño y compensación como base de una sólida cultura de excelencia, como elemento diferenciador de las compensaciones internas. Pagamos a nuestros colaboradores por las contribuciones que cada uno de ellos hace.

Reconocimiento del desempeño

Administramos el desempeño y las decisiones de pago de manera de asegurar que el desempeño superior sea reconocido y compensado.

Premiamos en función de resultados, teniendo como base la competitividad respecto del pago del mercado y el ajuste al presupuesto de la compañía.

Flexibilidad con sentido

Contamos con una estructura de compensaciones, organizada en niveles y en línea con el mercado. Tomamos decisiones en referencia a la estructura, considerando el presupuesto y la criticidad estratégica detrás de cada decisión.

Ajuste al presupuesto

Construimos anualmente un presupuesto de dotación y de remuneraciones fijas y variables para cada unidad de negocio el cual será la guía para la toma de decisiones de contratación, movimientos internos y las compensaciones asociadas a ellas.

Transparencia

Creemos en la transparencia en los procesos de compensaciones, desde el inicio de la relación laboral o el ejercicio de un cargo, lo que se plasma en las cartas oferta que se entregan al colaborador previo al acuerdo de ingreso a la organización y ante movimientos de cargo dentro de la misma, en los contratos y anexos debidamente firmados y renovados, la clara definición de objetivos, indicadores y resultados esperados para obtener compensaciones determinadas.

Esta política constituye una sólida base para las prácticas de gestión de talento y nos permite ser un lugar de trabajo atractivo para equipos diversos. Además, permite que la brecha salarial entre hombres y mujeres sea –en promedio– menor a la del mercado (sobre 29%).

Las definiciones y **ajustes de renta se realizan buscando el mejor equilibrio** entre el posicionamiento del cargo respecto a la información del mercado laboral de referencia, el desempeño individual y el presupuesto aprobado.



4.1.3 Diversidad e inclusión

Nuestra cultura se basa en el valor de la diversidad como base del quehacer humano y empresarial. A través de nuestra Política de Diversidad e Inclusión promovemos una cultura plural y participativa que facilite un entorno de trabajo creativo e innovador, aumentando así nuestra capacidad para comprender y servir mejor a nuestros afiliados y contribuir a la construcción de un mundo donde todas las personas tengan acceso a la seguridad financiera.

Formamos a nuestros equipos y líderes para reconocer y gestionar los sesgos naturales en las personas que pueden transformarse en barreras. Algunas de nuestras iniciativas en esta temática son:

- Capacitaciones y espacios de reflexión respecto a los sesgos inconscientes.
- Mentorías para todos los colaboradores.
- Evaluación continua de la cultura organizacional y del clima laboral en los distintos espacios de trabajo, incluyendo el monitoreo anual del Índice de Inclusión.
- Nuestra Política de Diversidad e Inclusión que agrupa e impulsa acciones enfocadas en discapacidad y equidad laboral, políticas de sucesión y desarrollo profesional, entre otras.

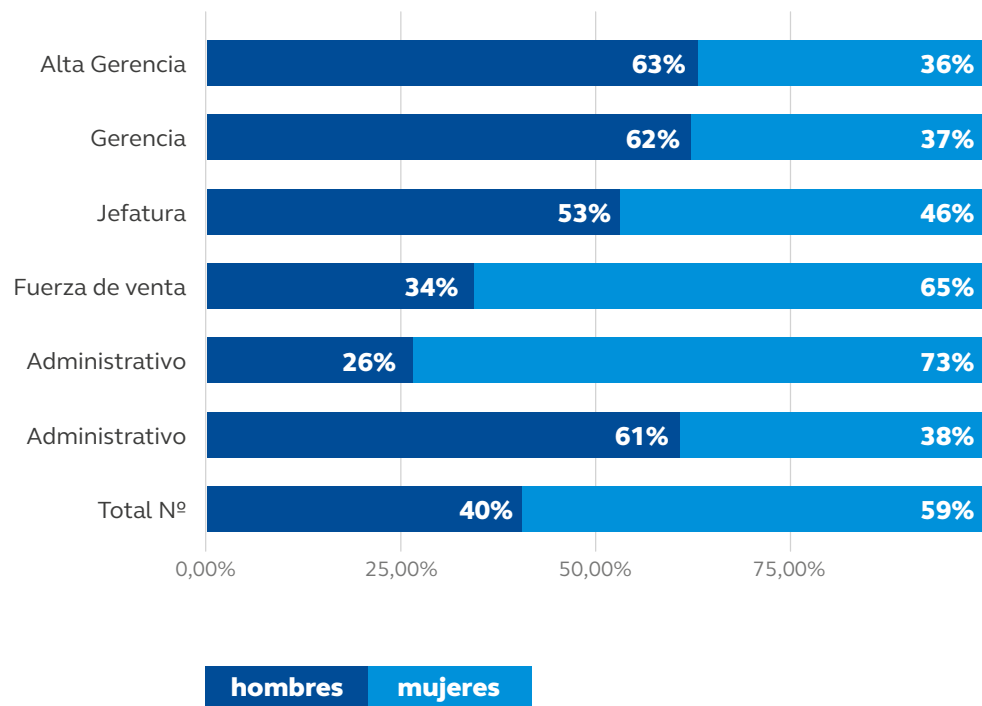
Esta política aplica a todo nivel, incluyendo al Directorio.



Equidad de género

En Cuprum creemos firmemente en el desarrollo de los talentos desde el mérito, el compromiso y las capacidades individuales. Impulsamos una cultura interna sin discriminación, donde los logros profesionales y el desarrollo de carrera no depende del género. Orgullosamente hoy contamos con un Directorio paritario y, además, presidido por una mujer. En todos los estamentos de Cuprum hemos avanzado en la presencia de mujeres en cargos de liderazgo.

Representación de géneros por categoría de cargo



Son mujeres:

+59%
de nuestros colaboradores

45,8%
de los cargos de liderazgo

Brecha salarial

Brecha salarial por categoría de funciones

Categoría de funciones	Proporción mujer vs hombre Media	Proporción mujer vs hombre Mediana
Alta Gerencia	46%	51%
Gerencia	130%	155%
Jefatura	92%	95%
Operario	N/A	N/A
Fuerza de venta	93%	92%
Administrativo	92%	96%
Auxiliar	N/A	N/A
Otros profesionales	96%	83%
Otros técnicos	N/A	N/A

Premio Impulsa

Ganadora categoría Bancas, Instituciones Financieras y Seguros - Destaca a las empresas de su respectivo rubro con los mejores indicadores de diversidad de género, de acuerdo con la información pública reportada a la CMF bajo las Normas de Carácter General N°386 y N°461.

Ranking IMAD - AFP Cuprum

Lugar 16° en ranking general que analizó a 136 empresas. Este año nos posicionamos entre las 20 mejores empresas en inclusión laboral y liderazgo femenino en la alta dirección.

Premio REDMAD Complementariedad de Género

Ganadora categoría Grandes Empresas Multinacionales. El reconocimiento se otorga a aquellas organizaciones y personas que se han destacado por su compromiso en impulsar iniciativas o acciones que ayuden al avance y la persistencia de las mujeres en su carrera laboral. Este premio se inicia el año 2019, por lo que esta es su sexta versión.



Fortaleciendo la inclusión

Este año reafirmamos nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión mediante iniciativas que fortalecen nuestra cultura organizacional.

Al cierre del periodo contábamos con cinco personas en situación de discapacidad, la mayoría en cargos de fuerza de venta.

Levantamiento interno para identificar nuevos casos de colaboradores en situación de discapacidad.

Con el objetivo de comprender mejor sus necesidades y generar acciones que favorezcan su desarrollo dentro de la compañía.

Charla de sensibilización

En colaboración con la Fundación Ronda, desarrollamos una charla para destacar la relevancia de la inclusión en nuestra organización.

Programa de capacitación Decide

Se puso a disposición de los líderes el programa de capacitación Decide, diseñado para romper sesgos y fomentar un liderazgo inclusivo.

Cumplimos con los requisitos establecidos en la Ley de Inclusión Laboral.

Pese a que no logramos llegar al 1% de colaboradores en situación de discapacidad, cumplimos con la ley de inclusión a través de una donación a la Fundación Ronda, contribuyendo al desarrollo de sus proyectos enfocados en promover la inclusión social y laboral.

Para conocer el detalle de la dotación por género y tipo de cargo en situación de discapacidad, consulte [ANEXO 10](#).



4.1.4 Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

Nos comprometemos a ofrecer un entorno de trabajo seguro. Esto no solo implica cumplir con la normativa legal vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, sino ir siempre más allá.

Nuestro Código Global de Conducta Empresarial es la base que sustenta este propósito que forma parte de los valores fundamentales de Cuprum. Este código está disponible en nuestra intranet Principal Passport. Sin embargo, a raíz de la promulgación de la Ley Karin, se crearon distintos procedimientos para poder abordar temáticas relacionadas a acoso laboral y violencia.

Entre las iniciativas con las que contamos para prevenir y gestionar el acoso sexual se encuentra la política que viene inserta en el Protocolo de acoso sexual, laboral violencia en el trabajo.

La integridad y el respeto son principios fundamentales en nuestras relaciones, y nos enorgullece ver cómo lo reflejamos diariamente. En agosto, tuvimos una capacitación donde revisamos las modificaciones a la Ley del Trabajo, la Ley Karin y otros puntos importantes sobre el tema.

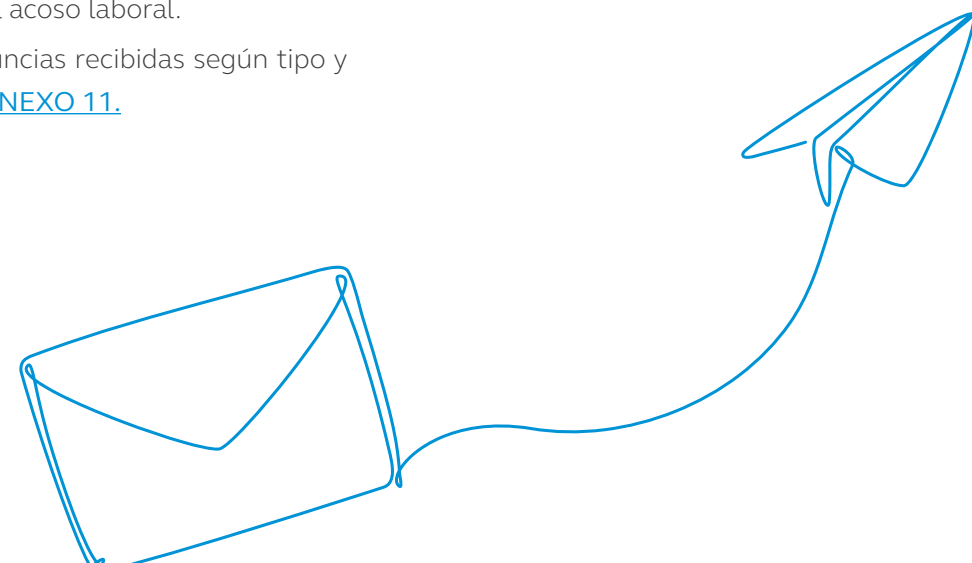
Toda la compañía fue capacitada sobre prevención de acoso laboral y sexual este 2024, sin embargo, por tratarse de una iniciativa voluntaria, no contamos con indicadores de asistencia específicos.

Nuestro canal de denuncias es la herramienta formal para reportar situaciones de acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo. Es seguro, confidencial y cualquier persona puede acceder ingresando [aquí](#).

Adicionalmente se capacitó al área de recursos humanos en las distintas temáticas que involucra la Ley Karin: acoso laboral, acoso sexual y derechos fundamentales.

Durante el año recibimos siete denuncias totales, de las cuales seis fueron reportadas a nivel interno y una a través de la Dirección del trabajo. Todas ellas vinculadas a acoso laboral.

Para conocer el detalle de las denuncias recibidas según tipo y género del denunciante, consulte [ANEXO 11](#).



4.1.5 Seguridad laboral

Queremos que todos nuestros colaboradores, en cualquier puesto de trabajo y en cualquier circunstancia, se sientan seguros, cuidados y cómodos. Así está expreso en nuestro Código Global de Conducta Empresarial.

Estamos conscientes de la importancia que tiene la prevención de riesgos laborales en los procesos que desarrollamos, más aún teniendo presente la responsabilidad que se debe asumir legalmente frente a este tipo de riesgos. En este sentido, se determinó desarrollar un acuerdo de colaboración de trabajo, contando con la asesoría y apoyo de la Asociación Chilena de Seguridad.

Aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO

Basado en el diálogo social al interior de la compañía, este cuestionario ofrece la oportunidad para lograr que nuestros colaboradores tengan un mayor bienestar, mayor salud y más productivas.

El resultado obtenido en todos nuestros centros de trabajo corresponde a nivel de riesgo bajo, constituye una fortaleza de la organización y trabajamos día a día por mantener este estado.

Revisión diaria de casos

Para evaluar tipo de ingreso, accidente de trabajo, trayecto o enfermedad profesional, con la finalidad de determinar casuística y casos más frecuentes.

Capacitación (presencial o virtual)

Disponible a todos los colaboradores respecto al procedimiento ante un accidente de trabajo o trayecto o Enfermedad profesional.

Gestión de emergencias

Inspecciones y observaciones en todos los centros de trabajo, charlas en cuanto al uso y manejo de extintores, charla de cómo actuar en una emergencia, simulacros de evacuación.

Taller de autocuidado y manejo del estrés

Conformación y apoyo en el proceso de constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios para la implementación de un taller de autocuidado y manejo del estrés.

Programa calidad de vida

Involucrando temáticas sobre la Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Mediciones de iluminación

En todos nuestros centros de trabajo con la finalidad de brindar espacios físicos saludables a nuestros colaboradores.

Pausas activas

Implementación de pausas laborales activas presencial y a través de cápsulas grabadas.



Campaña preventiva “golpes y caídas”

Desarrollamos esta iniciativa para contribuir en la prevención de caídas que ocurren en el trabajo y trayectos, aportando al control de los procesos, respecto de la importancia de mejorar los contextos laborales que aporten en la prevención y control de este tipo de accidentes.

Metas e indicadores seguridad laboral

Indicador	Meta	Real
Tasa de accidentabilidad Tasa de accidentabilidad = número de accidentes de trabajo / número de trabajadores × 100	0,70%	0,13%
Tasa de fatalidad Tasa de fatalidad = número de fatalidades por accidentes de trabajo / número de trabajadores × 100.000	0	0
Tasa de enfermedades profesionales Tasa de enfermedades profesionales = número de enfermedades profesionales / número de trabajadores × 100	0	0
Promedio días perdidos por accidente Promedio de días perdidos por accidente = días perdidos por accidentes / número de accidentes de trabajo	10,32	15,25



4.2 Desarrollo organizacional y calidad de vida

Sabemos que todo comienza por construir equipos talentosos, por eso nuestra cultura valora la autenticidad y fomenta la curiosidad, el espíritu de equipo y la pasión por el aprendizaje continuo. Buscamos personas a quienes les inspire pensar en grande y aprovechar al máximo los recursos y oportunidades que ofrecemos.

4.2.1 Potenciando talentos

Nuestra propuesta de valor para nuestro equipo se basa en cinco promesas:

Buscamos disponibilizar acciones con metodologías y alcances diversos (sincrónico/no sincrónico, presencial/virtual, colaboradores/líderes, etc) en materias que pueden responder a necesidades transversales de nuestra empresa, además de específicas de algunos equipos.



El desarrollo es un eje esencial de nuestra cultura y por eso queremos que todos encuentren espacios para desplegar sus talentos y crecer al interior de Cuprum. En este sentido, adicional al Plan de Capacitación Corporativo, ponemos a disposición de nuestros colaboradores licencias gratuitas de *LinkedIn Learning*, una plataforma que busca entregar nuevas herramientas a los colaboradores, además de generar una cultura de autoaprendizaje.

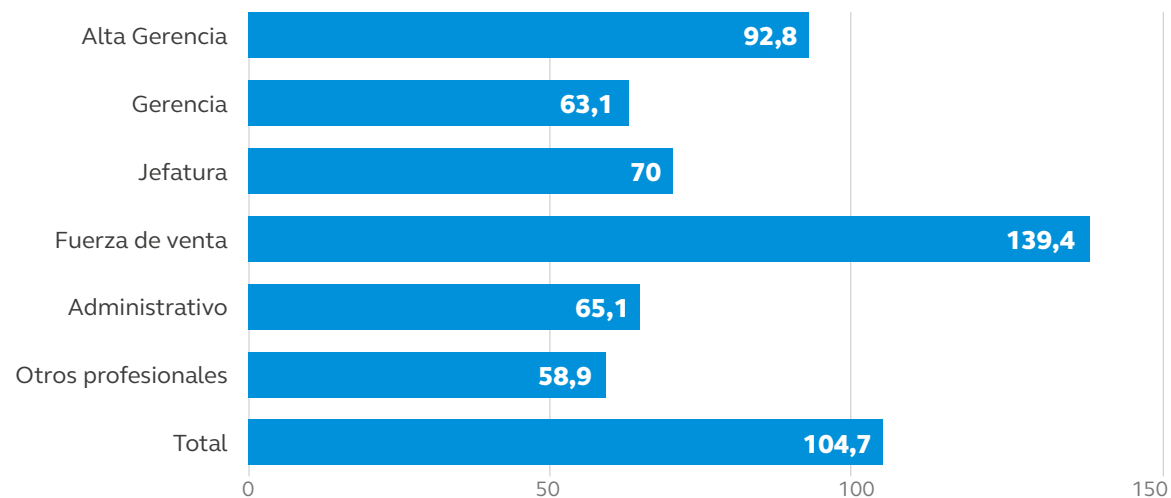
Gracias a las diversas iniciativas para el desarrollo de talento, el 39% de los cargos de liderazgo creados en 2024 dentro de Principal Financial Group fueron ocupados por colaboradores internos.

Las temáticas estuvieron vinculadas a seguridad de la información, certificaciones internacionales para inversiones, uso de aplicaciones y tecnología, liderazgo, idiomas, ética, lavado de activos y buenas prácticas comerciales.

Este año se destinaron \$74.349.361 para capacitaciones, lo que representa el 0,05% del ingreso anual total.

Para conocer la cobertura de la capacitación y las horas promedio por género, según categoría de cargo, consulte el [ANEXO 12](#).

Horas promedio de capacitación según categoría de cargo



100%
colaboradores recibieron
capacitación durante 2024

+104
horas promedio de
capacitación



4.2.2 Beneficios

Queremos ser un aporte a la calidad de vida de nuestros colaboradores, por lo que nuestra oferta de beneficios busca una cobertura integral y competitiva, con foco en la seguridad financiera, el bienestar físico y también el bienestar emocional.

Para que esto sea conocido por todos, generamos instancias y charlas acerca de estos beneficios, los cuales también pueden ser consultados de forma online por todos quienes forman parte de nuestra organización.

Contamos con:

- Seguro de salud complementario para enfermedades de alto costo, dental y de vida.
- Orientación médica (consulta nutricional, psicológica, deportiva y pacientes crónicos).
- Permisos adicionales por cumpleaños, matrimonio, nacimientos, fallecimientos y trámites administrativos.
- Bonos por fiestas patrias, navidad y vacaciones.
- Bonos escolares y programas de becas.
- Bonos por desempeño.
- Bonos por utilidades.

- Sala cuna.
- Bono maternal.
- Subsidio de licencia médica.
- Regalo de nacimiento.
- Becas de estudio.
- Reajuste semestral de IPC.
- Cupos de retiro voluntario con derecho a indemnización para colaboradores en edad de pensionarse y con al menos diez años de antigüedad.
- Días libres adicionales.
- Hackathon: Equipos de desarrollos digitales disponen de días para crear, innovar y proponer ideas y prototipos para las funciones que desarrollamos, suspendiendo temporalmente sus obligaciones.
- Días libres adicionales por nacimiento de un hijo.

Permiso postnatal

La llegada de un hijo es siempre importante y si bien no contamos con una política específica para fomentar la corresponsabilidad parental, hemos implementado una política de permiso postnatal superior a lo legalmente vigente.

- Los nuevos padres pueden hacer uso de cinco días seguidos, según el Artículo 195 del Código del Trabajo y, adicionalmente otorgamos dos días hábiles.
- Si la colaboradora vuelve media jornada en su permiso postnatal parental, se le paga el diferencial de sueldo.
- Este año 22 mujeres y 11 hombres fueron elegibles para hacer uso del permiso postnatal.

Para conocer el detalle del permiso postnatal según beneficio y género, consulte el [ANEXO 13](#).

05

Desempeño financiero

- 5.1 Información corporativa
- 5.2 Estados financieros

5.1 Información corporativa

5.1.1 Objeto social

La Administradora de Fondos de Pensiones tiene como objetivos únicos administrar los Fondos de Pensiones y otorgar a sus afiliados las prestaciones y beneficios que establece el Decreto Ley 3.500 de 1980, y todos aquellos que específicamente le autoricen otras disposiciones legales presentes o futuras. Asimismo, la administradora puede constituir sociedades anónimas filiales que complementen su giro, en los términos del artículo 23 del citado Decreto Ley, e invertir en sociedades anónimas constituidas como empresas de depósito de valores, de acuerdo a la Ley N°18.876.

Para conocer los documentos constitutivos de la Sociedad, consulte el [ANEXO 14](#).

5.1.2 Hechos esenciales

Durante este 2024 informamos los siguientes asuntos relevantes de nuestra compañía:

20 abril 2024

Se acordó proponer a la Junta Ordinaria de Accionistas, a celebrarse el día 30 de abril de 2024 el reparto de un dividendo definitivo de \$2,19260 pesos por acción, el que se haría efectivo el día 15 de mayo de 2024, a los titulares de acciones que figuren inscritas en el Registro de Accionistas al día 09 de mayo de 2024, en la medida que así lo apruebe la referida Junta Ordinaria de Accionistas.

30 abril 2024

Se celebró la Décima Junta Ordinaria de Accionistas de esta Administradora, en la cual se trataron las siguientes materias:

1. Se aprobó la Memoria y Balance del ejercicio 2023.
2. Se acordó pagar un dividendo definitivo ascendente a \$2,19260.-, por acción, cuyo pago se hizo efectivo el día 15 de mayo de 2024.
3. Se designó al diario electrónico El Líbero, para efectuar las publicaciones que ordena la ley.
4. Se designó como Auditores Externos para el ejercicio 2024 a EY Audit Limitada.
5. Se acordó la remuneración del Directorio.
6. Se informó la Política de Dividendos para el ejercicio 2024 y siguientes.

7. Se acordó la remuneración y presupuestos de gastos de funcionamiento de los Comités de Riesgos y Auditoría; Comité de Inversión y de Solución de Conflictos de Interés; y del Comité de Experiencia y Comunicación con el Afiliado y el presupuesto de sus gastos de funcionamiento.

29 agosto 2024

El Directorio de la Sociedad, en sesión ordinaria celebrada con fecha 29 de agosto de 2024, aprobó una nueva Política de Operaciones Habituales con Partes Relacionadas de la Sociedad, conforme con las normas dispuestas en el Título XVI de la Ley de Sociedades Anónimas y la Norma de Carácter General N°501 de la CMF.

26 septiembre 2024

El director señor Pedro Atria Alonso presentó su renuncia al cargo de Presidente y de Director de la Sociedad a contar del día 21 de octubre de 2024. El Directorio aceptó dicha renuncia y acordó que la directora señora Daniela Zecchetto Guasp asuma el cargo de Presidente del Directorio a contar del 21 de octubre de 2024.

21 de noviembre 2024

En sesión ordinaria de Directorio se acordó pagar un dividendo provisorio de \$3,68043.- por acción, el que se hizo efectivo el día 26 de diciembre de 2024, teniendo derecho a él los accionistas inscritos en el Registro de Accionistas, al día 19 de diciembre de 2024.

5.1.3 Comentarios de accionistas

La Administradora de Fondos de Pensiones tiene como objetivos únicos administrar los Fondos de Pensiones y otorgar a sus afiliados las prestaciones y beneficios que establece el Decreto Ley 3.500 de 1980, y todos aquellos que específicamente le autoricen otras disposiciones legales presentes o futuras. Asimismo, la administradora puede constituir sociedades anónimas filiales que complementen su giro, en los términos del artículo 23 del citado Decreto Ley, e invertir en sociedades anónimas constituidas como empresas de depósito de valores, de acuerdo a la Ley N°18.876.



5.1.4 Declaración de responsabilidad

Los suscritos en sus calidades de directores y Gerente General de la Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum S.A., declaramos bajo juramento que la información contenida en la presente Memoria Anual, la que fue aprobada en Sesión de Directorio N°123, de fecha 27 de marzo de 2025, es la expresión fiel de la verdad, por lo que asumimos la responsabilidad legal correspondiente.

Daniela Zecchetto G.

Daniela Zecchetto G. (Apr 7, 2025 18:20 EDT)

Daniela Zecchetto Guasp

Presidenta

Rut: 10.976.766-2

Andrea Rotman

Andrea Rotman (Apr 7, 2025 19:52 EDT)

Andrea Rotman Garrido

Vicepresidenta

Rut: 7.045.091-7

Juan Eduardo Infante B.

Juan Eduardo Infante B. (Apr 7, 2025 20:03 EDT)

Juan Eduardo Infante Barros

Director

Rut: 5.923.720-9

Todd Jablonski

Todd Jablonski (Apr 7, 2025 16:36 PDT)

Todd Anthony Jablonski

Director

Pas: 539363253

Karen Thal

Karen Thal (Apr 8, 2025 13:42 EDT)

Karen Thal Silberstein

Directora

Rut: 9.838.812-5

Martin Mujica O.

Martin Mujica O. (Apr 7, 2025 17:58 EDT)


Martín Alberto Mujica Ossandón

Gerente General

Rut: 8.668.398-9

5.1.4 Verificación externa

Esta memoria integrada cuenta con verificación externa de los Estados Financieros por parte de EY Audit Ltda. Los demás indicadores no cuentan con verificación externa.



EY Chile
Aud. Presidente
Risco 5435, piso 4,
Santiago

Tel: +56 (2) 2676 1000
www.eychile.cl

Informe del Auditor Independiente

Señores
Accionistas y directores
Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum S.A.

Opinión

Hemos efectuado una auditoría a los estados financieros consolidados de Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum S.A. y filial, que comprenden los estados de situación financiera consolidados al 31 de diciembre de 2024 y 2023 y los correspondientes estados consolidados 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 consolidados.


En nuestra opinión, los estados financieros consolidados adjuntos presentan razonablemente, en todos sus aspectos significativos, la situación financiera de Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum S.A. y filial al 31 de diciembre de 2024 y 2023 y los resultados de sus operaciones y sus flujos de efectivo por los años terminados en esas fechas de acuerdo con normas contables e instrucciones impartidas por la Superintendencia de Pensiones, descritas en Nota 2 a).

Base para la opinión

Efectuamos nuestras auditorías de acuerdo con Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en Chile. Nuestras responsabilidades de acuerdo a tales normas se describen, posteriormente, en los párrafos bajo la sección "Responsabilidades del auditor por la auditoría de los estados financieros consolidados" del presente informe. De acuerdo a los requerimientos éticos pertinentes para nuestras auditorías de los estados financieros consolidados se nos requiere ser independientes de la Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum S.A. y filial y cumplir con las demás responsabilidades éticas de acuerdo a tales requerimientos. Consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido es suficiente y apropiada para proporcionarnos una base para nuestra opinión de auditoría.

Responsabilidades de la Administración por los estados financieros consolidados

La Administración es responsable por la preparación y presentación razonable de los estados financieros consolidados de acuerdo con normas contables e instrucciones impartidas por la Superintendencia de Pensiones, descritas en Nota 2 a). Esta responsabilidad incluye el diseño, implementación y mantenimiento de un control interno pertinente para la preparación y presentación razonable de estados financieros consolidados que estén exentos de representaciones incorrectas significativas, ya sea debido a fraude o error.




Al preparar los estados financieros consolidados, la Administración es requerida que evalúe si existen hechos o circunstancias, que considerados como un todo, originen una duda sustancial acerca de la capacidad de la Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum S.A. y filial para continuar como una empresa en marcha al menos por los doce meses siguientes a partir del final del período sobre el que se informa, sin limitarse a dicho período.

Responsabilidades del auditor por la auditoría de los estados financieros consolidados

Nuestros objetivos son obtener una seguridad razonable de que los estados financieros consolidados, como un todo, están exentos de representaciones incorrectas significativas, debido a fraude o error, y emitir un informe del auditor que incluya nuestra opinión. Una seguridad razonable es un alto, pero no absoluto, nivel de seguridad y, por lo tanto, no garantiza que una auditoría realizada de acuerdo con Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en Chile siempre detectará una representación incorrecta significativa cuando ésta exista. El riesgo de no detectar una representación incorrecta significativa debido a fraude es mayor que el riesgo de no detectar una representación incorrecta significativa debido a un error, ya que el fraude puede involucrar colusión, falsificación, omisiones intencionales, ocultamiento, representaciones inadecuadas o hacer caso omiso de los controles por parte de la Administración. Una representación incorrecta se considera significativa si, individualmente, o en su sumatoria, éstas podrían influir el juicio que un usuario razonable realiza a base de estos estados financieros consolidados.

Como parte de una auditoría realizada de acuerdo con Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en Chile, nosotros:

- Ejercemos nuestro juicio profesional y mantenemos nuestro escepticismo profesional durante toda la auditoría.
- Identificamos y evaluamos los riesgos de representaciones incorrectas significativas de los estados financieros consolidados, ya sea, debido a fraude o error, diseñamos y realizamos procedimientos de auditoría en respuesta a tales riesgos. Tales procedimientos incluyen el examen, a base de pruebas, de la evidencia con respecto a los montos y revelaciones en los estados financieros consolidados.
- Obtenemos un entendimiento del control interno pertinente para una auditoría con el objeto de diseñar procedimientos de auditoría que sean apropiados en las circunstancias, pero sin el propósito de expresar una opinión sobre la efectividad del control interno de Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum S.A. y filial. En consecuencia, no expresamos tal tipo de opinión.
- Evaluamos lo apropiado que son las políticas de contabilidad utilizadas y la razonabilidad de las estimaciones contables significativas efectuadas por la Administración, así como evaluamos lo apropiado de la presentación general de los estados financieros consolidados.




- Concluimos si a nuestro juicio existen hechos o circunstancias, que considerados como un todo, originen una duda sustancial acerca de la capacidad de la Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum S.A. y filial para continuar como una empresa en marcha por un período de tiempo razonable.

Se nos requiere comunicar a los responsables del Gobierno Corporativo, entre otros asuntos, la oportunidad y el alcance planificados de la auditoría y los hallazgos significativos de la auditoría, incluyendo, cualquier deficiencia significativa y debilidad importante del control interno que identificamos durante nuestra auditoría.

Otra información

La Administración es responsable por la "otra información" incluida como anexo a los estados financieros consolidados. La "otra información" consta de los estados consolidados integrales de resultados por los períodos de tres meses comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2024 y 2023, los hechos relevantes y el análisis razonado (todos ellos denominados como "otra información"), pero no incluye a los estados financieros consolidados y a nuestro informe del auditor sobre los mismos. Nuestra opinión sobre los estados financieros consolidados no incluye a la "otra información", y no expresamos una opinión ni ningún tipo de seguridad sobre dicha "otra información".

En relación con nuestra auditoría de los estados financieros consolidados, nuestra responsabilidad consiste en leer la "otra información" y considerar si existe una inconsecuencia significativa entre la "otra información" y los estados financieros consolidados, o si la "otra información", de otro modo pudiera contener una representación incorrecta significativa. Si, a base del trabajo realizado, concluimos que existe una representación incorrecta significativa de la "otra información" no corregida, se nos requiere describirla en nuestro informe.


Daniel Zacharow Milleo
EY Audit Ltda.
Santiago, 28 de febrero de 2025

5.2 Estados financieros

Para conocer los Estados Financieros Consolidados al 31 de diciembre de 2024 de la Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum S.A., consulte [aquí](#).



06

Anexos

- 6.1 Anexos
- 6.2 Tablas de indicadores

6.1 Anexos

ANEXO 1: SUBSIDIARIAS, ASOCIADAS Y OTRAS INVERSIONES

A continuación se detalla la información de las subsidiarias (filiales donde CUPRUM cuenta con una participación por sobre el 50%), asociadas (empresas coligadas en las que CUPRUM tiene entre un 20 y 49,9%). La Compañía no cuenta con inversiones en otro tipo de sociedades.

Empresas Subsidiarias

RAZÓN SOCIAL Y NATURALEZA JURÍDICA	Inversiones Cuprum Internacional S.A.
RUT	96.765.050-1
DOMICILIO	Avenida Apoquindo 3600 piso 6
CAPITAL SUSCRITO Y PAGADO	M\$870.502, dividido en
OBJETO SOCIAL	Tiene como objetivo la prestación de servicios previsionales que complementen el giro de AFP Cuprum S.A. y la inversión en otras Administradoras de Fondos de Pensiones o sociedades cuyo giro esté relacionado con materias previsionales, que se constituyan en el extranjero.
ADMINISTRACIÓN ³²	DIRECTORIO: Martín Mujica Ossandón /Presidente José Felipe Aguilera Navarro Rodrigo López Guzmán GERENTE GENERAL: Alejandro Arellano Guzmán
PARTICIPACIÓN	99,99%
INVERSIÓN SOBRE TOTAL DE ACTIVOS DE LA MATRIZ	0,18%
RELACIONES COMERCIALES	Durante el periodo no hubo relaciones comerciales habidas con las subsidiarias o asociadas.
RELACIÓN DE ACTOS Y CONTRATOS	No tenemos contratos

³² Los miembros del directorio y el Gerente General se desempeñan como ejecutivos en AFP Cuprum S.A.

 Volver

Empresas asociadas (Coligadas)

RAZÓN SOCIAL Y NATURALEZA JURÍDICA	Servicios de Administración Previsional S.A. (PreviRed)
RUT	96.929.390-0
DOMICILIO	Marchant Pereira 10
CAPITAL SUSCRITO Y PAGADO	M\$ 7.271.053, dividido en
OBJETO SOCIAL	La Sociedad tiene por objeto proveer un servicio de pago electrónico de cotizaciones previsionales y similares a través de un sitio web de información en Internet y en general, la prestación de servicios y asesorías a las instituciones de previsión, públicas o privadas en las áreas de recaudación, cobranzas de carácter previsional, servicios de contact center y todo otro servicio destinado a apoyar el giro de dichas instituciones, pudiendo realizar cualquier otra actividad que la ley/o los reglamentos le autoricen.
ADMINISTRACIÓN	<p>DIRECTORIO: Diana Berstein Zimmermann Andrea De La Barra Pérez-Cotapos Felipe Sutherland Wiegand Cristóbal Irrarázaval Philippi Claudio Skármeta Magri</p> <p>Esteban Segura Revello, Gerente General Claudio Sepúlveda Varela, Gerente Comercial Daniel Cabrera Caroca, Gerente de Operaciones Cecilia Gutiérrez Alvarado, Gerenta de Tecnología Hernán Pérez Carvallo, Gerente de Administración y Finanzas Arnaldo Eyzaguirre Miranda, Gerente de Auditoría y Contraloría Carolina Parada Moreno, Subgerente de Personas</p>
PARTICIPACIÓN	12,42%
INVERSIÓN SOBRE TOTAL DE ACTIVOS DE LA MATRIZ	0,73%
RELACIONES COMERCIALES	Durante el periodo no hubo relaciones comerciales habidas con las subsidiarias o asociadas.
RELACIÓN DE ACTOS Y CONTRATOS	En 2024 se mantuvieron diversos contratos de prestación de servicios, en virtud de los cuales PreviRed otorga a la administradora servicios propios de su giro, los que se estima proseguirá a futuro. El contrato principal con ellos es la recaudación de cotizaciones previsionales.

 Volver



RAZÓN SOCIAL Y NATURALEZA JURÍDICA	Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A. (en Liquidación)
RUT	76.237.243-6
DOMICILIO	Huérfanos 770 piso 12
CAPITAL SUSCRITO Y PAGADO	M\$ 5.458.904, dividido en
OBJETO SOCIAL	Sociedad en liquidación.
ADMINISTRACIÓN	COMISIÓN LIQUIDADORA: Miguel Ángel Domenech Corradossi - Presidente Claudio Skármeta Magri Alex Poblete Corthon
PARTICIPACIÓN	16;70%
INVERSIÓN SOBRE TOTAL DE ACTIVOS DE LA MATRIZ	0,11%
RELACIONES COMERCIALES	Durante el periodo no hubo relaciones comerciales habidas con las subsidiarias o asociadas.
RELACIÓN DE ACTOS Y CONTRATOS	No tenemos contratos

[↶ Volver](#)

RAZÓN SOCIAL Y NATURALEZA JURÍDICA	Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile III S.A.
RUT	77.601.648-9
DOMICILIO	Huérfanos 770 piso 12
CAPITAL SUSCRITO Y PAGADO	M\$13.866.000
OBJETO SOCIAL	Tiene por objeto administrar dos fondos: Fondo de Cesantía y Fondo de Cesantía Solidario, siendo su función el otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece la Ley 19.728, que comprende los servicios de recaudación de cotizaciones, su abono, la inversión de los recursos y el pago de los beneficios.
ADMINISTRACIÓN	<p>DIRECTORIO: Karin Jürgensen Elbo/ Presidnetra María Paz Hidalgo Brito/Vicepresidente María Loreto Aubá Ratto Rosa Natalia Luján Jorge Eduardo Avendaño Rosas</p> <p>GERENTE GENERAL: Ángel Rebolledo Lemus</p>
PARTICIPACIÓN	16,70%
INVERSIÓN SOBRE TOTAL DE ACTIVOS DE LA MATRIZ	0,31%
RELACIONES COMERCIALES	Durante el periodo no hubo relaciones comerciales habidas con las subsidiarias o asociadas.
RELACIÓN DE ACTOS Y CONTRATOS	Este año se mantuvieron contratos de prestación de servicios propios del giro, los que se estima proseguirá a futuro. El contrato principal con ellos es el de custodia de documentos.

 Volver



ANEXO 2: EXPERIENCIA DEL DIRECTORIO

Daniela Zecchetto Guasp

Ingeniera Comercial de la Universidad Católica de Chile, con Magíster en Comunicación Política y Asuntos Públicos de la Universidad Adolfo Ibáñez y Diplomado en Gobierno Corporativo de la UC. Cuenta con 30 años de trayectoria en la industria financiera, previsional y de seguros, desempeñando posiciones de liderazgo clave, incluyendo su actual rol como presidenta del directorio de AFP Cuprum. Su trayectoria incluye importantes responsabilidades como Gerente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, así como Gerente de Marketing y Clientes en Principal en Chile. A nivel internacional, ha trabajado en Government Relations para Principal en Washington DC. Su compromiso con la educación y la inclusión laboral se manifiesta en su participación en directorios de organizaciones que apoyan a estudiantes en condiciones de vulnerabilidad y promueven la integración de personas mayores en el mercado laboral. Es presidenta del directorio de la Fundación Educacional Pudahuel - sostenedora del colegio San Luis Beltrán, y de la Fundación Educacional Cerro Navia - sostenedora del colegio Enrique Alvear. Además, es socia de la Corporación Tálanton.

A lo largo de su carrera, ha priorizado la integración de stakeholders y el entorno social en la estrategia empresarial, abogando por un modelo de negocio que sea rentable y actúe como agente de cambio hacia un futuro más justo y sostenible.

Fue directora del Observatorio de pensiones y mercado laboral Perspectivas, vinculado a la Asociación de AFP entre 2022 y 2023.

Andrea Rotman Garrido

Economista de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con un diplomado en Gobierno Corporativo de la misma universidad. Gran experiencia y trayectoria especialmente en las áreas de Marketing, Imagen Corporativa y Clientes. Es miembro del Grupo de Directores de ICARE y del Comité Económico Asesor del Honorable Consejo Superior de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Con anterioridad se desempeñó como Directora de The Grange School, Gerente de Marketing de LATAM Airlines, Telefónica y Entel, entre otras grandes empresas. También fue directora de la Asociación Nacional de Avisadores, miembro del Consejo Directivo de Patio Bellavista y Presidenta del Consejo de Autorregulación y Ética Publicitaria, CONAR.

Ha sido Directora de The Grange School entre 2017 y 2021, Directora de la Asociación Nacional de Avisadores entre 1998 y 2001, Directora CONAR (Consejo de Autorregulación y Ética Publicitaria) entre 1999 y 2007, Directora AMDD (Asociación de marketing Directo y Digital) entre 2013 y 2015, Miembro del Consejo Directivo de Patio Bellavista en 2018, Directora de Comunidad Mujer entre 2002 y 2004 y Directora Redmad entre 2016 y 2018.

 [Volver](#)



Juan Eduardo Infante Barros

Abogado chileno con amplia experiencia en derecho civil, comercial y regulatorio, con especialización en el mercado de seguros y seguridad social. Ha ejercido la profesión de manera independiente y ha ocupado destacados cargos en organismos clave del sector financiero y asegurador. En 2018, completó el Programa Avanzado de Directores del Centro de Gobierno Corporativo de la Universidad Católica.

A lo largo de su trayectoria, ha trabajado en la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, la Comisión Clasificadora de Riesgos y como Fiscal de Seguros en la Superintendencia de Valores y Seguros. Además, ha sido parte del directorio de la Asociación Internacional de Derecho de Seguros (AIDA Chile) y ha integrado la nómina de árbitros de la Cámara de Comercio de Santiago, el Centro de Arbitrajes de Seguros y Reaseguros de AIDA Chile y el Centro Ibero Latinoamericano de Arbitraje de Seguros y Reaseguros (Arias Latam).

En el ámbito internacional, ha trabajado como consultor para el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en la modernización del mercado de seguros de Uruguay y para el Banco Mundial, asesorando en la protección al consumidor financiero en Nicaragua.

Su experiencia académica incluye la docencia en seguridad social en la Universidad de Los Andes, así como cargos directivos en la Universidad de Santiago y la Universidad del Norte. También ha formado parte de la Junta Directiva de la Universidad de Talca.

Actualmente, integra la Junta Directiva de las Escuelas Nacionales de Educación (CFT ENAC) y los directorios de la Fundación Red de Academias Digitales (FRAD) y la Corporación Voto O'Higgins, entidad sostenedora del Museo del Carmen de Maipú. Además, es apoderado de reaseguradoras extranjeras en Chile y asesora legalmente a compañías de seguros, reaseguros y corredores de seguros.

 [Volver](#)

Todd Anthony Jablonski

Licenciado en Economía de la Universidad de Virginia, Estados Unidos. Cuenta con una Maestría en Administración de Empresas de la Universidad de Nueva York en Estados Unidos. Se unió a Principal® en el 2010 y actualmente ocupa el cargo de Executive Managing Director – CIO & Global Head of Multi-Asset and Quantitative Solutions en Principal Global Asset Management. Es responsable del negocio, la investigación y la gestión de inversiones de Pincipal Global Asset Allocation, y es miembro del grupo de liderazgo de Principal Asset Management. Anteriormente, fue Director Ejecutivo y Portfolio Manager de UBS y, antes de eso, Vicepresidente y Portfolio Manager de Credit Suisse. Todd también fue miembro del directorio de Principal Financial Advisors, Inc. y actualmente forma parte del directorio de AFP Cuprum desde abril de 2020.

Director de Principal Financial Advisors, Inc.



Raphael Bergoeing Vela

Economista de la Universidad de Chile y Doctor en Economía de la Universidad de Minnesota. Preside la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad y es académico de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile. Entre 2011 y 2014 fue Superintendente de Bancos e Instituciones Financieras (SBIF). Entre 2010 y 2011 ocupó la presidencia de Metro S.A. Ha enseñado en diversas universidades extranjeras y colaborado con instituciones de reconocido prestigio, tales como la ONU, la OCDE, el FMI, el BID, el Banco Mundial y la Reserva Federal (EE.UU.). Además, desde 2024, integra el Consejo Nacional de Ciencias, Tecnología, Innovación y Conocimiento de Chile.

Presidente del consejo de la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad. Fue Presidente del Directorio de Metro S.A. (2010-2011), Director de la Clínica UC Christus (2017-2019) y Director de Ferrocarriles del Estado (2011).

 [Volver](#)

Karen Thal Silberstein

Psicóloga de la Pontificia Universidad Católica de Chile y MBA de la misma institución. Cuenta con más de 30 años de trayectoria laboral en el mundo de la investigación de mercado, marketing y opinión pública, y una vasta experiencia en Directorios de compañías como Hites y SGA, así como también de importantes instituciones como la Fundación ChileMujeres e ICARE. En estas dos últimas organizaciones, Karen mantiene su presencia como Directora. Actualmente es Past President de ICARE y se mantiene como Presidenta de la consultora y empresa de investigación de mercado Cadem, luego de más 15 años como Directora Ejecutiva y nueve años como Gerente de Estudios Cualitativos en esta última institución. Fue parte del Programa de Alta Dirección del ESE Business School de la Universidad de Los Andes y en el 2021, 2023 y 2024 fue premiada como una de las 100 mujeres líderes por Mujeres Empresarias y El Mercurio.

Ha participado en los Directorios de CADEM, ICARE, SGA Gestión Ambiental, Empresas Hites S.A. (2016 – 2020) y Fundación ChileMujeres.

Directores suplentes

María Angélica Valenzuela Correa

Ingeniera comercial de la Pontificia Universidad Católica, con sólida experiencia en áreas de marketing y comercial y con una amplia trayectoria en empresas multinacionales y de servicios líderes del mercado en sus rubros. María Angélica, ha trabajado y liderado áreas de marketing, estrategias de imagen y posicionamiento, reputación corporativa, sostenibilidad, producto y experiencia, conocimiento de clientes y fidelización en sus más de 30 años de carrera en industrias de consumo masivo de alimentos, comercio internacional, retail y gremial. Asimismo, ha participado en Asociaciones Gremiales vinculadas a la industria publicitaria, imagen país e instituciones sin fines de lucro. Ha realizado diversos cursos de Formación en Estados Unidos, Suiza, China, México, Brasil y Francia, relacionados con liderazgo, marketing y comunicación estratégica. Anteriormente, desempeñó distintos cargos como Directora de Comunicaciones y Marketing en Nestlé Chile S.A., Gerente de Marketing en Cruz Verde y fue Directora de la Asociación Nacional de Avisadores de Chile en el período 2005-2015. Se destaca su interés y labor en iniciativas de impacto imagen país, ya que se desempeña como consejera en la Fundación Imagen de Chile. Actualmente, también es Directora Comercial de la Asociación gremial de Viñas de Chile y Wines of Chile.

Fue Directora de la Asociación Nacional de Avisadores de Chile y actualmente es Directora consejera de la Fundación Imagen de Chile, agencia de la marca país.

 Volver

Cristián Urzúa Infante

Abogado de la Universidad Finis Terrae, Periodista de la Universidad Gabriela Mistral, Magíster en Derecho de las Comunicaciones de la Universidad Complutense de Madrid. Es Abogado Fiscal de Aitor. Anteriormente ejerció libremente la profesión. Fue periodista y Jefe de Informaciones del Diario El Sur, de Concepción.

Desde enero del 2024, también es director en Quimerco SpA (Quimerco Chile).

Felipe Balmaceda Mahns

Ingeniero Comercial de la Universidad de Chile y Ph.D. en Economía de la Universidad de Cornell, Estados Unidos. Es profesor titular del Instituto de Política Económica de la Universidad Andrés Bello. Anteriormente fue profesor titular de la Universidad Diego Portales, profesor asistente del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile y del Departamento de Economía de la Universidad Alberto Hurtado.

No ha participado en otros directorios ni en ningún otro trabajo de gerencia o similar.



ANEXO 3: DIRECTORES SUPLENTES

Miembro	Fecha nombramiento o última reelección	Profesión	Independencia	Género	Nacionalidad	Rango de Edad	Antigüedad	Discapacidad
María Angélica Valenzuela Correa	28 de abril de 2023	Ingeniera comercial	Si	Femenino	Chilena	Entre 51 y 60 años	Menos de 3 años	No
Cristián Urzúa Infante	28 de abril de 2023	Abogado	Si	Masculino	Chilena	Entre 41 y 50 años	Entre 3 y 6 años	No
Felipe Balmaceda Mahns	28 de abril de 2023	Ingeniero Comercial	Si	Masculino	Chilena	Entre 51 y 60 años	Entre 3 y 6 años	No

[↶ Volver](#)

ANEXO 4: COMPOSICIÓN DEL DIRECTORIO

Miembro	Género	Nacionalidad	Rango de Edad	Antigüedad	Discapacidad	Titularidad
Andrea Rotman Garrido	Femenino	Chilena	Entre 61 y 70 años	Más de 6 y menos de 9 años	No	Titular
Juan Eduardo Infante Barros	Masculino	Chilena	Más de 70 años	Entre 9 y 12 años	No	Titular
Todd Anthony Jablonski	Masculino	Estadounidense	Entre 41 y 50 años	Entre 3 y 6 años	No	Titular
Raphael Bergoeing Vela	Masculino	Chilena	Entre 51 y 60 años	Entre 3 y 6 años	No	Titular
Daniela Zecchetto Guasp	Femenino	Chilena	Entre 51 y 60 años	Menos de 3 años	No	Titular
Karen Thal Silberstein	Femenino	Chilena	Entre 51 y 60 años	Menos de 3 años	No	Titular

[↶ Volver](#)



ANEXO 5: PROPIEDADES E INSTALACIONES

Propiedad e instalaciones

Tipo de propiedad	Calidad en que se usan	Ubicación
Oficina	Arrendatario	21 DE MAYO N° 771, ARICA
Oficina	Arrendatario	BOLÍVAR N° 299, IQUIQUE
Oficina	Arrendatario	LATORRE N° 1763, CALAMA
Oficina	Arrendatario	AV. O'HIGGINS N° 1784 OF. 102, ANTOFAGASTA
Oficina	Arrendatario	LOS CARRERA N° 571, COPIAPÓ
Oficina	Arrendatario	HUANHUALI N° 85 LOCAL 2, LA SERENA
Oficina	Arrendatario	9 NORTE N° 761 LOCAL 1, VIÑA DEL MAR
Oficina	Arrendatario	9 NORTE N° 761 LOCAL 2, VIÑA DEL MAR
Oficina	Arrendatario	MAIPÚ N° 671, LOS ANDES
Oficina	Arrendatario	BELLO HORIZONTE N° 869 TORRE A 101, RANCAGUA
Oficina	Arrendatario	VILLOTA N° 131, CURICÓ
Oficina	Arrendatario	UNO SUR N° 818, TALCA
Oficina	Arrendatario	LIBERTAD N° 667, CHILLÁN
Oficina	Arrendatario	CHACABUCO N° 1010, CONCEPCIÓN

Tipo de propiedad	Calidad en que se usan	Ubicación
Oficina	Arrendatario	MARCONI N° 450 LOCAL 6, LOS ANGELES
Oficina	Propietario	ANTONIO VARAS N° 990, TEMUCO
Oficina	Arrendatario	CAUPOLICÁN N° 202, VALDIVIA
Oficina	Arrendatario	O'HIGGINS N° 851, OSORNO
Oficina	Arrendatario	ANTONIO VARAS N° 212 LOCAL 102, PUERTO MONTT
Oficina	Arrendatario	O'HIGGINS N° 1100, PUNTA ARENAS
Oficina	Arrendatario	PISO AGUSTINAS N° 1481 PRIMER PISO, SANTIAGO
Oficina	Arrendatario	PISO AGUSTINAS N° 1483 SEGUNDO PISO, SANTIAGO
Oficina	Arrendatario	LAS BELLOTAS N° 269, PROVIDENCIA
Oficina	Arrendatario	PISO 2° BANDERA 236 PISO 2°, SANTIAGO
Oficina	Arrendatario	PISO 3° BANDERA 236 PISO 3°, SANTIAGO
Oficina	Arrendatario	APOQUINDO 3600 PISO 5°, LAS CONDES
Oficina	Arrendatario	APOQUINDO 3600 PISO 6°, LAS CONDES

[← Volver](#)



ANEXO 6: POLÍTICAS, MANUALES Y REGLAMENTOS INTERNOS

Contribuyen a alcanzar estos objetivos las siguientes herramientas:

- Código Global de Conducta Empresarial
- Política y Manual de Prevención de Delitos
- Política contra el Soborno y la Corrupción
- Política Antiboicot (leyes estadounidenses)
- Política de Cumplimiento Normativo
- Política de Donaciones
- Manual de Políticas y Procedimientos de Gestión de Personas
- Política de Contratación de Servicios
- Política de Relación con Asociados Comerciales,
- Política de Relacionamiento con funcionarios Públicos
- Política Integral de Gestión de Riesgos
- Política de Inversiones y Solución de Conflictos de Interés
- Política de Protección a la Libre Competencia
- Política de Prevención de Conflictos de Interés
- Política de Riesgo Legal y Normativo
- Manual de Ética y Buenas Prácticas Comerciales
- Política de Privacidad
- Política de Divulgación de Información y Transparencia de Información hacia los Afiliados
- Compendio de Normas de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo
- Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado
- Política de Habitualidad
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

 [Volver](#)

ANEXO 7: RENTABILIDAD REAL ANUAL ÚLTIMOS 22 AÑOS

	2002	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Fondo A	27%	14%	11%	22%	9%	-41%	43%	12%	-11%	6%	7%	9%	4%	-1%	16%	-6%	17%	1%	13%	-21%	7%	9%
Fondo B	17%	11%	8%	18%	7%	-31%	33%	12%	-7%	5%	5%	8%	3%	1%	12%	-4%	14%	2%	8%	-16%	6%	7%
Fondo C	11%	9%	5%	15%	5%	-20%	23%	10%	-4%	4%	5%	9%	2%	2%	7%	-1%	14%	3%	-2%	-9%	4%	3%
Fondo D	11%	7%	3%	11%	3%	-11%	16%	8%	0%	3%	6%	8%	3%	3%	3%	1%	13%	4%	-10%	1%	0%	0%
Fondo E	4%	6%	0%	8%	2%	-2%	9%	7%	4%	3%	5%	7%	1%	4%	0%	3%	9%	4%	-13%	8%	-1%	0%

[← Volver](#)



ANEXO 8: GESTIÓN DE PROVEEDORES

Pago a proveedores nacionales

Proveedores nacionales	Número de facturas pagadas	Monto total (millones de pesos)	Intereses por mora en pagos de facturas
Menos de 30 días	4.322	15.046.496	0
Entre 31 y 60 días	1.136	5.145.056	0
Más de 60 días	618	1.053.297	0
Total proveedores nacionales	6.076	21.244.849	0

Pago a proveedores extranjeros

Proveedores extranjeros	Número de facturas pagadas	Monto total (millones de pesos)	Intereses por mora en pagos de facturas
Menos de 30 días	262	1.932.238	0
Entre 31 y 60 días	-	-	0
Más de 60 días	11	6.553.892	0
Total proveedores extranjeros	273	8.486.130	0

[← Volver](#)



Pago a proveedores totales

Proveedores, TOTAL	Número de facturas pagadas	Monto total (millones de pesos)	Intereses por mora en pagos de facturas
Menos de 30 días	4,584	16,978,734	0
Entre 31 y 60 días	1,136	5,145,056	0
Más de 60 días	629	7,607,189	0
Total proveedores	6,349	29,730,979	0

Proveedores críticos	2024	% que representa sobre el total de proveedores
N° de proveedores críticos	17	2%
Millones de pesos comprados a proveedores críticos	10.776.461	36%

Evaluación de proveedores

	Extranjeros	TOTAL
Número total de proveedores sometidos a evaluación.	2	55
Número de proveedores que se hubieren analizado durante al año considerando aquellos criterios de sostenibilidad que la propia entidad se hubiera definido.	0	0
Compras totales del año que corresponde a proveedores sometidos a evaluación.	N/A	N/A
Compras totales del año que corresponden a proveedores analizados bajo criterios de sostenibilidad.	0	0
Porcentaje de proveedores que se hubieren analizado durante al año considerando aquellos criterios de sostenibilidad sobre el total de proveedores evaluados.	0	0
Porcentaje de las compras totales del año que corresponde a proveedores analizados bajo criterios de sostenibilidad.	0	0

[↶ Volver](#)

Principales proveedores

Nombre	Servicio	Relación con la sociedad
Principal Servicios Corporativos Chile Ltda. ³⁴	Prestación de servicios profesionales y gerenciamiento Grupo Principal	Matriz común
Principal Ahorro e Inversiones S.A.	Otras actividades auxiliares de intermediación financiera	Matriz común
Servicios de Administración Previsional S.A.	Desarrollo, implementación, mantención de sistemas de administración de información previsional, servicio de administración de cartera y procesamiento de datos.	Coligada
Land	Empresa de publicidad y asesoría empresarial	Sin relación
Seguros de Vida Sura	Compañía de seguros e intermediación financiera	Sin relación
Depósito Central de Valores S.A.	Empresa de custodia de valores nacionales	Sin relación
RyC Consultores Asociados	Realización de estudios, asesoría y consultoría de carácter comercial, económico, financiero y técnico.	Sin relación
Administración de Comisiones Médicas	Administración de Comisiones Médicas	Sin relación
Sistemas Oracle de Chile	Venta de computadoras, software, suministros de computación	Sin relación
Claro Chile s.A.	Servicios de telecomunicaciones, servicios de suministros de personal y comunicación satelital	Sin relación
Citibank N.A.	Banco	Sin relación
IBM Chile S.A.C.	Servicio global de tecnología, infraestructura, software y consultoría	Sin relación

[← Volver](#)

³⁴Principal Servicios Corporativos representa de manera individual al menos el 10% del total de compras pagadas durante el año.

ANEXO 9: DOTACIÓN

Número de personas por región, edad y género

	Menos de 30		Entre 30 y 40		Entre 41 y 50		Entre 51 y 60		Entre 61 y 70		Más de 70		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	N°	%
Arica y Parinacota	1	1	0	5	3	2	0	3	0	0	0	0	15	1,12%
Tarapacá	0	1	1	6	2	4	5	11	0	4	0	0	34	2,54%
Antofagasta	0	0	4	12	6	12	1	23	0	8	0	0	66	4,92%
Atacama	0	0	2	3	2	10	2	7	0	1	0	0	27	2,01%
Coquimbo	0	0	2	5	2	13	2	15	0	5	0	0	44	3,28%
Valparaíso	0	1	8	21	8	20	5	17	4	2	0	0	86	6,41%
Metropolitana	51	30	138	113	75	117	71	83	33	28	1	1	741	55,26%
O'Higgins	0	0	7	6	8	11	2	13	0	3	0	0	50	3,73%
Maule	0	0	6	4	3	8	8	8	1		0	0	38	2,83%
Ñuble	0	0	0	2	1	3	3	4	0	1	0	0	14	1,04%
Biobío	2	2	11	8	7	27	5	25	5	4	0	0	96	7,16%
Araucanía	1	2	8	5	6	11	3	11	3	3	0	0	53	3,95%
Los Ríos	0	0	3	4	1	6	1	5	0	1	0	0	21	1,57%
Los Lagos	0	1	2	7	6	11	4	7	3	3	0	0	44	3,28%
Aysén	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Magallanes	0	0	1	1	2	2	3	2	0	1	0	0	12	0,89%
TOTAL N°	55	38	193	202	132	257	115	234	49	64	1	1	1.341	100%
TOTAL %	4,10%	2,83%	14,39%	15,06%	9,84%	19,16%	8,58%	17,45%	3,65%	4,77%	0,07%	0,07%	100%	

[Volver](#)

F: Femenino M: Masculino



Número de personas por género y categoría de funciones

Categoría de funciones	HOMBRES		MUJERES		TOTAL N°	TOTAL %
	N°	%	N°	%		
Alta Gerencia	7	63,64%	4	36,36%	11	0,82%
Gerencia	5	62,50%	3	37,50%	8	0,60%
Jefatura	84	53,16%	74	46,84%	158	11,78%
Operario	0	0	0	0	0	0,00%
Fuerza de venta	249	34,54%	472	65,46%	721	53,77%
Administrativo	55	26,70%	151	73,30%	206	15,36%
Auxiliar	0	0	0	0	0	0,00%
Otros profesionales	145	61,18%	92	38,82%	237	17,67%
Otros técnicos	0	0	0	0	0	0,00%
TOTAL N°	545	40,64%	796	59,36%	1341	100,00%

[↶ Volver](#)

Número de personas por región, edad y género

Categoría de funciones	Menos de 30		Entre 30 y 40		Entre 41 y 50		Entre 51 y 60		Entre 61 y 70		Más de 70		TOTAL			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	N° M	N° F	% M	% F
Alta Gerencia	0	0	1	1	2	1	4	2	0	0	0	0	7	4	63,64%	36,36%
Gerencia	0	0	1	0	3	3	1	0	0	0	0	0	5	3	62,50%	37,50%
Jefatura	0	0	31	17	27	31	21	23	5	3	0	0	84	74	53,16%	46,84%
Operario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%
Fuerza de venta	10	12	80	104	67	148	58	157	33	50	1	1	249	472	34,54%	65,46%
Administrativo	4	7	11	30	11	57	20	47	9	10	0	0	55	151	26,70%	73,30%
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%
Otros profesionales	41	19	69	50	22	17	11	5	2	1	0	0	145	92	61,18%	38,82%
Otros técnicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%
TOTAL N°	55	38	193	202	132	257	115	234	49	64	1	1	545	796	40,64%	59,36%
TOTAL (SUMA)	93		395		389		349		113		2		1.341		100%	
TOTAL %	6,94%		29,46%		29,01%		26,03%		8,43%		0,15%		100%			

[↶ Volver](#)

F: Femenino M: Masculino



Número de personas por antigüedad, género y categoría de funciones

Categoría de funciones	Menos de 3 años		Entre 3 y 6 años		Más de 6 y menos de 9		Entre 9 y 12		Más de 12 años		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	N° M	N° F
Alta Gerencia	0	1	2	1	0	0	2	0	3	2	7	4
Gerencia	1	0	1	1	1	0	0	0	2	2	5	3
Jefatura	22	16	20	9	14	9	7	5	21	35	84	74
Operario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fuerza de venta	183	322	20	45	19	44	8	19	19	42	249	472
Administrativo	15	49	8	24	5	16	8	21	19	41	55	151
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales	97	56	22	13	4	8	5	5	17	10	145	92
Otros técnicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL N°	318	444	73	93	43	77	30	50	81	132	545	796
TOTAL (SUMA)	762		166		120		80		213		1.341	
TOTAL %	56,82%		12,38%		8,95%		5,97%		15,88%		100%	

[↶ Volver](#)

F: Femenino M: Masculino



Número de personas por nacionalidad y categoría de funciones

Categoría de funciones	Chilena		Brasileña		Colombiana		Hondureña		Peruana		Venezolana		Zimbabuense		TOTAL			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	N°M	N°F	%M	%F
Alta Gerencia	7	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	4	63,64%	36,36%
Gerencia	5	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3	62,50%	37,50%
Jefatura	77	73	0	0	0	0	0	0	0	0	7	1	0	0	84	74	53,16%	46,84%
Operario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%
Fuerza de venta	242	460	1	0	1	1	0	1	1	2	3	8	1	0	249	472	34,54%	65,46%
Administrativo	52	149	0	0	0	0	0	0	1	0	2	2	0	0	55	151	26,70%	73,30%
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%
Otros profesionales	138	86	0	0	1	0	0	0	1	0	5	6	0	0	145	92	61,18%	38,82%
Otros técnicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%
TOTAL N°	521	775	1	0	2	1	0	1	3	2	17	17	1	0	545	796	40,64%	59,36%
TOTAL (SUMA)	1296		1		3		1		5 34		1		1341		100%		100%	
TOTAL %	96,64%		0,07%		0,22%		0,07%		0,37% 2,54%		0,07%		100%					

[↶ Volver](#)

F: Femenino M: Masculino



Número de personas con formalidad laboral, por género

Modalidad de contrato	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Contrato indefinido	461	40,80%	669	59,20%	1.130	84,27%
Contrato a plazo fijo	84	39,80%	127	60,20%	211	15,73%
Por obra o faena	0	0%	0	0	0	0%
Contrato a honorarios	0	0%	0	0	0	0%
Total	545	40,60%	796	59,40%	1.341	100%

Número de personas con formalidad laboral, por género

Modalidad de contrato	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Jornada completa	545	40,98%	785	59,02%	1.330	99,18%
Tiempo parcial	0	0%	11	100%	11	0,82%
Teletrabajo parcial	0	0%	0	0%	0	0%
Teletrabajo completo	0	0%	0	0%	0	0%
Pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares	0	0%	0	0%	0	0%
Bandas de horas para personas que tengan al cuidado niños o niñas de hasta 12 años	0	0%	0	0%	0	0%
Total	545	40,64%	796	59,36%	1.341	100%

[← Volver](#)

ANEXO 10: PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Número de personas con situación de discapacidad por categoría de funciones

	Hombres en situación de discapacidad			Mujeres en situación de discapacidad			Total discapacitados N°	
	Hombres en situación de discapacidad	Dotación hombres categoría	%	Mujeres en situación de discapacidad	Dotación mujeres categoría	%	N°	%
Alta Gerencia	0	7	0%	0	4	0%	0	0%
Gerencia	0	5	0%	0	3	0%	0	0%
Jefatura	1	84	1,19%	0	74	0%	1	0,63%
Operario	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Fuerza de venta	0	249	0%	4	472	0,85%	4	0,55%
Administrativo	0	55	0%	0	151	0%	0	0%
Auxiliar	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Otros profesionales	0	145	0%	0	92	0%	0	0%
Otros técnicos	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Total	1	545	0,18%	4	796	0,50%	5	0,37%

[↶ Volver](#)

ANEXO 11: PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Número de denuncias por acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo durante el 2024	INTERNA (recibidas a través del canal de denuncias u otro mecanismo interno)		EXTERNA (recibida a través de la Dirección del Trabajo u organismo equivalente)		Total
	Denunciante hombre	Denunciante mujer	Denunciante hombre	Denunciante mujer	
N° de denuncias vinculadas con acoso laboral	2	4	0	1	7
N° de denuncias vinculadas con acoso sexual	0	0	0	0	0
N° de denuncias vinculadas con violencia en el trabajo	0	0	0	0	0
Total	2	4	0	1	7

[↶ Volver](#)



ANEXO 12: CAPACITACIÓN

El número total de personal capacitado y el porcentaje que ese número representa de la dotación total, por sexo y cargo.

Categoría de funciones	Mujeres capacitadas		Dotación		Hombres capacitados		Dotación		Total capacitados	
	N°	%	N°		N°	%	N°		N°	%
Alta Gerencia	4	100%	4		7	100%	7		11	100%
Gerencia	3	100%	3		5	100%	5		8	100%
Jefatura	74	100%	74		84	100%	84		158	100%
Operario	0	0%	0		0	0%	0		0	0%
Fuerza de venta	472	100%	472		249	100%	249		721	100%
Administrativo	151	100%	151		55	100%	55		206	100%
Auxiliar	0	0%	0		0	0%	0		0	0%
Otros profesionales	92	100%	92		145	100%	145		237	100%
Otros técnicos	0	0%	0		0	0%	0		0	0%
Total	796	100%	796		545	100%	545		1.341	100%

[↶ Volver](#)

Horas promedio de capacitación según categoría de funciones y género

Categoría de funciones	Mujeres			Hombres			Total	
	Horas	Dotación	Promedio	Horas	Dotación	Promedio	Horas	Promedio
Alta Gerencia	412	4	103,0	609	7	87,0	1.021	92,8
Gerencia	180	3	60,0	325	5	65,0	505	63,1
Jefatura	5.297	74	71,6	5.762	84	68,6	11.059	70,0
Operario	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
Fuerza de venta	62.605	472	132,6	37.887	249	152,2	100.492	139,4
Administrativo	9.810	151	65,0	3.594	55	65,3	13.404	65,1
Auxiliar	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
Otros profesionales	5.289	92	57,5	8.668	145	59,8	13.957	58,9
Otros técnicos	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
Total	83.593	796	105,0	56.845	545	104,3	140.438	104,7

[← Volver](#)

ANEXO 13: PERMISO PARENTAL

N° de trabajadores elegibles para hacer uso del permiso postnatal

Categoría de cargos	Mujeres	Hombres	Total
Alta Gerencia	0	0	0
Gerencia	0	3	3
Jefatura	5	1	6
Operario	0	0	0
Fuerza de Ventas	6	3	9
Administrativo	5	0	5
Auxiliar	0	0	0
Otros profesionales	6	4	10
Otros técnicos	0	0	0
Total	22	11	33

[↶ Volver](#)

Categoría de funciones	MUJERES: N° de trabajadores que hizo uso del permiso postnatal			HOMBRES: N° de trabajadores que hizo uso del permiso postnatal	
	Prenatal obligatorio (42 días)	Postnatal obligatorio (84 días)	Permiso postnatal parental (84 días)	Permiso postnatal (5 días)	Permiso postnatal parental optativo (42 días o menos)
Alta Gerencia	0	0	0	0	0
Gerencia	1	1	1	0	0
Jefatura	4	4	3	0	0
Operario	0	0	0	0	0
Fuerza de Ventas	4	5	5	0	0
Administrativo	2	4	5	0	0
Auxiliar	0	0	0	0	0
Otros profesionales	4	6	6	0	0
Otros técnicos	0	0	0	0	0
Total	15	20	20	0	0

[↶ Volver](#)



Categoría de funciones	MUJERES			HOMBRES	
	Prenatal obligatorio (42 días)	Postnatal obligatorio (84 días)	Permiso postnatal parental (84 días)	Permiso postnatal (5 días)	Permiso postnatal parental optativo (42 días o menos)
Alta Gerencia	0	0	0	0	0
Gerencia	34	84	84	0	0
Jefatura	102	336	251	0	0
Operario	0	0	0	0	0
Fuerza de Ventas	138	420	418	0	0
Administrativo	94	336	419	0	0
Auxiliar	0	0	0	0	0
Otros profesionales	174	504	503	0	0
Otros técnicos	0	0	0	0	0
Total	542	1680	1675	0	0
Promedio días utilizados de permiso postnatal	36,133	84	83,75	0	0

[← Volver](#)



ANEXO 14 : DOCUMENTOS CONSTITUTIVOS DE LA SOCIEDAD

La sociedad se constituyó bajo la razón social de "Principal Institutional Chile S.A.", por escritura pública de fecha 4 de octubre de 2012, otorgada en la Notaría de Santiago de don Eduardo Avello Concha. Su extracto se inscribió a fojas 69.983 N°48.682 del Registro de Comercio de Santiago del año 2012 y se publicó en el Diario Oficial N°40.379, de fecha 6 de octubre de 2012. En Junta Extraordinaria de Accionistas de la sociedad, celebrada con fecha 26 de septiembre de 2014, reducida a escritura pública con esa misma fecha, ante el Notario público don Eduardo Avello Concha, modificada y complementada por acuerdos adoptados en Junta Extraordinaria de Accionistas de fecha 9 de diciembre de 2014, reducida a escritura pública con esa misma fecha y en la misma Notaría antes referida, se aprobó la fusión de la sociedad con A.F.P. Cuprum S.A., sujeta a la condición de obtener autorización de existencia como Administradora de Fondos de Pensiones, por parte de la Superintendencia de Pensiones, y a que tanto la sociedad como sus acciones se inscribieron en el Registro de Valores de la Superintendencia de Valores y Seguros, hoy Comisión para el Mercado Financiero. Asimismo, se acordó reformar los estatutos de Principal Institutional Chile S.A., en orden de adaptarlos a los requisitos legales dispuestos para las Administradoras de Fondos de Pensiones y cambiar su razón social por el de Administradora de Fondos de Pensiones

Argentum S.A. Por Resolución N°E-220-2014, de fecha 19 de diciembre de 2014, de la Superintendencia de Pensiones, se aprobó la existencia y los estatutos de A.F.P. Argentum S.A., para el solo efecto de su fusión con A.F.P. Cuprum S.A. Dicha resolución y el certificado que contiene el extracto de los estatutos de Argentum, fue publicada en el Diario Oficial N°41.037, de fecha 20 de diciembre de 2014, e inscrita a fojas 97.395 N°59.594, del Registro de Comercio de Santiago del año 2014.

Mediante Resolución E-221-2015, de fecha 2 de enero de 2015, de la Superintendencia de Pensiones, se aprobó la fusión de la Administradora de Fondos de Pensiones Argentum S.A. con A.F.P. Cuprum S.A., por incorporación de la segunda en la primera, denominándose la continuadora legal Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum S.A. Dicha fusión tuvo plenos efectos, a contar del 1 de enero de 2015. La citada Resolución declaró disuelta y canceló la autorización de existencia de A.F.P. Cuprum S.A., otorgada por Resolución N°E-012-81, de fecha 28 de abril de 1981. La Resolución se publicó en el Diario Oficial N° 41.048, de fecha 5 de enero de 2015, y se inscribió en el Registro de Comercio del Conservador de Bienes Raíces de Santiago, a fojas 2.624 N°1.639 y a fojas 3.036 N°1.933, ambas del año 2015.

En Junta Extraordinaria de Accionistas de la sociedad, celebrada con fecha 30 de abril de 2015, se disminuyó el número de directores de 7 a 5 y se informó a los accionistas acerca de la inexistencia de la obligación de constituir Comité de Directores, en virtud de no tener el porcentaje mínimo exigido por el artículo 50 bis de la Ley 18.046. En Junta Extraordinaria de Accionistas de la Sociedad, celebrada el día 29 de septiembre de 2017, se aumentó el número de directores de 5 a 7, procediéndose a revocar el Directorio y elegir la totalidad de los directores de la Sociedad, en Junta Extraordinaria de Accionistas de fecha 6 de diciembre de 2017. En Junta Extraordinaria de Accionistas de la Sociedad, celebrada el día 5 de octubre de 2022, se aprobó la propuesta de disminución de capital de la Sociedad a la suma de \$565.583.879.140 pesos dividido en 12.770.259.168 acciones nominativas, de una misma serie y sin valor nominal, el cual se encuentra íntegramente suscrito y pagado. Asimismo, se aprobó la propuesta de reforma de estatutos de la Sociedad a objeto de reflejar la citada disminución de capital.

 Volver



6.2 Tablas de Indicadores

INDICADORES CMF- NCG 461/ 519

INDICADOR	DETALLE	NÚMERO DE PÁGINA U OMISIÓN
1. INDICE DE CONTENIDOS		3
2. PERFIL DE LA ENTIDAD		2
2.1 Misión, visión, propósito y valores	Se deberá señalar la misión, visión y el propósito de la entidad, además de sus valores y principios corporativos. En particular, deberá 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.	8-9, 13
2.2 Información histórica	Se deberá realizar una 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.	15-17
2.3 Propiedad		
2.3.1 Situación de control	Se deberá 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. En caso afirmativo se deberá informar el porcentaje controlado, directa e indirectamente, por el controlador o por cada uno de sus miembros, desglosando dichos porcentajes por series de acciones en caso que corresponda. Adicionalmente, deberá indicarse de manera expresa si los miembros del controlador tienen o no un acuerdo de actuación conjunta y si éste se encuentra o no formalizado. En caso de existir un acuerdo de actuación conjunta formalizado, deberá informar si éste considera o no limitaciones a la libre disposición de las acciones. Se deberá identificar a las personas naturales que están detrás de las personas jurídicas indicadas en el párrafo anterior, mencionando para cada una de ellas: el R.U.T., nombre completo y porcentaje de propiedad en la sociedad controladora, tanto directo como indirecto.	24-25
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.	24
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. Las personas naturales que posean menos de un 10% del capital deberán incluirse en la lista cuando, en conjunto con su cónyuge y/o parientes, posean un 10% o más del capital.	25

INDICADOR	DETALLE	NÚMERO DE PÁGINA U OMISIÓN
2.3.4 Acciones, sus características y derechos	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.	26
2.3.4 Acciones, sus características y derechos	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 dos años.	26
2.3.4 Acciones, sus características y derechos	iii. Información estadística: 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.	26
2.3.4 Acciones, sus características y derechos	iii. Información estadística: b. Transacciones en bolsas: Se deberá identificar las bolsas de valores en las cuales la entidad cotiza sus acciones y presentar, para cada mercado, entendiéndose por tales a las jurisdicciones en las que cotiza sus acciones, un cuadro resumen en el cual se indique para el último año y trimestralmente, información respecto del precio, presencia bursátil, volumen y montos transados.	26
2.3.4 Acciones, sus características y derechos	iii. Información estadística: c. Número de accionistas: Se deberá informar el número total de accionistas registrados al término del período anual. En caso que dentro de los accionistas se encuentre una o más empresas de depósito y/o custodia de valores a que se refiere la Ley N°18.876, la determinación del número total de accionistas se efectuará sumando aquellos que figuren en el registro de accionistas de la sociedad y los que figuren en la lista que las sociedades anónimas deben conformar y mantener de acuerdo al artículo 26 de la referida Ley, para cada uno de los accionistas.	25
2.3.5 Otros valores	En esta sección 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		
3.1 Marco de Gobernanza	i. Cómo la entidad busca garantizar y evalúa el buen funcionamiento de su gobierno corporativo.	28
3.1 Marco de Gobernanza	ii. Cómo la entidad integra un enfoque de sostenibilidad en sus negocios.	13, 72
3.1 Marco de Gobernanza	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.	30-32
3.1 Marco de Gobernanza	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.	32, 85, 100-105

INDICADOR	DETALLE	NÚMERO DE PÁGINA U OMISIÓN
3.1 Marco de Gobernanza	v. Cómo la entidad promueve y facilita la innovación, y si destina recursos corporativos en Investigación y Desarrollo.	98-99
3.1 Marco de Gobernanza	vi. Cómo la entidad detecta y reduce barreras organizacionales, sociales o culturales.	114
3.1 Marco de Gobernanza	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.	114
3.2 Directorio	i. La identificación de cada uno de sus integrantes.	33
3.2 Directorio	ii. Los ingresos de sus miembros con ocasión de sus labores en el Directorio.	37
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.	36
3.2 Directorio	iv. Una matriz de conocimientos, habilidades y experiencia de los miembros del Directorio.	Anexo 2
3.2 Directorio	v. Una descripción de los procedimientos o mecanismos que se hubieren implementado para la inducción de nuevos integrantes.	36
3.2 Directorio	vi. La periodicidad con la cual se reúne con las unidades de gestión de riesgo, auditoría interna y responsabilidad social.	35
3.2 Directorio	vii. Una descripción respecto a cómo, y con qué periodicidad, se informa de los asuntos relacionados con las materias ambientales y sociales.	35
3.2 Directorio	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.	34
3.2 Directorio	ix. Si el Directorio evalúa regularmente su desempeño colectivo y/o individual, además del de sus Comités: 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.	36
3.2 Directorio	ix. Si el Directorio evalúa regularmente su desempeño colectivo y/o individual, además del de sus Comités: 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.	36
3.2 Directorio	ix. Si el Directorio evalúa regularmente su desempeño colectivo y/o individual, además del de sus Comités: 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.	36
3.2 Directorio	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.	34
3.2 Directorio	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.	47, 51

INDICADOR	DETALLE	NÚMERO DE 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: a. Las actas y documentos tenidos a la vista para cada sesión de Directorio.	34
3.2 Directorio	b. La minuta o documento que sintetiza todas las materias que se tratarán en cada sesión.	34
3.2 Directorio	c. Un sistema o canal de denuncias que se hubiere implementado.	64
3.2 Directorio	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.	34
3.2 Directorio	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.	34
3.2 Directorio	b. El número de directores por nacionalidad, separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre titulares y suplentes.	34
3.2 Directorio	c. El número de directores según rango de edad, separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre titulares y suplentes.	34, Anexos 3 y 4
3.2 Directorio	d. El número de directores por antigüedad en la organización, separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre titulares y suplentes.	34, Anexos 3 y 4
3.2 Directorio	e. El número de directores en situación de discapacidad, separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre titulares y suplentes.	34, Anexos 3 y 4
3.2 Directorio	f. La brecha salarial por sexo en función de la media y la mediana, 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.	37
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.	38-41
3.3 Comités del Directorio	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.	33, Anexos 3 y 4
3.3 Comités del Directorio	iii. En forma comparativa respecto del ejercicio anterior, los ingresos de sus miembros con ocasión de sus labores en el comité correspondiente.	37
3.3 Comités del Directorio	iv. Identificación de las principales actividades que el comité haya desarrollado durante el año.	38-41
3.3 Comités del Directorio	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.	38-41
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.	38-41
3.3 Comités del Directorio	vii. La periodicidad con la cual el comité respectivo reporta al Directorio.	38-41



INDICADOR	DETALLE	NÚMERO DE PÁGINA U OMISIÓN
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.	43
3.4 Ejecutivos Principales	ii. De manera agregada y en forma comparativa respecto del ejercicio anterior, el monto de las remuneraciones percibidas por los ejecutivos principales.	44
3.4 Ejecutivos Principales	iii. Planes de compensación o beneficios especiales dirigidos a sus ejecutivos principales.	45
3.4 Ejecutivos Principales	iv. Porcentaje de participación en la propiedad	42
3.5 Adherencia a Códigos	Se deberá explicitar si la entidad ha adoptado las prácticas de buen gobierno corporativo emanadas de un estándar o código publicado por un organismo público o privado nacional o extranjero, especificando cuál es ese código; si la entidad está adherida formalmente a aquel, e indicando qué principios o prácticas de ese código no son adoptadas, junto con las razones por las que la entidad tomó esa decisión. Por ejemplo, si adhiere a los Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE, a un código de buen gobierno promovido por una bolsa local o de otra jurisdicción – indicando cual y bajo qué enfoque, esto es, si es de cumplimiento integral o del tipo “comply or explain”-, o si sólo tiene un código interno.	28
3.6 Gestión de Riesgos	i. Las directrices generales establecidas por el Directorio, u órgano de administración, sobre las políticas de gestión de riesgos.	48-51
3.6 Gestión de Riesgos	ii. Los riesgos y oportunidades que la entidad hubiere determinado pudieran afectar de manera material el desempeño de sus negocios: 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.	Confidencial
3.6 Gestión de Riesgos	b. Riesgos de seguridad de la información, especialmente en relación con la privacidad de los datos de sus clientes.	53
3.6 Gestión de Riesgos	c. Riesgos relativos a la libre competencia.	58
3.6 Gestión de Riesgos	d. Riesgos referentes a la salud y seguridad de los consumidores.	57
3.6 Gestión de Riesgos	e. Otros riesgos y oportunidades derivados de los impactos que la entidad y sus operaciones generen directa o indirectamente en el medioambiente o en la sociedad.	61
3.6 Gestión de Riesgos	iii. Cómo se detectan todos esos riesgos y cómo se determinan aquellos relativamente más significativos que los demás.	60
3.6 Gestión de Riesgos	iv. Cuál es el rol del Directorio, u órgano de administración, y alta gerencia, en la detección, evaluación, gestión y monitoreo de dichos riesgos.	61
3.6 Gestión de Riesgos	v. Si cuenta con una unidad de gestión de riesgos, específicamente encargada de la detección, cuantificación, monitoreo y comunicación de riesgos.	61
3.6 Gestión de Riesgos	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.	62



INDICADOR	DETALLE	NÚMERO DE PÁGINA U OMISIÓN
3.6 Gestión de Riesgos	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.	63
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.	64-65
3.6 Gestión de Riesgos	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.	64
3.6 Gestión de Riesgos	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.	46
3.6 Gestión de Riesgos	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.	44-45
3.6 Gestión de Riesgos	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.	45
3.6 Gestión de Riesgos	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.	29-30
3.7 Relación con los grupos de interés y el público en general	i. Si cuenta con una unidad de relaciones con los grupos de interés y medios de prensa.	32
3.7 Relación con los grupos de interés y el público en general	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.	32
3.7 Relación con los grupos de interés y el público en general	A su vez, tratándose de sociedades anónimas abiertas, se deberá señalar: iii. Si, sin perjuicio de la potestad de la junta de accionistas de elegir a los miembros del directorio, éste ha implementado un procedimiento para informar a los accionistas, 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. De la misma forma, deberá reportar si en virtud de ese procedimiento cuenta con alguna instancia que tenga como objetivo ayudar a los accionistas en la búsqueda y elección de candidatos al Directorio. A su vez, deberá indicar si esa instancia ha establecido políticas para guiar la conformación de las nóminas que se provea a los accionistas de manera que exista diversidad en sus integrantes. En particular, deberá hacer referencia a si dentro de esas políticas se ha establecido que los integrantes de esa nómina de un mismo sexo no superen 60% del total. En caso de que la entidad no cuente con dicha instancia, ésta no cuente con ese tipo de políticas, o esas políticas tengan un porcentaje de diversidad o inclusión distinta, deberá señalar las razones que lo justifican, especificando cuál es el porcentaje, si fuere el caso.	32

INDICADOR	DETALLE	NÚMERO DE PÁGINA U OMISIÓN
3.7 Relación con los grupos de interés y el público en general	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.	32
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.	73
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.	71-73
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.	17
5. PERSONAS		
5.1 Dotación de Personal		111, Anexo 9
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.	111, Anexo 9
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.	111, Anexo 9
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, en los rangos: menos de 30 años; entre 30 y 40; entre 41 y 50; entre 51 y 60; entre 61 y 70, y más de 70 años.	111, Anexo 9
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, en los rangos: menos de 3 años; entre 3 y 6; más de 6 y menos de 9; entre 9 y 12, y más de 12 años trabajando en la entidad.	111, Anexo 9
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. Para estos efectos se entenderá que una persona en situación de discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.	Anexo 10
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. Lo anterior, expresado tanto en número de personas como en porcentaje del total de personal de la entidad que esas personas representan según la modalidad del contrato. Todo ello, separado por sexo.	111, Anexo 9

INDICADOR	DETALLE	NÚMERO DE PÁGINA U OMISIÓN
5.3 Adaptabilidad Laboral	Deberá informar separado por sexo, el número de personas con jornada ordinaria de trabajo, con jornada a tiempo parcial, con teletrabajo parcial, con teletrabajo completo, con pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares, con bandas de horas para personas que tengan al cuidado niños o niñas de hasta 12 años, así como el porcentaje del total de trabajadores de la entidad que representan esas personas para cada una de esas modalidades.	111, Anexo 9
5.4 Equidad Laboral 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.	45
5.4.2 Brecha salarial	Deberá informar la brecha salarial anual por sexo y para cada categoría de funciones de aquellas definidas al inicio de la sección 5, medida como el porcentaje que el salario bruto de las mujeres representa respecto del salario bruto de los hombres.	115
5.5 Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo	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. Deberá divulgar el porcentaje del total de personal que fue capacitado durante el año respecto del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y del procedimiento de investigación y sanción al que quedan sometidas dichas conductas que hubieren sido implementados en la entidad. Junto con ello deberá divulgar el número de denuncias de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, separando las cifras por el sexo de quien presentó la denuncia y distinguiendo aquellas presentadas ante la misma entidad y ante la Dirección del Trabajo u otro organismo equivalente.	118, Anexo 11
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.	119-120
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.	123, Anexo 13
5.8 Capacitación y beneficios	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.	122
5.8 Capacitación y beneficios	ii. El número total de personal capacitado y el porcentaje que ese número representa de la dotación total, por sexo y cargo.	122



INDICADOR	DETALLE	NÚMERO DE PÁGINA U OMISIÓN
5.8 Capacitación y beneficios	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.	122
5.8 Capacitación y beneficios	iv. Identificación, en términos generales, de las materias que abordaron esas capacitaciones. Respecto de los beneficios que la entidad otorga al personal, se deberá señalar específicamente qué tipo de beneficios considera.	122
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.	109
6. MODELO DE NEGOCIOS		
6.1 Sector Industrial	i. La naturaleza de los productos y/o servicios de la entidad que se comercializan en la industria.	69
6.1 Sector Industrial	ii. La competencia que enfrenta la entidad en el sector industrial.	68
6.1 Sector Industrial	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.	68,69
6.1 Sector Industrial	iv. Las entidades reguladoras nacionales o extranjeras que cuenten con atribuciones fiscalizadoras sobre la entidad.	68
6.1 Sector Industrial	v. Los principales grupos de interés que se hubieren identificado y las razones por las que tales grupos tienen esa condición. Esto incluye lo que puede entenderse como grupos de interés internos, tales como los trabajadores y sindicatos, así como también grupos de interés externos, entre los cuales podrían encontrarse clientes, proveedores, autoridades, organizaciones no gubernamentales, comunidades y pueblos originarios, entre otros.	100-101
6.1 Sector Industrial	vi. La afiliación a gremios, asociaciones u organizaciones por parte de la entidad.	10-12
6.2 Negocios	i. Los principales bienes producidos y/o servicios prestados y los principales mercados en los cuales son comercializados dichos productos.	93-95
6.2 Negocios	ii. Los canales de venta y métodos de distribución utilizados para la comercialización de los bienes y servicios.	96, 98-99
6.2 Negocios	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.	Anexo 8
6.2 Negocios	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.	no aplica
6.2 Negocios	v. Las principales marcas utilizadas en la comercialización de los bienes y servicios.	69



INDICADOR	DETALLE	NÚMERO DE PÁGINA U OMISIÓN
6.2 Negocios	vi. En caso que sea de importancia, las patentes de propiedad de la entidad, indicando en qué procesos productivos son utilizadas dichas patentes.	no aplica
6.2 Negocios	vii. Las principales licencias, franquicias, royalties y/o concesiones de propiedad de la entidad.	no aplica
6.2 Negocios	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.	confidencial
6.3 Grupos de interés	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.	10, 100-101
6.4 Propiedades e instalaciones	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.	Anexo 5
6.4 Propiedades e instalaciones	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. Finalmente, en caso de empresas de extracción de recursos renovables, se deberán señalar las políticas seguidas para la renovación de los recursos.	No aplica
6.4 Propiedades e instalaciones	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.	Anexo 5
6.5 Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades		
6.5.1 Subsidiarias y asociadas	i. Individualización, domicilio y naturaleza jurídica.	Anexo 1
6.5.1 Subsidiarias y asociadas	ii. Capital suscrito y pagado.	Anexo 1
6.5.1 Subsidiarias y asociadas	iii. Objeto social e indicación clara de la o las actividades que desarrolla.	Anexo 1
6.5.1 Subsidiarias y asociadas	iv. Nombre y apellidos del o los directores, administradores, en su caso, y gerente general.	Anexo 1
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.	Anexo 1
6.5.1 Subsidiarias y asociadas	vi. Porcentaje que representa la inversión en cada subsidiaria o asociada sobre el total de activos individuales de la sociedad matriz.	Anexo 1
6.5.1 Subsidiarias y asociadas	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.	Anexo 1

INDICADOR	DETALLE	NÚMERO DE PÁGINA U OMISIÓN
6.5.1 Subsidiarias y asociadas	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.	Anexo 1
6.5.1 Subsidiarias y asociadas	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.	Anexo 1
6.5.1 Subsidiarias y asociadas	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.	27
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: i. Individualización de ellas y naturaleza jurídica.	No aplica
6.5.2 Inversión en otras sociedades	ii. Porcentaje de participación.	No aplica
6.5.2 Inversión en otras sociedades	iii. Descripción de las principales actividades que realicen.	No aplica
6.5.2 Inversión en otras sociedades	iv. Porcentaje del activo total individual de la sociedad que representan estas inversiones.	No aplica
7. GESTIÓN DE PROVEEDORES		
7.1 Pago a proveedores	Se deberá explicar la política de pago a proveedores: i. Número de Facturas pagadas: el número de facturas pagadas durante el año a proveedores por cada uno de los rangos ya señalados.	108, Anexo 8
7.1 Pago a proveedores	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.	Anexo 8
7.1 Pago a proveedores	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.	108, Anexo 8
7.1 Pago a proveedores	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.	108, Anexo 8
7.1 Pago a proveedores	v. Número de acuerdos inscritos en el Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago que lleva el Ministerio de Economía cuando corresponda.	108

INDICADOR	DETALLE	NÚMERO DE PÁGINA U OMISIÓN
7.1 Pago a 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. Junto con ello deberá divulgar el número de proveedores que se hubieren analizado durante el 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. 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.	109
8. CUMPLIMIENTO LEGAL Y NORMATIVO		
8.1 En relación con clientes	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.	66
8.2 En relación con sus trabajadores	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.	66
8.3 Medioambiental	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. 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.	66
8.4 Libre competencia	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.	66
8.5 Otros	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.	66, Anexo 6



INDICADOR	DETALLE	NÚMERO DE PÁGINA U OMISIÓN
9. SOSTENIBILIDAD		
9.1 Métricas SASB	Deberá reportar las métricas establecidas por el Sustainability Accounting Standards Board (SASB) que resulten materiales para la entidad de acuerdo con su sector industrial y conforme al estándar SASB vigente al 1 de enero del año al que está referida la memoria. 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. No obstante, si tuviere negocios sustanciales en múltiples industrias deberá considerar el reporte de métricas SASB adicionales a las de su sector industrial primario que le resulten materiales. Cada una de las métricas deberá ser identificada con el código del estándar SASB que le corresponda, reportada en el formato establecido por ese estándar y, en el caso de valores monetarios, con cifras expresadas en millones de la misma moneda que la utilizada en sus estados financieros. Tratándose de métricas que no pudiere estimar o que para hacerlo debiera incurrir en costos o esfuerzos desproporcionados se deberá señalar expresamente las razones que no le permiten reportar cada una de ellas.	Tabla indicadores SASB
9.1 Verificación Independiente	Deberá reportar si se ha llevado a cabo algún proceso de verificación por parte de un tercero ajeno a la entidad de la información y métricas relacionadas con la sostenibilidad que la entidad estuviere reportando. Al referirse a esta materia deberá señalar expresamente el conjunto de información que fue sometida a esa verificación independiente y el estándar que se hubiere utilizado para esos efectos.	128
10. 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. 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.	125
11. 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 N18.046. En caso de no existir, deberá señalarlo expresamente.	126
12. 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. 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.	129

INDICADORES SASB

INDICADORES SASB SECTOR INDUSTRIAL ACTIVIDADES DE GESTIÓN Y CUSTODIA DE ACTIVOS

TEMA	INDICADOR	IDENTIFICADOR	PÁGINA O MOTIVO DE OMISIÓN
Información transparente y asesoramiento justo para los clientes	(1) Número y (2) porcentaje de empleados cubiertos con un historial de investigaciones relacionadas con inversiones, reclamaciones del consumidor, litigios civiles privados u otros procedimientos regulatorios.	FN-AC-270a.1	66
	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.	FN-AC-270a.2	No aplica
	Descripción del enfoque para informar a los clientes sobre los productos y servicios.	FN-AC-270a.3	102-105
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.	FN-AC-330a.1	Actualmente, Cuprum no recopila información sobre la composición racial o étnica de sus colaboradores
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.	FN-AC-410a.1	85
	Descripción del enfoque para la incorporación de factores ambientales, sociales y de gestión corporativa (ESG) en los procesos y las estrategias de inversión o de gestión del patrimonio.	FN-AC-410a.2	84
	Descripción de las políticas y procedimientos de votación por poder y de intervención en las empresas participadas.	FN-AC-410a.3	86
Ética empresarial	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con el fraude, uso de información privilegiada, antimonopolio, competencia desleal, manipulación del mercado, mala praxis u otras leyes o reglamentos relacionados de la industria.	FN-AC-510a.1	66
	Descripción de las políticas y los procedimientos de denuncia de irregularidades.	FN-AC-510a.2	30-32
Parámetros de actividad	(1) Total de activos registrados y (2) total de activos gestionados no registrados (AUM).	FN-AC-000.A	77
	Total de activos bajo custodia y supervisión	FN-AC-000.B	77
Emisiones financiadas	Emisiones financiadas brutas absolutas, desglosadas por (1) Alcance 1, (2) Alcance 2 y (3) Alcance 3. "Toneladas métricas (t) de CO ₂ -e ₂	FN-AC-410b.1	87
	Monto total de los activos bajo gestión (AUM) incluidos en la divulgación de emisiones financiadas. Divisa para comunicar.	FN-AC-410b.2	87
	Porcentaje del total de los activos bajo gestión (AUM) incluidos en el cálculo de las emisiones financiadas. Porcentaje (%).	FN-AC-410b.3	87
	Descripción de la metodología utilizada para calcular las emisiones financiadas.	FN-AC-410b.3	87



COMPENDIO DE NORMAS DEL SISTEMA DE PENSIONES / MEMORIA ANUAL

INDICADOR	DETALLE	PÁGINA O MOTIVO DE OMISIÓN
a) Índice	Se debe presentar, como primera página, un índice de la información contenida en la memoria.	3
b) Indicación del ejercicio que se informa	Debe dejarse constancia en la memoria anual, del número y fecha del acta de Directorio donde se acordó su aprobación y el nombre y apellido de los directores que concurrieron al acuerdo, como el año al que corresponde la memoria.	127
c) Identificación de la Administradora	i. Identificación básica: Nombre o razón social, domicilio legal, rol único tributario e indicación del tipo de entidad de que se trata.	2
	ii. Documentos constitutivos: La ciudad, fecha y notaría en que se hubiere otorgado la escritura social de constitución, fecha y número de la resolución de autorización de existencia y mención de las inscripciones y publicaciones efectuadas para su legalización.	Anexo 14
	iii. Direcciones: Direcciones, números de teléfonos, fax, correo electrónico y casillas de la gerencia y demás oficinas de la Administradora.	2
d) Propiedad y Control de la Administradora	<p>Una lista de los 12 mayores accionistas, indicando para cada uno de ellos el nombre completo, número de acciones y porcentaje de participación. Dicha lista se ordenará de mayor a menor porcentaje de participación de acuerdo al número de acciones suscritas. Se identifica a los controladores de la Administradora (persona natural o jurídica), de acuerdo a lo definido en el Título XV de la Ley N° 18.045. Se deberá informar el porcentaje controlado directa e indirectamente por el controlador y por cada uno de los miembros, si es que corresponde. Además, deberá indicarse si los controladores tiene un acuerdo de actuación conjunta y si éste se encuentra formalizado o no. Se debe detallar las personas, naturales que están detrás de las personas jurídicas indicadas en el párrafo anterior, mencionando por cada una de ellas: el R.U.T., apellido paterno, apellido materno, nombres de pila completos y porcentaje de propiedad en la sociedad controladora tanto directo como indirecto.</p> <p>En el caso que en la sociedad no tenga controlador, se deberá mencionar esta circunstancia expresamente. Adicionalmente, deben indicarse el R.U.T., apellido paterno, apellido materno, nombres de pila completos y porcentaje de propiedad de todas las personas naturales o jurídicas distintas de los controladores, que posean directamente o a través de otras personas naturales o jurídicas, acciones que representen el 10% o más del capital de la entidad. La información a que se refiere este número debe presentarse actualizada a la fecha de cierre que comprende la memoria. Además, se debe indicar los cambios de mayor importancia que hayan ocurrido en la propiedad de la entidad durante el ejercicio a que se refiere la memoria.</p>	25



INDICADOR	DETALLE	PÁGINA O MOTIVO DE OMISIÓN
e) Administración y Personal	<p>Descripción de la organización: descripción breve de cómo está organizada la administración interna de la entidad, en lo posible en forma esquemática.</p> <p>i. Directorio o administradores, comité de directores (si corresponde), gerentes y ejecutivos principales: identificación de los directores o administradores en su caso, del gerente general o del que haga sus veces, de los gerentes y ejecutivos principales, incluyendo al menos, R.U.T., nombres, apellidos, profesión y cargo que desempeñan en la entidad.</p> <p>Además, debe informarse sobre todos los cambios que se han producido en el Directorio como también en los cargos de gerencia, señalando el acuerdo de Directorio en que conste la aceptación del cargo o de su renuncia, según sea el caso, en el período que corresponda a la memoria anual.</p>	28-43
	<p>ii. Personal: indicar el número de trabajadores que tiene la entidad a la fecha de cierre del ejercicio, separado entre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gerentes y ejecutivos principales - Profesionales y técnicos; y - Trabajadores <p>Tratándose de sociedades que consolidan, deberá indicarse en forma separada la información antes señalada, distinguiéndose entre matriz y consolidada.</p>	111, Anexo 9
f) Remuneraciones	<p>i. De acuerdo al artículo 33° de la Ley N° 18.046 deberá señalarse toda remuneración percibida por cada director o administrador en el ejercicio, incluso las que provengan de funciones o empleos distintos del ejercicio de su cargo o por concepto de gastos de representación, viáticos, regalías y en general todo otro estipendio, incluyendo aquéllas que correspondan en virtud de lo dispuesto por el artículo 50 bis de la Ley N° 18.046.</p> <p>La presentación debe realizarse en forma comparativa y en detalle, de tal forma que pueda identificarse claramente para cada director o administrador, el monto y origen de las remuneraciones percibidas. En aquellos casos que la remuneración no consista en dinero, deberá presentarse avaluada en moneda de la fecha de cierre el ejercicio.</p> <p>En aquellos casos en que la sociedad tenga filiales, deberá darse a conocer las remuneraciones percibidas por los directores o administradores de la matriz que asimismo sean directores y/o administradores de éstas, indicando para cada filial el mismo detalle establecido en los párrafos precedentes.</p>	37
	<p>ii. De acuerdo al artículo 30° de la Ley N° 18.046, deben señalarse todos los gastos en asesoría del directorio agrupados por ítems relevantes.</p>	36
	<p>iii. De acuerdo al artículo 50 bis de la Ley 18.046, debe señalarse las actividades que desarrolle el comité de directores y los gastos en que incurra, incluidos los de sus asesores, cuando corresponda.</p>	38-41
	<p>iv. Por otra parte, se debe informar, de forma global, la remuneración total percibida por gerentes y ejecutivos principales de la sociedad.</p>	44
	<p>v. Se debe informar, de forma global, la indemnización por años de servicio total percibida por gerentes y ejecutivos principales.</p>	44-45
	<p>vi. En caso que existan planes de incentivo tales como bonos, compensaciones en acciones, opciones de acciones u otros, se deberá describir brevemente el plan y la base sobre la cual los directores, administradores y/o ejecutivos participan de él.</p>	45



INDICADOR	DETALLE	PÁGINA O MOTIVO DE OMISIÓN
g) Actividades y negocios de la Administradora	i. Información histórica de la entidad: descripción breve de la historia de la entidad, desde sus inicios hasta la fecha. Deberá indicarse el tipo de actividad, negocio, y forma en que se ha desarrollado, señalando aquellas situaciones especiales tales como: fusiones, cambios de objeto, incorporación de nuevas áreas de actividades o eliminación de ellas, u otras que hayan ocurrido.	15-19
	ii. Descripción del sector económico en que se desarrollan las actividades de la sociedad, incluyendo información respecto del mercado, la competencia que enfrenta, su participación relativa y su evolución y tendencias. A su vez, en aquellos casos en el que participa, se deberá realizar una descripción de ellas.	68-70
	iii. Descripción de las actividades y negocios de la Administradora: Información básica respecto de las actividades y negocios que desarrolla actualmente la Administradora. Esta información deberá presentarse de forma tal, que el inversionista y el público en general, puedan formarse una idea clara respecto de este tema. No bastará una referencia al giro ordinario de la sociedad, sino que deberá hacerse una descripción de las actividades. - Actividad o negocios de la Administradora. - Afiliados y cotizantes. - Proveedores. - Propiedades. - Equipos, muebles y útiles. - Seguros. - Contratos. - Marcas y patentes. - Actividades financieras.	68-70, 90-99, 108-109, Anexo 5
h) Factores de riesgo	Descripción de los principales factores de riesgo propios de la actividad que, a juicio de los administradores, afecten a la entidad.	52
i) Políticas de inversión y financiamiento	Descripción de las políticas de inversión y financiamiento adoptadas por la Administradora. Deberán mencionarse aquellas restricciones relacionadas con los tipos de instrumentos, montos, reglas de diversificación, sectores económicos, mercados, niveles y formas de endeudamiento y/o cualquier política que deba cumplir el emisor. Se deberá hacer mención expresa a los límites o porcentajes que la normativa vigente o la Administradora hayan establecido respecto de las operaciones de la sociedad, y cuya modificación, de acuerdo a la normativa vigente o a los estatutos de la Administradora requieran de su aprobación en junta de accionistas.	74-87

INDICADOR	DETALLE	PÁGINA O MOTIVO DE OMISIÓN
j) Información sobre filiales y coligadas e inversión en otras sociedades	<p>i. Respecto de las sociedades filiales y coligadas definidas en los artículos 86° y 87° de la Ley N18.046, deberá presentarse un detalle que contenga información respecto de cada una de ellas, que se indica a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Individualización y naturaleza jurídica. - Capital suscrito y pagado. - Objeto social e indicación clara de la o las actividades que desarrolla. - Nombre y apellido de los directores, administradores en su caso, y gerentes y ejecutivos principales. - Porcentaje actual de participación de la matriz o coligante en el capital de la filial o coligada y variaciones ocurridas durante el último ejercicio. - Indicación del nombre y apellidos del director, gerente general o gerentes de la matriz o coligante que desempeñen algunos de esos cargos en la filial o coligada. - Descripción clara y detallada de las relaciones comerciales habidas con las filiales o coligadas durante el ejercicio y de la vinculación futura proyectada para con éstas. - Relación sucinta de los actos y contratos celebrados con las filiales o coligadas que influyan significativamente en las operaciones y resultados de la matriz o coligante. - Proporción que representa la inversión en el activo de la matriz o coligante. - Cuadro esquemático en que se expongan las relaciones de propiedad directas e indirectas existentes entre la matriz, las filiales y coligadas, así como las existentes entre ellas. <p>ii. Respecto de las inversiones que representen más del 5% del activo total de la entidad, y que no revistan el carácter de filiales o coligadas, deberá presentarse un detalle que contenga la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Individualización de ellas y naturaleza jurídica. - Porcentaje de participación. - Proporción que representan estas inversiones. - Descripción de las principales actividades que realicen. 	27, Anexo 1
k) Utilidad distribuible	<p>Se debe mostrar en forma esquemática una conciliación entre ganancia del ejercicio y la ganancia distribuible del mismo señalando finalmente el porcentaje repartido como dividendos sobre la ganancia distribuible.</p> <p>La sociedad debe informar cada uno de los conceptos que depuran la utilidad del ejercicio para llegar a la ganancia distribuible, tales como son las pérdidas acumuladas, que deben ser absorbidas por la ganancia del ejercicio previo al reparto de dividendos (artículo 78° de la Ley N° 18.046, Circular No 981 de 1990 de la Superintendencia de Valores y Seguros).</p> <p>En relación a los dividendos repartidos, si corresponde, se deberá indicar el monto pagado por dividendos provisorios y definitivos, imputables a la utilidad del ejercicio.</p> <p>Por último, se debe incluir en este ítem una estadística de los dividendos pagados por acción en los últimos tres años.</p>	26
l) Política de dividendos	<p>Se debe explicar la política de reparto de dividendos y/o utilidades, según corresponda, que piensa seguir la administración de la entidad para los próximos años.</p>	26

INDICADOR	DETALLE	PÁGINA O MOTIVO DE OMISIÓN
m) Transacciones de acciones	<p>La presentación de la información incluirá las compras y ventas de las acciones de la sociedad efectuadas por el presidente, directores, gerente general, ejecutivos principales, administradores o liquidadores en su caso, e inspectores de cuenta, efectuadas durante el ejercicio. También se informarán las transacciones efectuadas por los accionistas mayoritarios de la sociedad, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 12° de la Ley N° 18.045.</p> <p>Se indicará la relación existente entre la sociedad informante y la persona natural o jurídica, previamente individualizada, como por ejemplo: accionista mayoritario, director titular, director suplente, gerente general, gerente, ejecutivo principal, presidente comisión liquidadora, etc., tal como lo establece la Circular N° 585 de 1986, de la Superintendencia de Valores y Seguros.</p> <p>Se informará el número de acciones compradas o vendidas, según corresponda, el precio unitario de la transacción (expresado en pesos, independiente de si la transacción se realizó en otra moneda), el monto total de la transacción, y si la adquisición obedeció a la intención de adquirir el control de la sociedad o si dicha adquisición solo tiene el carácter de inversión financiera.</p> <p>En caso que no se hayan efectuado transacciones de acciones en el período, se deberá mencionar esta circunstancia expresamente.</p> <p>Por otra parte, se debe incluir en este ítem una estadística trimestral, para los últimos tres años, de la siguiente información bursátil si corresponde: número de acciones transadas, monto total transado y precio promedio.</p>	25-26
n) Información sobre hechos relevantes o esenciales	<p>Debe incluirse un resumen de los hechos esenciales o relevantes divulgados por la entidad durante el período anual, indicando los efectos que ellos han tenido o puedan tener en la marcha de la entidad, en sus valores o en la oferta de ellos.</p> <p>Asimismo, debe incluirse información respecto de aquellos hechos esenciales o relevantes que aunque hayan ocurrido con anterioridad al período cubierto por la memoria, hayan tenido durante el ejercicio una influencia 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.</p>	125
o) Síntesis de comentarios y proposiciones de los accionistas.	<p>Debe incluirse una síntesis fiel de los comentarios y proposiciones relativos a la marcha de los negocios sociales formulados por los accionistas, de acuerdo a lo prescrito en el inciso 3° del artículo 74 de la Ley N° 18.046.</p>	126



INDICADOR	DETALLE	PÁGINA O MOTIVO DE OMISIÓN
p) Informes financieros	<p>i. Se debe presentar los estados financieros auditados de la Administradora, para los dos últimos ejercicios anuales, que incluirán estado de situación financiera, estado de resultados integrales, estado de cambios en el patrimonio neto, estados de flujo de efectivo, estados complementarios, notas explicativas a los estados financieros, dictamen de los auditores externos y cualquier otro estado financiero dispuesto por esta Superintendencia.</p>	129
	<p>ii. Análisis razonado de los estados financieros Debe incluirse un análisis fundamentado de la situación financiera de la Administradora, que contenga a lo menos, la información señalada en el numeral 4.00 del Capítulo II de este Título.</p>	129
	<p>iii. También deben presentar los estados financieros de todas las filiales y coligadas. Debe incluirse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estado de situación financiera resumido. - Estado de resultados resumido. - Patrimonio neto resumido. - Estado de flujo de efectivo resumido. - Hechos relevantes. - Hechos posteriores. - Dictamen de los auditores independientes. <p>En todo caso debe señalarse que los estados financieros completos de las filiales se encuentran a disposición del público en el sitio web y en las oficinas de la Administradora.</p>	129
q) Situación de los Fondos de Pensiones	<p>La memoria anual debe reflejar fielmente la situación de los Fondos de Pensiones que la Sociedad administra. Para tal objeto, la memoria debe contener un capítulo independiente, que comprenderá una completa y detallada información respecto de las materias señaladas en los números 2 al 7 del inciso cuarto del artículo 26 del D.L. N° 3.500, toda ella, referida a la fecha de cierre del ejercicio. Los estados financieros auditados de los Fondos de Pensiones que deben incluirse, serán presentados de acuerdo a las normas que esta Superintendencia establezca al respecto.</p>	74-87, Anexo 7
r) Declaración de responsabilidad	<p>Debe estamparse una declaración jurada de responsabilidad respecto de la veracidad de toda la información incorporada en la memoria anual. Dicha declaración debe ser suscrita por la misma mayoría de los directores requerida por los estatutos sociales para la adopción de acuerdos de directorio, y por el gerente general o por quien haga sus veces. Luego del texto de la declaración, deberán registrarse el nombre de los declarantes, sus R.U.T., sus cargos y estamparse sus firmas.</p>	127

Cuprum afp

Una compañía  Principal®