

MEMORIA INTEGRADA

2023

2023

[GRI 2-1]

NOMBRE:

Administradora de Fondos de Pensiones Capital S.A.

DOMICILIO LEGAL:

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

RUT:

98.000.000-1

REGISTRO DE VALORES:

Inscripción N° 0272

TELÉFONOS:

600 660 0900 | 562 2915 4150

CASILLA:

Clasificador 25, correo 9, Santiago.

CONTACTO:

sostenibilidadafpcapital@afpcapital.cl

PÁGINA WEB:

 www.afpcapital.cl

ÍNDICE

01

AFP CAPITAL EN UNA MIRADA

Carta del Presidente
Principales cifras
Principales hitos
Historia AFP Capital

02

CREACIÓN DE VALOR CON MIRADA DE LARGO PLAZO

Nuestro propósito
Modelo de creación de valor
Estrategia de sostenibilidad
Nuestros grupos de interés
Temas relevantes para nuestros grupos de interés
Desempeño económico

03

GESTIÓN DE LOS FONDOS DE PENSIONES

Contexto
Rentabilidad de los Fondos de Pensiones
Administración y distribución de los Fondos de Pensiones

04

GOBIERNO CORPORATIVO

Gobernanza responsable
Ética y cumplimiento
Gestión de riesgos
Protección de datos y ciberseguridad

05

ACOMPAÑAMOS TUS DECISIONES

Acompañamos a nuestros afiliados y pensionados
Acompañamos a nuestros colaboradores
Innovación y digitalización

06

CUIDAMOS LOS RECURSOS

Inversión sostenible
Gestión ambiental
Cadena de suministro sostenible

07

CREAMOS CAPACIDADES PARA EL DESARROLLO

Gestión del conocimiento
Compromiso social

08

APORTAMOS AL FORTALECIMIENTO DE LA INSTITUCIONALIDAD

Escucha y diálogo sistema de pensiones
Alianzas y adhesiones

09

ANTECEDENTES LEGALES

Estándares y normativas
Accionistas, filiales y coligadas
Declaración de responsabilidad
Hechos esenciales y sanciones
Estados Financieros

A

ANEXOS

Tabla GRI
Detalle capítulo 02
Detalle capítulo 04
Detalle capítulo 05
Detalle capítulo 06

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



CAPÍTULO

01

AFP Capital en una mirada

CARTA DEL PRESIDENTE

[GRI 2-22]

Estimados accionistas,

Me es muy grato compartir con ustedes la memoria anual de AFP Capital correspondiente al ejercicio 2023. Esta es la cuarta vez que presentamos este documento de manera integrada, reportando los resultados financieros e indicadores de sostenibilidad a los distintos grupos de interés. Este documento confirma nuestro compromiso con la transparencia y con lo que nos mueve: ayudar a construir mejores pensiones para nuestros afiliados y pensionados.

El 2023 fue un año desafiante. Observamos un panorama político donde los cambios de dirección y las coyunturas generaron incertidumbre e inestabilidad. La economía, en tanto, se mantuvo en niveles parecidos al ejercicio anterior, con un ajustado crecimiento global y vaivenes en los mercados que, sin duda, impactaron en el desempeño de todos los instrumentos de inversión.

Este contexto, lejos de ser un obstáculo, ha sido el motor que impulsó nuestras decisiones y estrategias. Enfrentamos cada desafío con resiliencia, transformándolo en una oportunidad para fortalecer el compromiso de acompañar activamente a nuestros clientes a construir bienestar financiero y cumplir sus metas patrimoniales.

Así lo hicimos en materia previsional, donde también vivimos un año de intenso debate en el marco de la reforma al sector que es impulsada por el gobierno. Como AFP Capital estuvimos presentes analizando las propuestas que surgieron, conversando con distintos líderes y expertos, pero también poniendo sobre la mesa nuestro punto de vista y aportando con ideas que nacen de la experiencia y el aprendizaje que nos han entregado los más de 40 años que llevamos trabajando en la industria.

No hay duda de que apoyaremos cualquier iniciativa que vaya en línea con mejorar las pensiones en la medida que se basen sobre un sistema sostenible. Esto último se da cuando uno construye sobre una institucionalidad sólida que interpreta el deseo de los afiliados respecto de la libertad de elegir, de propiedad, de la posibilidad de heredar el resultado del esfuerzo de una vida de trabajo.

La propuesta que se discute pretende borrar todo el camino recorrido, partiendo desde cero y pasando desde una administración privada a una pública, sin entender a cabalidad la complejidad operativa dadas las múltiples tareas, procesos, gestiones y pagos que realizan diaria-

mente una empresa como una AFP. El nuevo paradigma no garantiza mejores resultados, ni menos la estabilidad que el país necesita.

En AFP Capital entendemos que un sistema sostenible es paramétrico a las expectativas de vida; debe incentivar el ahorro individual y sustentarse en una sana competencia que permita a los clientes comparar distintas ofertas de valor.

Adicionalmente, cualquier sistema de ahorro se debe entender sobre la cantidad que aporta tanto el trabajo individual como la rentabilidad de esos aportes. En esta línea, tampoco se observa un debate profundo sobre mecanismos que nos permitan mejorar la rentabilidad de los fondos, como una posible modernización del régimen de inversión, mayor amplitud en los límites de ciertos activos, etc.

Como resultado de una discusión ideologizada vemos con preocupación la falta de certezas y avances en este intercambio de miradas que lleva más de 10 años en la agenda pública. Chile necesita urgente una reforma. El país no puede seguir esperando por un cambio que permita aumentar las pensiones, reducir las brechas de género y dar seguridad a las personas mayores.

Esperamos que 2024 sea un año donde el debate esté a la altura de las necesidades de la gente y donde se logre encausar fructíferamente la discusión en torno a cómo mejorar las pensiones de los chilenos.

Resultados financieros y rentabilidad de los multifondos

El 2023 fue un año marcado por la persistente inflación, los temores de una recesión global y el conflicto entre Rusia y Ucrania, lo que entre muchas otras cosas llevó a un bajo crecimiento mundial. Esto tuvo un impacto en los mercados de todo el mundo, afectando el desempeño de los multifondos, especialmente de los más conservadores.

Pese a este difícil contexto, los multifondos administrados por AFP Capital cerraron con resultados positivos y retornos que fluctuaron entre el 12,29% y 3,78%, lo que refleja el trabajo de nuestro equipo de inversiones por buscar nuevas alternativas que nos permitieran continuar generando buenos resultados.

La volatilidad de los retornos experimentados durante el año nos recordó algo que hemos repetido reiteradamente, porque sabemos que genera preocupación: los mercados son cíclicos y las caídas se recuperan con el tiempo, por lo que no nos cansaremos de comunicar la importancia de mirar el ahorro previsional con un horizonte de mediano y largo plazo

y un análisis reposado y analítico. Lo anterior, también nos refuerza la necesidad de avanzar hacia mecanismos y opciones que nos permitan diversificar los portafolios de inversión y así aumentar los retornos.

Seguiremos trabajando en esa senda para encontrar nuevas soluciones que nos permitan ofrecer a nuestros clientes un portafolio más diversificado y blindado para enfrentar los vaivenes del mercado de capitales.

Compromiso total

Creemos que nuestro rol es importante para la sociedad. Para lo cual, trabajamos con una visión de sostenibilidad que para nosotros significa “hacer las cosas bien”. Con esto en mente, creamos valor para todos nuestros grupos de interés en el largo plazo, ya que comprendemos que no solo importan los resultados, sino también la forma en que los alcanzamos. Nuestros cinco pilares respaldan nuestro compromiso con una mirada sostenible: el acompañamiento de decisiones, la creación de capacidades para el desarrollo, el aporte al fortalecimiento institucional, el gobierno corporativo y el cuidado de los recursos. Para lograr lo anterior, somos parte de la Red de Pacto Global en Chile, los Principios de Inversión Responsable (PRI) y firmamos el Acuerdo Verde de la Mesa Público-Privada de Finanzas Verdes del Ministerio de Hacienda.

De esta misma forma, y en el marco de nuestro propósito de acompañar a los clientes a construir mejores pensiones, quiero reconocer también el trabajo de los equipos de AFP Capital. Uno de nuestros sellos es la cercanía y calidad, lo que nos moviliza a trabajar día a día en innovaciones y mejoras. En esta línea quiero destacar con mucho orgullo habernos convertido en la primera administradora de fondos previsionales del país en lograr la certificación internacional ISO 9001 y 10002, que garantiza estándares en materia de gestión y atención de calidad a clientes y resolución rápida de reclamos, respectivamente. Esto es un reflejo de nuestra postura proactiva y orientada al cliente y el firme compromiso con la calidad, la eficiencia y la mejora continua con que hemos trabajado todos estos años y lo seguiremos haciendo en beneficio de nuestros afiliados.

Termino esta carta agradeciendo a los equipos que forman parte de AFP Capital, quienes día a día aportan con su compromiso y dedicación a cuidar y hacer crecer los ahorros de las personas. Cada uno con un rol distinto, pero un objetivo común ha aportado a que desde AFP Capital podamos cumplir con nuestros clientes.

Juan Carlos Chomali
Presidente Directorio
AFP Capital

Los desafíos que tenemos como país son también retos globales, para los cuales sabemos que no podemos trabajar solos.

PRINCIPALES CIFRAS



1.523.703

AFILIADOS

319.156

PENSIONADOS*

71%

INDICADOR DE RECOMENDACIÓN (NPS)

\$32.627.386

MILLONES EN FONDOS DE PENSIONES ADMINISTRADOS

19,6%

PARTICIPACIÓN DE MERCADO EN FONDOS ADMINISTRADOS (AUM)

98,10%

COBERTURA FACTORES ASG EN NUESTROS FONDOS DE PENSIONES

\$2.706

MMUSD EN INVERSIÓN TEMÁTICA ASG

1.165

COLABORADORES

64

VOLUNTARIOS FUNDACIÓN SURA EN CHILE

66%

PROVEEDORES PYMES

7.151

KG DE RESIDUOS CON CERTIFICACIÓN AMBIENTAL

7

ADHESIONES Y ALIANZAS DE APOORTE A LA DINÁMICA PÚBLICA

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

PRINCIPALES HITOS



JAIME MUNITA RECONOCIDO DENTRO DE LOS LÍDERES CON MEJOR REPUTACIÓN DIGITAL EN CHILE

Nuestro Gerente General obtuvo el quinto lugar del ranking que posiciona a los 10 líderes con mejor reputación digital en Chile elaborado por INC Consultores.



Conozca más sobre el ranking

[Click acá para más información](#)



CERTIFICACIONES ISO EN ATENCIÓN A CLIENTES

Obtuvimos dos certificaciones de la Organización Internacional de Normalización (ISO por sus siglas en inglés) en relación a atención a clientes. La primera, por la entrega consistente de productos o servicios de calidad que se adoptan constantemente para satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros afiliados y pensionados. La segunda, por nuestro fuerte compromiso con el manejo y resolución de sus preocupaciones y quejas.



QUINTO LUGAR RANKING C3 DE CREATIVIDAD E INNOVACIÓN

El ranking C3 de Brinca premia a las empresas destacadas en cultura de innovación, formando una red que comparte evidencias, casos de éxito y buenas prácticas en Chile, Perú, Ecuador y Colombia.



QUEREMOS SER TU AFP

Lanzamos una campaña comunicacional enfocada en nuestros servicios digitales y profesionales del mercado.



GIRA ESTRATÉGICA IGNACIO CALLE, PRESIDENTE SURA ASSET MANAGEMENT

Nos visitó el Presidente de SURA Asset Management para conversar sobre los nuevos desafíos y oportunidades que se presentan en Chile y la región, abordando diferentes instancias de diálogo y escucha con colaboradores.



FESTIVAL DE INNOVACIÓN Y FUTURO UC

Fuimos parte de uno de los encuentros más relevantes de innovación del país, brindando espacios de encuentro y reflexión a nuestros colaboradores. Además, participamos como speaker del Festival y en el showroom tecnológico por medio de nuestra sucursal en el metaverso.



HISTORIA DE AFP CAPITAL

El sistema de pensiones o de capitalización individual tuvo su origen en noviembre de 1980. Posteriormente, el 16 de enero de 1981, se fundó la sociedad Administradora de Fondos de Pensiones Santa María, precursora de la actual AFP Capital S.A. Desde sus inicios, la entidad se ha caracterizado por una filosofía centrada en la atención a los afiliados y pensionados, destacando por su servicio de excelencia y la entrega de información oportuna. Su robustez empresarial y la incorporación de tendencias de digitalización la han posicionado como una administración seria, responsable y cercana en la gestión de los Fondos de Pensiones. Esta posición se atribuye también a una política de inversiones de Fondos de Pensiones bien estructurada y al compromiso constante de sus colaboradores. A lo largo de sus más de 40 años de existencia, estas características le han permitido destacarse y acompañar la evolución del mercado.

En 1995, se iniciaron las operaciones de la filial Santa María Internacional S.A., establecida con el propósito de ofrecer servicios a personas naturales o jurídicas extranjeras e invertir en AFP o sociedades cuyo ámbito estuviera vinculado a asuntos previsionales, constituidas en otros países.



Conozca más sobre Grupo SURA

[Click acá para más información](#)

En el año 2000, ING Group adquirió Aetna Inc., transacción que incluyó todos los activos que poseía en Chile, dentro de los cuales se encontraba el 96,56% de AFP Capital S.A. Este movimiento buscó fortalecer la posición de liderazgo que la empresa mantenía en el mercado previsional chileno. En 2008, AFP Capital S.A. se fusionó con AFP Bansander, consolidando aún más su operación en Chile.

A finales de 2011, Grupo SURA adquirió las operaciones de ING en la región, lo que llevó a AFP Capital S.A. a formar parte de la empresa líder en el negocio de pensiones de Latinoamérica.

PRINCIPALES PRODUCTOS

[GRI 2-6]



CUENTA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL (AHORRO PREVISIONAL OBLIGATORIO)

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



APORTE PREVISIONAL VOLUNTARIO (APV)

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



CUENTA DE AHORRO VOLUNTARIO (CUENTA 2)

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



DEPÓSITOS CONVENIDOS (DC)

Es una alternativa de ahorro para la jubilación que se efectúa mediante un acuerdo entre el trabajador y el empleador, por lo que sólo los trabajadores dependientes pueden efectuarlos. Están diseñados para aumentar el ahorro destinado a la pensión y sólo son utilizables al momento de la jubilación. Este sistema resulta particularmente ventajoso en situaciones como bonificaciones por desempeño y productos, entre otros.

MARCAS COMERCIALES

[GRI 2-6]

Al 31 de diciembre de 2023 están registradas a nombre de la Administradora las siguientes marcas comerciales:

N° REGISTRO	MARCA	CLASES
R 1096192	AFP CAPITAL	35 36
R 1073249	IB CAPITAL	35
R 1157412	AFP CAPITAL, APRENDO A AHORRAR	35 36
R 1157413	AFP CAPITAL, APRENDE A AHORRAR	35 36
R 1313182	AFP EN FÁCIL	35 36
R 1309392	AFP EN FÁCIL, UNA INICIATIVA DE AFP CAPITAL	35 36
S 1379923	ESTAR BIEN EN CASA	35 36 38 41 45

PROPIEDAD Y FORMA JURÍDICA
[GRI 2-1]

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

MODIFICACIONES

- 1** **Mediante escritura pública fechada el 3 de abril de 1981**, otorgada en la Notaría de Santiago de Patricio Zaldívar Mackenna, se llevó a cabo la inscripción del aumento de capital social. Este acto se registró específicamente a fojas 6359 bajo el número 3440, en el Registro de Comercio de Santiago correspondiente al año 1981.
- 2** **Mediante escrituras públicas fechadas el 16 de abril de 1982 y el 13 de octubre de 1982**, ambas otorgadas en la Notaría de Santiago de Patricio Zaldívar Mackenna, se formalizó la inscripción de importantes reformas a los estatutos de la sociedad, que quedaron inscritas a fojas 20839 bajo el número 11808, del Registro de Comercio de Santiago correspondiente al año 1982. Dichas modificaciones incluyeron el establecimiento de series de acciones, la modificación del plazo de duración en el cargo de los directores y la adecuación de los estatutos para cumplir con los requisitos establecidos por la ley 18.046.
- 3** **Mediante escritura pública con fecha 13 de julio de 1984**, otorgada en la Notaría de Santiago de Patricio Zaldívar Mackenna, se realizó una reforma a los estatutos de la sociedad, que consistió en una disminución del capital social. Este acto quedó inscrito a fojas 15107 bajo el número 8177, del Registro de Comercio de Santiago correspondiente al año 1984.
- 4** **Mediante escritura pública fechada el 11 de julio de 1985**, otorgada en la Notaría de Santiago de Patricio Zaldívar Mackenna, se reformaron los estatutos de la Sociedad. Este acto fue inscrito a fojas 10851 bajo el número 5578 del año 1985, en el Registro de Comercio de Santiago.
- 5** **Mediante escritura pública con fecha 2 de septiembre de 1994**, otorgada en la Notaría de Santiago de Patricio Zaldívar Mackenna, se reformaron los estatutos sociales, se amplió el objeto social y se aumentó el capital de

la Sociedad. Este acto fue inscrito a fojas 21828 bajo el número 17852 en el Registro de Comercio Santiago del año 1994. Es importante destacar que dicha modificación fue aprobada mediante la resolución N°E-99-94 emitida el 29 de septiembre de 1994 por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

- 6** **Mediante escritura pública con fecha 12 de marzo de 1997**, otorgada en la Notaría de Santiago de Patricio Zaldívar Mackenna, se reformaron los estatutos de la Sociedad por un aumento de capital. Este acto quedó inscrito a fojas 8497 bajo el número 6628 en el Registro de Comercio de Santiago del año 1997.

- 7** **Mediante la resolución N°E-196-2008**, emitida el 12 de marzo de 2008 por la Superintendencia de AFP, se aprobó la reforma realizada mediante escritura pública con fecha del 28 de febrero de 2008. Esta escritura fue otorgada por María B. Holmgren K., notaria suplente de Patricio Zaldívar Mackenna, y se inscribió a fojas 12009 bajo el número 8124 en el Registro de Comercio de Santiago del año 2008.

En virtud de la mencionada escritura pública, se llevó a cabo la fusión y adquisición del 100% de las acciones de AFP Bansander S.A., con el consiguiente aumento de su capital social. Además, como resultado de este proceso, se procedió al cambio de la razón social, pasando la sociedad a denominarse Administradora de Fondos de Pensiones Capital, también AFP Capital S.A. Esta modificación fue aprobada por la Superintendencia de Pensiones mediante resolución N°E-197-2008 de fecha 01 de abril de 2008.

- 8** **Mediante escritura pública con fecha 12 de mayo de 2010**, otorgada en la Notaría de Santiago de Humberto Santelices Narducci, se llevó a cabo la inscripción de la reforma de los estatutos de AFP Capital S.A. Esta reforma

quedó inscrita a fojas 40772 bajo el número 28231 en el Registro de Comercio de Santiago correspondiente al año 2010. Entre las modificaciones realizadas, se estableció que la administración de la sociedad estaría a cargo de un directorio compuesto por 7 directores titulares y 2 directores suplentes. La señalada reforma a los estatutos fue aprobada mediante Resolución N°E 207-2010 de fecha 8 de julio del año 2010 de la Superintendencia de Pensiones.

- 9** **Mediante la Resolución N°E-230-2017 del 2 de junio de 2017 de la Superintendencia de Pensiones**, se aprobó la reforma a los estatutos de AFP Capital S.A. realizada mediante escritura pública otorgada el 12 de mayo de 2017 en la Notaría de Humberto Santelices Narducci, cuya inscripción quedó registrada en el Registro de Comercio de Santiago fojas 55431, número 29941 del año 2017.

- 10** **Mediante escritura pública con fecha 11 de septiembre de 2018 y 3 de enero de 2019**, ambas otorgadas en la Notaría de Santiago de Germán Rousseau del Río, se llevaron a cabo modificaciones en los estatutos de AFP Capital S.A. Estas modificaciones se inscribieron en el Registro de Comercio de Santiago del año 2018, a fojas 26490 bajo el número 13591. Además, estas reformas fueron debidamente aprobadas por la Resolución Exenta N°E-238-2019, emitida el 12 de marzo de 2019 por la Superintendencia de Pensiones.

En el marco de estas reformas, se redefinió la estructura de administración de AFP Capital S.A. estableciendo que la dirección de la sociedad estaría cargo de un directorio compuesto por 5 directores titulares y 2 suplentes.

MARCO REGULATORIO Y LEGISLATIVO [GRI 2-6]

Las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) surgieron en 1980 mediante la publicación en el Diario Oficial de la República de Chile del Decreto Ley N° 3.500, que estableció el nuevo sistema de pensiones. Este mecanismo, de ahorro previsional, opera en el sector financiero y se dedica a la administración de los ahorros acumulados por cada trabajador a lo largo de su vida laboral, con el fin de respaldar su futura pensión. Este decreto entregó la responsabilidad de la administración de Fondos de Pensiones a empresas privadas que se constituyeron como sociedades anónimas, las que reemplazaron a las cajas de previsión. Actualmente, las AFP tienen como objetivos hacer un manejo eficiente de estos ahorros, acompañar a las personas a construir mejores pensiones y asesorarlas para que tomen decisiones informadas.

EL SISTEMA DE PENSIONES CHILENO ES MIXTO Y SE COMPONE DE TRES PILARES:

1. PILAR CONTRIBUTIVO OBLIGATORIO:

El Sistema de AFP se fundamenta en la capitalización individual y se financia mediante el ahorro individual de cada trabajador. La afiliación a una AFP y la cotización son obligatorias tanto para los trabajadores dependientes como para los trabajadores independientes a honorarios (a partir del año 2018). Los ahorros acumulados en este pilar se destinan exclusivamente a financiar las pensiones correspondientes a la vejez, invalidez y supervivencia.

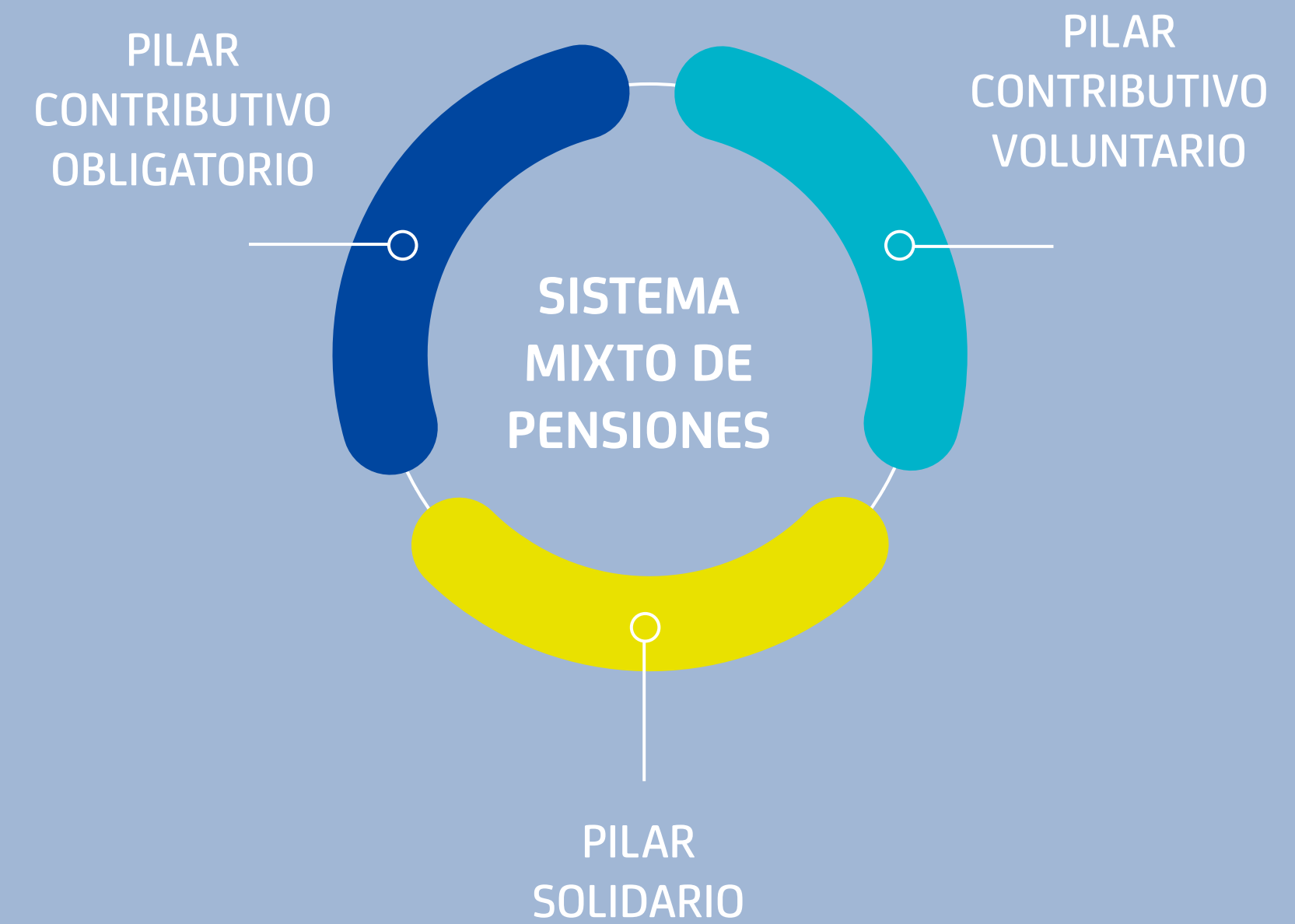
2. PILAR CONTRIBUTIVO VOLUNTARIO:

Las cuentas de ahorro personal no obligatorias proporcionan a los afiliados al sistema de pensiones la oportunidad de complementar sus fondos previsionales, con el objetivo de mejorar el monto de sus pensiones o anticipar la recepción de la pensión por vejez. Dentro de esta categoría se encuentran el Ahorro Previsional Voluntario (APV), el Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC) y el Depósito Convenido (DC).

3. PILAR SOLIDARIO:

El Pilar Solidario está conformado por beneficios proporcionados por el Estado, con el propósito global de mejorar el ahorro destinado a las pensiones tanto de los afiliados activos no pensionados como de los afiliados pensionados. Actualmente, el Pilar Solidario incluye los siguientes aportes estatales:

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



Según la normativa vigente, la administración de los ahorros de los trabajadores se lleva a cabo mediante cinco Fondos de Pensiones o multifondos. Estos fondos, de acuerdo con el riesgo y el horizonte de ahorro de los cotizantes, establecen diferentes proporciones de inversión en renta fija y variable.

Conforme al artículo 23 del Decreto Ley N°3.500 de 1980, las AFP tienen un giro social único y no participan en otras actividades financieras ni captan recursos de terceros más allá de los necesarios para financiar sus propias operaciones. Sin embargo, aquellas AFP con un patrimonio igual o superior a UF 20.000 pueden, adicionalmente, ofrecer servicios a otras administradoras. Asimismo, las AFP pueden constituir en el país sociedades anónimas filiales que complementen su giro, destinadas a prestar servicios a personas naturales o jurídicas que operen en el extranjero, o a invertir en AFP o en sociedades cuyo giro esté relacionado con materias previsionales constituidas en otros países. También pueden invertir en sociedades anónimas constituidas como empresas de depósito de valores.

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

En el año 2020 se llevaron a cabo reformas constitucionales que permitieron dos retiros consecutivos del 10% de los ahorros previsionales, tanto de las cuentas de capitalización individual como de las pensiones. La primera reforma se concretó en julio de 2020, por iniciativa de la Cámara de Diputados para modificar la Constitución y autorizar los retiros. El propósito de esta medida fue mitigar los efectos sociales derivados de las medidas excepcionales adoptadas en respuesta a la pandemia de Covid-19. Este proyecto facilitó el retiro del 10% de los ahorros previsionales de las cuentas de capitalización individual. Se estableció un monto mínimo de 35 UF y un límite máximo de 150 UF, con un plazo de un año para efectuar la solicitud. En situaciones en las que el saldo mínimo ahorrado fuera inferior a las 35 UF, el afiliado o pensionado tenía la opción de solicitar la totalidad de su saldo.

Aunque este retiro fue inicialmente aprobado de manera excepcional, en diciembre de 2020 se promulgó una nueva ley que autorizaba un segundo retiro. A diferencia del primer retiro, donde los fondos obtenidos no se consideraron como renta y estaban exentos de

impuestos y comisiones de administración, en esta ocasión, para rentas superiores a \$1.500.000 mensuales aproximadamente, los retiros estaban sujetos a impuestos.

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

En los tres retiros se consideró la posibilidad de retener los fondos solicitados en caso de que un afiliado tuviera deudas pendientes por concepto de pensión alimenticia, destinando esos fondos al pago de lo adeudado. En este contexto, el beneficiario de la pensión alimenticia tenía la opción de subrogarse personalmente - o a través de su representante - en los derechos del afiliado deudor para solicitar el retiro.

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

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

Adicionalmente, el 18 de noviembre de 2021, se publicó en el Diario Oficial de la República de Chile la Ley 21.389, la cual establece la creación del registro nacional de deudores de pensiones de alimentos. Esta ley también introdujo modificaciones en diversos cuerpos legales con el fin de perfeccionar el sistema de pago de las pensiones de alimentos. El registro nacional de deudores de pensiones de alimentos comenzó a regir el 18 de noviembre de 2022.

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

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

Finalmente, con fecha 7 de noviembre de 2022, el Gobierno ingresó para el Congreso para su tramitación, el proyecto de ley que crea un nuevo sistema de pensiones en Chile. Este supone un cambio profundo y comprendía, entre otros, la creación de un nuevo Fondo Integrado de Pensiones (FIP), junto con el aumento de 6% de cotización adicional con cargo al empleador; la creación de un nuevo Inversor Previsional Público Autónomo (IPPA); la transformación de las actuales Administradoras de Fondos de Pensiones en Inversores Previsionales Privados (IPP), y el cambio del Instituto de Previsión Social (IPS) en un Administrador Previsional Autónomo (APA). El proyecto fue objeto de indicaciones y su tramitación quedó en pausa en el periodo de definición del proyecto de una nueva Constitución. Tras prevalecer la opción “en contra” del proyecto de nueva Constitución en el plebiscito, el Gobierno realizó nuevas indicaciones y se retomó su tramitación. El 24 de enero de 2024 se aprueba el proyecto en general por la Cámara de Diputados, pero se rechaza en particular gran parte del articulado del proyecto, que se consideró el “eje central” o “corazón” de la reforma, tal como había sido impulsada por el gobierno. La tramitación de la reforma continuará durante el año 2024, sin embargo, no es posible proyectar un resultado sobre su aprobación ni sobre el contenido final del proyecto.





CAPÍTULO

02

Creación de valor con una mirada de largo plazo

NUESTRO PROPÓSITO

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

PRINCIPIOS CORPORATIVOS

Para AFP Capital y todas las filiales de SURA Asset Management, es fundamental generar valor y relacionamiento de largo plazo con quienes mantenemos vínculos. Para ello, tenemos principios éticos que rigen la base de nuestra cultura corporativa. Estos principios orientan nuestras decisiones y acciones en todos los niveles de la organización y en la interacción con quienes nos vinculamos.



EQUIDAD

Entendida como el trato justo y equilibrado en la relación laboral, comercial y/o cívica con nuestros colaboradores, asesores, accionistas, afiliados y pensionados, proveedores y con la comunidad en general. Igualdad de trato para con todas las personas, independientemente de sus condiciones sociales, económicas, raciales, sexuales y de género.

RESPETO

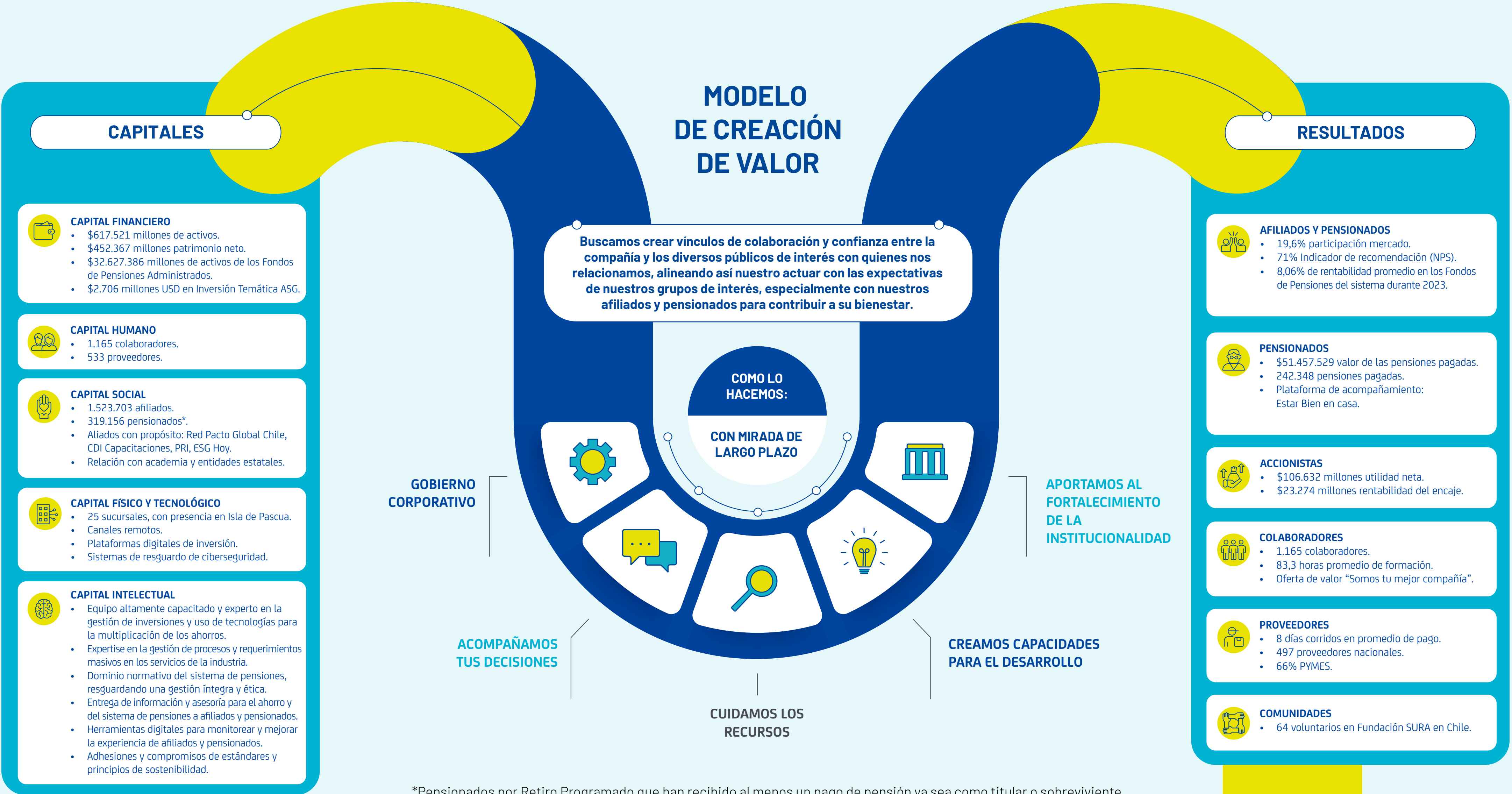
Reconoce el valor de todas las personas y tiene presente los diversos puntos de vista, necesidades y opiniones. Implica reconocer al otro y aceptarlo tal y como es.

TRANSPARENCIA

Entendida como la claridad y rectitud en todas las acciones y relaciones con los colaboradores, asesores, corredores, accionistas, afiliados y pensionados, proveedores y con la comunidad en general.

RESPONSABILIDAD

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



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

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

#HacerLasCosasBien

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

Queremos cultivar una relación de confianza con nuestros diversos grupos de interés, estableciendo vínculos que fortalezcan nuestras capacidades competitivas y fomentar un crecimiento en conjunto. Para llevar la sostenibilidad a la práctica, hemos entendido que no basta con cumplir resultados, sino que es igualmente importante la forma en cómo los logramos.

Nuestra visión a largo plazo nos permite anticipar riesgos, mantener el diálogo constante entre los equipos y generar valor continuo para nuestros grupos de interés. Con esto, aspiramos a contribuir significativamente en ámbitos ambientales, sociales, económicos e institucionales.

Sumado a esto, nos alineamos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, específicamente con:



NUESTRO PROPÓSITO

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

GOBIERNO CORPORATIVO

Trabajamos por una estructura de gobernanza transparente, sostenible y con capacidad, y buscamos incidir en la construcción de un mejor sistema de administración de fondos previsionales, gestión de activos y asesoría en inversiones y ahorro.

ACOMPANAMOS TUS DECISIONES

Acompañamos a las personas con información oportuna y educación para animarlas a tomar decisiones que impacten su futuro bienestar y desarrollo.

CUIDAMOS LOS RECURSOS

Analizamos nuestras decisiones de inversión procurando el máximo cuidado del entorno y el desarrollo de la sociedad.

APORTAMOS AL FORTALECIMIENTO DE LA INSTITUCIONALIDAD

Trabajamos de la mano de organizaciones, instituciones y gobiernos para reflexionar, investigar e incidir en las dinámicas públicas y así lograr la construcción de un mejor sistema de ahorro y pensiones.

CREAMOS CAPACIDADES PARA EL DESARROLLO

Fomentamos el conocimiento y abrimos caminos para el crecimiento tanto para nuestros afiliados y pensionados, como para otros grupos de interés, por medio de la generación de habilidades y competencias.

[Conozca más sobre los ODS](#)
[Click acá para más información](#)

APROPIACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD

Durante el 2023 nos enfocamos en movilizar y fortalecer la gestión de la sostenibilidad al interior de la compañía, pues la sostenibilidad es tarea de todos en nuestra organización y sin el compromiso de quienes trabajamos en AFP Capital, este desafío no sería posible. A continuación, mencionamos algunas de estas iniciativas:

EMBAJADORES DE SOSTENIBILIDAD

Seleccionamos a 18 colaboradores como agentes de cambio para movilizar la sostenibilidad al interior de la compañía y sus áreas. Los Embajadores de Sostenibilidad representan las diferentes áreas de la compañía, y con ellos co-creamos las actividades a desarrollar.



SEMANA DE LA SOSTENIBILIDAD

Bajo el slogan “Conectando ideas #HacemosLasCosasBien” se desarrolló la Semana de la Sostenibilidad para conversar, conectar y reflexionar sobre las acciones que realizamos como compañía en torno a la sostenibilidad, esto a través de diferentes actividades presenciales y que lograron más de 150 participantes.

CONCURSO: Y TÚ, ¿CÓMO VIVES LA SOSTENIBILIDAD?

Concurso orientado a que las y los colaboradores contaran las diversas formas en las que ellos mismos, sus equipos o la compañía viven la sostenibilidad en su quehacer diario. Logramos la participación de más de 60 colaboradores a través de 20 videos enviados al concurso. Los ganadores fueron seleccionados por un jurado compuesto por:

- Magdalena Aninat, Directora AFP Capital.
- Margarita Ducci, Directora Ejecutiva Red Pacto Global Chile.
- Romeo Hodali, Gerente Comercial AFP Capital.
- Andrea Núñez, Gerente Servicios AFP Capital.
- Francisco Guzmán, Gerente de Inversiones AFP Capital.

ÁRBOLES DE CONVERSACIÓN

Se lanzó una innovadora iniciativa para promover conversaciones sobre la importancia de la sostenibilidad y cómo se vive en el día a día. En cada sucursal y en el edificio corporativo se distribuyeron árboles del los cuales colgaban pulseras (compostables y con semillas) que promueven los cinco pilares de la sostenibilidad. Estos pilares son: Gobierno Corporativo, Acompañamos tus decisiones, Cuidamos los recursos, Creamos capacidades para el desarrollo y Aportamos al fortalecimiento de la institución.

RECONOCIMIENTO DE ÁREAS

Agradecemos y reconocimos a tres áreas que se destacaron por realizar su trabajo con una visión de sostenibilidad permanente: Equipo Inversión Sostenible, Equipo de Proveedores y Equipo de Ecoeficiencia.

WEBINARS

Fueron instancias online en las que logramos reunir a más de 100 colaboradores con el objetivo de transmitirles contenidos relacionados al pilar “Cuidamos los recursos” de la Estrategia de Sostenibilidad. Conversamos sobre inversión sostenible ¿Qué, cómo y por qué? y sobre la gestión responsable de residuos: ¿Qué hacemos como empresa y cómo hacerlo en nuestro hogar?

CHARLA “VINCULANDO EL PROPÓSITO ORGANIZACIONAL CON LA SOSTENIBILIDAD”

Queremos #hacerlascosasbien, por eso constantemente nos preguntamos y buscamos la manera de mejorar nuestro trabajo y el impacto en los distintos grupos con los cuales nos relacionamos. Durante la Semana de la Sostenibilidad organizamos una charla para relevar la importancia del tema y cómo, desde el propósito, se vive la sostenibilidad en el quehacer empresarial.



 **Conozca más sobre las iniciativas**

[Click acá para más información](#)

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

[GRI 2-29]

Durante el desarrollo de nuestras actividades nos relacionamos con diferentes personas y organizaciones, y entendemos la responsabilidad de conocer y gestionar los diversos impactos que nuestras acciones pueden significar para cada uno de ellos. Tomando esta consideración, definimos como grupo de interés a todas las personas y entidades de nuestro entorno que podrían ser afectadas directa o indirectamente por nuestras actividades, productos, servicios y desempeño organizacional.

Identificar a los grupos de interés nos permite mantener un flujo de comunicación continua para establecer relaciones constructivas que respondan tanto a las necesidades de los grupos, como a nuestros intereses. El marco de relación con cada uno de los grupos tiene como base nuestros principios corporativos y nuestro objetivo de construir mejores pensiones. Durante el 2023 actualizamos nuestros grupos de interés priorizados.



TEMAS RELEVANTES PARA NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

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

En los últimos años los temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo - lo que se conoce como ASG - se han tomado la agenda mundial. Llevado al ámbito corporativo, esta preocupación ha obligado a ampliar las consideraciones de la sostenibilidad de las compañías tanto en su aspecto financiero, como en su impacto sociocultural y medioambiental.

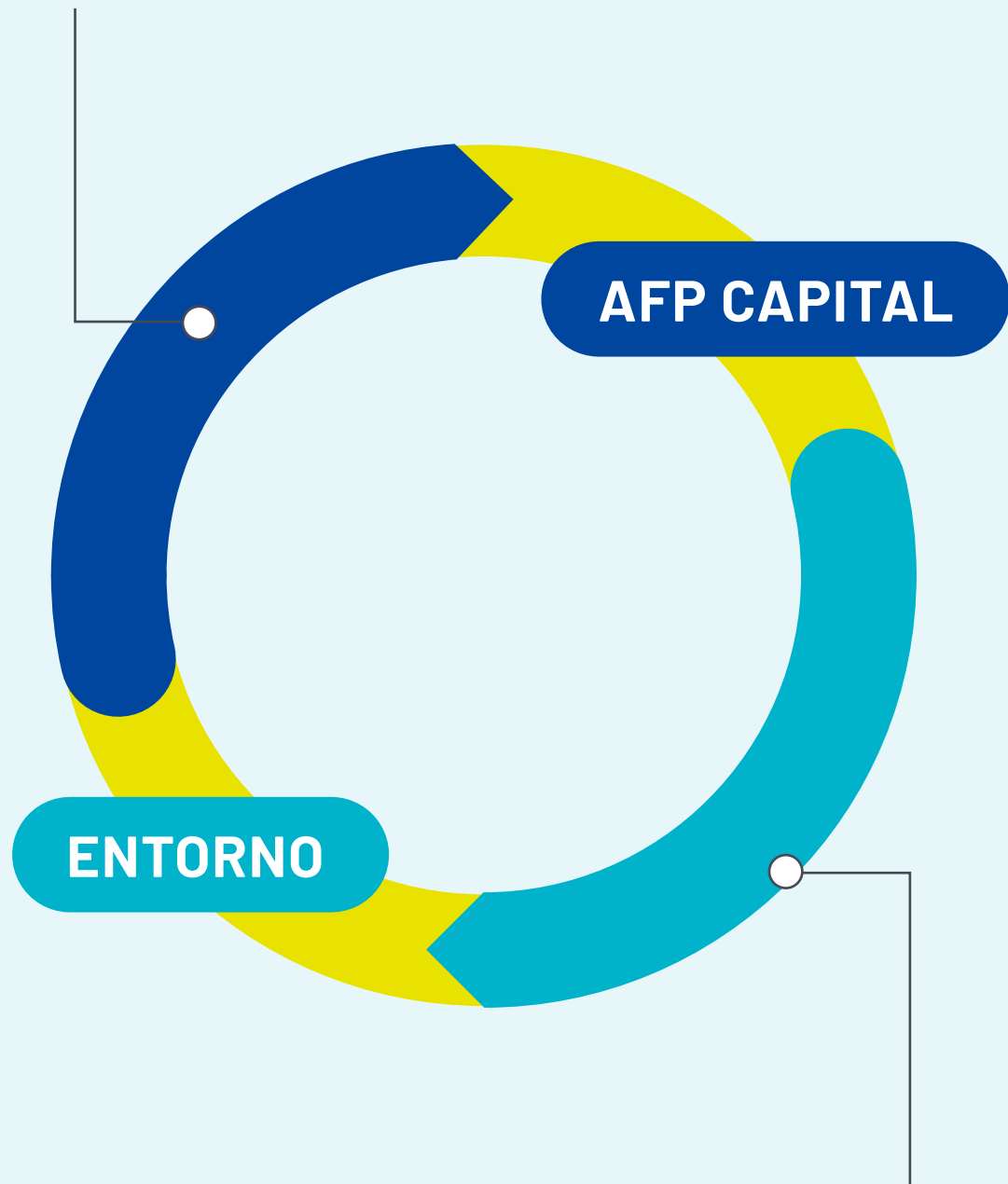
Sabemos que existe una variedad de temas sobre los cuales podríamos trabajar la sostenibilidad, sin embargo, también somos conscientes de que, para lograr resultados de impacto efectivo en nuestra sociedad, es necesario identificarlos y priorizarlos. Para avanzar en los temas materiales, el 2023 actualizamos nuestro análisis de doble materialidad, esto es, desde la mirada financiera y la de impacto. Dicho proceso consideró cinco etapas:

1. Identificación de la lista larga de temas materiales.
2. Identificación de impactos, riesgos y oportunidades.
3. Evaluación de riesgos y oportunidades.
4. Priorización de temas materiales.
5. Definición de la doble matriz de materialidad.

DOBLE MATERIALIDAD

MATERIALIDAD DEL IMPACTO

La compañía impacta positiva y negativamente en su entorno en materia económica, ambiental y social.



MATERIALIDAD FINANCIERA

El entorno tiene un impacto en la operación de la compañía debido a factores sociales, normativos, económico, ambientales, etc.

TEMAS MATERIALES

ALIANZAS Y ADHESIONES:

Fortalecer vínculos estratégicos con nuestros grupos de interés y con autoridades pertinentes.

ESTÁNDARES Y NORMATIVAS:

Asegurar el cumplimiento normativo y regulatorio de la organización, siguiendo también aquellos lineamientos de estándares no normativos (como los ASG).

BIENESTAR DE COLABORADORES:

Asegurar que el clima laboral promueva el bienestar de nuestros colaboradores y sus familias.

ÉTICA Y CUMPLIMIENTO:

Promover prácticas que aseguren altos estándares éticos y una conducta proba al interior de la empresa.

CADENA DE SUMINISTRO SOSTENIBLE:

Asegurar buenas prácticas en materia de sostenibilidad al largo de toda la cadena de suministro de la organización.

GESTIÓN AMBIENTAL:

Impulsar acciones para abordar los desafíos y oportunidades relacionados con el cambio climático, incluyendo la reducción de emisiones, la adaptación al cambio climático y la promoción de prácticas sostenibles.

CERCANÍA CON AFILIADOS Y PENSIONADOS:

Establecer una relación cercana y comprensiva con los afiliados y pensionados para brindarles un servicio personalizado y satisfactorio, y ofrecer información y orientación en torno a la temática provisional que sea asequible para todos.

GESTIÓN DE RIESGOS:

Identificar, evaluar y mitigar los riesgos y oportunidades a los que se expone la organización.

COMPROMISO SOCIAL:

Participar activamente en iniciativas y acciones que beneficien a la comunidad, de manera de incidir en los procesos de transformación social.

GOBERNANZA RESPONSABLE:

Asegurar que las mejores prácticas de Gobierno Corporativo orienten las actuaciones de AFP Capital desde su más alta dirección y control de la empresa, generando confianza en los grupos de interés y en el mercado.

DESARROLLO DE TALENTOS:

Establecer estrategias para atraer, formar y retener a profesionales calificados que contribuyan al crecimiento y éxito de la organización.

INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN:

Impulsar la innovación de manera sistemática, como motor de la gestión de nuestro negocio, potenciando la búsqueda de soluciones creativas y con mirada de futuro.

DESEMPEÑO ECONÓMICO:

Asegurar la rentabilidad financiera de la organización en relación con sus objetivos y resultados económicos.

INVERSIÓN SOSTENIBLE:

Establecer las directrices para la toma de decisiones en los procesos de inversión, tomando en cuenta los aspectos ASG y de cambio climático de las compañías en las cuales invertimos.

DIVERSIDAD, EQUITAD E INCLUSIÓN:

Promover la igualdad de oportunidades, valorar la diversidad y crear un ambiente inclusivo que respete y celebre las diferencias individuales.

PROTECCIÓN DE DATOS Y CIBERSEGURIDAD:

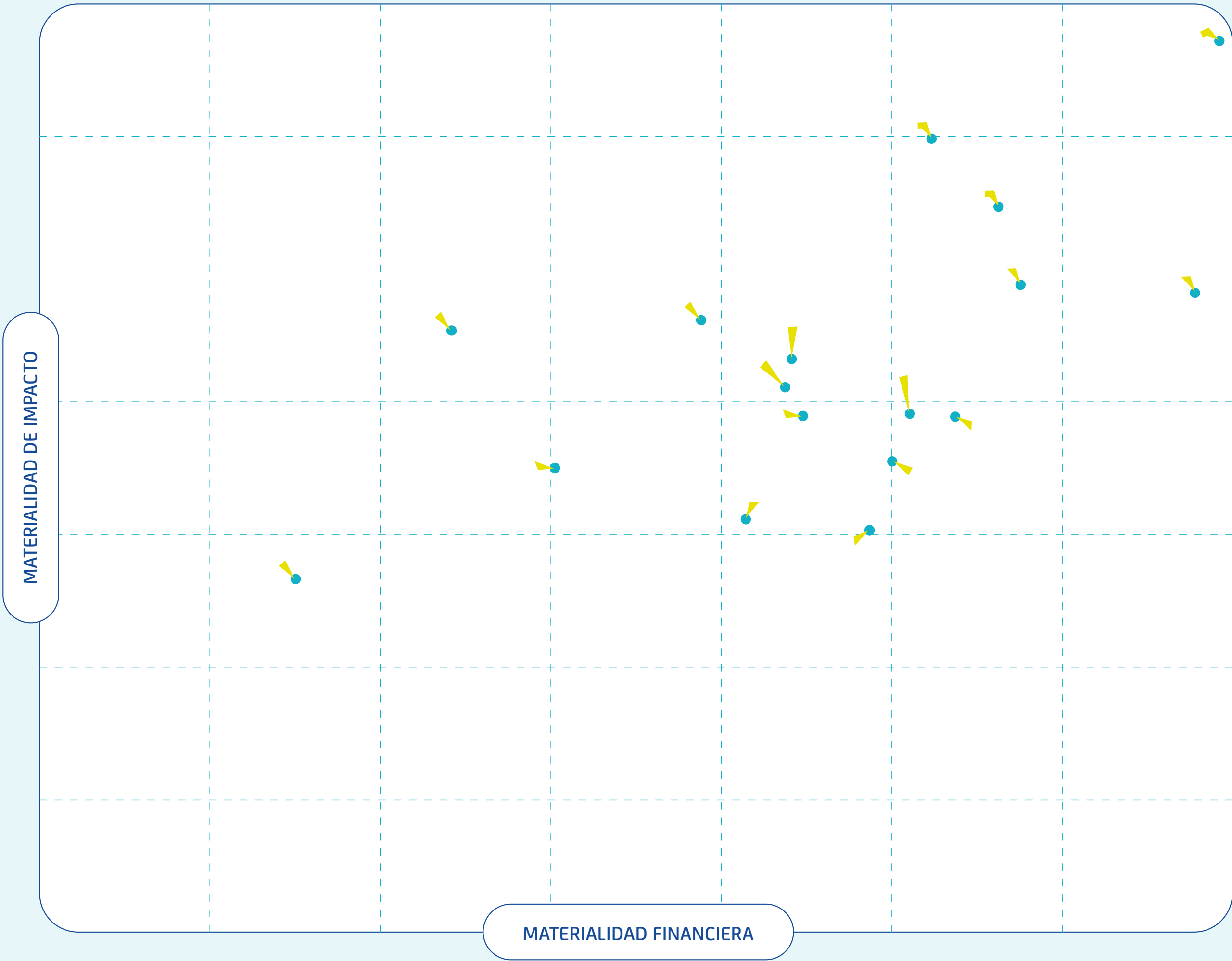
Implementar medidas que resguarden la información personal y protejan a la organización de posibles amenazas cibernéticas.

ESCUCHA Y DIÁLOGO DEL SISTEMA DE PENSIONES:

Preparar a AFP Capital para adaptarse a los constantes desafíos que se presentan en el escenario provisional a nivel local y global.

A partir del trabajo antes mencionado, AFP Capital obtuvo 17 temas de materialidad a trabajar. La siguiente matriz de doble materialidad muestra la priorización de temas de materialidad financiera en el eje X y de materialidad de impacto en el eje Y.

MATRIZ DE DOBLE MATERIALIDAD



Tema Material

DESEMPEÑO ECONÓMICO

[GRI 3-3]

Consideramos importante crear valor compartido para todos los que forman parte de nuestra cadena de valor. Un buen desempeño económico fortalece la base financiera y asegura el crecimiento a largo plazo. Este enfoque estratégico no sólo respalda la estabilidad operativa y cumple con los requisitos normativos, sino que también refuerza la confianza de los accionistas, aspecto vital para la viabilidad y prosperidad continua del negocio.

PRINCIPALES CIFRAS [GRI 201-1]

El año 2023 generamos una utilidad neta de \$106.632 millones, cifra un 20% superior en relación al resultado obtenido durante el año 2022. Por otro lado, el resultado del encaje fue \$23.274 millones, cifra superior respecto del año anterior.

Los ingresos operacionales de la sociedad alcanzaron un total de \$197.875 millones, cifra superior respecto a los ingresos del año 2022. Sobre los gastos operacionales, éstos alcanzaron un total de \$90.823 millones.

TEMA	2022	2023
Total activos Fondos de Pensiones (MM\$)	30.045.066	32.627.386
Total activos administradora (MM\$)	546.454	617.521
Inversiones del encaje (MM\$)	295.638	321.204
Ingresos operacionales (MM\$)	181.130	197.875
Rentabilidad del encaje (MM\$)	10.688	23.274
Gastos operacionales (MM\$)	-88.265	-90.823
Resultado operacional (MM\$)	103.553	130.327
Resultado del ejercicio (MM\$)	88.295	106.632
Patrimonio total/Patrimonio neto (MM\$)	426.734	452.367
Rentabilidad sobre patrimonio excluyendo utilidad (%)	26	31
Dividendo sobre utilidad (%)	81	71
Participación de mercado AUM (%) *	19,80%	19,60%
Participación de mercado RIA (%) **	15,90%	15,40%

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



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

La compañía cuenta con una estrategia fiscal que se rige desde Grupo SURA, desde Chile el marco de control lo estipula la normativa tributaria y la normativo SOX que aplicamos a la organización. Buscamos mantener y fortalecer relaciones de confianza con todos nuestros grupos de interés promoviendo la transparencia y responsabilidad.

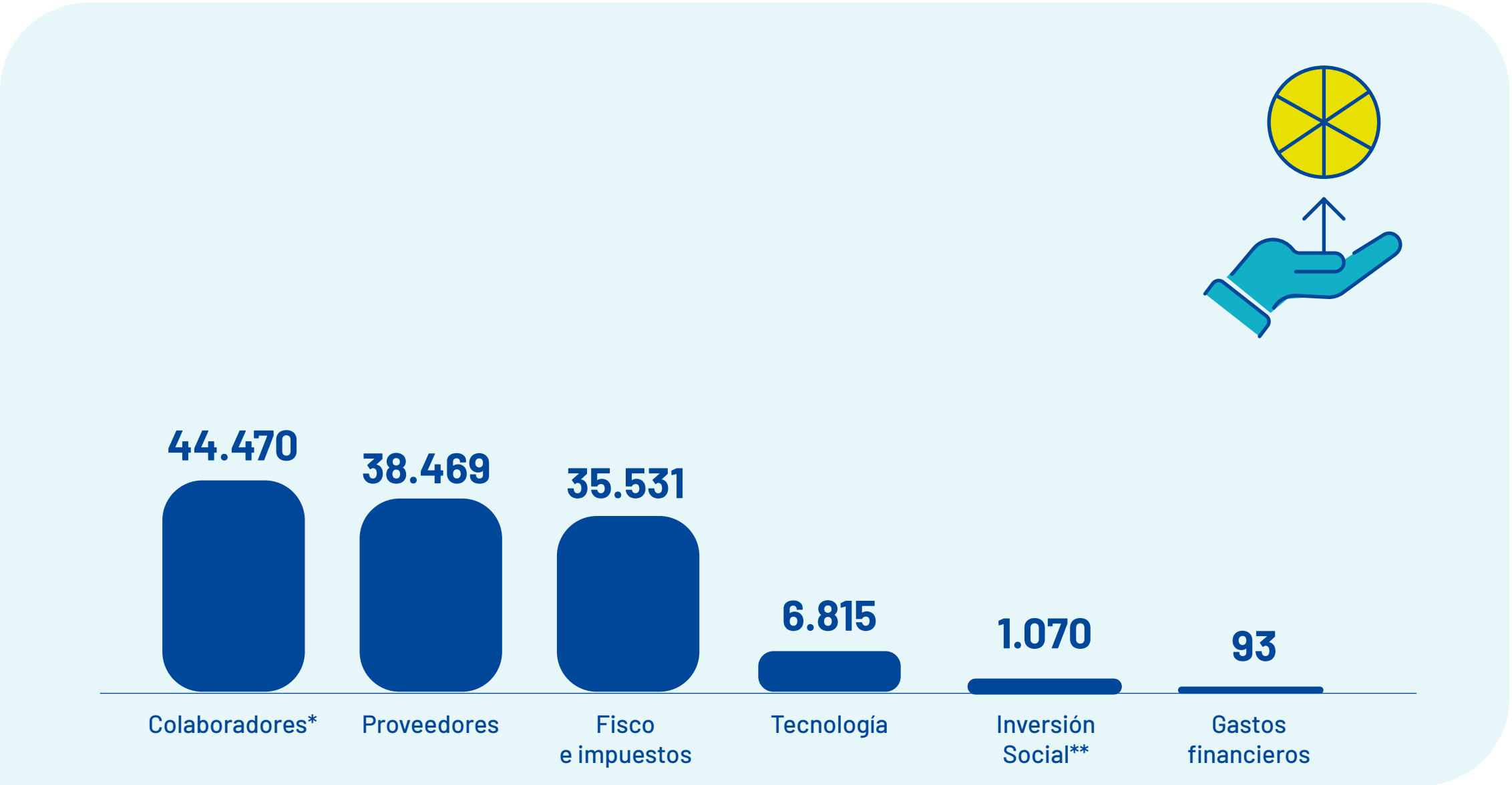
Conozca más sobre este enfoque
Click acá para más información

CÓMO DISTRIBUIMOS VALOR

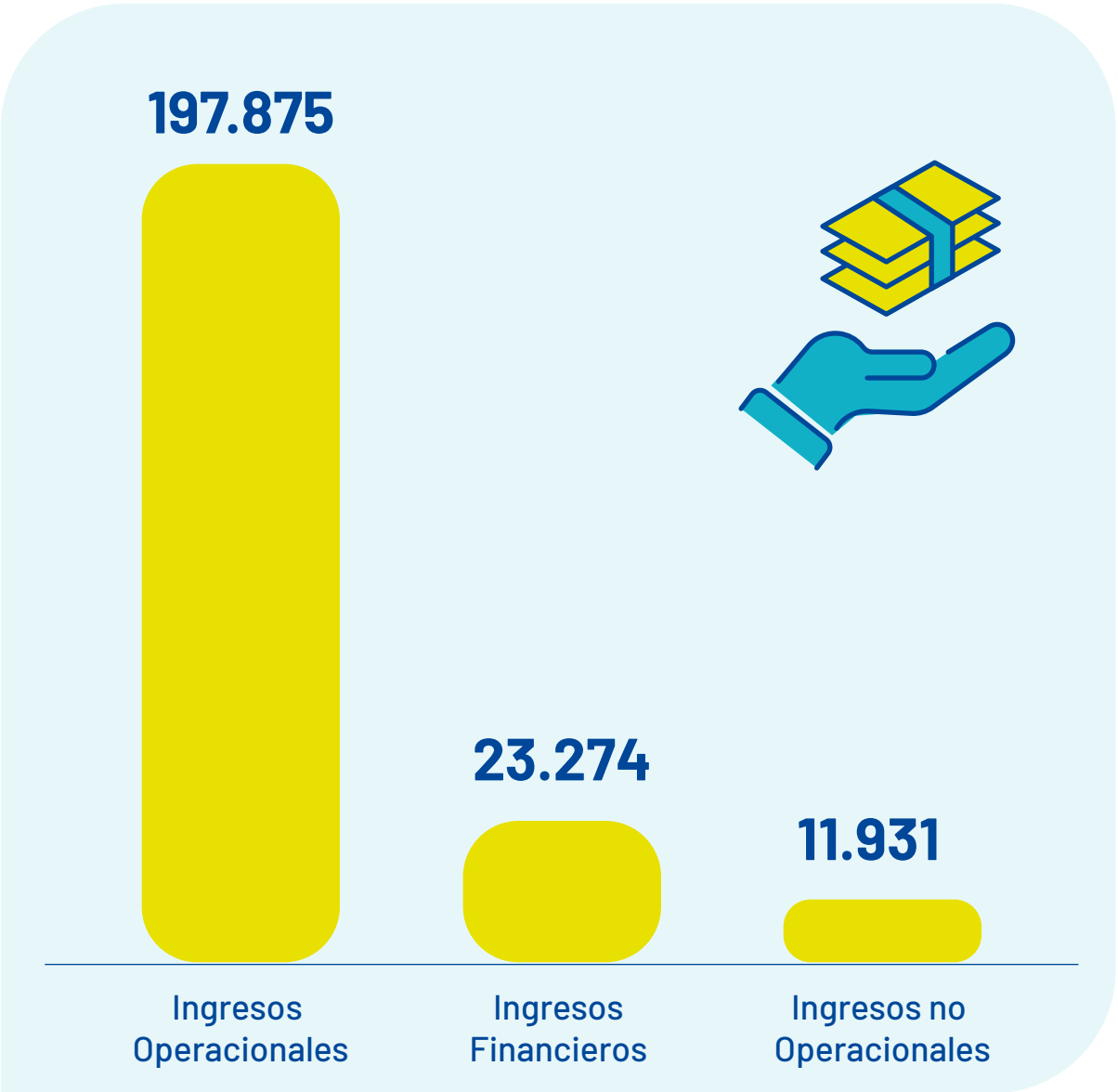
[GRI 201-1]



DESGLOSE VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (MM\$)



DESGLOSE VALOR ECONÓMICO GENERADO (MM\$)



*Sueldos, beneficios y desarrollo.

** Monto en bruto. Adicional, por medio de Fundación SURA en Chile 64 voluntarios de AFP Capital aportaron 2.809 horas de voluntariado que equivalen a \$84.494.720.000. También, aportamos 35 equipos computacionales.

FILIALES Y COLIGADAS

INVERSIONES DCV S.A. (COLIGADA)

Individualización y Naturaleza Jurídica:

Inversiones DCV, Sociedad Anónima Cerrada.

Capital suscrito y pagado:

M\$ 914.233

Objeto de la Sociedad:

Inversiones DCV S.A. ha sido creada con el propósito de invertir en acciones de sociedades anónimas de depósitos de valores de oferta pública, correspondientes a las entidades indicadas en el Art. 2 de la Ley 18.876, facilitar las operaciones de transferencia de dichos valores de acuerdo con los procedimientos legales y reglamentarios que se establezcan, y realizar cualquier otra actividad que la citada Ley y su reglamento expresamente autoricen.

- Directores, Gerentes, Ejecutivos y Administración:

 - Cristián Rodríguez Allendes / Presidente
 - Jaime Munita Valdivieso / Director
 - Héctor Herrera Echeverría / Director
 - Constanza Bollmann Schele / Gerenta General

Porcentaje de participación de AFP Capital S.A. en el patrimonio de Inversiones DCV S.A.

23,25%, sin variaciones en el ejercicio.

Relaciones comerciales habidas en el ejercicio:

Con fecha 29 de junio de 2023, Inversiones DCV S.A. pagó Dividendo a AFP Capital S.A. por un valor de M\$ 125.328.

Contratos Celebrados

No hay actos o contratos celebrados con Inversiones DCV S.A., que influyan significativamente en las operaciones y resultados de A.F.P. Capital S.A.

Proporción que representa la inversión en el activo de AFP Capital

La inversión representa en el activo de AFP Capital S.A. el 0,34%.

SERVICIOS DE ADMINISTRACIÓN PREVISIONAL S.A. (COLIGADA)

Individualización y Naturaleza Jurídica:

Servicios de Administración Previsional, Sociedad Anónima Cerrada.

Capital suscrito y pagado:

M\$ 7.271.053

Objeto de la Sociedad:

De acuerdo a los estatutos sociales y sus modificaciones, el giro u objeto de la sociedad es el de “Implantar una solución tecnológica que permita proveer un servicio de pago electrónico de las cotizaciones previsionales a través de un sitio de información en la Internet y, la prestación de servicios y asesorías a las instituciones de previsión, públicas o privadas en las áreas de recaudación, cobranzas de carácter previsional, servicios de contact center y todo otro servicio destinado a apoyar el giro de dichas instituciones. Para el cumplimiento de este fin, la sociedad podrá licitar y adjudicar en forma periódica los servicios tecnológicos requeridos para dar cumplimiento al objetivo; contratar los servicios electrónicos de débitos y créditos de las cuentas bancarias y el servicio de timbraje de comprobantes de pago emitidos por el sitio; difundir el conocimiento y uso del sistema de pago electrónico mediante charlas, capacitaciones, conferencias, exposiciones, exhibiciones y seminarios; contratar servicios de capacitación de los usuarios en el uso y manejo del sistema; contratar servicios de asesoría estratégica comercial y los medios de difusión pública necesarios para promover los servicios definidos y soportados por el sitio; garantizar la confidencialidad, fidelidad y acceso exclusivo soportados por el sitio; garantizar la confidencialidad, fidelidad y acceso exclusivo de la información almacenada en el sitio; administrar y garantizar el fiel cumplimiento de las condiciones de los contratos de los servicios, sean tecnológicos u otros, contraídos por la sociedad; proveer el servicio de recepción, validación y distribución de la información del declarante de las cotizaciones previsionales u otra información declarada; administrar directorios de acceso de usuarios al sitio por medio de mandatos de autorización y asignación y control de llaves password; proveer medios telefónicos de apoyo operativo a los usuarios; coordinar y solucionar los reclamos de servicios de las instituciones de todos los sectores de la Seguridad Social de acuerdo a los procedimientos legales y reglamentarios que se establezcan, y realizar cualquier otra actividad que la ley y/o los reglamentos autoricen. Brindar, en condiciones equivalentes, similares servicios a todas las entidades previsionales existentes en el país o que

existan en el futuro, y a las demás entidades que administren o gestionen servicios o prestaciones de Seguridad Social, y que así lo requieran”.

- Directores, Gerentes, Ejecutivos y Administración

 - Diana Berstein Zimmermann / Presidenta
 - Andrea de la Barra Pérez-Cotapos / Directora
 - Claudio Skarmeta Magri / Director
 - Felipe Sutherland Wiegand / Director
 - Cristóbal Irrarrázaval Philippi / Director
 - Esteban Segura Revello / Gerente General

Porcentaje de participación de AFP Capital S.A. en el patrimonio de Servicios de Administración Previsional S.A.

22,64% sin variaciones en el ejercicio.

Relaciones comerciales habidas en el ejercicio

La Administradora mantiene contratos de recaudación y pagos de diferentes servicios operacionales, comerciales e informáticos. Con fecha 21 de abril de 2023, Servicios de Administración Previsional S.A. pagó Dividendo definitivo N° 14 a AFP Capital S.A. por un valor de M\$ 1.247.256. Con fecha 30 de octubre de 2023, Servicios de Administración Previsional S.A. pagó Dividendo eventual N° 11 a AFP Capital S.A. por un valor de M\$ 684.616. Con fecha 20 de octubre de 2023, Servicios de Administración Previsional S.A. pagó Dividendo provisorio N° 14 a AFP Capital S.A. por un valor de M\$ 1.501.201.

Proporción que representa la inversión en el activo de AFP Capital S.A.:

La inversión representa en el activo de AFP Capital S.A. el 0,62%

ADMINISTRADORA DE FONDOS DE CESANTÍA DE CHILE II S.A. (COLIGADA)

Individualización y Naturaleza Jurídica:

Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A., cerrada.

Capital suscrito y pagado:

M\$ 5.458.904.

Objeto de la Sociedad:

Conforme lo establece su estatuto social y las normas legales pertinentes, el objeto único de la Sociedad es el de ejercer las funciones de una Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, esto es, una sociedad de aquellas que señala el Párrafo 6° del Título I de la Ley 19.728 sobre Seguro de Desempleo, destinada exclusivamente a administrar dos Fondos, que se denominan Fondo de Cesantía y Fondo de Cesantía Solidario, y a otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece la Ley N° 19.728.

- Directores, Gerentes, Ejecutivos y Administración

 - Miguel Angel Domenech Corradossi / Presidente Comisión Liquidadora
 - Claudio Skármeta Magri / Comisión Liquidadora
 - Rafael Eleodoro Aldunate Valdés / Comisión Liquidadora

Porcentaje de participación de AFP Capital S.A. en el patrimonio de AFC Chile II S.A.

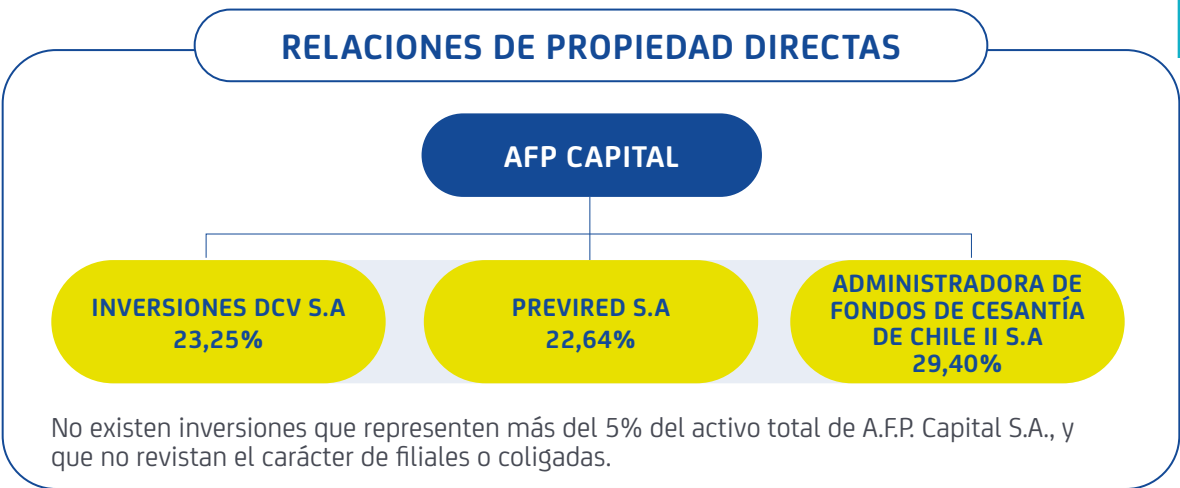
29,40%, sin variaciones en el ejercicio.

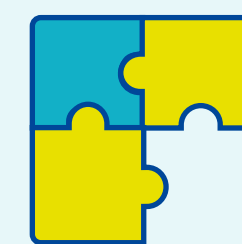
Relaciones comerciales habidas en el ejercicio

Con fecha 2 de junio de 2023, Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A. pagó Dividendo definitivo eventual N°8 a AFP Capital S.A. por un valor de M\$ 1.219.651.

Proporción que representa la inversión en el activo de AFP Capital S.A.

La inversión representa en el activo de AFP Capital S.A. el 0,27%





CAPÍTULO

03

Gestión de los Fondos de Pensiones

CONTEXTO

La efectiva gestión y administración de los Fondos de Pensiones son esenciales para nuestro compromiso y propósito. Nos enfocamos en cuatro pilares que nos permiten optimizar el valor de los ahorros destinados a las pensiones de nuestros afiliados y pensionados, al mismo tiempo que gestionamos de manera efectiva los riesgos asociados.

1. Un equipo de primera categoría que implementa una estrategia destinada al crecimiento de los fondos de los afiliados y pensionados, guiada por una visión de mediano plazo.
2. Uso de plataformas digitales con tecnología avanzada para la optimización de inversiones nacionales y globales.
3. Una estrategia que progresivamente ha incorporado por la selección de activos alternativos.
4. Un análisis integral del retorno financiero considerando no sólo los aspectos económicos, sino también su impacto social y medioambiental. Además, evaluamos la robustez de la gobernanza en nuestras inversiones, siguiendo de cerca los principios de nuestra política de inversiones sostenibles.
5. Garantizamos la protección de los intereses de nuestros afiliados y pensionados, cumpliendo con nuestro deber fiduciario en situaciones de controversias. En caso necesario, tomamos medidas legales para salvaguardar sus fondos.



PAÍS

El 2023 estuvo fuertemente marcado por un nuevo proceso constitucional que comenzó en 2019. A comienzos de mayo Chile eligió a los 50 miembros del Consejo Constitucional que se encargarían de redactar la nueva Constitución. Este proceso culminó en diciembre con la realización del plebiscito constitucional en el que la ciudadanía debía aprobar o rechazar el texto propuesto por el Consejo Constitucional. Esta segunda propuesta de nueva Constitución fue rechazada por el 55% de los chilenos.

En cuanto al ámbito económico, los últimos datos del Índice de Precios al Consumidor (IPOM diciembre) proporcionados por el Banco Central, señalan que la inflación anual alcanzó el 4,8%, una cifra significativamente menor al 14% registrado a mediados del año pasado. Esta disminución ha contribuido a aliviar la pérdida de poder adquisitivo de las familias.

En lo que respecta al desempeño económico general, la economía chilena ha seguido la trayectoria prevista, por lo que el Producto Interno Bruto (PIB) de Chile cerró el 2023 sin un crecimiento significativo. Las proyecciones para los próximos años sugieren rangos de expansión del 1,25-2,25% para el 2024 y 2-3% para el 2025.



ENTORNO ECONÓMICO

La economía de Chile en el año 2023 se caracterizó por una recuperación gradual después de la crisis provocada por la pandemia de COVID-19 y las protestas sociales del año 2019.

Según el Banco Central de Chile, el Producto Interno Bruto (PIB) en la economía chilena retrocedió 0.2% en 2023, su peor desempeño desde 1990.

Sin embargo, y a pesar de la previsión de una alta inflación acumulada el 2022 y 2023, hacia el segundo semestre la economía chilena logró llegar al 3.8%, ubicándose en el rango meta del Banco Central de 2% a 4%. El desafío para el 2024 será reactivar la actividad económica, impulsar la generación de empleo y mantener la estabilidad fiscal y monetaria.

Dada la alta tasa de política monetaria que tuvimos durante todo el 2023, partiendo en 11.25% en enero y terminando en 8.25% en diciembre, los chilenos han orientado sus ahorros hacia los bancos, especialmente en depósitos a plazo, alejándose de las instituciones no bancarias.

Por otra parte, a inicios de año, el precio del dólar se encumbró a los 826 pesos por dólar, llegando a fin de año a un promedio de 874 pesos por dólar, es decir,

subió más de 50 pesos en un año. Algunas de las razones para esta alza se deben a factores externos como los múltiples escenarios de inestabilidad social en Latinoamérica y guerras a nivel mundial, pero también internos como las políticas monetarias y los sucesivos procesos constituyentes.



ENTORNO COMPETITIVO

Las AFP son un pilar fundamental en el sistema previsional de Chile. Actualmente, la industria de las AFP está compuesta por siete instituciones que están facultadas para administrar y distribuir las pensiones de sus respectivas carteras de clientes. Todas ellas están reguladas por la Superintendencia de Pensiones.

AFP Capital ocupa la cuarta posición de mercado en número de cotizantes, con un 14% de participación, manteniendo la tendencia en posicionamiento y preferencia de años anteriores.

Según datos obtenidos por la Superintendencia de Pensiones, a la fecha, existe en Chile un universo aproximado de 11,7 millones de afiliados, registrando un aumento del 1% respecto del año anterior. Por el contrario, el número de cotizantes disminuyó en un 4% respecto al año 2022.

En el ámbito de las pensiones, entre los años 2022 y 2023 el promedio de pensiones pagadas por retiro programado aumentó 13%, pasando de 810 mil a 916 mil pensionados por retiro programado. Los montos pagados también sufrieron modificaciones ya que si, en promedio, en el año 2023 el sistema de AFP pagaba 5.16UF para retiros programados, el año anterior pagó 5.96UF.



COMERCIALIZACIÓN

El volumen de afiliados traspasados en el sistema del año 2023 registró un crecimiento de 30% respecto al año 2022 (378.505 vs 291.971 traspasos). En este escenario, AFP Capital obtuvo un aumento con respecto al 2022, registrando un crecimiento de 18% en el volumen de traspasos, y alcanzando un total de 54.417 afiliados traspasados el año 2023, monto que equivale al 14.4% del total de traspasos de la industria. Respecto a la dotación, AFP Capital tuvo un crecimiento de 7% en el total de sus colaboradores, siendo un 9% la de los vendedores; mientras que el mercado creció un 4% en el total de sus colaboradores, siendo un 10% la de los vendedores.

RENTABILIDAD DE LOS FONDOS DE PENSIONES

LOS FONDOS DE PENSIONES CHILENOS CERRARON EL AÑO 2023 CON:

M\$166.828.667

TOTAL DE ACTIVOS ADMINISTRADOS

8%

RETORNO NOMINAL

8,06%

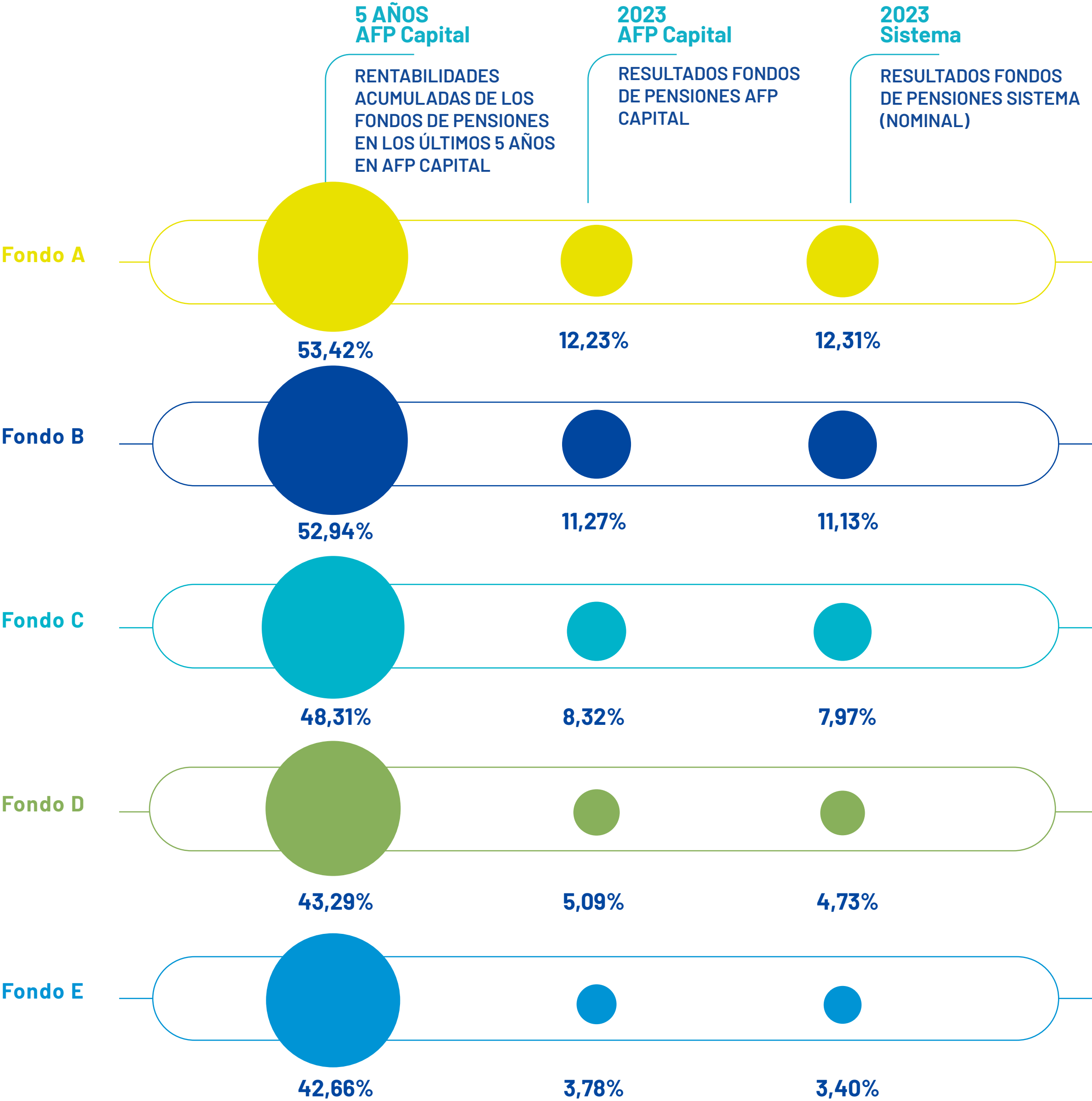
RENTABILIDAD NOMINAL PROMEDIO DE LOS FONDOS DE PENSIONES

17,49%

RENTABILIDAD NOMINAL ACUMULADA (3 AÑOS)

46,68%

RENTABILIDAD NOMINAL ACUMULADA (5 AÑOS)





ADMINISTRACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LOS FONDOS DE PENSIONES

ADMINISTRACIÓN DE LOS FONDOS DE PENSIONES

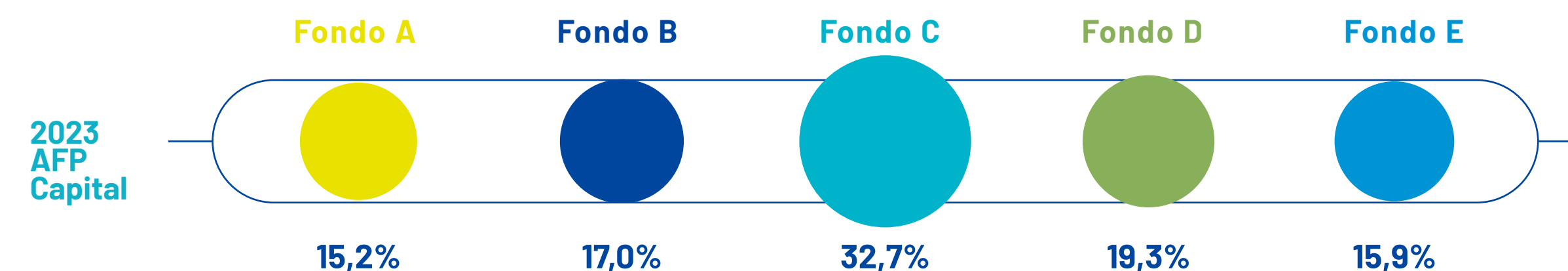
Al cierre del año 2023, los Fondos de Pensiones administrados por AFP Capital registraron un valor total de \$32.627.386 millones, cifra que superó la del año anterior en un 10,27%. Este aumento se atribuye principalmente a la rentabilidad de los activos locales y a la inflación experimentada durante el periodo.

En el año 2023 la atención de los mercados se volcó en la renta fija, con subidas de tasa muy pronunciadas hasta el tercer trimestre en Estados Unidos y Chile. Al final del periodo éstas se corrigieron con políticas monetarias de bancos centrales muy activas respecto a la realidad de cada país, y con focos en la actividad económica y el control de la inflación. En el caso de acciones, Estados Unidos obtuvo retornos positivos impulsados por su resiliente actividad económica, mientras que en Chile las empresas obtuvieron mejores resultados de lo esperado, con caídas de tasas y con inflación más controladas. En Estados Unidos la reserva federal elevó su tasa

de política monetaria a su mayor nivel en 20 años y la inflación continuó su proceso, ubicando la variación interanual del mes de diciembre en 3,4%. Por su parte, en Chile el Banco Central redujo la tasa de política monetaria (TPM), acumulando 200 puntos base durante el periodo, con una inflación anual de 3,9%.

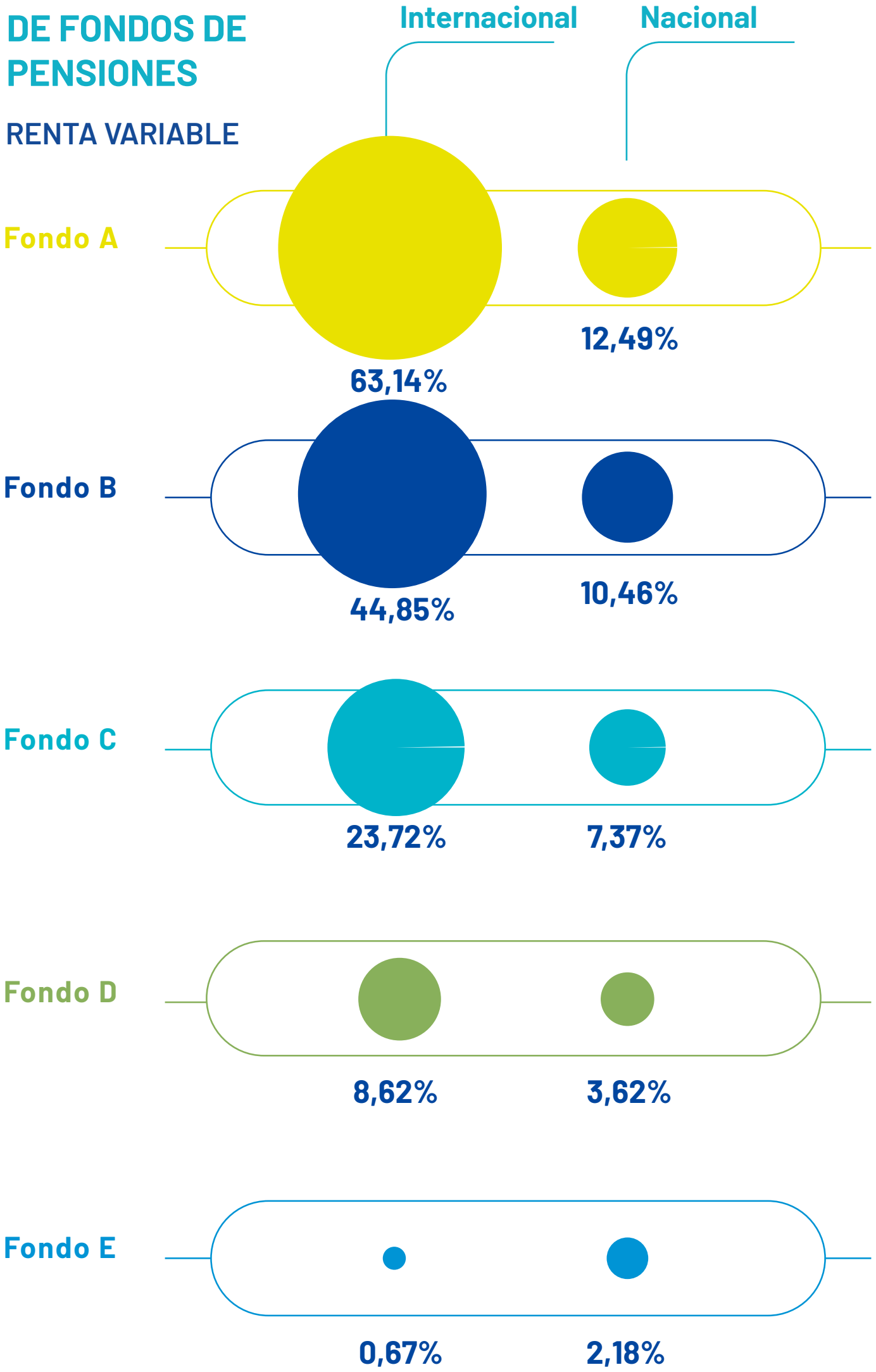
\$32.627.386
VALOR TOTAL ALCANZADO DE
LOS FONDOS DE PENSIONES
ADMINISTRADOS

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE FONDO DE PENSIONES

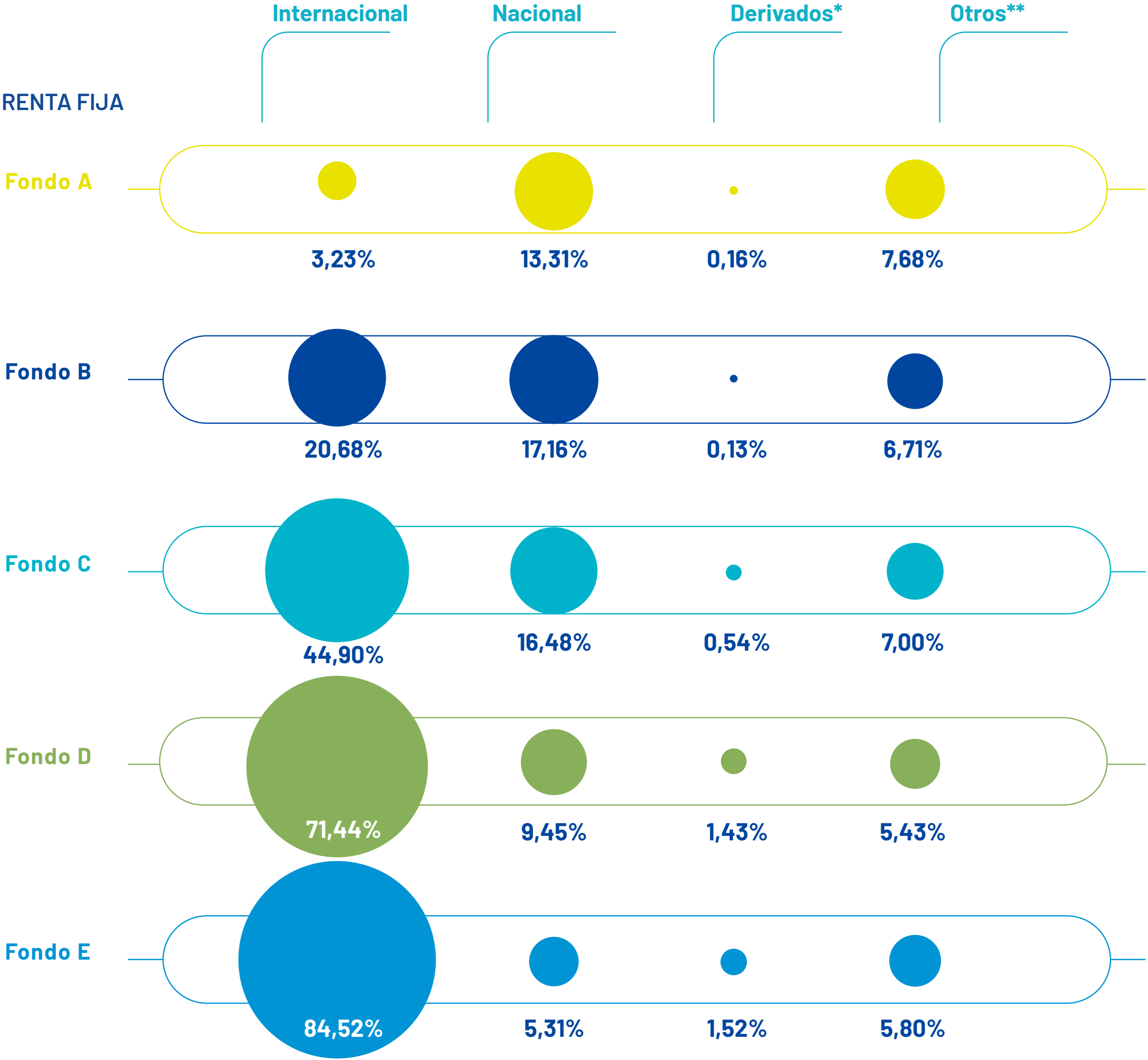


DIVERSIFICACIÓN
DE FONDOS DE
PENSIONES

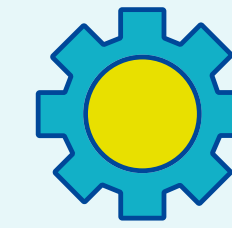
RENTA VARIABLE



RENTA FIJA



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



CAPÍTULO

04

Gobierno Corporativo

Tema Material

GOBERNANZA RESPONSABLE

[GRI 3-3]

Entendemos la Gobernanza Responsable como el conjunto de principios, políticas y prácticas para dirigir, administrar, controlar y promover el desarrollo de las actividades encaminadas a crear, fomentar, fortalecer, consolidar y preservar una cultura basada en la transparencia, mejorando así la toma de decisiones en todas las áreas administrativas.

La rigurosa adhesión a estándares y normativas no sólo mejora la gobernanza y protege contra sanciones, sino que también refuerza la reputación y asegura la calidad del servicio. Este enfoque es importante para minimizar riesgos normativos y operacionales, contribuyendo a atraer nuevas inversiones y destacando la responsabilidad y transparencia de la organización.

El Directorio y la administración se encargan de la correcta gestión del tema, actuando de acuerdo con los mejores estándares y basándose en nuestro Código de Buen Gobierno Corporativo para velar siempre por el bienestar de nuestros colaboradores, afiliados, pensionados, accionistas y todos los grupos que podrían verse afectados por el funcionamiento y desempeño de la compañía.

COMPOSICIÓN DEL DIRECTORIO

[GRI 2-9, 2-11]

El Directorio actual está integrado por siete directores, de los cuales cinco son titulares y dos suplentes. Fue elegido en la cuadragésima segunda junta ordinaria de accionistas de la sociedad con fecha 28 de abril del año 2023, de conformidad a los estatutos de la administradora y a la Ley.



JUAN CARLOS CHOMALÍ ACUÑA
Presidente

Nombramiento: 29/04/2019
Autónomo: Sí
Profesión: Ingeniero Comercial de la Universidad Católica de Chile. MBA de la Universidad Adolfo Ibáñez y de la Universidad de Deusto en España.
Comités: Comité de Auditoría, Comité de Riesgo, Comité de Inversiones y Comité de Sostenibilidad y Pensionados.



CATALINA MERTZ KAISER
Vicepresidenta

Nombramiento: 28/04/2017
Autónomo: Sí
Profesión: Ingeniera Comercial con Mención en Economía de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Magíster en Economía y Filosofía de la London School of Economics and Political Science.
Comités: Comité de Inversiones y Solución de Conflicto de Interés, Comité de Inversiones, Comité de Auditoría y Comité de Riesgo.



MARÍA MAGDALENA ANINAT SAHLI
Directora titular autónoma

Nombramiento: 28/04/2017
Autónomo: Sí
Profesión: Periodista Pontificia Universidad Católica de Chile y Máster en Evaluación de Inversiones y Project Manager y Magister en Negocios Sostenibles de la Universidad Adolfo Ibáñez.
Comités: Comité de Inversiones y Solución de Conflicto de Interés, Comité de Auditoría, Comité de Riesgo, Comité de Sostenibilidad y Pensionados



RODRIGO MORENO JERIA
Director titular autónomo

Nombramiento: 28/04/2021
Autónomo: Sí
Profesión: Licenciado en Historia de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Diploma de Estudios Avanzados en Historia de la Universidad de Sevilla. Doctor en Historia de América de la Universidad de Sevilla.
Comités: Comité de Inversiones y Solución de Conflicto de Interés, Comité de Auditoría, Comité de Riesgo y Comité de Sostenibilidad y Pensionados.



GERMÁN CONCHA ZAVALA
Director

Nombramiento: 27/04/2011
Autónomo: No
Profesión: Abogado Pontificia Universidad Católica de Chile. Magíster en Ciencias Militares, Academia de Guerra, Ejército de Chile.
Comités: Comité de Inversiones y Solución de Conflicto de Interés, Comité de Auditoría, Comité de Riesgo y Comité de Cumplimiento.



ARMANDO HOLZAPFEL HERRERA
Director Suplente

Nombramiento: 28/04/2021
Autónomo: Sí
Profesión: Ingeniero Comercial y Bachiller en Ciencias de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Diplomado en Gestión de Empresas Sociales de la Universidad Andrés Bello.
Comités: Comité de Inversiones y Solución de Conflicto de Interés.



MARIA DE LOS ANGELES PEREZ ZURITA
Directora Suplente

Nombramiento: 24/08/2023
Autónomo: Sí
Profesión: Ingeniera Comercial con Mención en Economía de la Pontificia Universidad Católica de Chile, PhD en Economía de la Educación en la Universidad de Sandford.
Comités: Comité de Sostenibilidad y Pensionados y Comité de Cumplimiento.

*En la junta ordinaria de accionistas de abril de 2023, el Vicepresidente del Directorio, don Guillermo Arthur Errázuriz, dejó su cargo. Lo reemplazó en su calidad de Vicepresidente doña Catalina Mertz Kaiser, quien ya venía ejerciendo el rol de directora. Adicionalmente, Rodrigo Moreno Jeria pasó a tener la calidad de Director titular autónomo. Finalmente, se integró al Directorio, en calidad de Directora Suplente, doña María de los Ángeles Pérez Zurita.

DIVERSIDAD DEL DIRECTORIO
[GRI 405-1]



Género

4

Hombres

3

Mujeres



Nacionalidad

7

Chilenos

0

Extranjeros



Antigüedad

3

Menos de 5 años

3

Entre 5 y 10 años

1

Más de 10 años



Edad

0

Menos de 30 años

4

Entre 30 y 50 años

3

Más de 50 años

FACULTADES DEL DIRECTORIO
[GRI 2-12,2-14]

El Directorio cumple un papel fundamental en la toma de decisiones. Debe tener un conocimiento sólido de los aspectos fundamentales de la organización inspirados por el propósito, la visión, los objetivos y sus valores. De la misma manera, la estrategia que desarrolle en el ejercicio de su gobierno siempre debe tener relación con estos puntos, siendo el máximo responsable de la supervisión del desempeño de sociedad y sus ejecutivos claves; y velando por que la compañía genere valor y confianza para sus diferentes grupos de interés.

El Directorio cuenta con un Código de Conducta que guía su actuar y promueve los principios corporativos, también toma conocimiento de los principales procesos de la administradora en sus respectivas sesiones y en los distintos Comités, instancias en las que se hace observaciones, sugerencias, aprueba o rechaza la aplicación de manuales, procedimientos y políticas si así lo promoviendo incluso su creación si así lo estima necesario. La frecuencia de las revisiones a los procesos relevantes de la administradora se presenta al Directorio conforme a la planificación definida a inicios de año. Sin embargo, el Directorio puede pedir mayor periodicidad de reporte de estimarlo necesario, y aquellos procesos complejos y atingentes, como por ejemplo la implementación de proyectos normativos de alto impacto, se incluyen en la agenda con prioridad alta.

Las reuniones ordinarias del Directorio se celebran el tercer miércoles de cada mes en la oficina principal, informando a principio de año la fecha específica de cada una de ellas. Por otro lado, las sesiones extraordinarias se celebran de acuerdo con las necesidades del Directorio.

El Directorio aprueba, deniega o realiza observaciones a los documentos asociados a la gestión de la sostenibilidad de la compañía, tales como la Memoria Integrada, Materialidad y Políticas asociadas.

RENOVACIÓN DEL DIRECTORIO
[GRI 2-10]

Conforme lo estable la Ley, en caso de renovar el Directorio o a cualquiera de sus miembros, los accionistas proponen a la Junta de Accionistas una lista desde la cual realizar la elección y eligen a los directores conforme a la mayoría de votos que obtengan respectivamente. Posteriormente, en sesiones de Directorio, se determina quiénes tendrán participaciones en los diversos comités de la administradora. La lista se construye teniendo en consideración los siguientes criterios: diversidad, competencia, experiencia, conocimiento del negocio y opinión de los accionistas.

EVALUACIÓN DEL DIRECTORIO
[GRI 2-18]

El Directorio se autoevalúa una vez al año, de forma independiente y con el objetivo de supervisar su gestión en los distintos temas de interés de la Administradora y el desempeño del gobierno corporativo en general. Las propuestas y sugerencias resultantes de esta evaluación se consideran al momento de definir el funcionamiento del Directorio y elaborar la agenda del año siguiente, asegurándose de poner énfasis en los temas que necesitan mayor atención y desarrollo.

REMUNERACIONES DEL DIRECTORIO
[GRI 2-19]

La Junta de Accionistas se encarga de revisar y aprobar anualmente las dietas por asistencia al Directorio y los honorarios por participación en los distintos comités. Su dieta es fija y no contempla un monto variable según los resultados de la compañía.

De acuerdo con la Junta Ordinaria de Accionistas del 28 de abril de 2023, los montos de remuneración son los siguientes:

Remuneración	Detalle
\$5.014.240	Presidente del Directorio
\$ 4.065.600	Directores titulares
\$ 1.355.200	Directores suplentes

Adicionalmente se pagó la participación de los directores en Comités de la Administradora en materias de su especialidad.

Remuneración	Detalle
\$2.032.800	Comité de Inversiones
\$1.355.200	Comité de Inversión y Solución de Conflicto de Interés
\$1.355.200	Comité de Auditoría
\$1.355.200	Comité de Riesgo
\$2.032.800	Comité de Presidentes Asociación de AFP

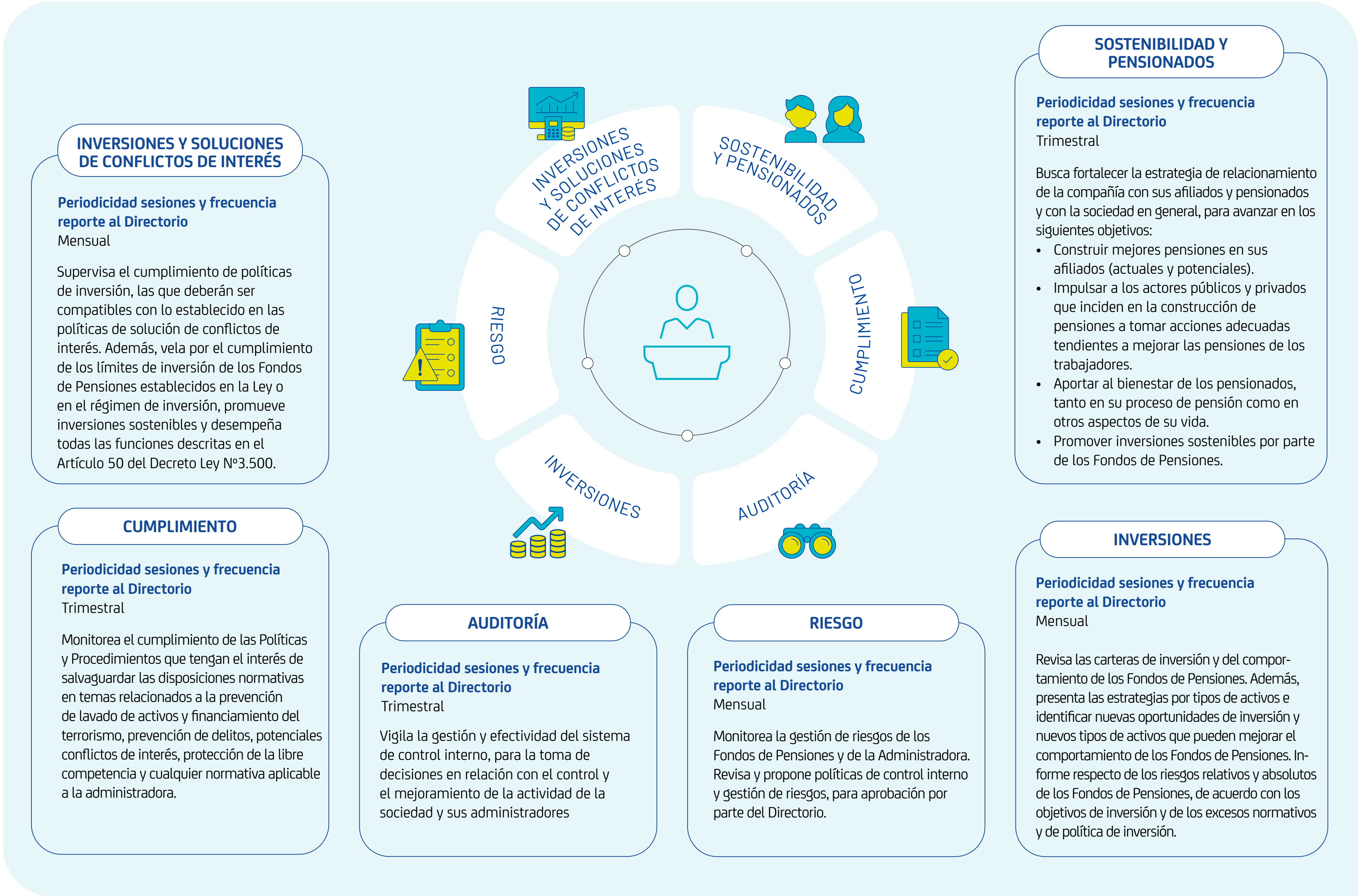
Cuando un director participa en más de un comité, recibe solamente el pago por el valor total equivalente al monto más alto del comité.

Por otro lado, los directores autónomos de la sociedad pueden recibir una remuneración adicional por trabajo y asesorías relacionadas específicamente a materias de su especialidad. Durante el 2023, el Director Germán Concha Zavala recibió \$13.918.293 como pago de honorarios profesionales prestados a la Administradora

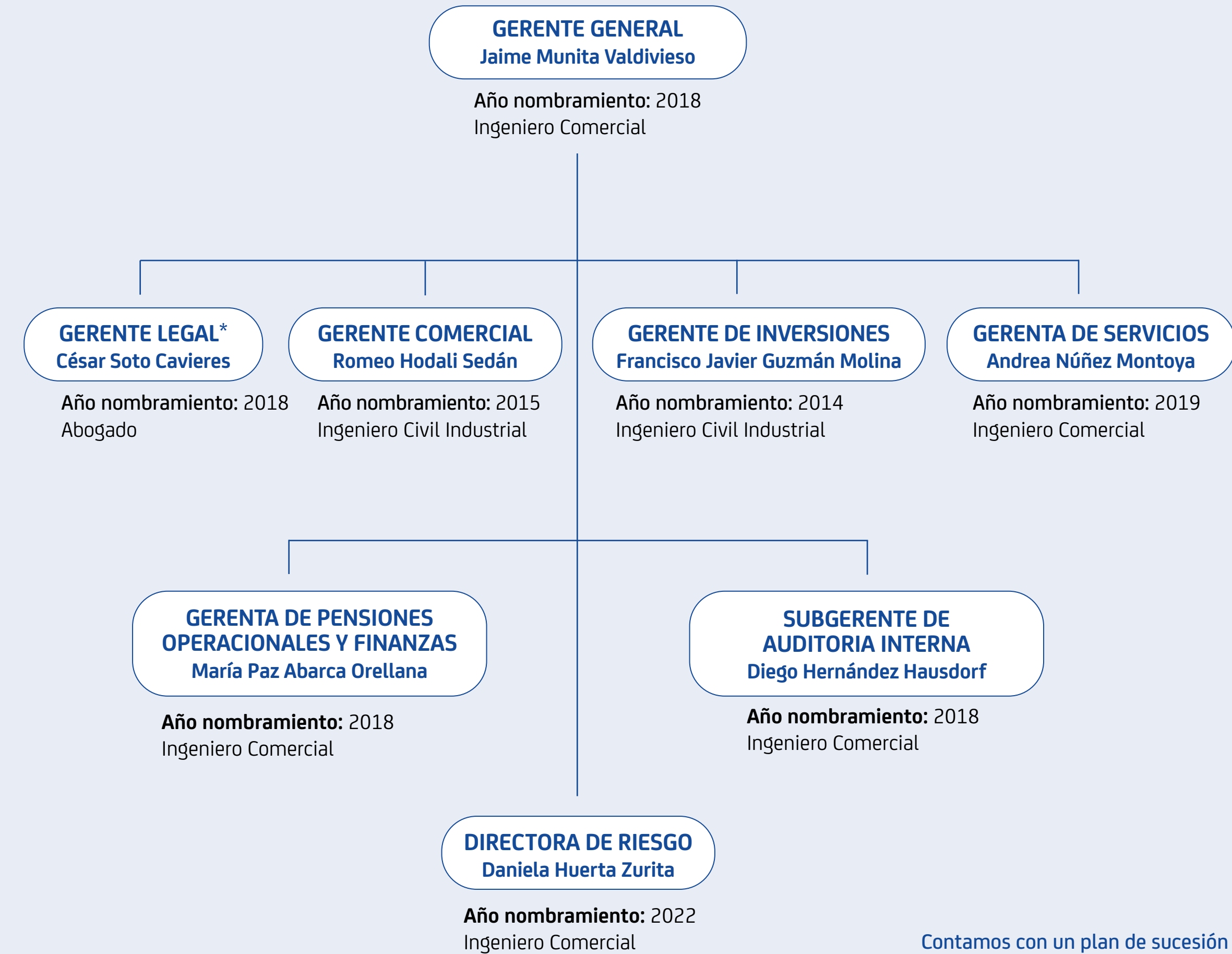
COMITÉS
[GRI 2-9, 2-11]

El Directorio, Comité de Sostenibilidad y Pensionados y el Comité de Inversiones y Solución de Conflicto de Interés son responsables de la toma de decisión y de supervisar la gestión de los impactos de la compañía sobre aspectos como la economía, medio ambiente y las personas.

Realizamos periódicamente capacitaciones para incrementar los conocimientos, habilidades y experiencia de nuestro Directorio en diferentes materias que apuntan a contribuir a la sostenibilidad de la compañía. Durante el 2023 se abordaron las siguientes temáticas: Ley de Delitos Económicos, Curso anual de Ética y Riesgo y de las implicancias y requerimientos para una gobernanza sostenible.



ADMINISTRACIÓN
[GRI 2-9]



*Fiscal, Oficial de Cumplimiento y Encargado de Prevención de Delitos.

Contamos con un plan de sucesión del Gerente General y de los principales ejecutivos. Durante 2023 no hubo cambios en la alta dirección de la compañía.

ORGANIZACIÓN
[GRI 2-9]

Nuestra organización está constituida por la Gerencia General, la cual recibe asesoramiento en la gestión del control interno por parte de la Subgerencia de Auditoría, la Dirección de Riesgo y la Gerencia de Fiscalía y Cumplimiento. Existen cuatro reportes funcionales, que conforman la primera línea de defensa estructurados de la siguiente manera:

- **Comercial:** Responsable de mantener nuestra posición en la industria y otorgar, tanto en terreno como en las sucursales, servicio a los afiliados y pensionados a través de las distintas plataformas y canales.
- **Operaciones, Pensiones y Finanzas:** Encargada de efectuar los procesos para el registro y actualización de las cuentas individuales y traspasos de afiliados, y de gestionar la obtención de los bonos de reconocimiento. También es responsable de otorgar y pagar los beneficios previsionales establecidos en la ley, obtener su financiamiento y administrar el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia contratado para los afiliados a AFP Capital. Asimismo, tiene a su cargo la administración financiera de la empresa, a través de las funciones contables y el cuidado y custodia de los bienes que conforman el patrimonio de la compañía.
- **Servicio al Cliente:** Responsable de transmitir coherentemente nuestra estrategia en cada punto de contacto, habilitando a los afiliados para que capturen los beneficios que entregamos y nos reconozcan como verdaderos guías en ahorro por medio de una asesoría cercana, empática y transparente que nos permita construir una relación de largo plazo con nuestros afiliados y pensionados.
- **Inversiones:** Tiene como principal función la administración de los Fondos de Pensiones, de acuerdo con las políticas y objetivos de inversión, seguridad y rentabilidad definidos.

Tema Material

ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

[GRI 3-3]

Promovemos una cultura basada en los valores y principios corporativos, asegurando la vigencia del propósito de la compañía y la integridad en cada una de las etapas de nuestra actividad. Nuestros estándares éticos y de cumplimiento nos permiten equilibrar la gestión efectiva de conductas y prácticas internas, con la atención proactiva de los factores externos. Este enfoque no sólo previene riesgos operacionales y legales, sino que también permite fortalecer la gobernanza y la confianza en el mercado. Como compañía buscamos ofrecer productos idóneos para nuestros afiliados y pensionados. Para lograr este objetivo debemos entregar información completa, oportuna y transparente, manteniendo siempre un servicio de excelencia y calidad.

La compañía tiene un fuerte compromiso con la cultura de la ética que permea todos los niveles de la organización, reflejándose en un rol activo del Directorio y la alta administración en el establecimiento de lineamientos relacionados a nuestros valores y principios corporativos que se describen en el código de Ética y Conducta, el Manual de Prevención de Lavado de Activos y el Manual de Prevención de Delitos. A su vez, los lineamientos éticos forman parte del contrato de

trabajo de cada colaborador y se actualizan a través de capacitaciones y actividades periódicas.

Abogamos siempre por respetar la norma y actuar proactivamente para prevenir y minimizar los riesgos relacionados con la conducta, tanto de proveedores como de nuestros colaboradores, para lo cual implementamos las mejores prácticas y procedimientos para promover un ambiente de cumplimiento al interior de nuestra empresa. Durante el 2023 trabajamos en la actualización del Manual de Prevención de Delitos para incorporar los nuevos riesgos a los que está sujeta la compañía debido a la Ley de Delitos Económicos. Realizamos capacitaciones al Directorio, Comité Gerencial y a las áreas de inversiones, riesgo financiero, operaciones, tecnología y talento humano.

LÍNEA ÉTICA

[GRI 2-27, 205-1, 205-2, 205-3]

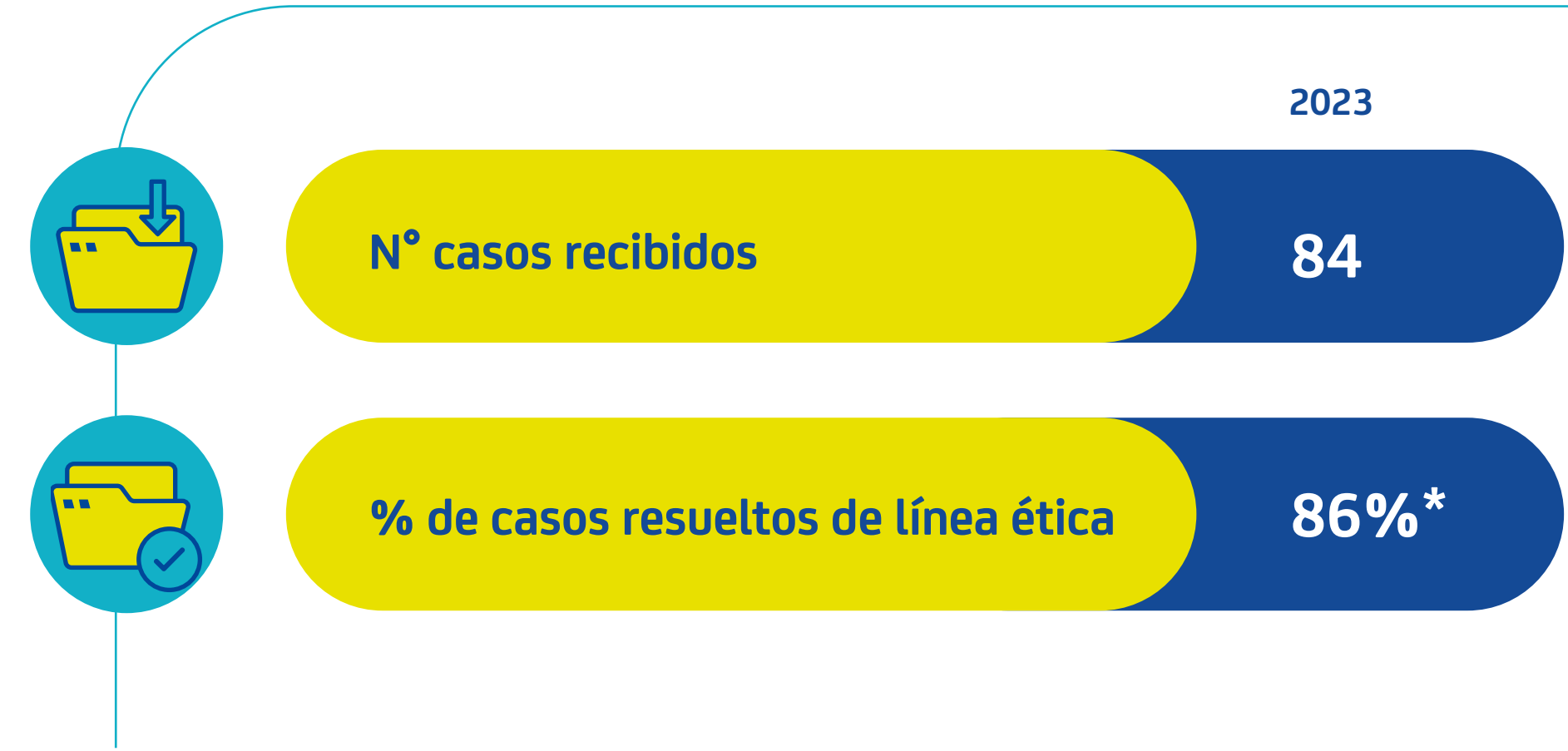
Contamos con un canal de denuncias anónimo disponible para todas las personas que tienen relación con nuestra organización, ya sean colaboradores, afiliados, pensionados, proveedores o algún otro agente relevante. El canal de Línea Ética está disponible en nuestro sitio web. Una vez recibido un caso éste es analizado e investigado por el área de Cumplimiento bajo los lineamientos del Comité de Ética, quienes mantienen la confidencialidad del caso y la identidad del denunciante, con la excepción de aquellos que otorgan su consentimiento para transparentarlo. Con los resultados de la investigación, el Comité de Ética tiene la facultad de aplicar las sanciones correspondientes ante faltas a las políticas, contratos de trabajo o normativa vigente.

El canal de denuncias permite reportar sobre cualquier irregularidad o incumplimiento del Código de Ética y Conducta del que puedan ser testigos o víctimas.

Para asegurar el cumplimiento de las normas y principios éticos que rigen la compañía, contamos con una serie de herramientas y mecanismos que orientan la gestión y fomentan una cultura de integridad. Entre ellos, la evaluación del riesgo de corrupción en todas nuestras transacciones ya sea con proveedores, colaboradores, clientes, contrapartes de los Fondos de Pensiones y la constante formación y comunicado de políticas y procedimientos sobre anticorrupción a todos nuestros Directores y colaboradores.

Gracias a estas medidas, durante el 2023 no se presentaron riesgos relevantes en ninguna de las revisiones, no existieron casos ni multas de incumplimiento a la legislación o normativa vigente, ni tampoco casos de corrupción confirmados.

Conozca más sobre la Línea Ética
Click acá para más información



*Al 31 de diciembre de 2023, el 86% de los casos se encuentra resuelto; el 14% restante sigue su curso investigativo.



GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

[GRI 2-15]

Para evitar y gestionar los conflictos de interés, nuestro Directorio se rige por las siguientes normas y procedimientos: Código de Conducta y Ética, Política de Inversiones y Solución de Conflictos de Interés y el Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado.


En aras de la transparencia, en nuestro sitio web hemos abierto una sección dedicada al Directorio. En ella, los usuarios encuentran información sobre sus integrantes y sus respectivas experiencias. Asimismo, en este sitio, en este documento y en la Comisión para el Mercado Financiero, informamos sobre la estructura accionaria de la Administradora respecto al grupo controlador.

Las operaciones con relacionados son informadas en los Estados Financieros de la administradora, y adicionalmente se publican en un diario de circulación nacional por disposición normativa; y también en este documento para el conocimiento de todos nuestros grupos de interés y del público general

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Nuestro Código de Ética y Conducta explicita la postura de la empresa frente a temas como gobierno corporativo, relación con nuestros grupos de interés, así como conflictos de interés, manejo y uso de información y no discriminación. Estos lineamientos son traspasados a nuestros trabajadores, directores, ejecutivos y proveedores para promover un comportamiento ético. Toda persona que se integre a la compañía debe asistir a las inducciones; y quienes ya formaban parte deben rendir y aprobar el curso de Conducta y Ética.

Este documento recoge y promueve los más altos estándares éticos y de Derechos Humanos, políticas que son aprobadas por nuestro Directorio. Tiene como objetivo ser un reflejo de nuestros valores y principios, transformando la ética en una guía para nuestro actuar. Por otra parte, la Gerencia de Cumplimiento se encarga de velar por el comportamiento ético de la empresa y la certificación de un Modelo de Prevención de Delitos (MPD) de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 20.393.

 **Conozca más sobre nuestro Directorio**
[Click acá para más información](#)

ESTRUCTURA CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

RESPONSABILIDAD CORPORATIVA, PRINCIPIOS Y COMPETENCIAS DE LA COMPAÑÍA

- Responsabilidad corporativa.
- Principios y competencias de AFP Capital.
- Normas de Gobierno Corporativo.

GESTIÓN DE RIESGO REPUTACIONAL

- Contacto con medios comunicación.
- Redes sociales.
- Comité de Crisis Reputacionales (COMIR).

CIBERSEGURIDAD

- Resguardo de nuestros activos de Información digitales.
- Gestión adecuada de los activos de información.
- Programas de capacitación, entrenamiento y concientización.

USO DE RECURSOS AFP CAPITAL

- Mensajería electrónica, internet y cuentas de usuarios.
- Derecho de autor (Copyright).

PREVENCIÓN DE DELITOS

- Prevención de fraudes.
- Modelo de prevención de delitos (Ley N°20.393).
- Prevención de corrupción.
- Protección de la libre competencia.

BUENAS PRÁCTICAS COMERCIALES

- Idoneidad de productos.
- Atención de afiliados y pensionados en canales presenciales y digitales.
- Marketing y publicidad.
- Lineamientos éticos en la oferta de productos.

CLASIFICACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

- Privacidad y protección de datos personales.
- Información confidencial.
- Información privilegiada.
- Escritorios limpios.
- Murallas chinas.
- Control de libros y registros.

ADMINISTRACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

- Conflicto de interés en relaciones personales.
- Conflictos de interés en negocios y actividades externas.
- Conflictos de interés en inversiones personales.

GESTIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

- Comité de ética y conducta.
- Línea Ética.
- Sanciones por incumplimiento de Código de Ética y Conducta.

Tema Material

GESTIÓN DE RIESGOS

[GRI 3-3]

En AFP Capital el comportamiento ético es parte integral del ejercicio de sus negocios y el medio a través del cual se alcanzan los objetivos estratégicos, al mismo tiempo que protegemos la actuación y el buen nombre de la compañía. Conscientes de los efectos negativos que pueden generar las pérdidas de instrumentos financieros, la falsificación, corrupción, riesgo de fraude, infidelidad funcionaria, seguridad de la información y ciberseguridad, riesgo reputacional, de cumplimiento y operacional, es que AFP Capital, cuenta con un sistema de control interno basado en COSO 2013, donde no se aceptan prácticas que atenten contra la transparencia y la legalidad, siendo de vital importancia mantener un entorno corporativo dinámico y seguro, esencial en un mercado cada vez más complejo y desafiante.

Para implementar exitosamente la estrategia de negocios de la organización y velar por el resguardo de los ahorros de nuestros afiliados y pensionados, es necesario contar con una gestión de riesgos efectiva que nos permita integrar el manejo de riesgos operacionales y financieros en las actividades diarias. Esto se realiza mediante instancias de gobierno, tales como el comité de riesgos, donde el Directorio actúa como contraparte de la Administración efectuando una estrecha vigilancia sobre las políticas de gestión de riesgos y su correcta implementación. Estas instancias cumplen el objetivo de realizar el seguimiento, monitoreo y vigilancia en la gestión de riesgos, controles internos y medidas de prevención ante los riesgos asociados.

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

Para mantener y promover una correcta gestión de riesgos, el área de Riesgo Operacional y SOX (Sarbanes Oxley) transmite información relevante al Directorio y Alta Gerencia, a través del Comité de Riesgo, donde se presentan y monitorean los riesgos, mediante un análisis cualitativos y cuantitativos, seguimiento de incidentes, indicadores de riesgos, seguimiento de observaciones, matrices de riesgos, además de evaluar los riesgos de seguridad de la información, ciberseguridad, riesgo reputacional, cumplimiento y financiero.

Finalmente, el área de riesgo operacional y SOX, dentro de su plan anual, es responsable de difundir y concientizar a los colaboradores sobre la gestión de riesgos, mediante el Programa de Cultura y Divulgación.

LÍNEAS DE DEFENSA

Nuestra gestión de riesgo cuenta con tres líneas de defensa:

1

Áreas de negocio

2

Gestión de riesgos y cumplimiento

3

Auditoría corporativa

La responsabilidad en la gestión de riesgos en AFP Capital la asumimos desde la más alta dirección, siendo el Directorio el responsable de evaluar, gestionar y monitorear los riesgos, así como definir el nivel de riesgo que la compañía asumirá para alcanzar sus objetivos estratégicos. Este rol se ejerce por medio de la aprobación de las políticas generales asociadas a la gestión de riesgos, la revisión periódica de dichas políticas, procedimientos y la administración para asegurar su cumplimiento y correcto funcionamiento. El Directorio podrá delegar parte de sus funciones en Comités de Directorio y/o en el Comité de Riesgo, donde participan directores y la administración, enfocándose en supervisar las funciones delegadas y mantener la responsabilidad sobre las mismas.

Finalmente, promovemos una cultura de gestión implementando auditorías que respalden el trabajo y que permitan avanzar hacia una mejora continua de los procesos, divulgando por diferentes canales capsulas informativas a todos nuestros colaboradores, de manera que cuenten con el conocimiento necesario para la gestión de los riesgos asociados a sus actividades.

NUESTROS RIESGOS ESTRATÉGICOS

[GRI 201-2]



CONTEXTO

- Desempeño de la economía y los mercados financieros.
- Contexto político y social.
- Ciberseguridad.



RELACIONAMIENTO

- Generación de confianza en los diferentes grupos de interés.



NEGOCIO

- Sostenibilidad del sistema de pensiones.
- Negocios sostenibles.
- Cambios regulatorios y tributarios.
- Capacidad para llevar la oferta de valor adecuada para los afiliados y pensionados.
- Transformación de los negocios.
- Modelos de negocios disruptivos.



BUEN USO DE LOS RECURSOS

- Capacidad de contar con talento humano que posea las competencias necesarias.

Dentro de los riesgos operacionales de la Administradora, al 2023 no están aún abordados los riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.

FACTORES DE RIESGOS

La actividad de administración de fondos posee sus propios riesgos, tales como la pérdida de instrumentos financieros, la falsificación, corrupción, riesgo de fraude, infidelidad funcionaria, seguridad de la información y ciberseguridad, riesgo reputacional, de cumplimiento y operacional, propio de los procesos.

Por otra parte, para cubrir el riesgo de la exigencia de rentabilidad mínima de los Fondos de Pensiones establecida en el Decreto Ley N° 3.500, la regulación obliga a utilizar los recursos del encaje, que corresponde al aporte que AFP Capital debe hacer en los mismos Fondos de Pensiones y que equivale al 1% del tamaño del Fondo de Pensiones respectivo, para compensar una eventual diferencia entre la rentabilidad del Fondos de Pensiones y la rentabilidad mínima establecida en la ley.

POLÍTICAS DE INVERSIÓN Y FINANCIAMIENTO

En AFP Capital S.A. la actividad financiera se lleva a cabo con el objetivo de administrar, operar y optimizar los recursos que dicen relación con los ahorros previsionales obligatorios y/o voluntarios que nuestros afiliados mantienen distribuidos en alguno de los cinco Fondos de Pensiones que administramos con el objeto de obtener una adecuada rentabilidad y seguridad. Esta actividad la realizamos con distintas instituciones o entidades financieras debidamente constituidas en Chile y otros países, en mercados financieros formales nacionales o extranjeros, manteniendo la custodia de los activos en entidades debidamente aprobadas por el Banco Central de Chile. Todo ello en el marco de la aplicación de las leyes, regímenes, regulaciones normativas y políticas internas. El detalle de los activos financieros se encuentra en los estados financieros correspondiente a cada tipo de Fondo de Pensiones.

En relación con la actividad financiera como sociedad anónima, se realiza una reserva obligatoria que deben constituir todas las AFP del sistema denominada “Encaje” y que es equivalente al 1% de los fondos de pensiones que la administradora invertirá en cuotas del respectivo Fondo de Pensiones. Este “encaje” tiene por objeto responder de la rentabilidad mínima, son inembargables y deben ser actualizados mensualmente. Esta actividad se encuentra debidamente regulada por el artículo 40 del DL N° 3.500.

Para aquellos recursos de libre disposición de la sociedad anónima, los que se detallan en los estados financieros de la sociedad, se realizan inversiones financieras en el mercado de capitales en alternativas que ofrezcan una adecuada rentabilidad y seguridad. Por disposición interna, las inversiones financieras son concretadas en instrumentos que no generen ningún tipo de conflicto de interés con los Fondos de Pensiones administrados, y que respondan a los criterios definidos en nuestra Política de Liquidez y Solvencia de AFP Capital S.A.

Respecto al financiamiento de nuestra sociedad, éste se logra con recursos provenientes de la operación. Para cumplir con nuestras obligaciones velamos por disponer con los flujos de caja suficientes para hacer frente a las obligaciones de corto plazo sin recurrir a endeudamiento.



Tema Material

PROTECCIÓN DE DATOS Y CIBERSEGURIDAD

[GRI 3-3]

Todas las personas y organizaciones que se relacionan con nuestra compañía depositan su confianza en nosotros para manejar información de carácter confidencial y sensible, por lo tanto, entendemos que es nuestra responsabilidad tomar todas las medidas necesarias para resguardar estos datos de manera correcta y evitar usos indebidos.

Es importante el balance entre salvaguardar la infraestructura digital y fomentar una cultura de seguridad, ya que ambos objetivos son esenciales para la continuidad y el prestigio corporativo en un entorno digital en constante evolución.

Desde AFP Capital contamos con una Política de Seguridad de la Información y Ciberseguridad que establece los lineamientos en estas materias para preservar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información de nuestros afiliados, pensionados, colaboradores y proveedores. Nuestros lineamientos se acogen a una serie de normativas y leyes nacionales e internacionales, tales como: Ley N° 19.628 sobre Protección de la Vida Privada o Protección de Datos, Ley N° 21.459 sobre Delitos Informáticos, Política Nacional de Ciberseguridad, Política Nacional de Inteligencia Artificial, estándares ISO, entre otros.

CIBERSEGURIDAD

Durante el 2023 continuamos y reforzamos los esfuerzos de años anteriores con el objetivo de mejorar las prácticas en materia de ciberseguridad. Este plan es ejecutado por un equipo multidisciplinario responsable de diseñar, definir, implementar y operar las actividades relacionadas. Por esta razón se impulsan una serie de campañas comunicacionales, activaciones e instancias de formación con el objetivo de sensibilizar y fortalecer una cultura de ciberseguridad en nuestros afiliados, pensionados, proveedores y colaboradores, avanzando en la prevención de amenazas.

Entre las iniciativas desarrolladas durante el 2023 se encuentran:

- Auditoría externa de ciberseguridad basada en Norma de Carácter General 278 emitida por la Superintendencia de Pensiones.
- Gestión de campañas comunicacionales de sensibilización.
- Gestión de ejercicios preventivos de phishing y sensibilización de ciberseguridad a colaboradores.
- Gestión del cambio en clasificación de activos no estructurados.
- Capacitación y formación en áreas claves.
- Constante mejora en los procesos.
- Reforzamiento de sistemas de seguridad.

Estamos orgullosos de contar con un gobierno de seguridad de la información y ciberseguridad, el cual posee un alto compromiso de los colaboradores y un liderazgo y participación activa por parte de la alta dirección. Lo anterior se fortalece con una estructura organizacional apropiada para la operación del Sistema y Marco de Gestión (Tres líneas de defensa) y un Sistema de Gestión en mejora continua, destacando a nivel regional nuestro Plan Director de Seguridad, Modelo de Seguridad de la Información y Ciberseguridad

MES DE LA CIBERSEGURIDAD

Durante octubre celebramos el Mes de la Ciberseguridad, destacando la importancia que implica cuidar la información de la compañía, de nuestros afiliados, pensionados, proveedores y de cada uno de quienes formamos parte de AFP Capital. Algunos de los aspectos que enfatizamos para mantener nuestra información y sistemas seguros fueron:

- Cuidar el uso de las redes sociales
- Cuidar con quien compartimos información confidencial
- No cliquear en vínculos desconocidos
- No reciclar contraseñas



Comunicados de concientización

31



Ejercicios preventivos

11



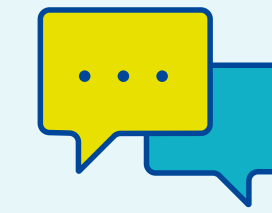
Colaboradores que aprobaron curso anual preventivo

1.033
96%

Con más de 550 personas conectadas y asistentes presenciales se llevó a cabo la charla “La Ciberseguridad desde lo que conocemos”. También contamos con actividades e intervenciones presenciales para aprender y reforzar de forma lúdica los conceptos más relevantes del tema y la importancia de adoptar medidas para resguardar nuestra seguridad corporativa y personal.

PROTECCIÓN DE DATOS

En virtud de la Ley 19.628, esta memoria ha omitido datos de carácter personal en resguardo de la seguridad de las personas que se mencionan.



CAPÍTULO

05

Acompañamos tus decisiones

ACOMPañAMOS A NUESTROS AFILIADOS Y PENSIONADOS

Tema Material

CERCANÍA CON AFILIADOS Y PENSIONADOS

[GRI 3-3]

Nuestros afiliados y pensionados se encuentran en el centro de nuestro propósito y es por ello que acompañarlos mediante una asesoría transparente, empática y cercana moviliza nuestras acciones. Nos enfocamos en entregar una asesoría diferenciadora, mediante una estructura que nos permite comunicarnos y asesorar de manera personalizada y oportuna, entregando información que les permita tomar mejores decisiones de ahorro e inversión.

Nuestra dedicación se refleja en la actualización constante de servicios y asesorías, centrados en acompañar, contactar y satisfacer las necesidades que van surgiendo a lo largo de la vida del afiliado.

Nuestra tarea es guiar y asesorar a las personas para que se informen y comprendan de forma clara y oportuna cómo se construyen las pensiones. Tener esto en consideración permite planificar y tomar decisiones que impacten positivamente en la fase de jubilación. Para ello, es clave dar a conocer los servicios y productos que se adecuan a cada etapa del ciclo de vida de las personas, como es saber la proyección de su pensión tomando en consideración su escenario actual y posibilidades de ahorro, así como los momentos del trámite de pensión, entre otros aspectos.

DATOS GENERALES

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Afiliados	53%	47%	1.523.703
Cotizantes	58%	42%	836.982
Pensionados*	39%	61%	319.156

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

La Organización Internacional de Normalización (ISO por sus siglas en inglés) nos certificó en la ISO 9.001 y 10.002. Esto logro avala nuestro compromiso con la entrega de un servicio de excelencia a nuestros afiliados y pensionados.

¿QUÉ SIGNIFICAN ESTAS CERTIFICACIONES?



ISO 9.001: Demuestra que nuestro sistema de gestión de calidad cumple con los más altos estándares internacionales, lo que se traduce en una atención consistente y de alta calidad en todo momento.
ISO 10.002: Demuestra nuestro compromiso con la mejora continua de la experiencia de nuestros afiliados y pensionados, lo que se traduce en una correcta gestión de la satisfacción del cliente.

Estamos comprometidos con ofrecer los mejores estándares de calidad de servicios y satisfacción a nuestros afiliados y pensionados para atender sus necesidades y cumplir sus expectativas ya sea a través de certificaciones que nos permitan una mejora continua, como identificando aspectos de mejora y optimizando nuestros procesos. Nuestros afiliados y pensionados cuentan con la confianza de que recibirán un servicio de calidad.

71%

Indicador de recomendación (NPS)

Más de
800 mil
interacciones en Capital Play

Más de
11.120.000
reproducciones de streamings

25
Sucursales + 1 sucursal virtual

11.439
Atenciones inclusivas



Conozca más sobre nuestras certificaciones

[Click acá para más información](#)



PRESENCIA EN EL TERRITORIO

[GRI 2-6]

En AFP Capital brindamos una amplia cobertura a nivel nacional con una red de 25 sucursales, incluyendo Isla de Pascua.

Además de esta red de sucursales, contamos con nuestro sitio web transaccional que opera como una sucursal virtual, disponible las 24 horas del día todos los días del año desde nuestro sitio web. Esto permite acceder a nuestros servicios desde cualquier parte de Chile o del mundo. Durante el 2023 tuvimos 109.541 atenciones virtuales.

Valoramos la importancia de estar presentes a lo largo de todo el territorio nacional y la importancia de visitar periódicamente a los equipos. Durante el 2023 se realizaron giras por sucursales en las que participó Jaime Munita - Gerente General -, Romeo Hodali - Gerente Comercial - y Andrea Núñez - Gerente de Servicios. Fueron instancias de conversación con los equipos y de reconocimiento a su gestión.





PUNTOS DE CONTACTO

La interacción con nuestros afiliados y pensionados es crucial para un acompañamiento permanente y para la entrega de información oportuna. Siguiendo nuestros pilares de simplicidad, transparencia y empatía, ofrecemos una asesoría experta y diferenciadora a través de diversos canales.

MEDIOS DIGITALES

Ante un mundo cada vez más digitalizado, hemos actualizado nuestros servicios para estar cada vez más cerca de nuestros afiliados y pensionados. Durante el 2023, contamos con 2.176.678, siendo un 72% de servicios digitales.

Con el propósito de proporcionar un estándar consistente de asesoría y servicio en todos nuestros puntos de contacto, potenciamos la atención digital con un enfoque robusto en la integración de canales.

- Actualizamos la aplicación móvil Mi AFP Capital para brindar un espacio de atención más amigable y cercano. La nueva plataforma permite informar sobre beneficios y acceder al multiplicador de aportes, entre otras funciones.
- Hemos empezado a trabajar en la nueva web, que ofrece nuevos servicios para brindar más comodidad y facilidad en la gestión de los ahorros a nuestros afiliados y pensionados. Entre estas novedades se encuentran la posibilidad de hacer depósitos directos a cuentas de Ahorro Previsional Voluntarios (APV) y Cuenta de Ahorro Voluntario (Cuenta 2) mediante Previred y tener feedback online con una encuesta de satisfacción que nos permite hacer mejoras continuas de los servicios. Nos alegra que durante el 2023 los niveles de satisfacción declarados de los usuarios van en aumento, alcanzando un 75% de satisfacción al considerar la facilidad de uso del servicio.
- Implementamos el servicio Capital Directo con ejecutivos especializados en atender y asesorar proactivamente a nuestros afiliados desde diferentes canales digitales. Atendemos de forma proactiva entregando información sobre los Fondos de Pensiones, rentabilidad, asesoría previsional, ahorro y sugerencias de fondos, logrando un 74% de satisfacción

- Fortalecimos el uso de WhatsApp como herramienta de comunicación con nuestros afiliados y pensionados y actualizamos el Call Center.

SUCURSALES

Implementamos nuevos mecanismos de autoatención para cumplir con nuestro plan de desarrollo de servicios.

- Con el objetivo de brindar a los afiliados y pensionados la oportunidad de realizar sus trámites desde cualquier lugar y reducir sus tiempos de espera, hemos implementado la opción de video-atención en sucursales y vía web con previo agendamiento o atención en línea.
- En algunas de nuestras sucursales, contamos con la modalidad de Infografía Digital con boletines disponibles para nuestros afiliados y pensionados, los cuales pueden ser descargados mediante código QR.

REDES SOCIALES

Nuestras redes sociales representan una instancia de contacto directo con la comunidad, y nos orientamos mediante tres mecanismos de vinculación:

- Entregar información para agilizar trámites.
- Conocer aspectos financieros.
- Resolver dudas de nuestros afiliados y pensionados.

[GRI 2-25]

El Centro de Soluciones es nuestro canal para recibir y gestionar las quejas y reclamos. Este se enmarca en las directrices establecidas en el Procedimiento Gestión Reclamos y estipula un protocolo a seguir para cada caso ingresado. Ante un nuevo requerimiento, un colaborador lo revisa y realiza las gestiones necesarias para levantar los antecedentes y dar solución. De ser un caso crítico, este es categorizado y revisado en el Comité de Riesgos. Revisamos constantemente nuestros protocolos para actualizarlos, a la vez que hacemos seguimiento de los casos para evitar alguna reincidencia.

32.725
Twitter

88.000
Facebook

17.000
LinkedIn

19.800
Instagram

12.300
YouTube

INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Desde el 2016 hemos venido trabajando incansablemente en la exploración y desarrollo de nuevas tecnologías para transformar la experiencia de nuestros afiliados y pensionados. La explosión de la Inteligencia Artificial (IA) ocurrida durante el 2023 nos permitió consolidar nuestra adopción e implementación, siendo esto el resultado de estos años de madurez y camino recorrido que nos han otorgado un conocimiento profundo de las capacidades de la IA al servicio de nuestros afiliados y pensionados.

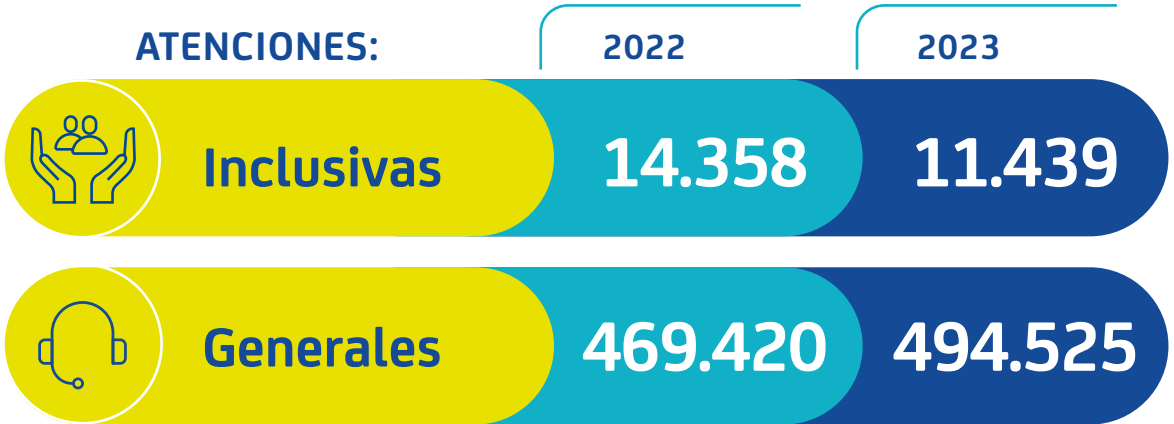
Durante el 2023 implementamos una atención personalizada a gran escala por medio de los asistentes virtuales que estuvieron disponible en varios canales. Atendimos a más de 900 mil afiliados y pensionados por medio de una experiencia personalizada y eficiente, la cual se centró en resolver dudas, brindar información y facilitar las gestiones o solicitudes. Logrando más del 83% de satisfacción en los distintos canales.

La incorporación de la IA es un reflejo de nuestro compromiso permanente con la innovación, buscando constantemente explorar nuevas tecnologías y soluciones que nos permitan mejorar la experiencia de nuestros afiliados y pensiones.

SUCURSALES INCLUSIVAS

En todas nuestras sucursales, ofrecemos servicios inclusivos para personas con discapacidad auditiva y/o visual, así como para aquellos con movilidad reducida por medio de las siguientes iniciativas:

- Contamos con folletos adaptados con microcódigos para ser leídos con un lápiz parlante (lápiz Roy).
- Ofrecemos información en braille sobre nuestro programa Hablemos de Pensiones, trámite fácil herencia, trámite fácil vejez/vejez anticipada, trámite fácil bono reconocimiento, trámite fácil asignación familiar y trámite fácil sobrevivencia.
- Contamos con un equipo de ejecutivos capacitados para ofrecer orientación y asesoría en lenguaje de señas y la posibilidad de realizar videoconferencias con ejecutivos especializados para una atención más personalizada.
- Programas de educación previsional para personas con discapacidad auditivas.



Seguimos avanzando hacia la accesibilidad digital para crear servicios para todos. Como medida inicial estamos desarrollando una guía que contribuya a la accesibilidad digital y, en esta misma línea, publicamos en el sitio público nuestra Declaración de Accesibilidad, la cual incluye información sobre las medidas que estamos adoptando y nuestro objetivo de convertirnos en una AFP más accesible.

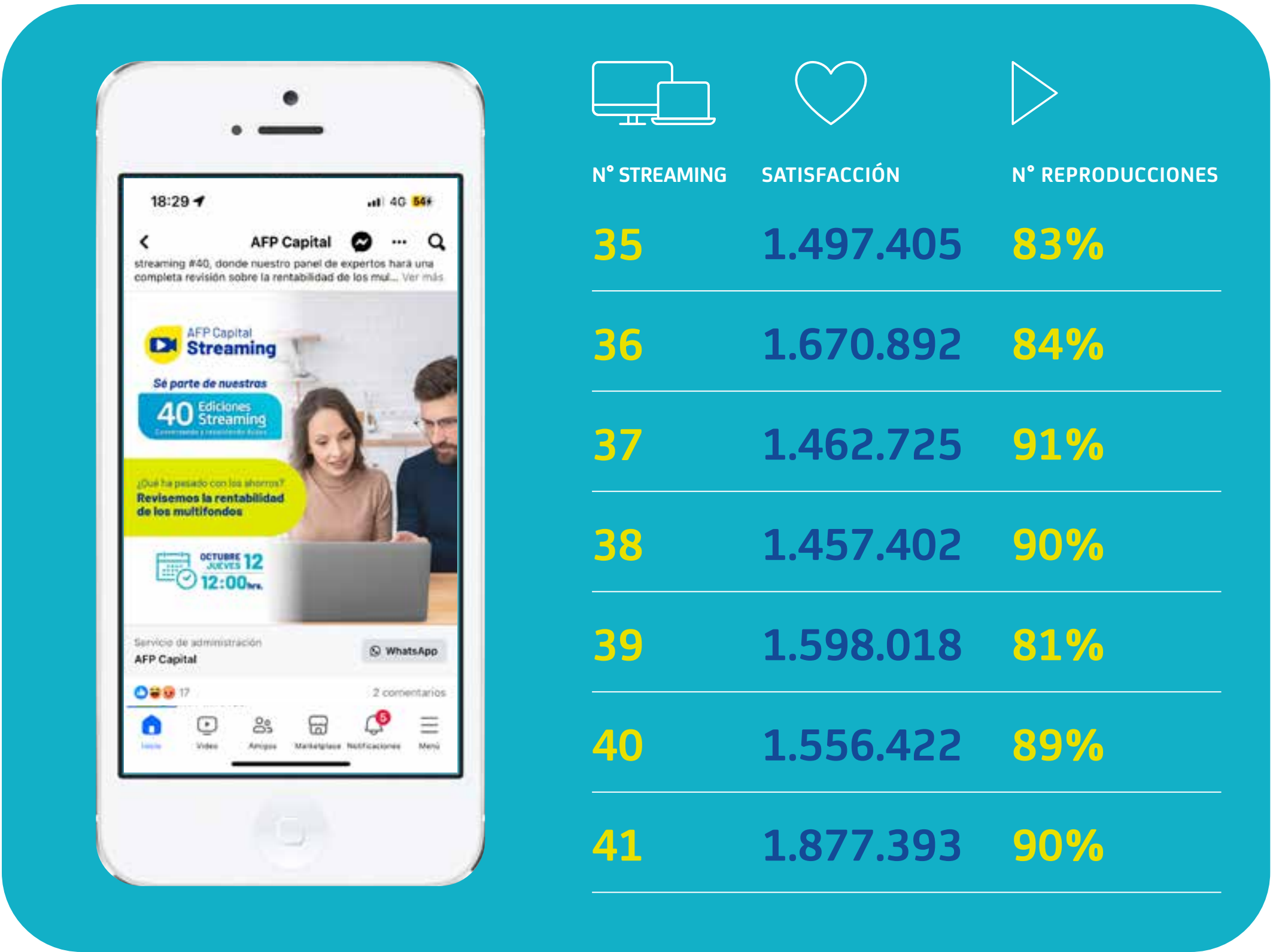
 [Conozca más sobre nuestra Declaración de Accesibilidad](#)
[Click acá para más información](#)

STREAMINGS

Nuestros streaming son una plataforma pionera y única en la industria, mediante la cual logramos dar respuesta a las inquietudes de los afiliados y pensionados respecto al actual Sistema de Pensiones y las temáticas relacionadas con sus ahorros previsionales. Para ello, los principales voceros de la compañía abordan dichas temáticas y desde su expertiz, en lenguaje simple y cercano, resuelven en vivo cada una de las preguntas de nuestros afiliados y pensionados. El 2023

abordamos temáticas sobre rentabilidad, multifondos, Ley de Pensión de Alimentos y el proceso de la nueva reforma de pensiones. Contamos con una satisfacción promedio del 87%.

Durante el 2023 tuvimos la satisfacción de haber llegado y sobrepasado la cuadragésima versión de streamings. Esto nos impulsa a seguir buscando iniciativas que nos permitan conectar y dar respuesta a las inquietudes de nuestros afiliados y pensionados.



CAPITAL PLAY

Capital Play es nuestra multiplataforma digital de educación previsional. La diseñamos en base a diversos formatos para adaptarnos al modo en que los pensionados y afiliados prefieren acceder a la información. Entre las temáticas abordadas en la plataforma se incluyen secciones de noticias y actualidad de los mercados, rentabilidad, contenido educativo sobre el sistema de pensiones y streaming, entre otros.

➔ Conozca más sobre Capital Play
[Click acá para más información](#)

SITIO WEB
700.000
Sesiones

WWW
800.000
Interacciones

YOUTUBE
30.000
Interacciones



ESTAR BIEN EN CASA

A través de la plataforma “Estar Bien en Casa”, acompañamos a nuestros afiliados y pensionados por medio de actividades, noticias y tutoriales de salud, entretenimiento, actualidad, beneficios estatales, descuentos y mucho más.

Durante el 2023 innovamos enviando semanalmente un newsletter de la plataforma, lo cual permitió aumentar en un 15% sus visitas en relación al año anterior.

	2022	2023
Beneficiados	66.807	78.468
Visitas página	197.466	235.404

➔ Conozca más sobre Estar Bien En Casa
[Click acá para más información](#)

MULTIPLICACIÓN DE LOS APORTES

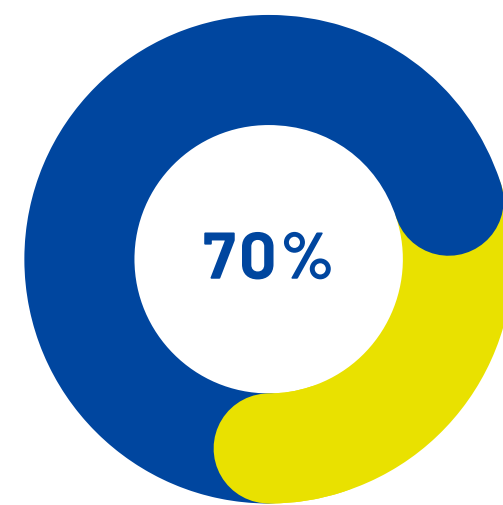
Continuamos con el servicio de multiplicación de los aportes, una herramienta única en la industria que, mediante un lenguaje sencillo, proporciona una explicación clara sobre cuánto ha aportado el afiliado y cuánto se ha multiplicado su ahorro a través de la AFP gracias a la rentabilidad obtenida. La información visualizada por los afiliados se centra exclusivamente en el ahorro obligatorio y ofrece una perspectiva histórica desde su primera cotización al sistema, sin importar la AFP en la que se encontraban en ese momento.



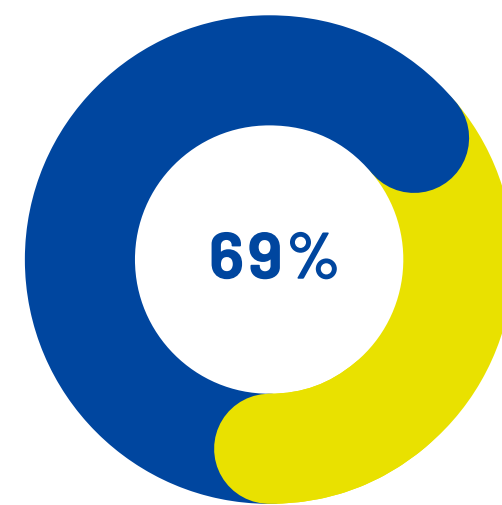
SATISFACCIÓN DE LOS AFILIADOS Y PENSIONADOS

Nos importa conocer la experiencia de nuestros afiliados y pensionados para identificar oportunidades de mejora, por ello contamos con dos herramientas que nos permiten recoger dicha información.

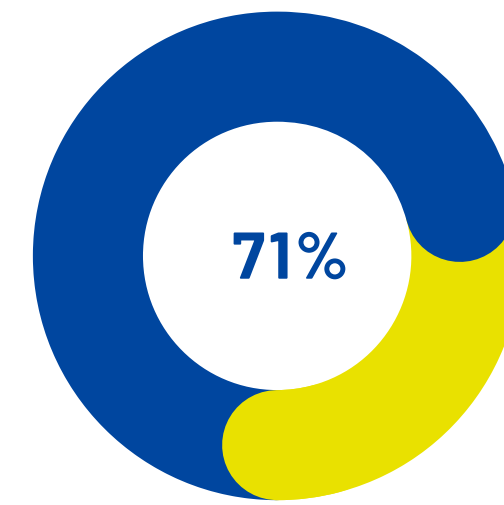
1. La Voz de los Clientes - en inglés Voice Of Client (VOC): Herramienta que nos proporciona información valiosa en cuanto al desempeño y la experiencia de los afiliados y pensionados en nuestros canales de atención.



AHORRO
OBLIGATORIO

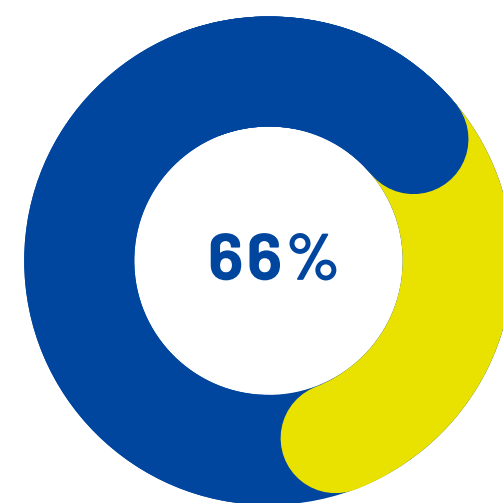


AHORRO
VOLUNTARIO

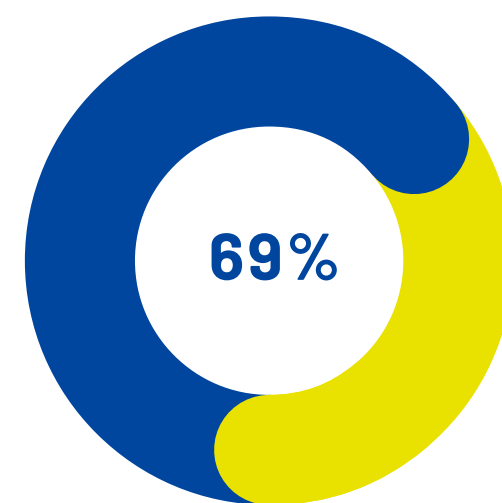


PENSIONADOS

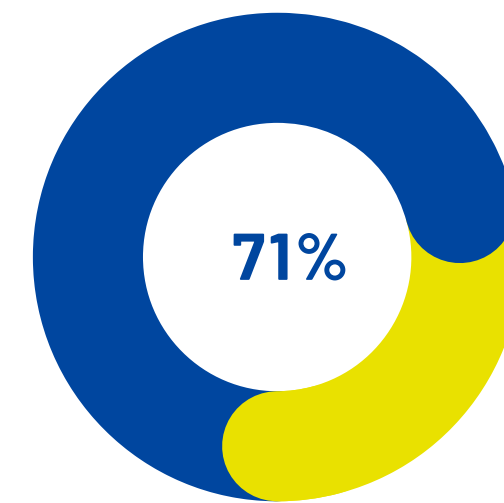
2. NPS (Net Promoter Score): Herramienta que mide el grado de recomendación que un afiliado o pensionado realiza sobre un producto o servicio a su círculo cercano.



2021



2022



2023

Durante los años hemos aumentado nuestro grado de recomendación que se explica principalmente por la mejora en las dimensiones de asesoría y accesibilidad. Los afiliados y pensionados señalan estar más satisfechos con la información entregada, más simple y oportuna. En la asesoría se destacan nuestros distintos canales, la cercanía y conocimiento de nuestros ejecutivos y la mejora de los canales remotos.

BENEFICIOS OTORGADOS

Las cifras presentadas reflejan el número de receptores de pensión vigentes al 31 de diciembre de 2023, clasificados por tipo de trámite. El monto total pagado hasta esa fecha alcanzó los \$51.457.529 millones, considerando tanto el financiamiento contributivo como estatal. Además, se registró un total de 242.348 pensiones pagadas.

En febrero de 2022, las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) iniciaron la implementación del pago de la Pensión Garantizada Universal (PGU). Sin embargo, a partir de junio de 2022, nos limitamos a calcular los descuentos para los pensionados con PGU, dejando la responsabilidad de los pagos de las PGU en manos del Instituto de Previsión Social (IPS). Este cambio en la estructura operativa resultó en una disminución en el total de nuestros pagos durante el año 2023 en comparación con el año anterior. Aun así, continuamos calculando un total de 289.935 pensiones, incluyendo las PGU, pero sólo distribuimos los pagos de pensiones autofinanciadas. Con el objetivo de garantizar la transparencia y eficiencia de este proceso, proporcionamos una liquidación de pagos consolidada (Pensión AFP + PGU) tanto a nuestros afiliados como al IPS.

6.158
Vejez Anticipada

173.832
Vejez Normal

32.872
Invalidez

29.334
Sobrevivencia

152
Enfermedad Terminal

VIAJE A LA PENSIÓN

Contamos con un plan de relacionamiento que amplía la comunicación en todas las etapas del proceso del futuro pensionados, abarcando desde la solicitud inicial hasta el pago por retiro programado, que consta de tres momentos.

MOMENTO 1

DECISIÓN DE PENSIONARSE

ENTREGAMOS INFORMACIÓN RELEVANTE SOBRE EL VIAJE A LA PENSIÓN

- **Comunicaciones próximas a pensión:** Informamos a quienes están a 2 años, 1 año, 6 meses, 4 meses y 1 mes antes de cumplir la edad legal, enviando 214.046 comunicaciones.
- **Notificación de trámite de pensión:** Nos comunicamos con nuestros afiliados y pensionados para informarles acerca de las cinco etapas del trámite, enviando 111.197 correos, con una tasa de lectura del 67%
- **Charlas de próximos a pensión:** Tienen como objetivo explicar y brindar información relevante sobre el trámite de pensión, sus tiempos y etapas. Realizamos tres charlas a personas próximas a pensionarse congregando a 300 participantes, con 95% de satisfacción y más de 800 reproducciones en Capital Play



MEJORAMOS LA EXPERIENCIA EN ASPECTOS RELEVANTES DEL TRÁMITE DE PENSIÓN Y PROCESO DE PAGO

- **Aviso de pago de pensión:** Informamos a nuestros afiliados y pensionados sobre la fecha y el medio de pago de manera oportuna. Realizamos un total de 1.698.316 envíos de notificaciones.
- **Comprobante de pago de pensión:** Enviamos el comprobante de pago en el segundo día de pago a todos nuestros pensionados, y mejoramos el diseño y lenguaje, con el objetivo de simplificar su lectura.
- **Recálculo de pensión:** Notificamos mensualmente los cambios en el monto de pensión mediante notificaciones de recálculo. Durante el año 2023, se realizaron 50.123 notificaciones, una campaña en el Call Center y vía WhatsApp.
- **Video Atención:** Promovimos la videoatención con el objetivo de facilitar la realización de trámites de nuestros afiliados. A través de este medio, se llevaron a cabo 10.029 solicitudes exitosas de trámite de pensión de vejez.



MOMENTO 2

PROCESO DE PENSIÓN

ACOMPÑAMOS DE MANERA PERMANENTE A LA PERSONA MAYOR CON FOCO EN POTENCIAR EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO

- **Estar Bien en Casa:** Plataforma de acompañamiento por medio de información de actualidad, actividades y tutoriales, con un registro anual de 78.468 visitas.
- **Mis Beneficios AFP:** Difundimos información sobre los beneficios estatales por medio de diversos canales. Hemos alcanzado el segundo lugar con una participación del 12%.



MOMENTO 3

PRIMER PAGO

PROMOVEMOS LOS BENEFICIOS PARA AUMENTAR EL BIENESTAR

- **Pensión Garantizada Universal (PGU):** Administramos el pago de este beneficio para un total de 124.312 pensionados. Implementamos una estrategia multicanal para difundir ampliamente dicho beneficio y llegar al mayor número de personas. Durante el 2023, implementamos una estrategia multicanal para incentivar a todos nuestros afiliados a optar por los beneficios estatales. Específicamente, dirigimos nuestros esfuerzos a aquellos potenciales beneficiarios de la Pensión Garantizada Universal (PGU).
- **Beneficios Estatales:** Notificamos mediante correo electrónico, SMS, carta y WhatsApp a los posibles beneficiarios de ayudas estatales, brindándoles la oportunidad de mejorar sus pensiones a través de la Pensión Garantizada Universal (PGU), Bono por Hijo o Garantía Estatal. Estas acciones han logrado movilizar a gran parte de nuestros pensionados, muestra de ello es que al cierre del 2023 contábamos con 192.988 beneficiarios estatales, siendo un 65% beneficiarios de PGU.



ACOMPANAMOS A NUESTROS COLABORADORES

Nuestra estrategia de gestión y desarrollo de talento busca entregar a todos nuestros colaboradores un buen equilibrio entre sus funciones y su nivel de preparación, con acceso a opciones de crecimiento y de actualización de conocimiento que les permitan incorporar nuevas capacidades de forma continua. Hemos definido una oferta de valor interna atractiva, con el objetivo de que nuestros colaboradores puedan vivir una experiencia distintiva de trabajo, en base a tres pilares fundamentales.



Tema Material

DESARROLLO DE TALENTOS

[GRI 3-3]

Buscamos mejorar el desempeño individual y la contribución positiva de cada colaborador a la compañía, en línea con el propósito de AFP Capital y sus lineamientos estratégicos. Para ello, contamos con una política de formación de nuestros colaboradores que fomenta el desarrollo de talento por medio de su capacitación como un elemento clave en su transformación y actualización, tanto en conocimientos como en el desarrollo de nuevas capacidades, habilidades y competencias que permitan desempeñarse de manera óptima dentro de una industria de ahorro y pensiones y ante las expectativas de nuestros afiliados y pensionados.

Consideramos crucial fomentar la adquisición de nuevos conocimientos y acompañarlos por medio de instancias de conversación que permitan dialogar sobre tendencias y desafíos del entorno como es la inteligencia artificial o cambios normativos, entre otros, siempre en la búsqueda de generar un impacto positivo en nuestros afiliados y pensionados, como también en los grupos de interés con lo que se relacionan directa e indirectamente.

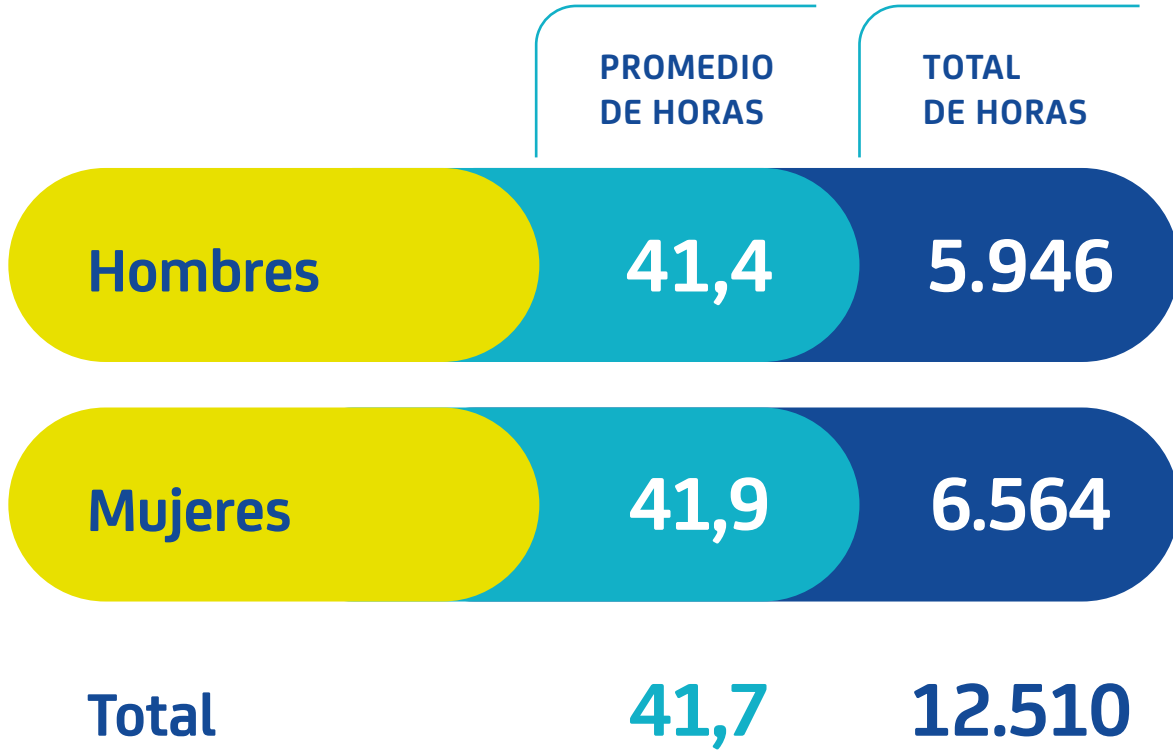
1

Pilar Desarrollo

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

[GRI 404-1, 404-2]

Entregamos de manera periódica y en constante actualización, diversas instancias para formar a nuestros colaboradores en la adquisición o perfeccionamiento de sus capacidades, competencias y conocimientos necesarios, complementarios o exigidos por el regulador para llevar a cabo sus funciones.



Los programas, herramientas y apoyo formativo permiten a cada colaborador desempeñarse de la mejor manera en su cargo y los desafíos que se le presentan. Durante el 2023 contamos con más de 2.000 participaciones en las diferentes instancias, habiendo colaboradores que participaron en más de una actividad formativa. Algunas de estas iniciativas fueron:

PLATAFORMA FORMATIVA

Disponibilizamos una plataforma de micro-learning asincrónica, bajo inscripción voluntaria, con 200 colaboradores inscritos y 1.000 cursos realizados. Cada colaborador recibió, desde el área de Talento Humano, una ruta de cursos sugerida según el área a la que pertenecía.

BECAS

Potenciamos el desarrollo y crecimiento de nuestros colaboradores, apoyándolos económicamente y facilitando el acceso a estudios de nivel superior o de especialización, buscando potenciar resultados corporativos e individuales. El 2023, 55 colaboradores recibieron estas becas.

PROGRAMA LIDERAZGO

Buscamos generar una transformación centrada en nuestros valores, formando líderes empáticos e inclusivos que movilizan y empoderan a sus equipos. Un total de 150 líderes participaron en este programa.

PROGRAMA TALENTOS

Identificamos y transformamos a aquellos colaboradores con alto potencial de desarrollo para enfrentar los actuales y futuros desafíos de la compañía, acelerando su desarrollo profesional mediante la reconversión de capacidades, instancias de formación y acciones de autoconocimiento. El 2023 el programa tuvo 20 colaboradores seleccionados.

APRENDE EN COMUNIDAD

Estimamos el intercambio de ideas y experiencias entre los colaboradores de la organización, creando un ambiente de aprendizaje en comunidad que fomente la colaboración y el trabajo en equipo. El 2023 participaron 43 colaboradores.

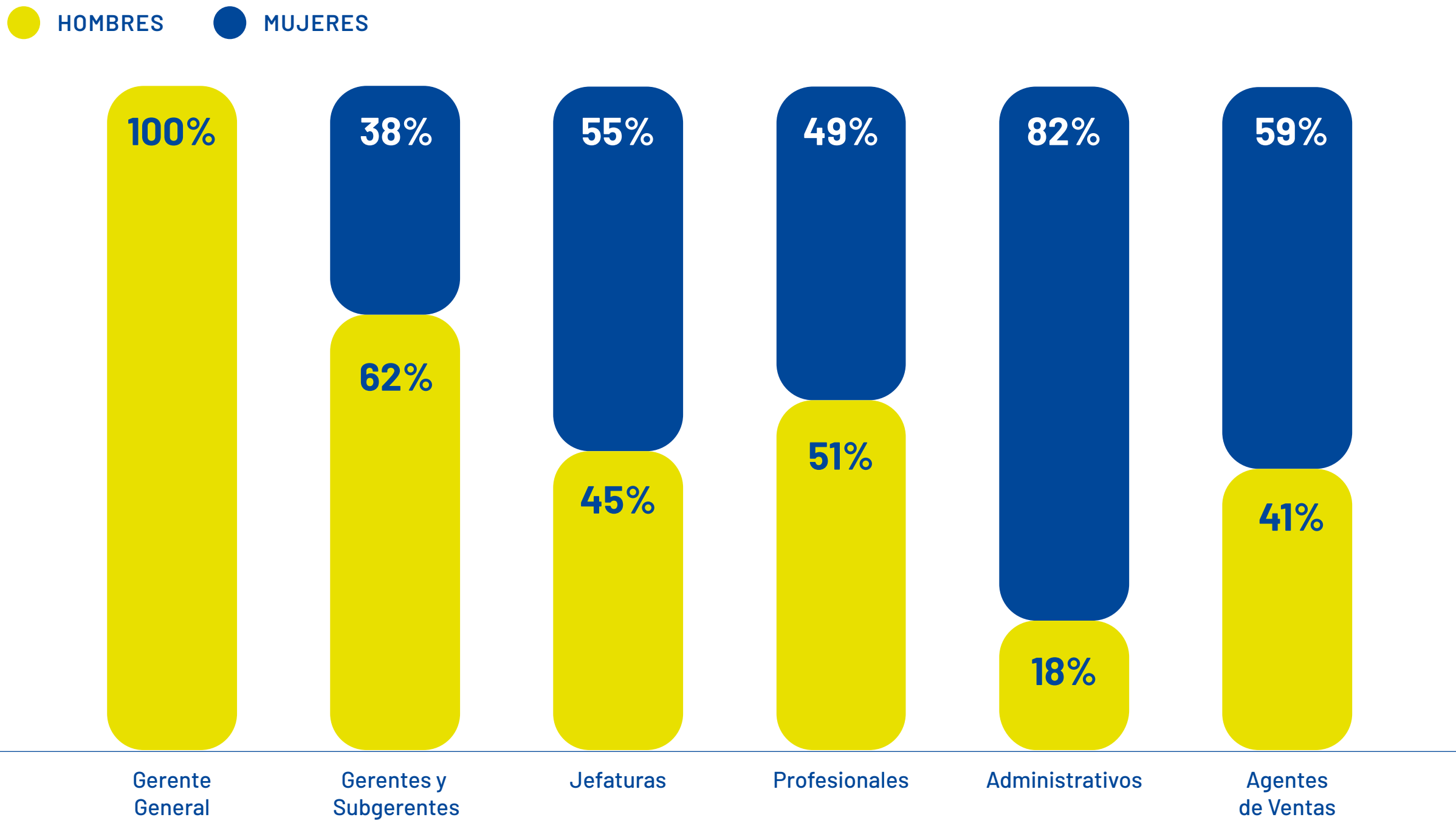
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

[GRI 404-3]

Nuestro proceso de evaluación de desempeño incluye la retroalimentación y la definición de objetivos anuales para cada colaborador y procesos formales de retroalimentación. Este enfoque no sólo busca evaluar el rendimiento pasado, sino también establecer metas claras para el futuro, promoviendo así el crecimiento y desarrollo continuo de nuestros colaboradores.

Todos nuestros colaboradores con contrato a plazo indefinido que ingresaron hasta el 30 de septiembre del año en curso participan en esta evaluación de desempeño.

Porcentaje de colaboradores con evaluaciones de desempeño por tipo de cargo



PRÁCTICAS PROFESIONALES

Nuestro compromiso con el desarrollo profesional comienza desde quienes se inician en el mundo laboral ingresando a la compañía mediante las prácticas profesionales. Nos moviliza impulsar equipos y líderes que entreguen experiencias enriquecedoras a quienes comienzan su trayectoria profesional. Durante el 2023 contamos con 75 estudiantes en práctica, de los cuales 51 provenían de carreras profesionales y 24 de establecimientos educacionales técnicos.



SURA Asset Management, compañía de la cual somos filial, obtuvo el segundo lugar en el Ranking First Job que premia a las compañías con mejor experiencia para practicantes.

CICLO DE CONVERSATORIOS

“Hablemos de...” fue un ciclo online de 11 conversatorios de convocatoria voluntaria que busca informar sobre las principales funciones y objetivos de la compañía a sus colaboradores. Los encuentros cuentan con cupos limitados para favorecer el diálogo y asegurar la cercanía de la instancia.

Las principales temáticas y voceros 2023 fueron:



CÉSAR SOTO
Fiscal
Los desafíos de una nueva forma



ANDREA NÚÑEZ
Grta. Servicio
Cómo avanzamos hacia un mejor servicio para nuestros clientes



ROMEO HODALI
Grte. Comercial
Los desafíos comerciales de AFP Capital



FRANCISCO GUZMÁN
Grte. de Inversiones
El desafío de inversión y la rentabilidad de los multifondos



MA PAZ ABARCA
Grta. Operaciones, Pensiones y Finanzas
El mundo de operaciones de AFP Capital

Tema Material

BIENESTAR DE LOS COLABORADORES

[GRI 3-3]

El bienestar de nuestros colaboradores es un aspecto esencial para crear un ambiente laboral saludable y sostenible, siendo una de las dimensiones de la oferta de valor interna de AFP Capital. Alcanzar nuestro propósito depende de las personas que atienden a nuestros afiliados y pensionados, así como a los grupos de interés con los que se relacionan directa o indirectamente. Un equipo contento y con ambientes laborales seguros no solo es más eficaz, sino que también muestra más compromiso con el propósito organizacional y una mayor participación en la compañía. Por eso tenemos una estrategia de bienestar físico, emocional y financiero, y una Política de beneficios para nuestros colaboradores. Además, medimos y hacemos seguimiento al ambiente laboral interno, la percepción de la felicidad y la satisfacción entre áreas. Creemos en la importancia de reconocer el cumplimiento de nuestros principios y de acciones alineadas con nuestros planes estratégicos, por ello desarrollamos el programa de reconocimiento que destaca a colaboradores y su contribución a la compañía.

2

Pilar Bienestar

CLIMA LABORAL

Nos preocupamos por crear y mantener un clima laboral óptimo. Para ello realizamos mediciones periódicas que nos permiten monitorear la satisfacción y bienestar de nuestros colaboradores y establecer acciones que nos permitan mejorar continuamente.

ENCUESTA	OBJETIVO	RESULTADO	
Clima Laboral	Medir el clima laboral al interior de los equipos en diferentes dimensiones. Se realiza cada dos años.	86%	de compromiso de los colaboradores con la compañía.
Felicidad en el trabajo (Pulso Organizacional)	Conocer y monitorear la percepción de felicidad laboral y otros aspectos. Se realiza trimestralmente.	85% 92%	Muy Feliz o Feliz laboralmente. Muy satisfechos o satisfechos con sus líderes.
Mujeres	Medir el nivel de satisfacción de los usuarios con los servicios prestados entre clientes internos. Se realiza anualmente.	4,3	de satisfacción general (Escala del 1 al 5).

RECONOCIMIENTOS

Reconocimos y destacamos a nuestros colaboradores en diferentes ámbitos tales como: trayectoria, principios corporativos, gestión comercial y proyectos e iniciativas. Nos enorgullece que quienes son reconocidos por vivir nuestros principios corporativos son destacados por los propios equipos.

397

Colaboradores fueron reconocidos durante el 2023.



Felicitamos y agradecemos a Cristián Paris por cumplir 40 años junto a nosotros.

ENCUENTROS CERCANÍA

Durante el 2023 impulsamos instancia de encuentro entre equipos, con el fin de que entre los colaboradores se conocieran más, fortalecieran la confianza y potenciarán. Se realizaron 60 instancias en las que cada equipo gestionó las dinámicas y el lugar del encuentro en base a sus gustos y necesidades.



BENEFICIOS

[GRI 401-2, 401-3]

Nos preocupamos por el bienestar físico, emocional y financiero de nuestros colaboradores, contando con una serie de beneficios y convenios. Estos rigen y se extienden de igual manera para todos los colaboradores, independiente de su ubicación geográfica o modalidad de jornada.

BIENESTAR FÍSICO Y EMOCIONAL:

Seguros (complementario de salud, vida e invalidez, dental), apoyo psicológico gratuito (telemedicina), servicio de telemedicina especialidades, reembolso psicológico, charlas y talleres sobre bienestar, programas de vacunación, chequeos preventivos, actividades (deportivas, culturales, entretenimiento) y mucho más.

BIENESTAR FINANCIERO:

Asignaciones (escolaridad, familiares, nacimiento, fallecimiento y más), regalos (nacimiento, reconocimientos, caja navidad y más), aguinaldos, becas de estudios (colaboradores, hijos), sala cuna, asesoría en ahorro, inversión, financiera y previsional y mucho más.

Promovemos el uso del permiso parental legal, tanto en mujeres como en hombres. Durante el 2023, un total de 28 colaboradores se acogieron al beneficio.



SALUD Y SEGURIDAD DE LOS COLABORADORES

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

La protección de la salud física y mental de los colaboradores es fundamental. Un entorno seguro no sólo reduce el riesgo de accidentes y enfermedades, sino que también favorece una cultura organizacional positiva que repercute en una fuerza laboral comprometida y saludable.

Nuestro sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo se sustenta en un documento que establece una declaración sobre la Política de Prevención de Riesgos Laborales. Este documento detalla los aspectos fundamentales de la gestión, implementando las propuestas para asegurar un entorno laboral seguro y saludable. Así es cómo nos aseguramos de que todos los colaboradores cumplan con los parámetros preventivos de esta Política.

IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN

Entre las prácticas esenciales se encuentran la identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes realizadas según normas locales. La jerarquización de los riesgos se revisa anualmente, junto con la revisión de riesgos no identificados o nuevos procesos productivos, los cuales son realizados por un profesional especializado y validado por la Secretaría Regional de Salud (SEREMI).

Para notificar peligros o condiciones inseguras, los colaboradores pueden seguir varios procedimientos: comunicarse directamente con el área de prevención de riesgos, donde se verifica la condición insegura; o utilizar los comités paritarios asociados a la compañía. Además, se realizan inspecciones planificadas. En cuanto a la investigación de incidentes laborales, se utiliza un formato

derivado del sistema de gestión. Se comienza con una declaración inicial del afectado para obtener información crucial, seguida de una investigación del accidente. Esta investigación busca identificar la causa básica del accidente y propone medidas preventivas para mitigar o eliminar el riesgo. Este enfoque integral garantiza la seguridad y la salud en el trabajo.

Las funciones de los servicios de salud en el trabajo desempeñan un papel clave en la identificación, eliminación y minimización de peligros y riesgos laborales. La ley 16.744 establece las prestaciones médicas para accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En virtud de esta ley, las mutualidades son las entidades autorizadas para proporcionar estos servicios. Cuando un colaborador se ve afectado por un accidente laboral o una enfermedad profesional, puede acudir sólo con su carnet de identidad para recibir atención médica inicial. Posteriormente, conforme a la normativa vigente, se lleva a cabo una evaluación para determinar si el accidente o enfermedad profesional tiene un origen laboral.

La compañía está comprometida en alcanzar un desempeño de excelencia en la salud y seguridad ocupacional, y en la protección y el cuidado de la salud de todos sus colaboradores. Es por ello que ponemos especial énfasis en detectar todas las condiciones que pudiesen afectar el normal desarrollo de los procesos en todas las áreas de la organización, y así garantizar que las condiciones - tanto físico como mentales - sean siempre óptimas.

FORMACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD

Nuestros sistemas de gestión son elaborados por profesionales designados por la legislación correspondiente. Cada vez que se actualiza alguno de estos documentos, se realiza una comunicación y capacitación a todos los colaboradores de la compañía para asegurar su comprensión y cumplimiento.

Para la formación de nuestros colaboradores en cuanto a la salud y seguridad en el trabajo, ofrecemos diversos cursos entre los cuales se incluyen: curso de prevención de riesgos en la inducción de nuevos colaboradores; capacitaciones según planificación relacionadas con prevención de riesgos y capacitaciones formales de emergencia; uso y manejo de extintores y prevención de riesgos en teletrabajo.

Conforme a la legislación chilena, los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad son responsables de representar a los colaboradores en asuntos relacionados con la higiene y seguridad laboral. Los integrantes de estos comités son elegidos a través de votaciones y se reúnen periódicamente, al menos una vez al mes o cuando se requiera.



ROTACIÓN

[GRI 401-1]

El cálculo de la rotación corresponde al año 2023 se elaboración con la dotación promedio del año.

1.142

Total dotación

65

Total egresos

265

Total ingresos

5,69%

Tasa de rotación voluntaria

23,2%

Tasa de nuevas contrataciones

Buscamos potenciar el desarrollo de quienes trabajan en la compañía, abriendo oportunidades de crecimiento e impulsando la movilidad interna. Durante el 2023 contamos con 32 movimientos internos, siendo 18 horizontales y 14 promociones.

SINDICATOS

[GRI 2-30]

Al cierre de 2023, el 54% de nuestros colaboradores están cubiertos por convenios de negociación colectiva. Para aquellos que no están cubiertos, la compañía determina sus condiciones laborales y términos de empleo en función del marco de la legislación laboral chilena y nuestra oferta de valor, que busca ser competitiva y valorada por nuestros colaboradores.



Tema Material

DIVERSIDAD, EQUIDAD
E INCLUSIÓN

[GRI 3-3]

La promoción de la diversidad, equidad e inclusión de nuestros colaboradores es tanto una necesidad ética como una estrategia clave para el éxito a largo plazo. La integración efectiva de diversidad, equidad e inclusión impulsa una transformación positiva en la organización, enriqueciendo tanto la cultura interna como la operatividad del negocio. Este fomenta un entorno laboral justo y diverso, creando un espacio de trabajo inclusivo que potencia la capacidad de adaptación.

La diversidad en el equipo aporta una variedad de perspectivas, habilidades y experiencias, enriqueciendo la toma de decisiones y fortaleciendo la innovación. La equidad asegura que todos los colaboradores tengan igualdad de oportunidades, contribuyendo a un ambiente laboral justo y motivador. La inclusión, por su parte, fomenta un sentido de pertenencia y valora las contribuciones individuales, creando un equipo cohesionado y comprometido. En nuestro contexto de industria, donde la confianza y la transparencia son cruciales, la diversidad, equidad e inclusión no sólo reflejan valores fundamentales, sino que también impulsan un mejor desempeño de la compañía.

En AFP Capital seguimos los lineamientos expresados en la Política de Inclusión y Diversidad de nuestro accionista SURA Asset Management, lo cual hemos manifestado a lo largo de los años en diferentes iniciativas y acciones.

EQUIDAD DE GÉNERO

[GRI 401-1]

Grupo SURA, accionista de SURA Asset Management de quien AFP Capital es filial, fue incluido en el Índice de Equidad de Género de Bloomberg, lo cual refleja el compromiso de la compañía con la gestión integral de sus colaboradores en la promoción de la igualdad y la diversidad. Esta inclusión es el resultado de entornos laborales inclusivos que atraen y fidelizan los talentos por medio de relaciones basadas en el respeto y la transparencia.

En marzo, con motivo de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, realizamos una charla para reflexionar y conversar sobre la inclusión laboral y la cero discriminación hacia las mujeres.

➔ Conozca más sobre el Índice de Equidad de Género de Bloomberg
[Click acá para más información](#)

DISCRIMINACIÓN Y ACOSO LABORAL

[GRI 406-1, 408-1, 409-1]

La equidad y la justicia son valores esenciales para nuestra organización. Por eso, nos esforzamos por prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación o acoso en el ámbito laboral. Para ello, contamos con una Política de Acoso Laboral y Sexual que sigue los lineamientos legales establecidos en nuestro Código del Trabajo y el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad. Durante el 2023, no se presentaron denuncias ni reclamos por situaciones de discriminación en nuestra organización.

La compañía no cuenta con operaciones con riesgos significativo de casos de trabajo infantil, forzoso u obligatorio.

*Se comparó promedio de sueldo (sueldo base + gratificación + sueldo variable) durante año señalado. En AFP Capital se excluyó la agrupación gerente general por no haber mujeres en esa posición para hacer la comparación.

REMUNERACIÓN

[GRI 2-20, 405-2]

Disponemos de una política de compensación que define la estructura salarial y la competitividad, estableciendo tanto los límites máximos como mínimos según el nivel de cargo. Para la definición y gestión de salarios de posiciones ejecutivas, el equipo de Talento Humano elabora una propuesta que es sometida a la validación y aprobación del Gerente General. Para las posiciones no ejecutivas, el salario se determina considerando el nivel de cargo, responsabilidades, competitividad externa y equidad interna, para la administración salarial se toma en consideración el desempeño junto con las variables de nivel de cargo, responsabilidades, competitividad externa y equidad interna. Para las posiciones de agentes de venta, el salario está compuesto por un componente fijo que es el mismo para todos los cargos equivalentes y un componente variable que está sujeto a productividad individual según las definiciones establecidas para cada cargo.

Adicionalmente, anualmente se actualiza la información de mercado que sirve de base para el establecimiento de competitividad a través de encuestas de compensación.

RELACIÓN SALARIO BASE MUJERES SOBRE HOMBRES SEGÚN TIPO DE CARGO:

	2022	2023
Gerentes y subgerentes	-10,3%	-12,3%
Jefaturas	-6,4%	-5%
Profesionales	-7,7%	-5,4%
Administrativos	3,6%	-4%
Agentes de ventas	-15,4%	-10%
Total	-7,8%	-7,1%

DOTACIÓN

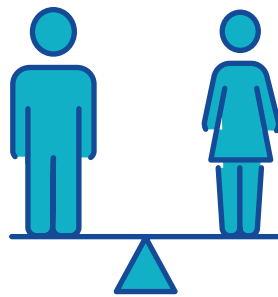
[GRI 405-1]

Al 31 de diciembre de 2023 contamos con



1.165
Colaboradores

Desde el año 2019, superamos la exigencia legal de mantener un 1% de cargos laborales para personas con discapacidad o beneficiarias de la pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, contando para el 2023, con 20 colaboradores (2 mujeres y 18 hombres). Además, tenemos cuatro colaboradores certificados en gestión de inclusión laboral, enfocados en propiciar instancias que permitan promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad dentro de la empresa.



GÉNERO

HOMBRE

MUJER

Gerente General

1

-

Gerentes y subgerentes

21

13

Jefaturas

61

74

Profesionales

148

144

Administrativos

41

186

Agentes de ventas

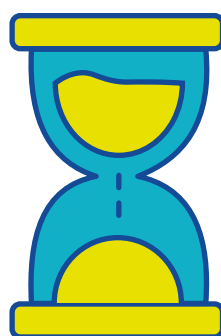
193

283

Total

465

700



ANTIGÜEDAD

<5 AÑOS

5 A 10 AÑOS

>10 AÑOS

Gerente General

-

1

-

Gerentes y subgerentes

5

12

17

Jefaturas

26

43

66

Profesionales

173

73

46

Administrativos

125

49

53

Agentes de ventas

220

167

89

Total

549

345

271



NACIONALIDAD

CHILENOS

EXTRANJEROS

Gerente General

1

-

Gerentes y subgerentes

34

-

Jefaturas

132

3

Profesionales

281

11

Administrativos

216

11

Agentes de ventas

471

5

Total

1.135

30



EDAD

<30 AÑOS

30 A 50 AÑOS

>50 AÑOS

Gerente General

-

-

1

Gerentes y subgerentes

-

27

7

Jefaturas

3

105

27

Profesionales

67

189

36

Administrativos

29

130

68

Agentes de ventas

4

242

230

Total

103

693

369

3

Pilar Flexibilidad

MODELO DE TRABAJO HÍBRIDO

Desde el 2018 impulsamos una cultura de trabajo flexible que nos impulsa a adaptarnos al futuro y hacer uso de los espacios y herramientas tecnológicas que nos permiten mantenernos unidos y conectados. Buscamos que nuestros colaboradores mantengan los vínculos de confianza y cercanía con sus equipos, a la vez que conciliar su vida profesional y personal, tomando lo mejor del trabajo presencial y virtual.

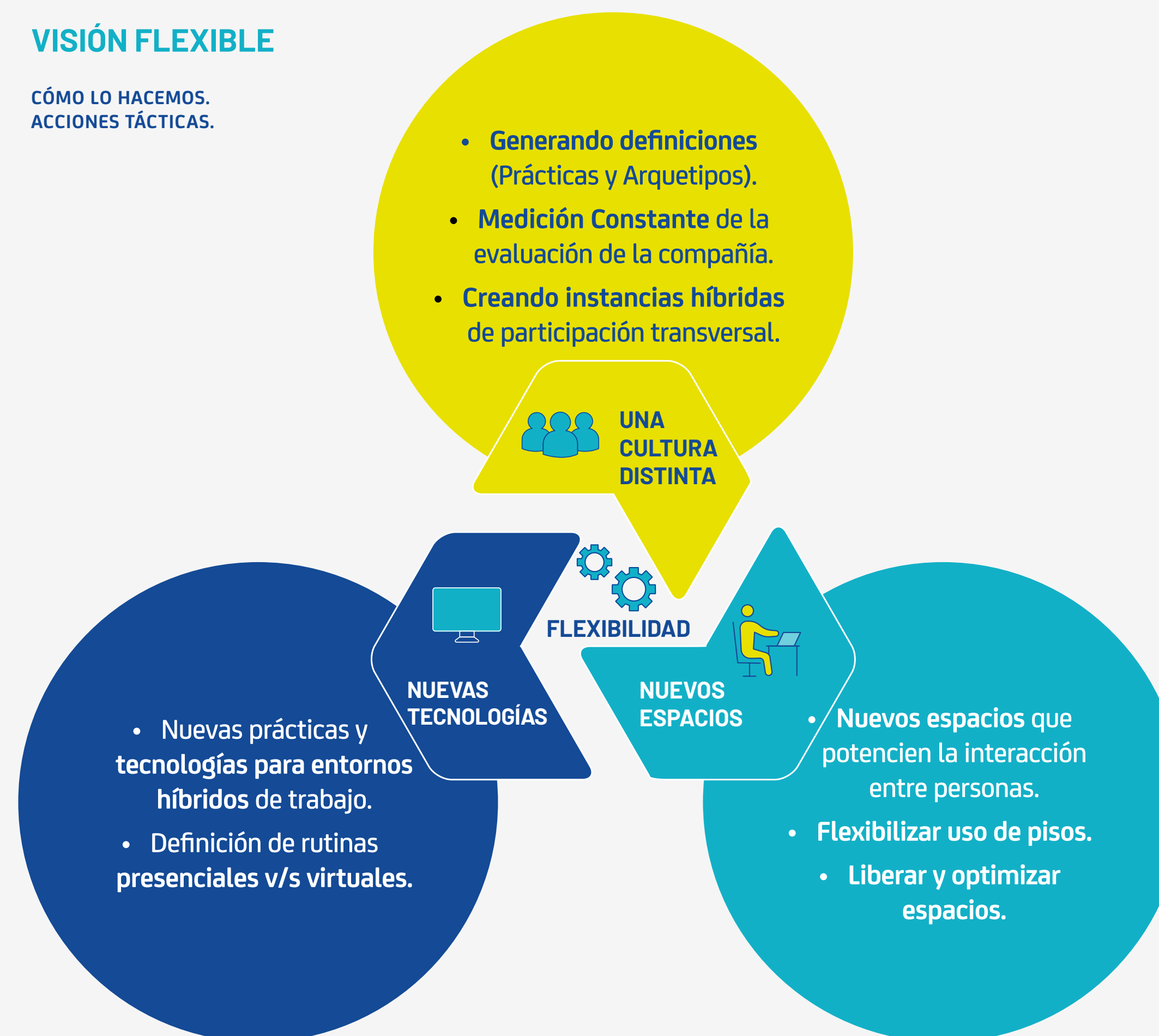
Contamos con cinco reglas de oro para un trabajo flexible:

1. Gestión del trabajo
2. Rutinas de trabajo
3. Comunicación y gestión de equipos
4. Herramientas de trabajo
5. Uso de espacios físicos



VISIÓN FLEXIBLE

CÓMO LO HACEMOS.
ACCIONES TÁCTICAS.



Tema Material

INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN

[GRI 3-3]

Desde la compañía buscamos la transformación para la evolución, adaptándonos al contexto de cambio y favoreciendo la innovación responda a los nuevos desafíos. Queremos fomentar la innovación de forma sistemática, como eje de la gestión de nuestro negocio. Por eso nos enfocamos en encontrar soluciones innovadoras y creativas, que nos permitan comprender y mejorar nuestro servicio y asesoría a nuestros afiliados y pensionados, y de esa manera marcar una diferencia desde la cercanía.

En un escenario tan dinámico como es el actual, desde AFP Capital estamos conscientes de que es necesario desarrollar capacidades y competencias específicas en nuestros colaboradores que nos permitan adaptarnos a las nuevas tecnologías y reinventar los procesos, esto con el fin de evolucionar junto a las necesidades y requerimientos de nuestros afiliados y pensionados.

El equipo LAB, perteneciente a la Gerencia de Talento Humano e Innovación, acompaña a las áreas y el negocio en la transformación para la evolución, instalando nuevas capacidades mediante la aplicación de nuevas metodologías. Se enfoca en tres dimensiones:



INNOVACIÓN

Buscamos crear soluciones innovadoras y creativas que impulsen el negocio, que nos ayuden a comprender y conectar mejor con nuestros clientes, y que nos hagan destacar como compañía.



TRANSFORMACIÓN

Acompañamos a las áreas en aplicar metodologías y herramientas de trabajo para mejorar la forma de hacer las cosas.



DISEÑO DE EXPERIENCIA

Acompañamos a las áreas en agregar valor y mejorar la experiencia de sus usuarios y clientes externos mediante metodologías y herramientas de diseño.

ALIANZAS

Robustecemos nuestra oferta de valor de la mano de alianzas estratégicas que nos entreguen un punto de vista complementario para impulsar el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos:

BLUEBOX

Alianza que nos ayuda a vigilar tendencias, vincularnos con las startups y generar redes de colaboración. Lo anterior mediante el uso de metodologías de innovación alineadas con la necesidad real de la compañía, orientada a nuestros desafíos y focos estratégicos.

TRANSFORME

Esta alianza nos proporciona herramientas y nos orienta en nuestro objetivo de mantenernos actualizados en las tendencias de transformación digital y nuevas tecnologías.

PUENTTE

Alianza que, a través del Laboratorio de innovación y transferencia de capacidades, nos apoya en la elaboración del Programa Talentos.

Nos enorgullece el quinto lugar obtenido en el ranking de C3 de Brinca. Este ranking desarrollado junto a la Universidad Adolfo Ibáñez y Fundación Chile, es la metodología líder en Latinoamérica para medir y gestionar innovación corporativa. Esto refleja no sólo nuestro compromiso en esta temática, sino que el talento y el esfuerzo de cada miembro de nuestro equipo.



Entrevista Luis Cornejo

Gerente Talento Humano e Innovación



Conozca más sobre el ranking C3

Click acá para más información

PROYECTOS

Nos orientamos hacia una visión de innovación continua, donde fomentamos la experimentación y aprendizaje constantes.



*Se excluye dotación de venta comercial y servicios.



APRENDE EN COMUNIDAD

LAB apoya el programa impulsando la entrega de herramientas y habilidades para la transformación digital, así como acompañando a los participantes en temas de innovación, metodologías ágiles y diseño de experiencia. Este ciclo es fundamental para asegurar la aplicabilidad cotidiana y laboral de los aprendizajes.



LEVANTAMIENTO ESTRATÉGICO

Este año nos acercamos a los responsables de impulsar los desafíos estratégicos de la compañía, con la intención de atraer y generar soluciones innovadoras que impactaran en la estrategia.



PROGRAMA TALENTOS

Implementamos y gestionamos capacidades de innovación. Para lograrlo, abordamos cuatro desafíos corporativos en los cuales aplicamos el diseño de soluciones con foco en afiliados y pensionados.



STARTUPS

Realizamos un levantamiento estratégico enfocado en nuestros desafíos, mediante el cual logramos vincularnos con PulseUp, startups especializada en inteligencia artificial, que nos apoya en la detección de oportunidades de mejora en nuestros desafíos anuales.

FESTIVAL DE INNOVACIÓN Y FUTURO UC

Participamos del encuentro más relevante de innovación del país. La quinta versión del Festival de Innovación y Futuro UC estuvo enfocada en el concepto “scale up”, entregando herramientas y apoyo para esta importante etapa de los emprendimientos.

Estuvimos presentes en el showroom tecnológico por medio de nuestra sucursal en el Metaverso. A la vez, nuestros colaboradores pudieron participar de charlas y workshops, así mismo Francisco Guzmán, Gerente de Inversiones, fue invitado al panel de conversación “Profundización del Mercado de Capital de Riesgo en Chile”.





CAPÍTULO

06

Cuidamos los recursos

Tema Material

INVERSIÓN SOSTENIBLE

[GRI 3-3]

En AFP Capital reconocemos explícitamente la importancia de los criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) y cambio climático, en el proceso de análisis de inversión y riesgos de los Fondos de Pensiones. Esta visión nos permite avanzar hacia el equilibrio estratégico de la empresa, fomentando un crecimiento responsable mientras abordamos los desafíos financieros actuales. Este enfoque trasciende el rendimiento a corto plazo, enfocándose en beneficios duraderos y en contribuir al desarrollo sostenible y al cuidado del medio ambiente.

Entendemos el desarrollo sostenible de la compañía desde una perspectiva de largo plazo, evaluando constantemente los distintos riesgos y oportunidades a los cuales nos enfrentamos en nuestra industria. Por este motivo, durante el proceso de análisis de inversión y riesgos de los Fondos de Pensiones es fundamental considerar criterios ASG. Para lograrlo contamos con una Política de Inversión Sostenible interna que determina la manera de implementar dichos criterios en los portafolios, estableciendo además los lineamientos, metodologías de

análisis y gobernabilidad correspondientes, y una Política de Inversión y Solución de conflictos de interés que nos proporciona el marco general de integración de variables ASG en el proceso de inversión, incluidos los procesos de riesgo financiero, principalmente de crédito y mercado.

El impacto del cambio climático, los gobiernos corporativos y la sostenibilidad de las compañías, juegan un rol fundamental en la toma de decisiones de inversión. Para esto, incorporamos metodologías de análisis de variables no financieras (ASG y cambio climático), que complementan los elementos tradicionales de análisis financieros de nuestra industria.



98,10%

Cobertura factores ASG en nuestros Fondos de Pensiones

\$2.706MMUSD

Inversión Temática ASG

8

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

FACTORES DE INVERSIÓN ASG Y CAMBIO CLIMÁTICO

La incorporación de factores ASG y cambio climático en el proceso de análisis de inversión de los Fondos de Pensiones, responde a nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, bajo una mirada de largo plazo, especialmente enfocado en nuestro rol de administrar correctamente los fondos de nuestros afiliados y pensionados para lograr mayores retornos de manera sostenible y gestionar los riesgos a futuro, en el marco de la normativa vigente.

Consideramos los factores ASG y cambio climático en base a las siguientes definiciones:

- **Factores ambientales (A):** Cumplimiento normativo, gestión de recursos y desechos, protección de biodiversidad, gestión y medición de huella de carbono e involucramiento del Directorio.
- **Factores sociales (S):** Relacionamiento con grupos de interés clave: colaboradores, clientes y comunidades.
- **Factores de Gobierno Corporativo (G):** Estructura de la propiedad, estructura del directorio y procesos, políticas de auditoría, cumplimiento regulatorio, transparencia y divulgación y participación femenina en el Directorio.
- **Cambio Climático:** Identificación de riesgos y oportunidades del cambio climático en el negocio (tanto físicos como de transición).



REPORTE DE INVERSIÓN SOSTENIBLE AFP CAPITAL 2023

Los invitamos a leer nuestro tercer Reporte de Inversión Sostenible, el cual detalla cómo nuestra compañía incorpora los factores ASG y cambio climático en la toma de decisiones de inversión, y presenta sus principales resultados de gestión del 2023.

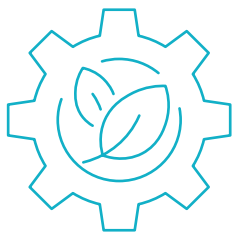
[Conozca más sobre nuestro Reporte de Inversión Sostenible](#)

[Click acá para más información](#)



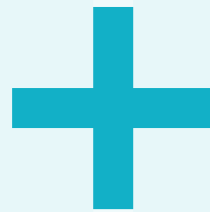
La gestión de las inversiones sostenibles se realiza mediante tres órganos que aplican y supervisan los criterios definidos:

- **Equipo de Inversión Sostenible:** Se ocupa de la selección y el análisis de las oportunidades. Además, de realizar los análisis de factores ASG de las compañías nacionales en las que invierten los Fondos de Pensiones
- **Comité ASG:** Revisa las propuestas y evalúa su impacto. Además, revisa los análisis de factores ASG que realiza el equipo de Inversión Sostenible y su estado de avance, así como analiza las controversias que han ocurrido en torno a las compañías invertidas.
- **Comité de Inversiones y Solución de Conflicto de Interés:** Resuelve los posibles conflictos que puedan surgir entre los intereses de los inversores y los objetivos sostenibles.



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

ENFOQUES DE IMPLEMENTACIÓN DE INVERSIÓN SOSTENIBLE



BUSCAR LO POSITIVO

PROPIEDAD ACTIVA

Interacciones activas con las empresas en aspectos relacionados con sus prácticas e incidentes ASG.



INVERSIÓN TEMÁTICA

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



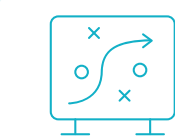
INTEGRACIÓN ASG

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



EXCLUSIONES

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



EVITAR LO NEGATIVO

NUESTRO CAMINO

2013

Incorporación de Norma de Carácter General 341 de la Comisión para el Mercado Financiero en el análisis de Gobierno Corporativo de Sociedades Anónimas Abiertas.

2016

Incorporación de análisis de Gobierno Corporativo en renta fija y renta variable para Sociedades Anónimas Abiertas y Cerradas y Bancos.

2018

Implementa el modelo Ambiental, Social y Gobierno Corporativo (ASG). Primeras inversiones en bonos verdes y sociales.

2020

AFP Capital como signatario al PRI (Principios de Inversión Responsable).

2022

Publicación del Primer Reporte Anual de Inversión Sostenible. Metodologías de análisis de inversiones asociadas a cambio climático y ASG, actualización de políticas, procedimientos y modelos de evaluación de emisores. Plan de inversión en activos alternativos, tanto extranjeros como nacionales.

2015

Incorporación de Normas de Carácter General 385 y 386, de la Comisión para el Mercado Financiero que actualizan el análisis de Gobierno Corporativo en Sociedades Anónimas Abiertas.

2017

Incorporación de análisis de Gobierno Corporativo en renta fija y renta variable hacia las empresas.

2019

Firma de Acuerdo Verde con el Ministerio de Hacienda. Promulgación de Política de Inversión Sostenible.

2021

Incorporación de Norma de Carácter General 276 de la Superintendencia de Pensiones en el análisis de riesgos de inversión con mirada en Modelo ASG y Cambio Climático. Nominación a ALAS20 en las categorías Inversionista Líder en Inversión Responsable e Inversionista Líder en Investigación de Sustentabilidad.

2023

Integración modelo interno ASG con herramienta MSCI y Aladdin. Diálogos con empresas claves para potenciar o mejorar aspectos ASG. Incorporación de variables ASG en cartera de Renta Fija Internacional y Renta Variable. Mejora de calificación en los Principios de Inversión Responsable (PRI). Participación en seminarios y streamings sobre Inversión Sostenible.

Tema Material

GESTIÓN AMBIENTAL

[GRI 3-3]

La gestión ambiental es un tema clave para el desarrollo sostenible dentro de la organización y la sociedad en general. No se trata sólo de cumplir con la normativa vigente, sino de ir más allá y adoptar buenas prácticas que contribuyan a la protección y conservación de los recursos naturales. Focalizamos nuestros esfuerzos en la ecoeficiencia por medio de una gestión eficaz y responsable de nuestras instalaciones y operaciones, cuidando los recursos para promover la protección del medio ambiente. Buscamos adaptar nuestro quehacer diario al contexto y exigencias ambientales del cambio climático.

Trabajamos para ser una organización amigable con el medio ambiente, reduciendo nuestras emisiones de huella de carbono, impulsando planes de acción al interior de la compañía y capacitando a nuestros colaboradores sobre prácticas de sostenibilidad aplicables tanto en nuestras instalaciones como en sus hogares.

Para el control interno contamos con una herramienta que nos permite medir, diagnosticar y monitorear 52 indicadores que han sido definidos como esenciales en base a estándares globales y que se agrupan en cinco categorías: control de energía, agua, gas, gestión de residuos sólidos, gestión de residuos electrónicos, control de viajes y disminución de emisiones.

Parte de nuestra gestión ambiental se encuentra vinculada a los atributos sustentables de nuestro edificio corporativo, el que cuenta con la certificación LEED en categoría Oro.



HUELLA DE CARBONO

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

La huella de carbono mide el impacto ambiental de la organización en términos de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), estas emisiones contribuyen al calentamiento global y al cambio climático, por lo que es importante conocerlas y reducirlas.



Estas fuentes se clasifican en tres alcances:



GESTIÓN DE RESIDUOS

[GRI 306-2, 306-3, 306-4, 306-5]

Desde la compañía realizamos una gestión responsable de residuos para minimizar la cantidad de desechos que se convierten en basura y terminan en un relleno sanitario. Lo anterior se puede desarrollar por varias formas, desde la compañía:

SEGREGAMOS

Tres veces a la semana se retiran residuos separados por tipo. Mediante un operador logístico contamos con certificación de destinatario final de los siguientes elementos: plástico, PET, papelería en general, orgánicos del casino, latas, cartón, residuos electrónicos, residuos peligrosos sólidos, vidrio y basura en general.

RECICLAMOS

Contamos con varios puntos de reciclaje en el edificio corporativo.

PREVENIMOS

Capacitamos a personal del casino sobre la segregación de residuos orgánicos y realizamos charlas informativas a todos los colaboradores sobre cómo hacer una gestión responsable de residuos en la oficina y sus hogares.

Durante el 2023 contamos con certificación ambiental para más de 7.151 kgs de residuos y logramos reciclar, valorizar y/o transformar más de 1.631 kg.

GESTIÓN DE RESIDUOS (Kg)



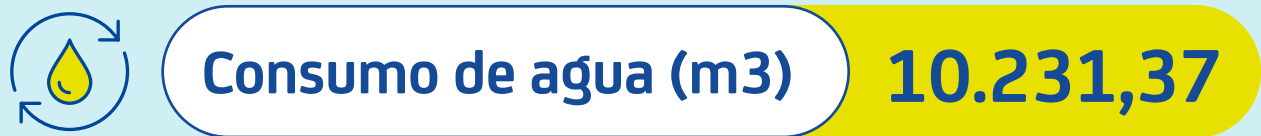
CONSUMO ELÉCTRICO (tonCO2 eq)

[GRI 302-1]



CONSUMO DE AGUA

[GRI 303-5]



Tema Material

CADENA DE SUMINISTRO SOSTENIBLE

[GRI 3-3]

Es vital para el equilibrio operativo y financiero de la organización contar con una gestión sostenible de nuestra cadena de suministro, más aún si a ésta se le incorporan prácticas éticas y sociales que van en beneficio de la compañía, el proveedor y la sociedad.

Contamos con una estrategia de gestión de proveedores que busca mantener un buen relacionamiento basado en el respeto, la transparencia, la comunicación y el pago oportuno, gestionando y acompañando para lograr cumplir con los requerimientos de la compañía respecto a la calidad del servicio y cumplimiento normativo.

Para esto, desde AFP Capital contamos con una Política de Compras que determina las directrices que la compañía debe observar al momento de realizar una adquisición, garantizando con ello un proceso transparente y eficiente.

DATOS GENERALES

[GRI 204-1]

533

Nº TOTAL PROVEEDORES

497

Nº PROVEEDORES LOCALES*

*Se entiende como proveedores locales a todos aquellos ubicados al interior de Chile.

MM\$ 30.156

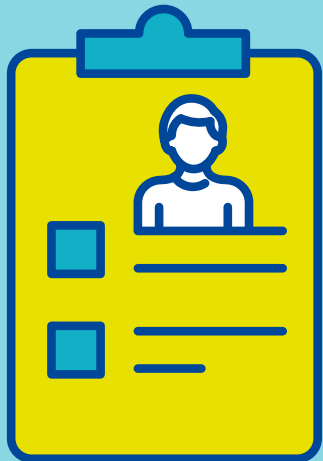
MONTO PAGADO A PROVEEDORES LOCALES

7.706

Nº DE FACTURAS PAGADAS A PROVEEDORES LOCALES

87%

DEL PRESUPUESTO DE COMPRAS QUE SE EMPLEA EN PROVEEDORES LOCALES



36

Nº PROVEEDORES EXTRANJEROS

MM\$ 4.464

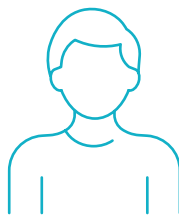
MONTO PAGADO A PROVEEDORES EXTRANJEROS

157

Nº DE FACTURAS PAGADAS A PROVEEDORES EXTRANJEROS

13%

DEL PRESUPUESTO DE COMPRAS QUE SE EMPLEA EN PROVEEDORES EXTRANJEROS



66% de nuestros proveedores son PYMES.

Nuestra cultura de responsabilidad hacia nuestros proveedores junto con las nuevas herramientas tecnológicas, nos han permitido lograr que el promedio de pago sea de 8 días y que el 96% de éstos se realicen en menos de 30 días. Durante 2023 no tuvimos multas asociadas por concepto de morosidad de pago a proveedores.

MES DEL PROVEEDOR

En el mes de agosto realizamos la campaña interna “Mes del Proveedor” para concientizar a los colaboradores sobre la importancia de aplicar los principios corporativos en la relación con nuestros proveedores. Durante el mes difundimos videos corporativos, comunicados y una charla interna, enfocándonos en 4 dimensiones:

- Transparencia
- Respeto
- Comunicación
- Pago oportuno

Adicionalmente, y con el fin de estrechar lazos y conocer la opinión de nuestros proveedores, en octubre llevamos a cabo dos reuniones denominadas “Tu voz nos importa”. Nos sentimos muy orgullosos de escuchar los buenos comentarios que los proveedores participantes tienen sobre nuestra compañía, especialmente en relación con la buena gestión de pagos, un tema crítico, especialmente para las empresas PYME, y el buen relacionamiento que se ha logrado construir con la compañía.

Realizamos dos conversatorios donde participaron 18 empresas proveedoras y 36 personas entre proveedores y colaboradores.

ENCUESTA NIVELES DE SERVICIO

Para medir y monitorear la calidad de aquellos servicios considerados críticos para nuestros procesos, realizamos una encuesta semestral que mide la calidad de los servicios prestados por los proveedores. Este instrumento nos permite conocer la satisfacción de nuestros colaboradores respecto a la calidad del servicio prestado por los proveedores en relación con cumplimiento de acuerdos de servicio, plazos de entrega, contactabilidad, entre otros atributos que permiten obtener un servicio de calidad. Además, nos permite reconocer a aquellos proveedores que han obtenido una buena calificación y apoyar a quienes tienen una oportunidad de mejora a través de la asesoría y el acompañamiento.

La encuesta se aplica semestralmente a las áreas dueñas de los procesos catalogados como críticos. Durante el 2023 realizamos 177 evaluaciones.

TALLER PARA PROVEEDORES PYMES

Con el objetivo de apoyar el desarrollo de las PYMES, que corresponden al 66% de nuestros proveedores, organizamos talleres que les permiten estar preparados frente a cambios normativos. Este año los invitamos a participar en un taller basado en la aplicación de la nueva ley laboral de 40 horas.



SEMINARIO IMPLICANCIAS Y CONSIDERACIONES PRÁCTICAS DE LA LEY REDUCCIÓN JORNADA DE TRABAJO 40 HORAS.

Describir las modificaciones legales, con el fin de poder analizar los alcances y su implementación en las organizaciones.

11

Proveedores formados

18

Personas formadas

4

Horas



SELECCIÓN DE PROVEEDORES

La selección de proveedores se realiza de acuerdo con las necesidades de cada una de las áreas de la compañía, siempre bajo la regulación de la Política de Compras a cargo del área de Compras, quienes se encargan de validar que cada una de las adquisiciones cumplan con los requisitos exigidos. Este ciclo nos garantiza un proceso transparente, eficiente y enfocado en la continuidad operacional.

Toda relación contractual con proveedores se realiza previa revisión legal, económica y financiera de sus dueños, directivos, ejecutivos y cargos clave, así como de su situación respecto a la Ley 20.293, que sanciona delitos como el financiamiento al terrorismo, cohecho, narcotráfico, entre otros, revisión que se actualiza cada año con el fin de asegurar el cumplimiento normativo y operacional.

En cuanto a las empresas subcontratistas, éstas se seleccionan en relación con las directrices establecidas en nuestra Política de Compras.

SEGUROS, CONTRATOS VIGENTES Y CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Nuestros principales bienes y activos cuentan con sus respectivos seguros los que se han contratado mediante licitaciones. También contamos con seguros para las personas y de responsabilidad civil.

En tanto, los principales contratos de prestación de servicios celebrados por la compañía corresponden a contratos de recaudación de cotizaciones, custodia de títulos, pago de pensiones, bancos, cajas de compensación, arriendo de equipos, procesamiento de datos y uso de licencia de programas, procesamiento y despacho mecanizado de correspondencia, publicidad y marketing, asesoría general, capacitaciones, administrativos y mantención de equipos y dependencias, y contratos de prestación de servicios de comercialización de productos de ahorro.





CAPÍTULO

07

Creamos capacidades para el desarrollo

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

MÁS SOSTENIBLE

En el marco de la alianza con Diario Sustentable que data del 2018, y con el fin de comunicar y visibilizar nuestras iniciativas de sostenibilidad, publicamos el boletín Más Sostenible. Está orientado a público general y a lectores de este medio, para informar sobre las distintas acciones que realiza la compañía con foco en la sostenibilidad.

Durante el 2023 realizamos un boletín con artículos y entrevistas que nos permitieron dar a conocer las diversas iniciativas de AFP Capital y Fundación SURA en Chile. Con esta herramienta de difusión alcanzamos una audiencia estimada de 9.500 personas.

 **Conozca más sobre las iniciativas**

[Click acá para más información](#)



Tema Material

COMPROMISO SOCIAL

[GRI 3-3]

Las empresas son un motor de desarrollo y actores relevantes en la construcción de comunidades con mayor bienestar y equidad, no sólo desde el impacto económico y social de los negocios, sino por su capacidad de incidir positivamente en los procesos de transformación social.

Asumimos de manera voluntaria esta corresponsabilidad al reconocer nuestra incidencia en el desarrollo sostenible, y al desempeñar un rol activo en el aporte a los grandes desafíos, tanto en el ámbito de la seguridad social como del país en general. Reconocemos este compromiso ético convencidos de que la coherencia es un camino inequívoco para generar valor y confianza entre nuestros diversos grupos de interés; y es esencial para crear bienestar y desarrollo sostenible para las personas, las organizaciones y la sociedad.

Las iniciativas de inversión social fortalecen la conexión de la organización con su entorno y clarifican su función en la comunidad.



DONACIONES Y APORTES DIRECTOS

Como parte de nuestra estrategia de inversión social, a lo largo del año realizamos distintos aportes de computadores que tienen como objetivo mejorar las brechas existentes en los grupos más vulnerables.

Entregamos 35 notebooks a diferentes organizaciones para potenciar el uso de tecnología y herramientas digitales. Entre los beneficiados, apoyamos a escuelas con alto índice de vulnerabilidad en distintas regiones del país para mejorar el equipamiento tecnológico de estudiantes y profesores; a un establecimiento educacional afectado por inundaciones y a un centro diurno de personas mayores.



35
Notebooks

FORMACIÓN LABORAL

En un entorno empresarial que evoluciona hacia una sociedad cada vez más digitalizada, la capacidad de adquirir y dominar estrategias de marketing en el ámbito digital se ha vuelto indispensable para el éxito continuo del los emprendedores, especialmente en el extenso y dinámico mundo de las redes sociales.

Con el firme compromiso de fortalecer y fomentar la competitividad de los emprendimientos en Chile, junto a CDI Capacitaciones implementamos el curso de “Gestión Estratégica de Redes Sociales para Emprendedores”.

El programa se estructuró en una combinación de sesiones teóricas y prácticas, facilitadas por especialistas e incluyeron estudios de casos, actividades interactivas y ejercicios prácticos. El curso se implementó en tres momentos, logrando el siguiente alcance:

109

PARTICIPANTES, DE LOS CUALES 94% SON MUJERES

71%

NACIONALIDAD CHILENA

8% OTRAS NACIONALIDADES

21% NACIONALIDAD VENEZOLANA



47%

PARTICIPANTES RESIDEN EN LA REGIÓN METROPOLITANA

Y EL RESTO EN OTRAS REGIONES DEL PAÍS.



11% REGIÓN DE COQUIMBO

11% REGIÓN DEL BÍO BÍO

35%

CUENTA SOLAMENTE CON CUARTO MEDIO APROBADO

87%

DECLARA INGRESOS MENSUALES MENORES A \$400.0000

150

HORAS DE FORMACIÓN Y MENTORÍAS

\$41.160.000

INVERSIÓN SOCIAL



“Mi experiencia personal, más allá de todo lo maravilloso que fue el curso y las herramientas que conocí y puedo ahora poner en práctica, fue fundamental el sentirme apañada, motivada, que me sacaba de muchas situaciones personales y me inspiraba cada día a entrar a las clases, compartir y aprender. Gracias a todo CDI, a AFP Capital por crear estos espacios tan importantes y que marcan un antes y después en nuestras vidas como emprendedores y mejor aún como personas.”

Participante CDI

FUNDACIÓN SURA EN CHILE

La Fundación del Grupo Empresarial SURA cumplió su sexto año en Chile, consolidando proyectos con seis alianzas vinculadas a mejorar la calidad de la educación y elaborando proyectos de ayuda humanitaria y voluntariado corporativo. Los colaboradores de AFP Capital participan de Fundación SURA en Chile como filial de SURA Asset Management.

ALIANZAS CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

Impulsamos iniciativas que promueven el desarrollo de capacidades de la comunidad educativa para fortalecer habilidades y facilitar mayores oportunidades acorde a los desafíos del territorio.



Conozca más sobre Fundación SURA

[Click acá para más información](#)



FUNDACIÓN BELÉN EDUCA

Programa de tutorías

Voluntarios de AFP Capital acompañaron por medio de tutorías socioemocionales a estudiantes de Cuarto Medio por medio durante sus últimos 6 meses de la etapa escolar. Esta iniciativa permite a las y los estudiantes reflexionar sobre sus intereses y vincularlos con su próxima etapa de vida. Voluntarios también participaron en charlas vocacionales a estudiantes de séptimo a cuarto medio. Desde Fundación SURA en Chile contribuimos a abrir caminos para el crecimiento y generación de oportunidades. En esta línea, durante el 2023 se abrieron cupos para que estudiantes de establecimientos técnico-profesionales realizaran su práctica en nuestra compañía.

48 Estudiantes tutorías
16 Estudiantes realizaron su práctica en la compañía
4 Establecimientos educacionales



FACULTAD ECONOMÍA Y NEGOCIOS UNIVERSIDAD DE CHILE

Escuela de Desarrollo de Talentos

Buscamos mitigar la desigualdad en el acceso a la Educación Superior, trabajando con jóvenes de liceos técnico profesionales de sectores vulnerables, brindándoles una formación integral y de excelencia que les permita acceder, mantenerse y graduarse en la Educación Superior. Brindamos apoyo psicológico y orientación vocacional. Nuestros voluntarios participaron en charlas profesionales para dar orientación vocacional.

132 Estudiantes
26 Establecimientos educacionales
3 Estudiantes realizaron su práctica en la compañía



ESCUELA LIDERAZGO EDUCATIVO KUY KUY

Escuela de Liderazgo

Acompañamos a directivos escolares y docentes para fortalecer sus liderazgos e impactar en la mejora escolar y las condiciones en que aprenden las y los estudiantes en las escuelas públicas de Chile y en los territorios que más lo requieren.

559 Líderes educativos
+75 Establecimientos educacionales



EDUCACIÓN 2020

Tutorías entre Pares

Programa de innovación de metodologías de aprendizaje en aula que fomenta el empoderamiento de las y los estudiantes por medio de un espacio de conocimiento recíproco y compromiso con su proceso de aprendizaje. Cada estudiante se transforma en tutor de otros compañeros, impulsando la cooperación y transformación de todo el sistema educativo. Este año nuestros voluntarios participaron en el Festival de Aprendizaje donde 19 estudiantes guiaron a otros en diferentes temáticas.

88 participantes comunidad educativa
2 Establecimientos educacionales



FUNDACIÓN LÍDERES ESCOLARES

Cambio Maestro La Pintana

Acompañamos a los directores de establecimientos públicos de la Municipalidad de La Pintana para avanzar en una mejora efectiva del aprendizaje socioemocional y cognitivo, tanto a nivel de docentes y asistentes de la educación como entre los estudiantes.

5 Directores escolares
5 Establecimientos educacionales



FUNDACIÓN KIRI

Diplomado Educativo

Se trabajó en la implementación de una plataforma virtual que permitió alojar el material formativo para los líderes educativos de los talleres. El Diplomado KIRI permite entregar un reconocimiento a quienes culminan sus unidades formativas.

140 Líderes educativos
24 Establecimientos educacionales

VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Como parte de nuestro compromiso social, integramos iniciativas que permiten al colaborador vincularse activamente con el territorio y la comunidad, disponibilizando su tiempo y talento para contribuir al desarrollo de capacidades y mejorar las condiciones de vida de poblaciones vulnerables.

64

Voluntarios AFP Capital

234

Voluntarios Fundación SURA en Chile

Más de

2.800

horas de voluntariado AFP Capital

Más de

7.000

Horas de voluntariado Fundación SURA en Chile

6

Iniciativas de voluntariado Fundación SURA en Chile





CAPÍTULO

08

Aportamos al fortalecimiento de la institucionalidad

Tema Material

ESCUCHA Y DIÁLOGO SISTEMA DE PENSIONES

[GRI 3-3]

La compañía está comprometida con generar instancias de diálogo e intercambio de opiniones, tanto públicas como privadas, que abran camino a la participación, opinión y generación de ideas en torno a cómo mejorar las pensiones. Escuchar a otros y considerar diferentes visiones, ideas y perspectivas juega un papel importante en el fortalecimiento y desarrollo de la empresa y para el debate de ideas constructivas para Chile.

Este enfoque no sólo reduce la incertidumbre, sino que también satisface las expectativas de los afiliados y pensionados para cultivar relaciones de confianza en el largo plazo. Adaptarse a los cambios y comprometerse con los grupos de interés mediante un relacionamiento proactivo y sistemático por medio del diálogo, permite a la compañía permanecer en el tiempo.

La Gerencia de Comunicaciones Corporativas y Sostenibilidad, junto a otras áreas, se reúne mensualmente con la alta dirección para comentar avances y propuestas con relación a las diferentes iniciativas que la compañía desarrolla de cara a mejorar la transparencia y diálogo en torno al sistema de pensiones con sus diferentes grupos de interés. La compañía cuenta con una Política de Divulgación de Información y Transparencia que explicita nuestro compromiso con la entrega de información oportuna y transparente a los diversos públicos de interés.

CICLO DE DIÁLOGOS DE PENSIONES

En alianza con el medio de comunicación El Dínamo y la Universidad San Sebastián, creamos un ciclo de diálogos de pensiones en los que invitamos a destacados economistas, expertos, autoridades y exautoridades a debatir en torno a las alternativas de mejora de las pensiones en Chile.

Estos dos encuentros, realizados durante septiembre y octubre, se llevaron a cabo en las instalaciones de nuestro edificio corporativo con público presencial, además de quienes aprovecharon nuestra transmisión vía streaming. En ambas oportunidades se abordaron los desafíos y oportunidades que se presentan en el contexto de la discusión de la reforma previsional y cómo avanzar hacia un modelo que garantice mejores pensiones.

VOCERÍAS

Siguiendo la tendencia de años anteriores, el 2023 fue un año noticioso para el sector pensiones, producto de la evolución del proyecto de Ley de Reforma Previsional impulsada por el Gobierno del Presidente Gabriel Boric, y que continúa su discusión en el Congreso.

En ese contexto, desde AFP Capital buscamos ser un referente en el tema y dar a conocer nuestra opinión y contribuir con nuestro expertise sobre los avances de la reforma y sus principales implicancias, teniendo así una vocería activa y propositiva. Adicionalmente, somos activos en entregar información relevante para continuar con el impulso a los temas relacionados a inversiones y activos alternativos, para lo cual tuvimos participación en diversos foros y medios de comunicación.

Como consecuencia, durante el año obtuvimos 376 menciones en prensa de diversos temas, lo que equivale un alza de 52% en relación con el año anterior, según datos obtenidos por medio de un servicio externo.



376

Menciones en prensa

Tema Material

ALIANZAS Y ADHESIONES

[GRI 3-3]

Nos hacemos parte del proceso de desarrollo del país y aportamos desde nuestro conocimiento y experiencia al debate público acerca de las temáticas contingentes que se relacionan con el quehacer de nuestra compañía.

Comprender los problemas, inquietudes e intereses de las personas nos permite estar conectados con nuestro entorno, e integrar a nuestro quehacer las demandas ciudadanas que requieren reflexión, investigación y acción para incidir sobre las temáticas concernientes al contexto nacional.

En el corto plazo buscamos consolidar nuestras alianzas y generar incidencia y reflexión, viendo siempre el camino hacia el futuro. Las alianzas y adhesiones impulsan el crecimiento sostenible y la resiliencia de la compañía, abriendo caminos para la innovación y la adaptabilidad en un mercado competitivo. Si bien ofrecen ventajas estratégicas significativas, también exponen a la organización a desafíos únicos en términos de integración y coherencia con su visión y objetivos a largo plazo.

[GRI 2-28]



Desde el 2018 somos miembros de la Red de Pacto Global en Chile. Como signatarios de esta red en Chile, estamos presentes en la dirección del Grupo de Empresas Líderes del ODS 8 que apunta a promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.



Con la finalidad de apoyar y difundir temáticas y noticias relacionadas a la sostenibilidad, se ejecutó esta alianza con este portal de noticias que nos permitió difundir diversas iniciativas de la empresa relacionadas al tema.



Esta alianza tuvo como finalidad contribuir a esta plataforma de información sobre la integración de las variables ASG en las organizaciones, abriendo espacios para visibilizar las diferentes acciones que la compañía está impulsando en las temáticas en torno a inversión sostenible.



Durante 2023 mantuvimos nuestra adhesión a la Asociación Gremial de AFP. Estuvimos presentes en la coordinación de proyectos y comunicaciones que permitieron generar material relevante para contribuir con mejor información al conocimiento que la ciudadanía tiene sobre el sistema de pensiones, tomando en cuenta las temáticas de interés claves sobre ahorro y pensiones.



Con el objetivo de ser una plataforma de intercambio de miradas y visiones respecto a cómo mejorar las pensiones en Chile, se realizó una alianza entre el medio de comunicación El Dínamo, la Universidad San Sebastián y AFP Capital.



Somos parte de la Mesa Público-Privada de Finanzas Verdes, cuyo objetivo es definir una agenda de diálogo y trabajo conjunto de largo plazo entre el gobierno, reguladores e instituciones del mercado financiero, para incorporar los riesgos y oportunidades del cambio climático en sus estrategias de negocio.



En AFP Capital consideramos los criterios ASG en nuestros procesos de inversión. Para fortalecer este compromiso, a finales de 2019 adherimos como signatarios de los Principios de Inversión Responsable, iniciativa organizada por Naciones Unidas, asumiendo que estos criterios son esenciales para resguardar los fondos previsionales y buscar la mejor rentabilidad en el largo plazo.



CAPÍTULO

09

Antecedentes legales

Tema Material

ESTÁNDARES Y NORMATIVAS

[GRI 3-3]

El cumplimiento riguroso de estándares y normativas es fundamental para asegurar tanto la gobernanza efectiva como la operatividad de la compañía. Este compromiso no sólo protege contra riesgos normativos y operacionales, sino que también fortalece la reputación y fomenta la confianza en nuestros servicios. Una gestión proactiva en este ámbito es esencial para destacar el compromiso con la ética y la transparencia.

La compañía cuenta con una Política y un Procedimiento de Gestión del Riesgo Legal y Normativo, que contempla controles a realizar para asegurar el cumplimiento normativo y regulatorio de la compañía, estableciendo indicadores en relación a cumplimiento de plazos, reportes a Comités y Directorio, entre otros.

Desde la comprensión de la sostenibilidad como “hacer las cosas bien” y gestionar la transparencia de información con los grupos de interés para crear y mantener relaciones de confianza en el largo plazo, en AFP Capital contamos con el compromiso de adherirnos voluntariamente a estándares que nos exigen medirnos y gestionar nuestros compromisos con el desarrollo sostenible.

Durante el 2023 se mejoraron los procesos para hacer un adecuado seguimiento de los proyectos e iniciativas de ley y normas en trámite, con el fin de aportar al desarrollo de éstas. También se fortaleció el control de envío de reportes normativos, asegurando el cumplimiento de mejores estándares en la materia.

ACCIONISTAS, FILIALES Y COLIGADAS

ACCIONISTAS

Nombre	2023	
	Nº Acciones	Porcentaje
Sura Asset Management Chile S.A.	3.114.652.032	99,71%
Otros 175 Accionistas	9.115.470	0,29%
TOTAL	3.123.767.502	100%

El controlador de AFP Capital S.A. es SURA Asset Management Chile S.A. con un 99,71% de participación directa. Los principales accionistas de SURA Asset Management Chile S.A. son las empresas: Activos Estratégicos SURA A.M. Colombia S.A.S con un 0,00000003% y SURA Asset Management S.A. con un 99,99999997%, respectivamente.



NÓMINA 12 MAYORES ACCIONISTAS

Nombre	2023	
	Nº Acciones	Porcentaje
SURA Asset Management Chile S.A.	3.114.652.032	99,71%
Valores Security S.A. Corredora de Bolsa	415.179	0,01%
Canales Neira Enrique Alfonso	400.000	0,01%
BCI Corredora de Bolsa S.A.	298.131	0,01%
Santander Corredores de Bolsa Limitada	248.534	0,01%
Banchile Corredores de Bolsa S.A.	231.790	0,01%
Larraín Vial S.A. Corredora de Bolsa	191.454	0,01%
Bice Inversiones Corredores de Bolsa S.A.	163.782	0,00%
Badino Wittwer Nelson Ramón	120.000	0,00%
Itaú Corredores de Bolsa Limitada	118.563	0,00%
Consorcio Corredores de Bolsa S.A.	100.898	0,00%
Cepeda Beratto María Isabel	100.000	0,00%
Otros	6.702.183	0,22%
Total	3.123.767.502	100,00%

DIVIDENDOS PAGADOS

Año	Dividendo	Fecha de Pago	Monto por Acción
2021	Nº 67	28/05/2021	5,7359
2021	Nº 68	21/12/2021	16,9667
2022	Nº 69	30/05/2022	7,0266
2022	Nº 70	28/12/2022	16,0064
2023	Nº 71	05/05/2023	8,4797
2023	Nº 72	17/11/2023	15,6862

POLÍTICA DE DIVIDENDOS

En AFP Capital S.A. nuestra Política de distribuir, por concepto de dividendos, es el mínimo legal, lo que corresponde al 30% de las utilidades líquidas de cada ejercicio.

PATRIMONIO Y UTILIDAD DISTRIBUIBLE

Las cuentas de Patrimonio de la sociedad a la fecha del Balance y después de su aprobación por parte de la Junta de Accionistas, quedarían constituidas de la siguiente manera.

PATRIMONIO	Al 31/12/2023 (M\$)
Capital pagado	348.671.861
Sobreprecio en venta acciones propias y otras reservas	(23.655.499)
Reserva Futuros Dividendos	20.718.154
Utilidad del Ejercicio	106.632.475
Dividendo Provisorio	
Total Patrimonio	452.366.991

DIVIDENDOS PAGADOS

UTILIDAD DISTRIBUIBLE	Al 31/12/2023 (M\$)
Utilidad del Ejercicio:	106.632.475
Más:	
Utilidades acumuladas	20.718.154
Menos:	
Dividendos Provisorios distribuidos:	
Utilidad Distribuible:	127.350.629
% de dividendos repartidos sobre Utilidad Distribuible:	59%
% de dividendos repartidos sobre Utilidad del Ejercicio:	71%

TRANSACCIONES DE ACCIONES

Período	Cantidad	Monto (\$)	Precio Medio (\$)
2021			
1º Trimestre	128.206	32.008.014	249,66
2º Trimestre	163.114	40.222.408	246,59
3º Trimestre	108.114	26.873.438	248,57
4º Trimestre	114.288	28.156.352	246,36
Total	513.722	127.260.212	
2022			
1º Trimestre	182.694	44.905.569	245,80
2º Trimestre	33.994	8.136.314	239,35
3º Trimestre	81.554	18.608.909	228,18
4º Trimestre	101.077	22.245.557	220,09
Total	399.319	93.896.349	
2023			
1º Trimestre	32.393	8.000.865	246,99
2º Trimestre	158.125	39.101.564	247,28
3º Trimestre	62.632	15.594.448	248,99
4º Trimestre	257.631	63.997.315	248,41
Total	510.781	126.694.192	



DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

La presente Memoria correspondiente al ejercicio del año 2023 fue aprobada en sesión de Directorio de AFP Capital de fecha 20 de marzo de 2024, por los señores asistentes a dicha sesión, señores Juan Carlos Chomalí Acuña, Catalina Mertz Kaiser, Germán Concha Zavala, María Magdalena Aninat Sahli, Rodrigo Amilcar Moreno Jeria, Armando Holzapfel Herrera y María de los Ángeles Pérez Zurita, quienes, conjuntamente con el Gerente General, Jaime Francisco Munita Valdivieso declaran bajo juramento que la información contenida en ella es veraz.



SÍNTESIS DE COMENTARIOS Y PROPOSICIONES DE LOS ACCIONISTAS

Durante 2023 no se formularon comentarios ni proposiciones relativas a la marcha de los negocios sociales por parte de los accionistas.



VERIFICACIÓN

[GRI 2-5]

Con excepción de los Estados Financieros y sus correspondientes notas, el resto de la información contenida en la presente Memoria no ha sido auditada.



GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

[GRI 2-3, 2-4]

AFP Capital ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero del 2023 y el 31 de diciembre del 2023. Comprende nuestro ejercicio anual de reportabilidad, recogiendo los temas que han sido priorizados por nuestros grupos de interés. El documento no cuenta con reexpresión de información o cambios significativos en relación con los temas materiales y su cobertura mencionados en el documento anterior (2022).

HECHOS ESENCIALES Y SANCIONES

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



16.03.2023

Informa citación a Junta Ordinaria de Accionistas



19.04.2023

Informa cambios en composición del Directorio



28.04.2023

Informa acuerdos adoptados en Junta Ordinaria de Accionistas



23.10.2023

Informa citación a Junta Ordinaria de Accionistas



17.11.2023

Informa acuerdos adoptados en Junta Ordinaria de Accionistas

No hubo sanciones en el período.

2023

Estados Financieros

[GRI 2-2, 207-4]

Los invitamos a ver los Estados Financieros Individual y Auditados de AFP Capital y Estados Financieros de los Fondos de Pensiones que están disponibles en el sitio web de AFP Capital.



Conozca más sobre los Estados Financieros

[Click acá para más información](#)



A

Anexos

TABLA GRI

Sección	Código	Detalle contenido	Página
Contenidos generales	2-1	Detalles organizacionales	2-9
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	80
	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	79
	2-4	Actualización de la información	79
	2-5	Verificación externa	79
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8-10-40-86
	2-7	Empleados	89
	2-8	Trabajadores que no son empleados	89
	2-9	Estructura de gobernanza y composición	29-31-32
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	30
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	29-31
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	30
	2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Información no disponible.
	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	30
	2-15	Conflicto de intereses	34
	2-16	Comunicación de inquietudes críticas	Información no disponible.
	2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Información no disponible.
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	30
	2-19	Políticas de remuneración	30
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	53
	2-21	Ratio de compensación total anual	Restricción de confidencialidad.
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	5
	2-23	Compromisos y políticas	Información no disponible.
	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	Información no disponible.

Sección	Código	Detalle contenido	Página
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	41
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Información no disponible.
	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	33
	2-28	Afiliación a asociaciones	75
	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	17
	2-30	Convenios de negociación colectiva	52
Temas Materiales	3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	18-85
	3-2	Lista de temas materiales	18-85
	3-3	Gestión de los temas materiales	18-20-29-33-35-37-39-47-49-53-56-59-62-64-69-74-75-77-85
Desempeño económico	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	20-21
	201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	35
	201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Información no disponible.
	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	85
Presencia en el mercado	202-1	Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	Información no disponible.
	202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	Información no disponible.
Impactos económicos indirectos	203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	No procede.
	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	No procede.
Prácticas de abastecimiento	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	64
Anticorrupción	205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	33
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	33
	205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	33

» Continuación

Sección	Código	Detalle contenido	Página
Competencia desleal	206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	85
Fiscalidad	207-1	Enfoque fiscal	20
	207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	20
	207-3	Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	20
	207-4	Presentación de informes país por país	80
Materiales	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	No procede.
	301-2	Insumos reciclados utilizados	No procede.
	301-3	Productos y materiales de envasado recuperados	No procede.
Energía	302-1	Consumo de energía dentro de la organización	63
Agua y efluentes	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	Información no disponible.
	303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	Información no disponible.
	303-3	Extracción de agua	Información no disponible.
	303-4	Vertido de agua	Información no disponible.
	303-5	Consumo de agua	63
Biodiversidad	304-1	Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Información no disponible.
	304-2	Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	Información no disponible.
	304-3	Hábitats protegidos o restaurados	Información no disponible.
	304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	Información no disponible.

Sección	Código	Detalle contenido	Página
Emisiones	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	62
	305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	62
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	62
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	Información no disponible.
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Información no disponible.
	305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	Información no disponible.
	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	Información no disponible.
Residuos	306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Información no disponible.
	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	63
	306-3	Residuos generados	63
	306-4	Residuos no destinados a eliminación	63
	306-5	Residuos destinados a eliminación	63
Evaluación ambiental de proveedores	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	Información no disponible.
	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Información no disponible.
Empleo	401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	52-53-88
	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo y que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	50
	401-3	Permiso parental	50-87
Relaciones trabajador-empresa	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Información no disponible.

» Continuación

Sección	Código	Detalle contenido	Página
Salud y seguridad en el trabajo	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	51
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	51
	403-3	Servicios de salud en el trabajo	51
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	51
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	51
	403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	51
	403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	51
Salud y seguridad en el trabajo	403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	88
	403-9	Lesiones por accidente laboral	88
	403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	88
Formación y educación	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	47-86
	404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	47-87
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	48
Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	30-54
	405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres	53
No discriminación	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	53
Libertad de asociación y negociación colectiva	407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	88

Sección	Código	Detalle contenido	Página
Trabajo infantil	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	53
Trabajo forzoso u obligatorio	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	53
Prácticas en materia de seguridad	410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	87
Derechos de los pueblos indígenas	411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	No procede.
Comunidades locales	413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	No procede.
	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	No procede.
Evaluación social de los proveedores	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Información no disponible.
	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Información no disponible.
Política pública	415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	85
Salud y seguridad de los clientes	416-1	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	No procede.
	416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	No procede.
Marketing y etiquetado	417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	No procede.
	417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	No procede.
	417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	86
Privacidad del cliente	418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Información no disponible.

DETALLE CREACIÓN DE VALOR CON MIRADA DE LARGO PLAZO

ETAPAS DOBLE MATERIALIDAD

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

ETAPA 1

Identificación de la lista larga de temas materiales: Para construir la lista larga de temas materiales se realizó un levantamiento de información de distintas fuentes, entre ellas destacan:

- Fuentes internas: Memoria Integrada AFP Capital 2022, políticas de gestión, códigos, entre otros documentos de relevancia.
- Fuentes externas: Clipping de prensa de artículos publicados en medios de comunicación que mencionan a AFP Capital.
- Benchmark de la industria: Con empresas nacionales e internacionales relevantes de la industria, estudios sobre tendencias ASG y del sistema de pensiones durante el 2023.
- Marcos normativos y estándares: SASB, GRI, DJSI, PRI, NCG 276, NCG 291, NCG 461 y Acuerdo Verde del Ministerio de Hacienda.

Con esta información se elaboró una lista larga de 54 temas materiales, agrupados en las dimensiones generales de Gobernanza, Económico, Ambiental y Social.

ETAPA 2

Identificación de impactos, riesgos y oportunidades: Para identificar los impactos, riesgos y oportunidades respecto de la larga lista de temas materiales que se presentan tanto desde nuestra operación hacia su entorno y desde el entorno hacia la compañía, realizamos un taller de impactos con

las diferentes gerencias y subgerencias corporativas para levantar los impactos positivos y negativos tanto reales como potenciales de cada tema material.

ETAPA 3

Evaluación de riesgos y oportunidades: Se realizaron dos talleres prácticos con nuestras gerencias y subgerencias encargadas de gestionar los riesgos al interior de la compañía, con el objetivo de identificar estos riesgos y analizar aquellas oportunidades asociadas a los temas materiales y que podrían significar o traducirse en un efecto financiero para la compañía.

ETAPA 4

Priorización de temas materiales: Los temas materiales identificados en la primera etapa fueron evaluados y ponderados, por un lado, desde una perspectiva de impacto hacia la sociedad y medioambiente, y por otro, desde una perspectiva de impacto en valor de la compañía para priorizar los temas más relevantes tanto para los grupos de interés como para el negocio.

ETAPA 5

Definición de la doble matriz de materialidad: A partir de los resultados de la priorización de los temas materiales y la validación de los resultados con nuestros equipos, Gerencia General y Directorio se logró construir la matriz de doble materialidad, en donde el eje x representa la materialidad financiera y el eje y la materialidad de impacto.

DETALLE GOBIERNO CORPORATIVO

ASISTENCIA FINANCIERA RECIBIDA DEL GOBIERNO

[GRI 201-4]

Durante 2023 no recibimos asistencia financiera de ningún gobierno. Esto incluye cualquier tipo de beneficio financiero, como desgravaciones o créditos fiscales, subsidios, subvencionados, premios, exención de regalías o incentivos financieros.

ACCIONES JURÍDICAS RELACIONADAS CON LA COMPETENCIA DESLEAL Y LAS PRÁCTICAS MONOPÓLICAS Y CONTRA LA LIBRE COMPETENCIA

[GRI 206-1]

Durante 2023 no contamos con ninguna acción jurídica relacionada con la competencia desleal o las infracciones de la legislación vigente sobre prácticas, monopólicas y contra la libre competencia.

CONTRIBUCIÓN A PARTIDOS Y/O REPRESENTANTES POLÍTICOS

[GRI 415-1]

Durante el 2023, en AFP Capital no realizamos ninguna contribución monetaria o de otra índole a partidos o representantes políticos, directa o indirectamente en ningún país.



DETALLE ACOMPAÑAMOS TUS DESICIONES

ACTIVIDADES, CADENA DE VALOR Y OTRAS RELACIONES COMERCIALES

[GRI 2-6]

Región	Cuידad	Dirección	Teléfono	Jefe de local
Arica y Parinacota	Arica	7 De Junio 266	58 - 2230327	Juvenal Mundaca Villalon
Tarapacá	Iquique	Tarapacá 440	57 - 2421246	Yilian Rojas Toro
Antofagasta	Antofagasta	Avenida San Martin 2514	55 - 2695311	Cristina Yáñez Espinoza
Atacama	Copiapó	Atacama 805	53 -2210757	Mario Vega Andrade
Coquimbo	La Serena	Avenida Estadio 1680	51 - 2339210	Marcela Palma
Valparaíso	Viña del Mar	Uno Poniente 509	2 - 29152817	Claudio Lastra Villagra
Valparaíso	Valparaíso	Avenida Errazuriz 799 Local-108	32 - 2137803	Jacqueline Villanueva Mora
Valparaíso	Isla de Pascua	Avenida Pont S/N, Esquina Atamu Tekena	32 - 2100513	Viviana Correa Muñoz
Libertador Bernardo O'Higgins	Rancagua	Oficial José Manuel Astorga 159	72 - 2353935	Soraya Escobar Briones
Maule	Curicó	Carmen 459	75 - 2316310	Ingrid Pérez Silva
Maule	Talca	Dos Oriente 1124	71 - 2211124	Mario Arévalo Alarcón
Ñuble	Chillán	Libertad 827	42 - 2216265	Patricio Madariaga Faúndez
Bío-Bío	Concepción	Avenida Arturo Prat 390 Locales 3 y 4	41 - 2667544	Ivan Zuñiga Arredondo
Bío-Bío	Los Angeles	Avenida Alemania 258, Local 1	43 - 2314580	Ester Torres Luengo
La Araucanía	Temuco	Avenida Arturo Prat 847, Of 103	45- 2379201	Katiuska Espinoza Sepúlveda
Los Ríos	Valdivia	Lautaro 185	63 - 2261918	Ernesto Muñoz Martines
Los Lagos	Osorno	Bernardo O'Higgins 535	64 - 2311219	Claudia Hott Rosas
Los Lagos	Puerto Montt	Aníbal Pinto 200	65 - 2491852	Gladys Musenmayer Espinoza
Los Lagos	Castro	Los Carrera 483	65 - 2497001	Carmen Luz García Peschke
Aysén	Coyhaique	Carlos Condell 7	67 - 2253180	Nancy Ramírez Troncoso
Magallanes	Punta Arenas	21 de Mayo 1199, esquina Errázuriz	61 - 2227470	Gustavo Manzo Cuevas
Metropolitana	Providencia	Las Bellotas 273	2 - 29151564	Litzy Pinochet
Metropolitana	La Florida	Av. Américo Vespucio, esquina Calle Nueva, Local 1, La Florida	2 - 29158231	Litzy Pinochet
Metropolitana	Santiago Centro	Miraflores 222*	2 - 29151315	Jorge Aránguiz Torres
Metropolitana	Las Condes	Apoquindo 4820	2 - 29153669	Cecilia Segura Velasco

*Propietarios.

CASOS DE INCUMPLIMIENTO RELACIONADOS CON COMUNICACIONES DE MARKETING

[GRI 417-3]

Durante 2023 no existen casos de incumplimiento de la normativa o códigos voluntarios relativos a comunicaciones de marketing, como publicidad, promoción o patrocinio.

PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO POR EMPLEADO

[GRI 404-1]

Categoría de colaboradores	Promedio de horas		Horas		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Gerentes y Subgerentes	75,7	24,3	609	208	817
Jefaturas	53,2	46,9	2.038	1.927	3.965
Profesionales	35	65	295	547	842
Administrativos	39,7	60,3	653	980	1.633
Agentes de ventas	44,8	55,2	2.351	2.902	5.253
Total	41,4	41,9	5.946	6.564	12.510

PROGRAMAS PARA LAS COMPETENCIAS DE LOS EMPLEADOS Y PROGRAMAS DE AYUDA A LA TRANSICIÓN

[GRI 404-2]

Programas	Detalles	Alcance
Crehana	Plataforma de micro-learning asincrónica que permite entregar y entrenar capacidades y conocimientos habilitadores importantes para nuestra compañía. Cuenta con un catálogo de más de 1.000 cursos a partir de los cuales entregamos una ruta de cursos sugeridos según el área a la que pertenece cada colaborador inscrito voluntariamente en el programa.	200
Circular 1051	Proceso que se desarrolla cuatrimestralmente en marzo, julio y noviembre y cuyo objetivo es que nuestros postulantes a las áreas Comerciales y de Servicio queden habilitados por la Superintendencia de Pensiones para ejercer como asesores previsionales.	277
Malla Certificación Servicio AFP	Junto a la Gerencia de Servicio diseñamos y entregamos un plan de capacitación con el fin de nivelar los conocimientos normativos y operacionales que deben aplicar los ejecutivos al momento de entregar información en cualquiera de nuestros canales de atención.	243
Malla Certificación Servicio AFP- Eje Capacitación I Habilidades Blandas	Este taller se enfoca en la entrega de herramientas interpersonales útiles para enfrentar situaciones difíciles. El tema de este año fueron las habilidades de comunicación.	248
Comunidades	El objetivo de este programa es estimular el intercambio de ideas y experiencias entre los colaboradores de la organización, creando un ambiente de aprendizaje en comunidad que fomente la colaboración y el trabajo en equipo.	43
Programa Becas	El objetivo de este programa es potenciar el desarrollo y crecimiento de colaboradores, apoyándolos económicamente y facilitando el acceso a estudios de nivel superior o de especialización, buscando potenciar resultados corporativos e individuales.	55

Programas	Detalles	Alcance
Malla Comercial AFP	Junto al área comercial elaboramos una malla de formación a los ejecutivos en temas como previsión y tributación para que ellos entreguen un mejor servicio y asesoramiento a nuestros afiliados y pensionados.	572
Inglés	Programa focalizado de entrenamiento del idioma, orientado a aquellos colaboradores que por su cargo y funciones requieren manejo fluido de inglés, tanto oral como escrito. Desarrollamos las clases individuales a miembros del Comité Ejecutivo y algunos integrantes del Comité Gerencial. Además, se entrega un programa de entrenamiento para proyectos corporativos específicos.	12
Inducción Corporativa	Este contenido sirve para que cada nuevo colaborador conozca aspectos transversales e importantes para la compañía como su propósito, principios, valores, enfoque de sostenibilidad, importancia de la ciberseguridad, entre otros temas.	269
Programa Talentos	Programa que busca identificar y transformar a aquellos colaboradores con alto potencial de desarrollo para enfrentar los actuales y futuros desafíos de la compañía, acelerando su desarrollo personal y profesional mediante reconversión de capacidades, instancias de formación, y acciones de autoconocimiento.	20
Programa liderazgo Comité Gerencial	Programa que busca generar una transformación en los líderes del Comité Gerencial, centrada en nuestra declaración de líder.	30
Programa liderazgo	Programa que busca generar una transformación en los líderes, centrada en nuestra declaración de líder.	120

PERSONAL DE SEGURIDAD CAPACITADO EN POLÍTICAS O PROCEDIMIENTOS DE DERECHOS HUMANOS

[GRI 410-1]

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

PERMISO PARENTAL

[GRI 401-3]

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

Temas	Hombres	Mujeres	Total
Total empleados con derecho parental.	11	17	28
Total empleados que se han acogido al permiso parental.	11	17	28
La cantidad total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental.	11	12	23
La cantidad total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo.	11	12	23

COBERTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

[GRI 403-8]

En AFP Capital contamos con un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo basado en requerimientos legales y/o en estándares o directrices reconocidas. De acuerdo con la normativa legal del país, basado en la Ley 21.123 de subcontratación, la compañía solo puede vigilar que las empresas contratistas cumplan con todos los regímenes administrativos y preventivos acordes a nuestra legislación vigente. En este ámbito trabajamos con la empresa certificada CERTILAB.

LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL

[GRI 403-9]

Durante el 2023 no contamos con accidentes laborales desencadenados con graves consecuencias o fallecimientos. Existieron ocho accidentes registrables producto de caídas al mismo nivel correspondiente a una tasa de accidentabilidad de 0,86% en un total de 2.484.000 horas trabajadas.

LAS DOLENCIAS Y ENFERMEDADES LABORALES

[GRI 403-10]

Durante el 2023 no contamos con fallecimientos de nuestros colaboradores producto de una dolencia o enfermedad laboral. La organización cuenta con una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos donde se evalúan las enfermedades profesionales relacionadas con la salud mental y trastornos músculo-esquelético. Aplicamos preventivamente protocolos psicosociales a todos nuestros colaboradores.

CONTRATACIONES DE NUEVOS EMPLEADOS Y ROTACIÓN DE PERSONAL

[GRI 401-1]

Edad	<30 años		30 - 50 años		>50 años		Total
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	
Total dotación	47	50	435	248	204	158	1.142*
Total egresos	2	12	31	8	5	7	65
Total ingresos	15	18	105	56	38	33	265
Tasa de rotación voluntaria	4,26%	24%	7,13%	3,23%	2,45%	4,43%	5,69%
Tasa de nuevas contrataciones	31,91%	36,00%	24,14%	22,58%	18,63%	20,89%	23,20%

* El cálculo de la rotación corresponde al año 2023 y se elaboró con la dotación promedio del año.

OPERACIONES Y PROVEEDORES EN LOS QUE EL DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PODRÍA ESTAR EN RIESGO

[GRI 407-1]

Contamos con 25 sucursales a nivel nacional para atender a nuestros afiliados y pensionados. Ante un evento imprevisto como lo es una paralización, la legislación chilena contempla un mínimo de personas que debe seguir atendiendo las sucursales. Además, desde la compañía contamos con una sucursal virtual abierta las 24 horas del día todos los días del año y una serie de canales de atención remotos para asegurar el correcto funcionamiento de la operación.



EMPLEADOS

[GRI 2-7]

Tipo de empleados	Mujer	Hombre	Total
Total empleados	700	465	1.165
Empleados fijos	632	424	1.056
Empleados temporales	68	41	109
Empleados por hora no garantizadas	No aplica	No aplica	No aplica
Empleados a tiempo completo	674	461	1.135
Empleados a tiempo parcial	26	4	30

Tipo de empleados	ZONA NORTE*	ZONA CENTRO**	ZONA SUR***	METROPOLITANA	ISLA DE PASCUA
Total empleados	84	116	229	735	1
Empleados fijos	72	92	204	687	1
Empleados temporales	12	24	25	48	
Empleados por hora no garantizadas	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
Empleados a tiempo completo	82	111	219	722	1
Empleados a tiempo parcial	2	5	10	13	

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

TRABAJADORES QUE NO SON EMPLEADOS

[GRI 2-8]

Durante el 2023 contamos con 74 trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo está controlado por la compañía. Estos son trabajadores externos que prestan sus servicios como analistas, asistentes y anfitriones de nuestras sucursales. Se desempeñan en diferentes áreas de la compañía, entre ellas: administración, operaciones, cumplimiento y tecnología, entre otras.

TRABAJADORES AFILIADOS Y COTIZANTES

Durante el 2023, de los 1.165 colaboradores, 1.133 cotizaban y 868 eran afiliados a AFP Capital.



DETALLE CUIDAMOS LOS RECURSOS

SEGUROS Y LICITACIONES PROVEEDORES

Tipo de seguro	Detalle	Compañía aseguradora	Monto asegurado
Todo Riesgo Político	Seguro contra huelga, desorden popular, sabotaje de las sucursales de AFP a nivel nacional.	Southbridge	UF 986.505
Todo Riesgo Contenido	Seguro contra incendio, sismo, robo y adicionales de los contenidos de las sucursales de AFP a nivel nacional.	Southbridge	UF 401.858
Todo Riesgo Edificio	Seguro contra incendio, sismo, robo y adicionales de la infraestructura de las sucursales de AFP a nivel nacional.	Southbridge	UF 221.286
Fianza	Seguro de garantía, para el uso y/o administración de Fondos Fiscales, en caso de incumplir con lo establecido, cubre lo obligado.	HDI Seguros S.A.	2 años de sueldo base (7 asegurados)
Responsabilidad Civil General (local)	Cubre las indemnizaciones a las que el Asegurado se vea obligado civilmente a pagar, producto de un accidente que cause la muerte o invalidez de terceros y que ocurra dentro de las dependencias.	Orión Seguros Generales	UF 30.000
Responsabilidad Civil Global Bancario y Crimen por Computadora- BBB (Regional)	Cubre actos dolosos y pérdidas ocasionadas y causadas directa y exclusivamente por los actos deshonestos o fraudulentos, ya sea individualmente o en colusión con terceros, con la finalidad de causar una pérdida u obtener una ganancia financiera personal ilícita.	Seguros Generales Suramericana S.A.	US\$ 20.000.000
Responsabilidad Civil directores y ejecutivos- D&O (regional)	Cubre las posibles reclamaciones contra directivos, altos cargos y consejeros, frente a las responsabilidades, la falta de claridad, derivadas del desempeño de su actividad.	Seguros Generales Suramericana S.A	US\$ 5.000.000
Responsabilidad Civil Profesional Financieras y Asesores de Inversión - FIPI-IMI (regional) para Instituciones	Cubre en el caso donde puedan existir demandas de responsabilidad profesional, transfiriendo el riesgo por error u omisión de carácter negligente, imprudente u otro, del pago al mercado asegurador.	Seguros Generales Suramericana S.A	US\$ 20.000.000
Ciberseguridad	Cubre los riesgos generados por un ciberataque, robo de información y protección reputacional.	Seguros Generales Suramericana S.A.	US\$ 4.000.000

CONTRATOS DE PRESTACIONES DE SERVICIO

No existe relación de propiedad o parentesco directa o indirectamente entre los proveedores y los administradores, directores, accionistas o socios principales de la Administradora para aquellas empresas no relacionadas al controlador. Se presenta una lista de los 20 proveedores con mayor gasto.

77.346.355-7	Kyndryl Chile SPA	Consultoría de informática y de gestión de instalaciones
96.929.390-0	Servicios de Administración Previsional S.A.	Asesoramiento empresarial y en materia de gestión
83.628.100-4	Sonda S.A.	Empresas de servicios integrales de informática
	Black Rock Financial Management	Gestión de Inversiones
76.140.811-9	Rentas Inmobiliarias S.A.	Arriendo de inmuebles amoblados o con equipos y maquinarias
65.145.662-2	Fundación de Administración de Comisiones Médicas	Fundaciones y corporaciones
96.549.050-7	Seguros de Vida Sura S.A.	Seguros de Vida
77.886.980-2	Asesorías Computacionales Rayú Limitada	Servicios de reclutamiento de personal
96.937.270-3	Eulen Chile S.A.	Aseo
96.666.140-2	Depósito Central de Valores S.A.	Otras actividades auxiliares de la intermediación financiera
76.263.414-7	Seguros de Vida Suramericana S.A.	Seguros de Vida
	Uipath SRL	Licencia robotización de procesos
	Google LLC	Redes y Medios Sociales
96.847.780-3	Bell Technologies S.A.	Consultoría de informática y de gestión de instalaciones
99.512.110-7	Grupo Norte Seguridad SpA	Seguridad y vigilancia física
96.842.410-6	MMS Communications S.A.	Publicidad
76.079.246-2	Omnicom Media Group Chile S.A.	Publicidad
99.511.740-1	Raúl Troncoso Delpiano y Asociados S.A.	Honorarios costas procesales
60.503.000-9	Empresa de Correos de Chile	Correspondencia
70.016.330-K	Caja de Compensación de Asignación Familiar Los Héroes	Caja de Compensación



www.afpcapital.cl