



MEMORIA ANUAL 2024



Índice



1	Carta del Presidente	4
2	Perfil de la Entidad	6
	Misión	6
	Visión	6
	Propósito	6
	Valores	7
	Políticas	8
	La Historia de la Compañía	13
	Hitos 2024	14
	Propiedad y Control de la Administradora	15

3	Inversiones	18
	Inversión Sostenible	21
	Gobierno Corporativo	22
	Factores Sociales	22
	Factores Ambientales	23
	Riesgos y oportunidades relacionados con los efectos del Cambio Climático	24
	Porcentaje de portafolio bajo evaluación de criterios ASG	24
4	Gobierno Corporativo	25
	Directorio: Elección, Funcionamiento y Comités	27
	Comités del Directorio	30
	Principales Ejecutivos	35
	Ética y Cumplimiento	36
	Gestión de Riesgos	40
	Relación con los grupos de interés	43
5	Estrategia de Negocio	47
	Horizontes de tiempo	48

6	Personas	49
	Equidad salarial	51
	Acoso laboral y sexual	53
	Seguridad laboral	54
	Permiso postnatal	54
	Capacitación y beneficio	55
	Academia Modelo	56
	Bienestar de los Colaboradores	56
	Cuidado y Bienestar	57
	Política de Subcontratación	58
7	Modelo de Negocios	59
	La industria de las AFP en Chile	59
	Nuestros Afiliados y Pensionados	60
	Perfil del Afiliado	61
8	Gestión de Proveedores	65
	Pago a Proveedores	65
	Política de Externalización de Compras	66
	Elementos Esenciales en la Contratación	66
	Comité de Compras	66
	Principios de Relación con Proveedores	66
	Pago a Proveedores	67

9	Cumplimiento legal y normativo	68
	En relación con clientes	68
	En relación con los colaboradores	69
	Canal de Denuncia	70
	Libre Competencia	70
	Otros procedimientos	71
	En relación con el Medioambiente	71
10	Información sobre hechos relevantes o esenciales	75
11	Comentarios de Accionistas y del Comité de Directores	77
12	Informes financieros	78

La presente Memoria Anual, el Balance y los Estados Financieros de la Sociedad, correspondientes al ejercicio financiero del 2024, han sido aprobados por el Directorio de AFP Modelo con fecha 15 de abril de 2025.

AFP Modelo tiene como objetivo la administración de los Fondos de Pensiones de los más de 2.812.343 afiliados, cuyos ahorros se encuentran en los diferentes Fondos A, B, C, D y E. Para ello, basa su quehacer en el Decreto de Ley N°3.500 que rige y norma a las AFP.

Razón social de la Administradora:	Administradora de Fondos de Pensiones Modelo Sociedad Anónima.
RUT:	76.762.250-3
Domicilio:	Avenida del Valle Sur N° 614, Oficina 101, Huechuraba, Santiago.
Teléfono:	+562 2828 7100
Fecha de iniciación de actividades:	Julio de 2010
Sitio Web:	www.afpmodelo.cl
Consultas Inversionistas:	Rosalba Rosales +562 2828 7101
Institución Fiscalizadora:	Superintendencia de Pensiones

Inscripción en el Registro de Valores

La Administradora se encuentra inscrita en el Registro de Valores que mantiene la Comisión para el Mercado Financiero, a partir del 26 de noviembre de 2007 y bajo el N° 994.

Documentos constitutivos

La Administradora se constituyó a través de escritura pública, otorgada ante el Notario Alberto Mozó Aguilar, en Santiago, el 12 de enero de 2007 y luego complementada con fecha 30 del mismo mes ante el Notario suplente, don Roberto Loayza Casanova.

Se autorizó la existencia de la Administradora contando con estatutos aprobados y según Resolución de la Superintendencia de Fondos de Pensiones N° E-188-2007, del 02 de febrero de 2007. El 06 de febrero del mismo año, se publicó extracto en el Diario Oficial, habiéndose inscrito a Fojas 5.696 N° 4.322 del Registro de Comercio del Conservador de Bienes Raíces de Santiago.

Cultura de la AFP

En AFP Modelo tenemos a nuestros afiliados y pensionados en el centro de nuestro quehacer, por lo que nos comprometemos permanentemente en acompañarlos en cada etapa de su vida, ofreciéndoles un buen servicio y entregándoles herramientas tecnológicas para facilitar sus trámites, permitiéndonos con ello contribuir en su bienestar.

Para ello, reafirmamos año a año nuestra baja comisión, buen servicio y rentabilidades competitivas, lo que nos permite ser una excelente elección en AFP.

1

Carta del Presidente



“

En 2024 fuimos la AFP líder en rentabilidad en todos los multifondos, lo cual es mérito del intenso trabajo de nuestros equipos de inversiones cuya estrategia está enfocada en el largo plazo.”

Estimados accionistas, afiliados, pensionados, colaboradores y beneficiarios,

El 2024 ha sido un periodo de importantes avances y consolidación para AFP Modelo. Nos llena de satisfacción presentar esta Memoria Anual, reflejo de nuestro firme compromiso con la administración eficiente de los ahorros previsionales de nuestros afiliados y con la entrega de un buen servicio.

A lo largo del año, hemos alcanzado importantes hitos en rentabilidad y calidad de servicio. Según datos de la Superintendencia de

Pensiones, en 2024 fuimos la AFP líder en rentabilidad en todos los multifondos, lo cual es mérito del intenso trabajo de nuestros equipos de inversiones cuya estrategia está enfocada en el largo plazo, con un portafolio diversificado que privilegia el correcto balance entre riesgo y rentabilidad.

Estas cifras, sumadas a nuestra excelencia de servicio y baja comisión, de tan solo 0,58%, que desde su creación está muy por debajo del promedio de la industria, nos permiten ser la opción más atractiva. Prueba de ello es que nuestro crecimiento sostenido nos ubica en la actualidad como la AFP con

el mayor número de afiliados del sistema, superando las 2.800.000 personas. Este respaldo es un incentivo para seguir evolucionando e innovando en nuestro trabajo diario, de manera que cada día más personas confíen sus ahorros previsionales con nosotros.

En términos de reconocimiento, 2024 fue un año sobresaliente. Fuimos destacados como la AFP con la mejor experiencia de servicio, según el ranking Praxis Xperience Index (PXI), evaluación basada en la opinión de más de 50 mil personas.

Este resultado es reflejo del esfuerzo por mejorar en nuestros canales de atención, tanto en sucursales como también en nuestros diversos canales remotos. Implementamos un nuevo sitio privado con enfoque en accesibilidad, incorporamos métodos de autenticación remotos y la posibilidad de hacer trámites desde cualquier lugar. Asimismo, fuimos distinguidos con el Sello Mayor, el cual reconoce el compromiso que AFP Modelo tiene con el bienestar de las personas mayores.

También en el 2024, AFP Modelo dio un paso significativo en su compromiso con la excelencia al certificar nuevos procesos bajo la norma ISO 9001:2015. Estas certificaciones, obtenidas en junio, ratifican nuestro esfuerzo por mantener altos estándares de calidad y eficiencia en áreas clave como operaciones, cumplimiento legal, contraloría, finanzas y experiencia de clientes.

Otro hito importante es que AFP Modelo logró una mejora significativa en el índice de Reputación Corporativa de Ipsos, el que nos posicionó como la empresa con la mayor mejora reputacional del año y la primera en el ranking de AFP; mientras que Cadem distinguió a

“AFP Modelo logró una mejora significativa en el índice de Reputación Corporativa de Ipsos, el que nos posicionó como la empresa con la mayor mejora reputacional del año y la primera en el ranking de AFP.”

AFP Modelo como líder en su categoría según el Estudio de Marcas Ciudadanas, destacándonos como una marca percibida como cercana y con un propósito relevante para la ciudadanía.

Quiero agradecer de manera especial a nuestros colaboradores, parte esencial de nuestra organización, quienes nos permiten mantener siempre el foco en lo más importante: el bienestar de nuestros afiliados y pensionados. Ellos hacen de AFP Modelo un lugar donde la felicidad y el compromiso se reflejan en el ambiente laboral. En ese sentido, nos llena de orgullo haber destacado nuevamente en el ranking Building Happiness de Buk, que nos reconoció por segundo año consecutivo como una de las empresas más felices para trabajar en el país. Este logro reafirma el valor de nuestro equipo y de la cultura organizacional que hemos construido juntos.

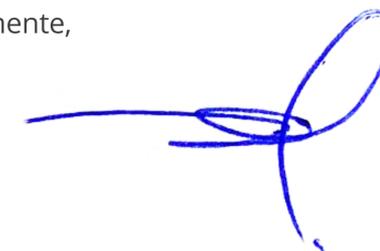
El desempeño alcanzado en 2024 nos impulsa a mirar hacia el futuro con entusiasmo y responsabilidad. Este año cumpliremos 15 años de vida y buscaremos seguir contribuyendo al sistema y a nuestros afiliados como lo hemos hecho desde nuestros inicios, con un foco en la mejora continua de la experiencia de servicio, la oferta de una baja comisión y una gestión eficiente y sostenible para trabajar correctamente en la administración de los fondos de pensiones.

Me gustaría cerrar este mensaje abordando la discusión sobre la reforma previsional. En 2024 fuimos testigos de un debate muy intenso, el cual culminó en enero de 2025 con la aprobación del proyecto. Esperamos que la aplicación de estos cambios cumpla el objetivo de una mejora efectiva de las pensiones en Chile, y el sostenible funcionamiento del sistema y de las administradoras que

lo conformamos. Como siempre, en AFP Modelo estaremos disponibles para continuar contribuyendo en la búsqueda de dichos fines.

Agradezco a todos los que han sido parte de los avances de AFP Modelo. Reafirmamos nuestro compromiso de seguir liderando el sector previsional con responsabilidad, eficiencia y cercanía.

Atentamente,



Ricardo Edwards Vial
Presidente AFP Modelo S.A.

2

Perfil de la Entidad



Misión

- Cuidar y hacer crecer los ahorros de los afiliados con rentabilidades competitivas.
- Trabajar en forma eficiente y segura, con las mejores personas y tecnologías.
- Responder oportunamente a las necesidades de los afiliados.
- Innovar para ofrecer servicios asequibles a las personas.

Visión

Ser la AFP que permita a millones de personas, obtener el máximo ahorro posible, para mejorar su calidad de vida.

Propósito

“Contribuir con responsabilidad y entusiasmo al bienestar de las personas”.

Valores

El modelo de HACER las cosas en AFP Modelo

AFP Modelo está convencida de que la manera en que realiza sus tareas diarias definen quién es como organización y cómo impacta en la calidad de vida de las personas. Por ello, ha desarrollado un modelo de HACER, que no solo refleja sus valores corporativos, sino que también guía la forma en que cada colaborador desempeña su labor con un propósito claro: el bienestar de las personas.

¿Qué significa HACER en AFP Modelo?

HACER es un acrónimo que representa los valores que mueven y definen su forma de trabajar:

- H**onestidad
- A**ctitud Positiva
- C**ompromiso
- E**xcelencia Operacional
- R**esponsabilidad Social



Políticas

1. Gobierno Corporativo y Ética

Código de Gobierno Corporativo

El Código de Gobierno Corporativo reúne y promueve buenas prácticas para generar confianza en los stakeholders y cumplir la normativa vigente, guiando todas sus acciones dentro de la organización.

Código de Conducta del Directorio

Este código tiene por objeto regular los principales deberes de los Directores de AFP Modelo, en cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria que los rige, como también, promover los principios de probidad, responsabilidad y conducta ética que, deben dirigir sus actuaciones, entregándoles las herramientas para que, puedan identificar, manejar y solucionar situaciones frente a un potencial o posible conflicto de interés que los afecte.

Política y Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo

El objetivo es establecer los estándares mínimos para proteger y asegurar que la Administradora de Fondos de Pensiones, no fuese utilizada como medio, a través del cual, circularan ingresos / fondos de fuente ilegal o destinados a promover o financiar actividades terroristas.

Modelo de Prevención de Delitos

Este modelo establece las directrices y procedimientos para el cumplimiento del Sistema de Prevención de Delitos en AFP Modelo, conforme a la legislación vigente, en especial la Ley N° 20.393. Su alcance incluye a directores, gerentes, ejecutivos, colaboradores, clientes y proveedores.

Política General de Habitualidad

La finalidad de esta política es definir las operaciones habituales ordinarias y regular las transacciones con partes relacionadas considerando el giro social de AFP Modelo, con fin de cumplir las exigencias de transparencia hacia los agentes del mercado.

Política de Independencia entre la Administradora y su Grupo Controlador

El objetivo de la política es normar la independencia de funciones, personal, dependencias, recursos e información entre la Administradora y su grupo controlador.

Políticas

2. Gestión Financiera y de Inversiones

Política de Inversiones y Solución de Conflictos de Interés

Esta política define los criterios para la gestión de los fondos de pensiones en AFP Modelo, asegurando un equilibrio entre rentabilidad y riesgo mediante controles adecuados. Además, establece normas sobre conflictos de interés para directores y ejecutivos, en cumplimiento de la legislación vigente.

Políticas de Inversión y Gestión de Riesgos de Activos Alternativos

Establecen los lineamientos para la selección, administración y control de estos instrumentos, asegurando su cumplimiento con la regulación del Régimen de Inversión de los Fondos de Pensiones y las mejores prácticas de la industria. A través de estas políticas, la Administradora busca garantizar una adecuada gestión del riesgo y un desempeño financiero acorde con los estándares del mercado, en beneficio de sus afiliados.

Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado

Cumple con lo establecido por la Comisión para el Mercado Financiero en la Norma de Carácter General N° 270, relacionada a la publicidad de políticas y procedimientos relativos a la adquisición o enajenación de valores de la Administradora, y al manejo y divulgación de información para el mercado, en la cual se indican las políticas y normas internas relacionadas al tipo de información que será puesta a disposición de los inversionistas y los sistemas implementados, para garantizar que ésta sea comunicada en forma oportuna.

Política de Gestión de Riesgos Asociados a Instrumentos Derivados

Tiene el objetivo de velar por el correcto cumplimiento de las normas establecidas por la Superintendencia de Pensiones con respecto al fin para el cual fueron permitidas este tipo de operaciones. El sentido de la política de gestión de riesgo en instrumentos derivados financieros es de establecer los criterios bajo los cuales la Administradora hará uso de instrumentos derivados, ya sea con contrapartes locales o extranjeras, en la gestión de las inversiones de los Fondos de Pensiones.



Políticas

3. Gestión de Riesgos y Continuidad Operacional

Política de Gestión de Riesgos

Esta política establece los lineamientos para la identificación, evaluación y tratamiento de riesgos en AFP Modelo, definiendo roles, responsabilidades y niveles de tolerancia. Su aplicación es transversal a toda la organización, promoviendo una cultura de gestión de riesgos en todos los procesos y colaboradores.

Política de Riesgo Legal

El objetivo primario de esta política es mitigar los riesgos de potenciales pérdidas y daños reputacionales que pudieran afectar a la Administradora de Fondos de Pensiones, ante la falta de monitoreo, control y adecuación de los cambios normativos y regulatorios vigentes. Es aplicable a todos los trabajadores de AFP Modelo.

Política de Continuidad del Negocio

El objetivo de esta política es asegurar la continuidad del negocio de la Administradora de Fondos de Pensiones estableciendo directrices y herramientas a utilizar frente a una situación de crisis o escenario de indisponibilidad. Esto ayuda a evitar la interrupción o el funcionamiento inadecuado de los procesos críticos del negocio; y previene el incumplimiento de los servicios hacia los afiliados, beneficiarios y pensionados.

4. Calidad y Servicio

Política de Servicio

Este documento define los estándares y procedimientos de atención en los canales de servicio, asegurando excelencia, calidad y empatía para afiliados, pensionados y beneficiarios. También orienta a los colaboradores en la aplicación de los valores corporativos y el impacto de su labor en la experiencia del cliente.

Política de Calidad

Esta política define los estándares de calidad en AFP Modelo, alineados con la norma ISO 9001:2015, y es aplicable a todos los colaboradores dentro del Sistema de Gestión de Calidad (SGC).

Política de Divulgación y Transparencia de Información Entregada al Usuario

En AFP Modelo, esta política tiene como objetivo proporcionar a sus afiliados la información relevante para que puedan tomar decisiones informadas sobre sus ahorros previsionales, en cumplimiento con la normativa vigente. También se compromete a comunicar oportunamente al público hechos de interés. Prioriza la transparencia y la accesibilidad de la información para sus afiliados y públicos de interés.

Políticas

5.

Seguridad de la Información y Protección de Datos

Política General de Seguridad de la Información y Ciberseguridad

Esta política tiene por objetivo proporcionar orientación y sustento al Sistema de Gestión de Seguridad de la Información y Ciberseguridad (SGSI) ISO 27001:2013 de AFP Modelo. Establece objetivos generales, alineados con requerimientos de la Administradora de Fondos de Pensiones y la normativa vigente Norma de Carácter General N° 278 de la Superintendencia de Pensiones, con el fin de minimizar los riesgos de pérdida o daño de la información y asegurar la continuidad operacional; establece las responsabilidades generales de todos los colaboradores de AFP Modelo respecto a seguridad de la información; describe en términos generales los sistemas de gestión en los que se apoya el proceso de seguridad de la información, su certificación y mejora continua.

También tiene como objetivo proteger la información y los sistemas de tecnologías de la información asociados, así como todos los componentes informáticos críticos del negocio para entregar servicios seguros y confiables; a través de la identificación, protección, detección y recuperación de información y activos de tecnología contra las amenazas de seguridad informática y cibernética.

Política de Seguridad de la Información en la nube

El objetivo de la política de seguridad de datos en la nube para AFP Modelo es establecer los compromisos y el marco general (legal y regulatorio) para gestionar los riesgos de su uso.

Política General de Protección de Datos

AFP Modelo reconoce la importancia de proteger la privacidad y la seguridad de los datos personales de sus proveedores, afiliados, beneficiarios, colaboradores y otras partes interesadas. Por lo tanto, establece una Política General de Protección de Datos para garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables, y para proteger y asegurar la confidencialidad, reserva, integridad, disponibilidad y resiliencia de los sistemas que contienen o hacen tratamiento de datos personales en la Administradora.

Política de Privacidad y de Seguridad del Sitio Web

Esta política tiene por objetivo proporcionar orientación y dar a conocer la posición de la Administradora en relación con la privacidad y seguridad del sitio web, basados en principios de confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos de los usuarios que acceden a la página web de AFP Modelo, sean estos usuarios, beneficiarios, clientes, afiliados, pensionados o empleadores, con el fin de consumir los servicios disponibles para la realización de consultas y trámites disponibles en este sitio web.

Políticas

6.

Recursos Humanos y Clima Laboral

Política de Diversidad e Inclusión Laboral

AFP Modelo, en su afán de buscar equipos heterogéneos en cuanto a nacionalidades, perfiles, procedencias, géneros, edades, creencias y capacidades, entre otros aspectos, busca que esta política genere un precedente acorde a sus valores que permita convertirse en una de las mejores AFP para trabajar, apreciando y respetando a cada uno de sus colaboradores.

Política y Protocolo para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Esta política busca garantizar un entorno laboral seguro y libre de violencia en AFP Modelo, promoviendo el buen trato, la igualdad de género y la prevención del acoso y la violencia en el trabajo. Se compromete a gestionar y mitigar los riesgos psicosociales a través de su identificación, evaluación y seguimiento. La Gerencia de Personas lidera esta gestión, mientras que la Gerencia de Riesgos integra los hallazgos en su marco metodológico para asegurar un enfoque coordinado y efectivo.

7.

Adquisiciones y Contrataciones

Política de Externalización y Servicios y Compras

Para garantizar transparencia y una toma de decisiones imparcial al contratar servicios externos, la compañía ha establecido una Política General de Externalización de Servicios y Compras, la que es conocida por toda la organización y define los procedimientos que deben seguirse al adquirir un bien o contratar un servicio.

Política de Contratación de Asesores Externos

En la política se establece el procedimiento que se llevará a cabo para la contratación de estos Asesores Externos y también, las aprobaciones necesarias para su contratación.

La Historia de la Compañía

2010

Inicia sus operaciones y obtiene la primera licitación de nuevos afiliados, con una comisión de 1,14%, la más baja del mercado.

2017

Es reconocida por RepTrack como la AFP de Mejor Reputación Corporativa y el primer lugar en experiencia de clientes en el sector AFP, según el Praxis Xperience Index.

2019

Se convierte en la segunda Administradora más grande en tamaño por número de afiliados. Por tercer año, es galardonada por RepTrack y Praxis Xperience Index del sector y, por primera vez, obtiene el 1° lugar en el premio Lealtad del Consumidor, otorgado por Alco, en conjunto con la Universidad de los Andes.

2021

AFP Modelo se adjudica por tercera vez la licitación de nuevos afiliados con una comisión de 0,58%. Tras 13 años de trayectoria al interior de la empresa, el liderazgo lo asume Andrés Flisfisch como nuevo Gerente General.

2025

2012

Se adjudica la segunda licitación tras presentar una baja comisión de 0,77%, alcanzando los 800 mil afiliados.

2018

Se adjudica la cartera de nuevos afiliados. De esta forma, finaliza el año con 1,8 millones de afiliados y por segundo año consecutivo, es reconocida por RepTrack y Praxis Xperience Index, ambos en la categoría de AFP.

2020

En el marco de la pandemia por Covid 19 y los retiros de ahorros previsionales, la compañía procesa cerca de 4 millones de solicitudes y entrega a los afiliados más de US\$3.400 millones provenientes de sus fondos de pensiones.

2023

Se convierte en la AFP con el mayor número de cotizantes y de afiliados, con 2.782.609 personas. Se posiciona como líder en rentabilidad en los Fondos A, B y C; y, además, obtiene el primer lugar en el ranking Praxis Xperience Index en categoría AFP. Además, concreta su primera cuenta pública y logra el segundo lugar en el ranking Building Happiness de Buk.

Hitos 2024

Para AFP Modelo, 2024 fue un año significativo marcado por grandes logros que refuerzan su liderazgo, compromiso con la excelencia y cercanía con sus afiliados:



Liderazgo en rentabilidad

La AFP se posiciona como líder en rentabilidad en todos los multifondos previsionales (A, B, C, D y E) durante 2024.



Confianza de más de 2,8 millones de afiliados

Se consolida como la AFP con mayor volumen de afiliados, demostrando la confianza y preferencia por su servicio.



Reconocidos como Marca Ciudadana

Obtiene el primer lugar en la categoría AFP en Marca Ciudadana 2024, según CADEM, destacando su compromiso con la sociedad.



Excelencia en experiencia de servicio

Es nuevamente destacada en el Ranking PXI 2024 por ofrecer la mejor experiencia de servicio dentro del sector previsional.



Innovación en servicios digitales

Lanza un nuevo sitio privado que facilita y agiliza los trámites para sus afiliados.



Compromiso con el bienestar social

Recibe el SelloMayor, un reconocimiento a su dedicación por el bienestar de las personas mayores.



Liderazgo en reputación corporativa

Se posiciona como la AFP líder en el Estudio de Reputación Corporativa de IPSOS e INC Consultores, con el mayor incremento en el índice general de empresas.

Propiedad y Control de la Administradora

Al cierre del ejercicio 2024, el capital de la sociedad corresponde a **M\$3.807.489** de acuerdo con el inciso 2° del artículo 10 de la Ley N°18.046 sobre Sociedades Anónimas. Este capital se divide en 3.588.000 de acciones nominativas de serie única, sin valor nominal.

El detalle de los accionistas de AFP Modelo al cierre del ejercicio es el siguiente:

Entidad	Acciones	Porcentaje de Participación
Inversiones Atlántico Limitada	1.993.980	55,57%
Inversiones Atlántico-A Limitada	626.862	17,47%
Inversiones Atlántico-B Limitada	483.847	13,49%
Inversiones Atlántico Norte Limitada	344.966	9,61%
Inversiones La Letau Limitada	345	0,01%
Inversiones Cerro Valle Paraíso Limitada	138.000	3,85%

La sociedad controladora de AFP Modelo es Inversiones Atlántico Limitada, la cual está compuesta por las siguientes personas naturales y jurídicas:

Inversiones Atlántico Limitada		
Socio	Porcentaje	Relacionada con
Inversiones La Guitarra Sociedad por Acciones	22,24%	María Cecilia Navarro Haeussler
Inversiones La Laguna Sociedad por Acciones	28,66%	Andrés Navarro Haeussler
Pablo Navarro Haeussler	19,11%	-
Inmobiliaria Santa Isabel Limitada	11,78%	Andrés Navarro Haeussler
Inversiones La Letau Limitada	7,33%	Pablo Navarro Haeussler
María Teresa Navarro Haeussler	5,97%	-
Inversiones La Rosa Limitada	3,03%	María del Rosario Navarro Haeussler
Inversiones Papino Sociedad por Acciones	1,87%	Ana María Navarro Larraín

Rut de las personas naturales que están detrás de Inversiones Atlántico Limitada:

Inversiones Atlántico Limitada	
Nombre	RUT
María Inés Navarro Haeussler	4.944.470-2
María Teresa Navarro Haeussler	6.970.279-1
María Cecilia Navarro Haeussler	5.786.285-8
Pablo Navarro Haeussler	6.441.662-6
Andrés Navarro Haeussler	5.078.702-8
José Miguel Navarro Haeussler	6.647.777-0

Los accionistas del controlador de Administradora de Fondos de Pensiones Modelo Sociedad Anónima no tienen un acuerdo de actuación conjunta formalizado.

Asimismo, las personas que están detrás de las otras sociedades se detallan a continuación:

Inversiones Cerro Valle Paraíso Limitada		
Nombre	Porcentaje	RUT
Juan Pablo Coeymans Moreno	80,00%	10.332.001-1
María José Navarro Betteley	20,00%	13.233.549-4

Inversiones La Letau Limitada		
Nombre	Porcentaje	RUT
Pablo Navarro Haeussler	49,93%	6.441.662-6
Paula Calderón Cristi	1,07%	7.055.786-K
María Jesús Navarro Calderón	7,00%	13.831.279-8
Margarita María Navarro Calderón	7,00%	14.434.993-8
María De Los Ángeles Navarro Calderón	7,00%	15.641.237-6
José Pablo Navarro Calderón	7,00%	16.365.863-1
Juan Diego Navarro Calderón	7,00%	16.610.625-7
José Domingo Navarro Calderón	7,00%	17.406.447-4
Daniel José Navarro Calderón	7,00%	19.605.457-K

Inversiones Atlántico-A Limitada		
Nombre	Porcentaje	RUT
José Miguel Navarro Haeussler	5,40%	6.647.777-0
Inversiones Dedham Limitada	94,60%	79.962.030-8

Inversiones Atlántico-B Limitada		
Nombre	Porcentaje	RUT
María Inés Navarro Haeussler	78,75%	79.962.030-8
Inmobiliaria Santa Inés Limitada	21,25%	76.165.033-5

Inversiones Atlántico Norte Limitada		
Nombre	Porcentaje	RUT
Andrés Navarro Haeussler	18,41%	5.078.702-8
Pablo Navarro Haeussler	12,27%	6.441.662-6
María Inés Navarro Haeussler	12,27%	4.944.470-2
María Cecilia Navarro Haeussler	9,20%	5.786.285-8
José Miguel Navarro Haeussler	1,10%	6.647.777-0
María Teresa Navarro Haeussler	3,84%	6.970.279-1
Inversiones La Guitarra SpA	5,08%	79.831.890-K
Inversiones Santa Isabel Limitada	7,56%	76.014.414-2
Inmobiliaria Santa Inés Limitada	3,31%	76.165.033-5
Inversiones La Letau Limitada	4,71%	79.719.840-4
Inversiones La Rosa Limitada	1,95%	76.071.675-8
Inversiones Dedham Limitada	19,10%	79.962.030-8
Inversiones Papino SPA	1,20%	78.543.700-4

Estadística de los dividendos pagados a los accionistas en los últimos 3 años:

RUT	Razón Social	Dividendos Definitivos Resultado 2022	Dividendos Definitivos Resultado 2023	Dividendos Provisorios Resultado 2024
78.091.430-0	Inversiones Atlántico LTDA.	12.226.188.069	18.895.014.299	8.857.327.079
76.553.475-5	Inversiones Atlántico-A LTDA.	3.843.635.696	5.940.163.118	2.784.542.356
76.553.478-k	Inversiones Atlántico-B LTDA.	2.966.732.073	4.584.948.687	2.149.264.855
76.553.473-9	Inversiones Atlántico Norte LTDA.	2.115.176.278	3.268.908.165	1.532.350.723
76.176.203-6	Inversiones Cerro Valle Paraíso LTDA.	846.153.900	1.307.692.140	613.000.701
79.179.840-4	Inversiones La Letau LTDA.	2.115.385	3.269.230	1.532.502
Total		22.000.001.401	33.999.995.639	15.938.018.216

Salvo que la Junta de Accionistas acuerde algo diferente y de acuerdo con la política acordada, se reparte a lo menos el 30% de la utilidad líquida de cada ejercicio, esto como dividendo en dinero entre los accionistas, a prorrata de sus acciones.

Finanzas

En el ejercicio de 2024, AFP Modelo cierra con un aumento del 10% en los ingresos en línea a la recuperación económica del mercado, acompañado de una disminución en gastos por la ejecución de nuevos proyectos de desarrollo y tecnología durante el periodo, y por una variación positiva en la rentabilidad del Encaje.

	2024 M\$	2023 M\$	Var M\$	Var %
Ingresos por Comisiones	\$102.606.587	\$93.102.161	\$9.504.426	10%
EBITDA	\$72.067.481	\$64.192.810	\$7.874.671	12%
Ganancias Antes de Impuesto	\$71.807.714	\$63.725.344	\$8.082.370	13%
Rentabilidad de Activos	48,78%	55,62%		

Al cierre del año, se alcanza un patrimonio neto en UF de 3.094.053, superando con creces el mínimo establecido por la normativa vigente y fijado en UF 20.000.

Utilidad Distribuible

El ejercicio 2024 cerró con una utilidad de M\$53.127 millones, un aumento del 15% en relación a los M\$46.319 millones obtenidos el año 2023. Con esto, AFP Modelo presenta ganancias acumuladas al cierre de 2024, que ascienden a los M\$115.056 millones.

Activos financieros

Los activos financieros que registra la Administradora al cierre del ejercicio 2024 alcanzan un monto de M\$23.699 millones, que corresponden principalmente a fondos mutuos de deuda a corto plazo.

Transacción de acciones

No se registran transacciones durante el ejercicio 2024.

Información sobre inversiones en sociedades relacionadas y en otras sociedades

AFP Modelo no mantiene inversiones en otras sociedades.

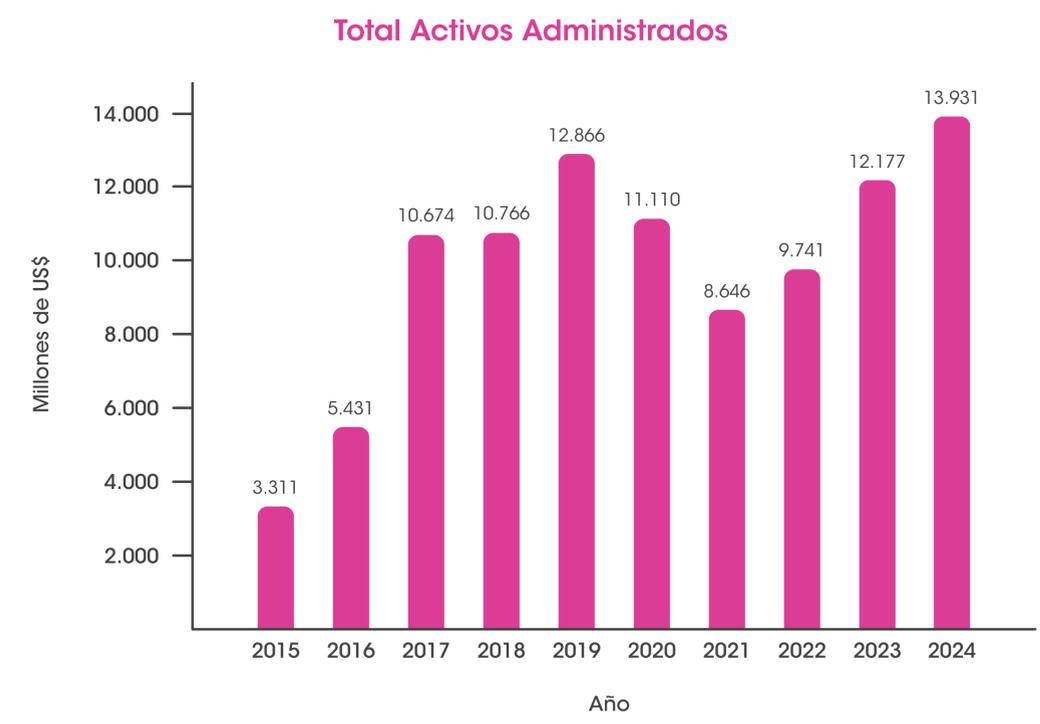




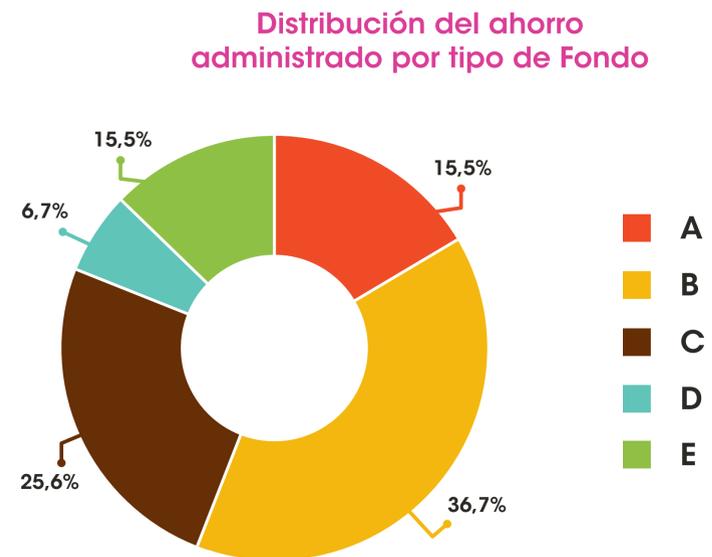
Al finalizar 2024 los fondos administrados por AFP Modelo alcanzaron US\$ 13.931 millones, situándola como la quinta Administradora del país en este aspecto. El incremento en los activos gestionados en comparación con el año anterior respondió tanto a las cotizaciones realizadas por los afiliados durante el año anterior como al

buen desempeño de las inversiones y a los traspasos de saldo de los afiliados provenientes de otras administradoras. Así, gracias a una gestión destacada y a un continuo crecimiento en la administración de activos, AFP Modelo consolidó su posición como un inversionista institucional relevante.

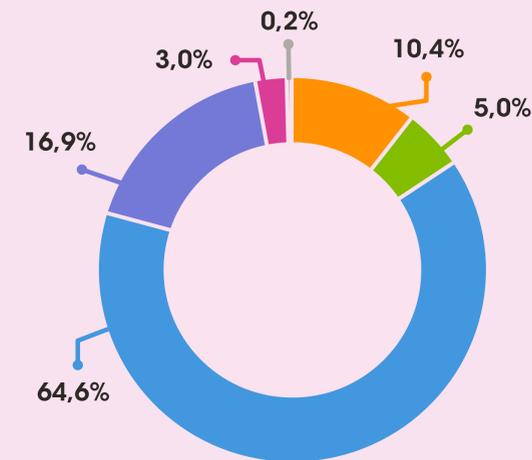
Los montos administrados en los últimos años se muestran a continuación:



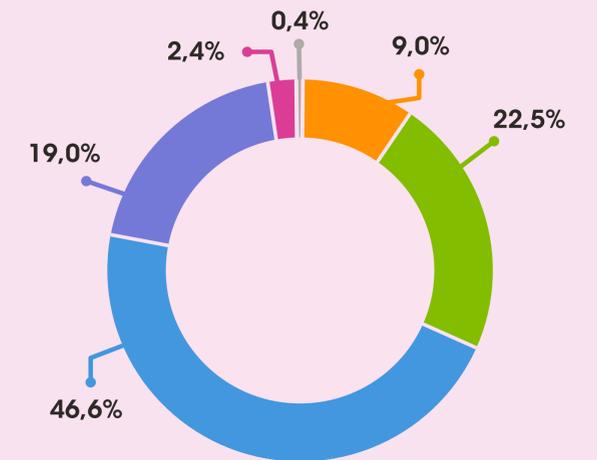
En cuanto a la distribución por Fondo de Pensión del total de los ahorros administrados, se puede ver en el siguiente gráfico:



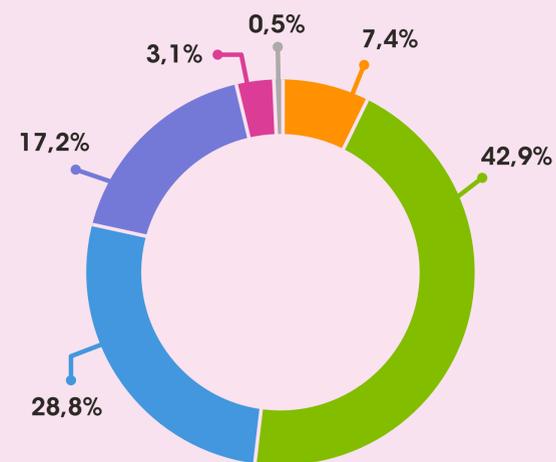
Distribución del Fondo A



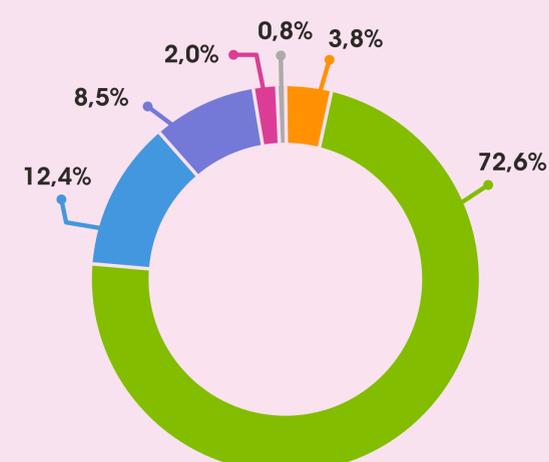
Distribución del Fondo B



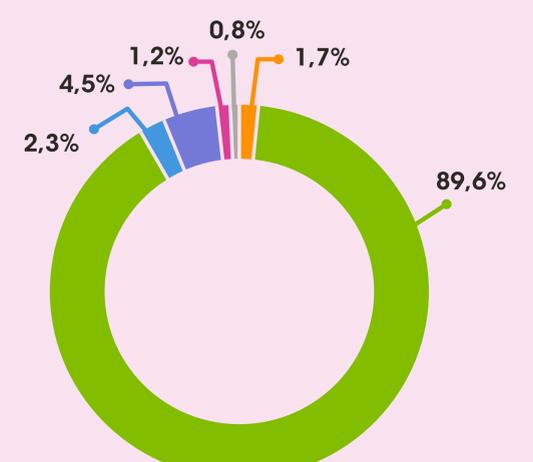
Distribución del Fondo C



Distribución del Fondo D



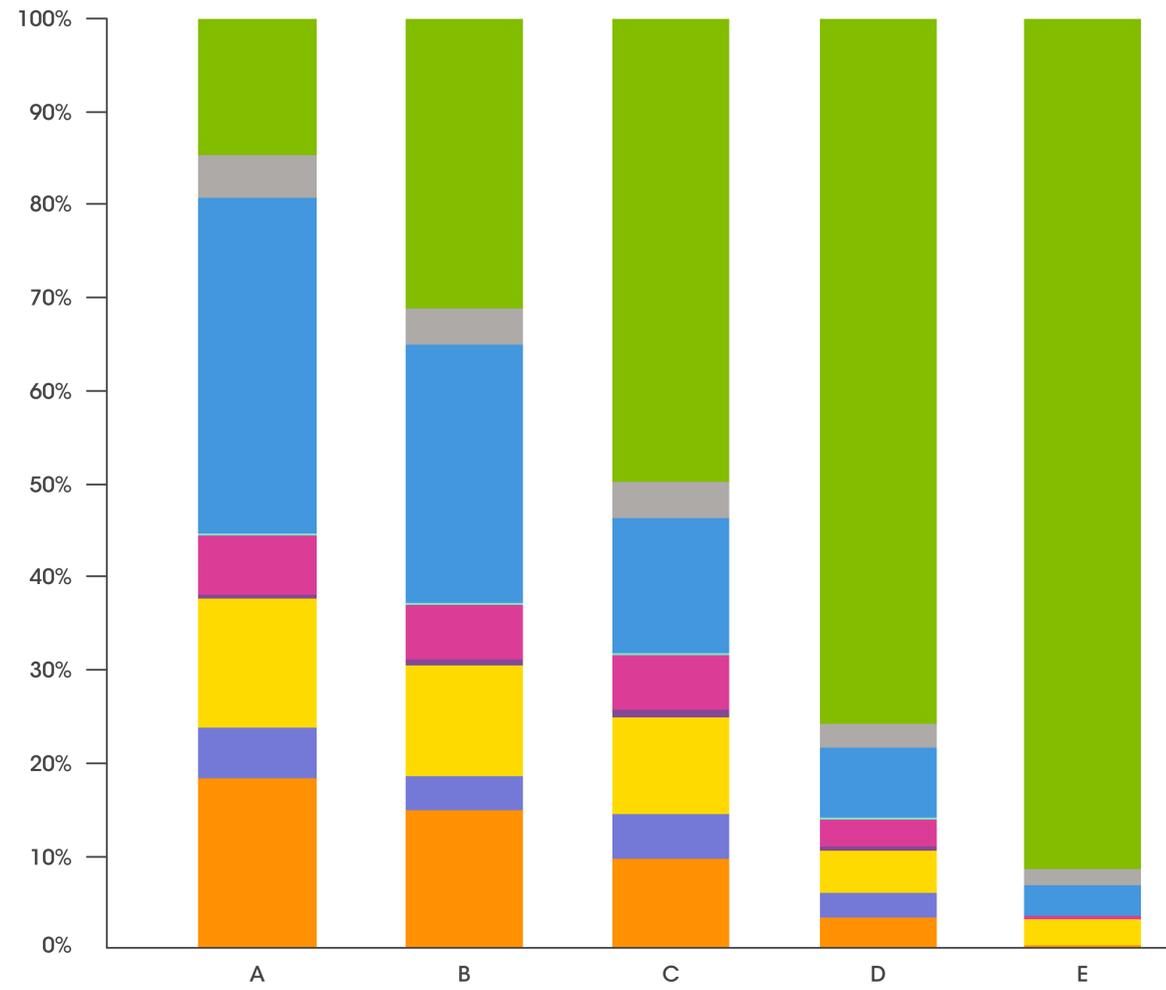
Distribución del Fondo E



Asimismo, los recursos del total de los Fondos de Pensiones al cierre del ejercicio se encuentran invertidos en los siguientes instrumentos:

- Renta Variable Nacional
- Renta Variable Extranjera
- Activos Alternativos
- Renta Fija Nacional
- Renta Fija Extranjera
- Otros

Por otra parte, la distribución geográfica de las inversiones de los Fondos de Pensiones es la siguiente:



Zona	Color	A	B	C	D	E
Chile	■	14,5%	31,0%	49,6%	75,6%	91,2%
Otros	■	4,8%	4,1%	4,2%	2,6%	2,0%
Norteamérica	■	32,3%	25,4%	13,7%	8,4%	4,3%
Medio Oriente - África	■	0,1%	0,3%	0,4%	0,1%	0,0%
Latinoamérica	■	6,5%	5,8%	5,7%	3,2%	0,0%
Europa Emergente	■	0,5%	0,7%	0,9%	0,4%	0,0%
Europa	■	13,8%	11,8%	10,5%	4,5%	3,0%
Asia Pacífico Desarrollada	■	5,5%	3,6%	4,6%	2,6%	0,0%
Asia Emergente	■	18,4%	15,0%	9,8%	3,5%	0,2%



Inversión Sostenible

En AFP Modelo, la evaluación y selección de alternativas de inversión se rige por el objetivo de lograr una rentabilidad positiva a largo plazo, considerando el impacto de cada instrumento en el riesgo del portafolio. En este contexto, la sustentabilidad es un criterio clave en la toma de decisiones de inversión.

Por un lado, un sólido gobierno corporativo contribuye a la creación de valor dentro de un marco de gestión responsable, con controles de riesgo adecuados y transparencia hacia el mercado, asegurando la protección de todos los accionistas, incluidos los minoritarios.

Asimismo, la administración eficiente y racional de los recursos —ya sean naturales, económicos o sociales— juega un papel fundamental en la generación de bienestar para todas las partes intere-

sadas (stakeholders), es decir, las personas y organizaciones impactadas por las decisiones y actividades de la compañía. Esto permite optimizar el uso de los recursos, mejorar el desempeño empresarial y fortalecer sus relaciones con la sociedad, asegurando su proyección en el tiempo.

Por ello, en la gestión de los Fondos de Pensiones, AFP Modelo realiza un análisis exhaustivo de cómo cada emisor maneja los riesgos asociados a factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG), así como los relacionados con el cambio climático. Además, se llevan a cabo revisiones anuales para evaluar la evolución de estos factores en las inversiones ya realizadas.

Los criterios que se toman en consideración se basan en lo siguiente:



Criterios de inversión sostenible AFP Modelo

Gobierno Corporativo

Factores Sociales

Factores Ambientales

Cambio climático: riesgos y oportunidades



Gobierno Corporativo

Estructura del Gobierno Corporativo

Se evalúa la estructura organizacional mediante el organigrama de la empresa, éste debe tener una estructura coherente, con roles bien definidos, sin conflictos de intereses entre áreas y con áreas de control independientes. Adicionalmente, se mide la experiencia y conocimiento de la Alta Gerencia, y se utiliza como criterio base los años de experiencia en gestión o en la industria a la que pertenece la organización. A su vez, para medir el nivel de representación de los distintos tipos de accionistas en la organización, se realiza un análisis del número de directores y el porcentaje de participación de los directores declarados independientes. Se revisa también si el emisor cuenta con políticas de diversidad e inclusión en la estructura.

Estructura del Grupo Empresarial

Se analiza si la organización cuenta, o no, con el respaldo de un grupo empresarial. Además, se considera el eventual efecto que puede tener el prestigio del grupo sobre una marca en particular, en términos de las sinergias que se puedan encontrar. Por otra parte, la pertenencia a un grupo presenta cierta exposición a los riesgos de éste, por lo que se analizan potenciales conflictos de interés, temas tributarios u otros y asimismo, el "carácter" (Character) del grupo controlador.

Transparencia Financiera

Se revisan la definición de valores y principios éticos, así como la definición de estándares y normas internas. Adicionalmente, se mide el grado de control interno y si se considera la difusión en la memoria del código de conducta y de gobierno corporativo. Se establece como condición necesaria el contar con auditoría externa.



Factores Sociales

Relación con la comunidad

El análisis se enfoca en la administración del impacto social, impactos socioeconómicos de la organización tanto para operaciones nuevas o la extensión de operaciones existentes, sus programas de reubicación y sus esfuerzos para prevenir conflictos con las comunidades.

Bienestar de clientes

Se revisa que la sociedad tenga mediciones de la satisfacción de los clientes y la definición de objetivos cuantitativos para mejorar su satisfacción, sumado a la difusión externa de los indicadores particularmente en la memoria anual. Se considera deseable contar con una estrategia explícita de fidelización de clientes, sumado a la gestión de clientes on-line en caso de que esto aplique.

Bienestar de los colaboradores

El bienestar de los colaboradores se mide mediante el monitoreo, por parte del emisor, del clima laboral y la definición de objetivos cuantitativos para mejorarlo, sumado a la difusión externa de los indicadores en la memoria anual.



Factores Ambientales

Emisión de gases de efecto invernadero

Hace referencia a cualquier tipo de contaminación ambiental u otra externalidad negativa implícita en el normal funcionamiento de la organización. Ello separado en tres categorías: no emite, para aquellas organizaciones que no presentan esta situación; poco, para aquellas organizaciones cuyas emisiones no son notoriamente elevadas; e intensivo, para aquellas organizaciones que presentan alto volumen de emisiones en su normal funcionamiento.

Administración de la energía

Hace referencia a buenas prácticas en favor de mantener un funcionamiento sustentable, particularmente eficiencia en el uso de los recursos y/o energía.

Gestión del Agua y desechos hídricos

Hace referencia a buenas prácticas en favor de mantener un funcionamiento sustentable respecto al uso del agua, así como a la existencia de mitigadores que apunten a subsanar algún daño eventual o efectivo al medioambiente mediante desechos hídricos, por ejemplo, flujos de residuos a afluentes naturales.

Gestión de desechos y materiales peligrosos

Hace referencia a la existencia de mitigadores que en alguna medida tengan la intencionalidad de subsanar algún daño eventual o efectivo al medioambiente, por ejemplo, filtros de emisiones.

Exposición a impactos ambientales

Hace referencia al riesgo de exposición a eventuales situaciones que puedan producir daño medioambiental, aunque no necesariamente sea parte de su funcionamiento habitual, como el transporte y derramamiento de elementos tóxicos, manipulación de sustancias químicas, contaminación de aguas, daño al entorno, etc. Por otra parte, también hace referencia a la sensibilidad de la operación de la compañía frente a impactos ambientales externos.





Riesgos y oportunidades relacionados con los efectos del Cambio Climático

Al evaluar a cada emisor, es relevante considerar los riesgos y oportunidades relacionados con el clima. Es necesario determinar si las compañías identifican y abordan estos riesgos, que pueden ser sistémicos y no diversificables, representando incertidumbre respecto de su impacto y horizonte temporal, y que pueden en el largo plazo, afectar a su perfil de riesgo y retorno. El cambio climático puede verse reflejado en dos tipos principales de riesgo:

Riesgos de transición, que son aquellos derivados de una transición a una economía más baja en carbono, y que incluyen riesgos regulatorios, legales, tecnológicos, de mercado y reputacionales.

Riesgos físicos, o aquellos riesgos que derivan de modo directo del cambio climático, y que pueden ser en base a eventos específicos o de largo plazo.

Del mismo modo, puede derivar en oportunidades, ya sea en cuanto a eficiencia de recursos, uso de fuentes de energía menos intensivas en carbono (con potenciales incentivos regulatorios), desarrollo de nuevos bienes y servicios, o

creación de nuevos mercados, entre otras.

Las compañías deberían contar con análisis de estos riesgos y oportunidades, con participación real de sus directorios y con enfoque de largo plazo. La información derivada de estos análisis debería ser incluida en las cuentas anuales auditadas, o en su defecto en otro tipo de informes corporativos anuales, sometidos a evaluación interna por parte del directorio. Se evaluará para cada uno de los factores que la información sea divulgada de este modo.

El análisis mencionado se basa en información proveniente de Memorias, Reportes de Sustentabilidad y otros documentos de acceso público proporcionados por los emisores. Además, durante las reuniones con inversionistas, la Administradora enfatiza la importancia de la sostenibilidad en las compañías, considerando la evaluación de los factores ASG, así como los riesgos y oportunidades asociados al cambio climático. De este modo, se busca fomentar la integración de estos criterios en la gestión empresarial en estas compañías.

Porcentaje de portafolio bajo evaluación de criterios ASG

Dentro del portafolio AFP Modelo busca cubrir de forma íntegra la evaluación de factores ASG, por ello mantiene cubierto, en términos de evaluación, prácticamente la totalidad de las inversiones. A nivel agregado esto corresponde a un 79,72%.

Tipo Activo	Factores ASG cubiertos en análisis	Factores ASG no cubiertos en análisis	Total MM\$
Activos Alternativos	3,03%	0,00%	\$418.101
Inversión extranjera	50,67%	2,00%	\$7.269.526
Inversión local	25,67%	18,02%	\$6.029.588
Otros	0,55%	0,06%	\$84.835
Total general	79,72%	20,08%	\$13.802.049

AFP Modelo publica anualmente un Reporte que detalla los factores financieros clave utilizados en sus decisiones de inversión y análisis de riesgos. Este documento está disponible en la sección "Reportes y otros documentos" de su sitio web.



4

Gobierno Corporativo



“

Cumplir estrictamente con los estándares y normativas no solo garantiza una gobernanza sólida y previene sanciones, sino que también fortalece su reputación, asegura la calidad de los servicios que entrega y genera confianza en sus grupos de interés.”

AFP Modelo entiende la **Gobernanza como un conjunto integral de principios, políticas y prácticas que guían, gestionan, controlan y promueven el desarrollo sostenible de sus actividades**. Este enfoque fomenta una cultura de transparencia y excelencia, lo que mejora la toma de decisiones en todas las áreas administrativas y fortalece tanto la eficiencia como la integridad organizacional.

Cumplir estrictamente con los estándares y normativas no solo garantiza una gobernanza sólida y previene sanciones, sino que también fortalece su reputación, asegura la calidad de los servicios

que entrega y genera confianza en sus grupos de interés. Este compromiso también ayuda a reducir riesgos normativos y operacionales, atrayendo nuevos afiliados y consolidando su responsabilidad y transparencia como pilares fundamentales de la organización.

La Administradora cuenta con un Gobierno Corporativo que incluye la Junta de Accionistas, el Directorio, Comités de Directorio y la Alta Administración. Estos estamentos definen las directrices que deben seguirse en toda la estructura de AFP Modelo, proporcionando las bases organizativas y los controles necesarios para aumentar el valor social de la empresa y de los

Fondos de Pensiones, tal como se establece en el Código de Buen Gobierno Corporativo. Además, anualmente, el Directorio realiza una evaluación de su desempeño, tomando en cuenta factores como la calidad de la información presentada, la estrategia, la relación con los stakeholders, los conflictos de interés, los riesgos, la capacitación e inducción, y la independencia respecto a la Gerencia General.

AFP Modelo es dirigida por un Directorio compuesto por cinco directores titulares y dos suplentes, todos reelegibles. El mandato del Directorio es de tres años, con posibilidad de reelección. Las reuniones del Directorio requieren la presencia de la mayoría absoluta de los miembros con derecho a voto. En caso de empate, la decisión final la toma el presidente del Directorio. Las sesiones se realizan, como mínimo, una vez al mes.

Cuenta con un Código de Buen Gobierno Corporativo que recopila y promueve las mejores prácticas de gobernanza en la empresa, con el fin de generar confianza en los grupos de interés y considerar sus opiniones y demandas, adaptándose a los desafíos actuales del negocio.



Conflicto de Interés

En materia de conflicto de interés, la compañía cuenta con una Política de Inversiones y Solución de Conflicto de Interés y un Procedimiento de Solución de Conflicto de Interés al respecto, cuyo objetivo es resguardar la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad de las inversiones de los Fondos de Pensiones, velando que no existan intereses contrapuestos entre los Fondos de Pensiones, la Administradora y alguna persona relacionada a

ésta que, en función de su cargo o posición, pueda tener acceso a la información de las inversiones de los Fondos de Pensiones.

En este contexto, el Comité de Inversión y Solución de Conflictos de Interés (CISCI) supervisa el cumplimiento de dichas políticas y examina los antecedentes relativos a las operaciones de los Fondos de Pensiones con instrumentos derivados y títulos extranjeros, y otros temas análogos.

En el 2024, se requirió a los colaboradores con acceso a información sobre inversiones de AFP Modelo completar la capacitación anual sobre Prevención de Conflictos de Interés. Esta instancia es de carácter obligatorio y refuerza el compromiso con la transparencia y el cumplimiento normativo.

Además de lo anterior, el área de Cumplimiento, a través del formulario de declaración de conflicto de interés, impulsa a que toda la com-

pañía, incluyendo a los Directores, declaren anualmente cualquier situación que eventualmente podría configurar un conflicto de interés. Asimismo, el área de Cumplimiento realiza controles regulares para monitorear y gestionar estos posibles conflictos, garantizando la transparencia en la toma de decisiones y el resguardo de los principios éticos de la organización.

Directorio: Elección, Funcionamiento y Comités

Los directores de AFP Modelo se reúnen en sus sesiones ordinarias de Directorio, al menos, una vez al mes. La calendarización de todo el año de las sesiones de Directorio es presentada por el Gerente General y, revisada y aprobada por los Directores, en las sesiones de noviembre o diciembre del año anterior.

Las sesiones de Directorio tienen una duración promedio de 2 a 3,5 horas, dependiendo de los temas presentados en tabla, información que es puesta a disposición de los Directores por el Gerente General, con a lo menos 4 días de anticipación a la celebración de la sesión respectiva para que, ellos dispon-

gan de un plazo prudente de revisión y análisis de los temas que serán revisados en la respectiva sesión.

Si las necesidades de la empresa así lo requieren, las citaciones a sesiones extraordinarias de directorio las efectúa su Presidente.

Para lo anterior, y de acuerdo con lo que se acordó en la Sesión de Directorio de fecha 25 de abril de 2023, la citación la podrá efectuar el Presidente del Directorio, mediante el envío de la misma a los correos electrónicos que los Directores tengan registrados en AFP Modelo.

Presidente

Ricardo Edwards Vial
(CI: 12.488.968-8)

- Abogado, Universidad Finis Terrae.
- Fiscal Grupo Factotal de octubre 2003 a la fecha.
- Ingresó al Directorio de AFP Modelo en noviembre de 2019.
- **5 años y 1 mes en el cargo.**
- **No autónomo.**

Vicepresidente

Felipe Matta Navarro
(CI: 10.545.746-4)

- Ingeniero Civil Industrial, Pontificia Universidad Católica de Chile.
- General Partner en Chile Ventures desde 2016.
- **Director de AFP Modelo desde 2011 a la fecha.**
- **13 años y 8 meses en el cargo.**
- **No autónomo.**

Director

Rodrigo García Vilches
(CI: 16.888.538-5)

- Ingeniero Comercial, Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Junior Engagement Manager, en Mckinsey and Company desde octubre de 2023 a la fecha.
- Associate en Mackinsey and Company desde julio de 2021 a 2023.
- **Director de AFP Modelo desde mayo 2024 a la fecha.**
- **8 meses en el cargo.**
- **Autónomo.**

Director suplente

Carlos Correa Rodríguez
(CI: 10.891.203-0)

- Abogado, Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Socio del Estudio Jurídico BBGS Abogados desde 2013.
- **Director suplente de AFP Modelo desde 2017 a la fecha.**
- **7 años y 8 meses meses en el cargo.**

Directora

Isabel Paris Santa María
(CI: 8.822.107-9)

- Trabajo Social, Universidad del Pacifico.
- Gerente de Personas Macal de 2021 a la fecha.
- Gerente de Personas Clínica Las Condes de 2017 a 2020.
- **Director de AFP Modelo desde mayo 2024 a la fecha.**
- **8 meses en el cargo.**
- **Autónomo.**

Director

Eduardo Vidal Pérez
(CI: 6.862.963-2)

- Ingeniero Comercial, Universidad de Chile.
- Gerente de Operaciones AFP Modelo (2010 - 2019).
- Director de la Fundación de Administración de Comisiones Médicas desde 2020.
- **Director de AFP Modelo desde 2021 a la fecha.**
- **3 años y 8 meses meses en el cargo.**
- **No autónomo.**

Director suplente

Tomás Izcúe Elgart
(CI: 10.783.707-8)

- Ingeniero Comercial, Universidad de Los Andes.
- Gerente General en TW Logística desde diciembre 2022.
- **Director suplente de AFP Modelo desde 2021 a la fecha.**
- **3 años y 8 meses meses en el cargo.**

Remuneraciones del Directorio

Nombre	RUT	Cargo	Cifras en M\$				Total
			Dieta	Comité	Asesorías (1)	Otros (2)	
Ricardo Edwards Vial	12.488.068-8	Presidente	67.339	0	0	0	67.339
Felipe Matta Navarro	10.545.746-4	Vicepresidente	33.709	0	0	0	33.709
Juan Enrique Coeymans Avaria*	3.397.510-4	Vicepresidente	10.361	0	0	11.913	22.274
Isabel Paris Santa María	8.822.107-9	Director	23.308	0	0	0	23.308
Rodrigo García Vilches	16.888.538-5	Director	23.308	0	0	0	23.308
Gonzalo Velasco Navarro*	10.410.177-1	Director	10.361	0	0	0	10.361
Eduardo Vidal Pérez	6.862.963-2	Director	33.669	0	33.870	0	67.539
Tomás Izcúe Elgart	10.783.707-8	Suplente autónomo	4.810	0	0	0	4.810
Carlos Correa Rodríguez	10.891.203-0	Suplente autónomo	4.810	0	0	0	4.810
Total Pagos (al 31 de diciembre de 2024)			211.675	0	33.870	11.913	257.458

*Finalizó su período en abril 2024

(1) Las asesorías entregadas tienen relación con el análisis de normativas, respuestas de oficios, y aspectos operativos y financieros dentro de la administradora.

(2) El concepto otros corresponden a las asesorías entregadas a la Asociación Gremial de AFP por la selección de candidatos a directores.

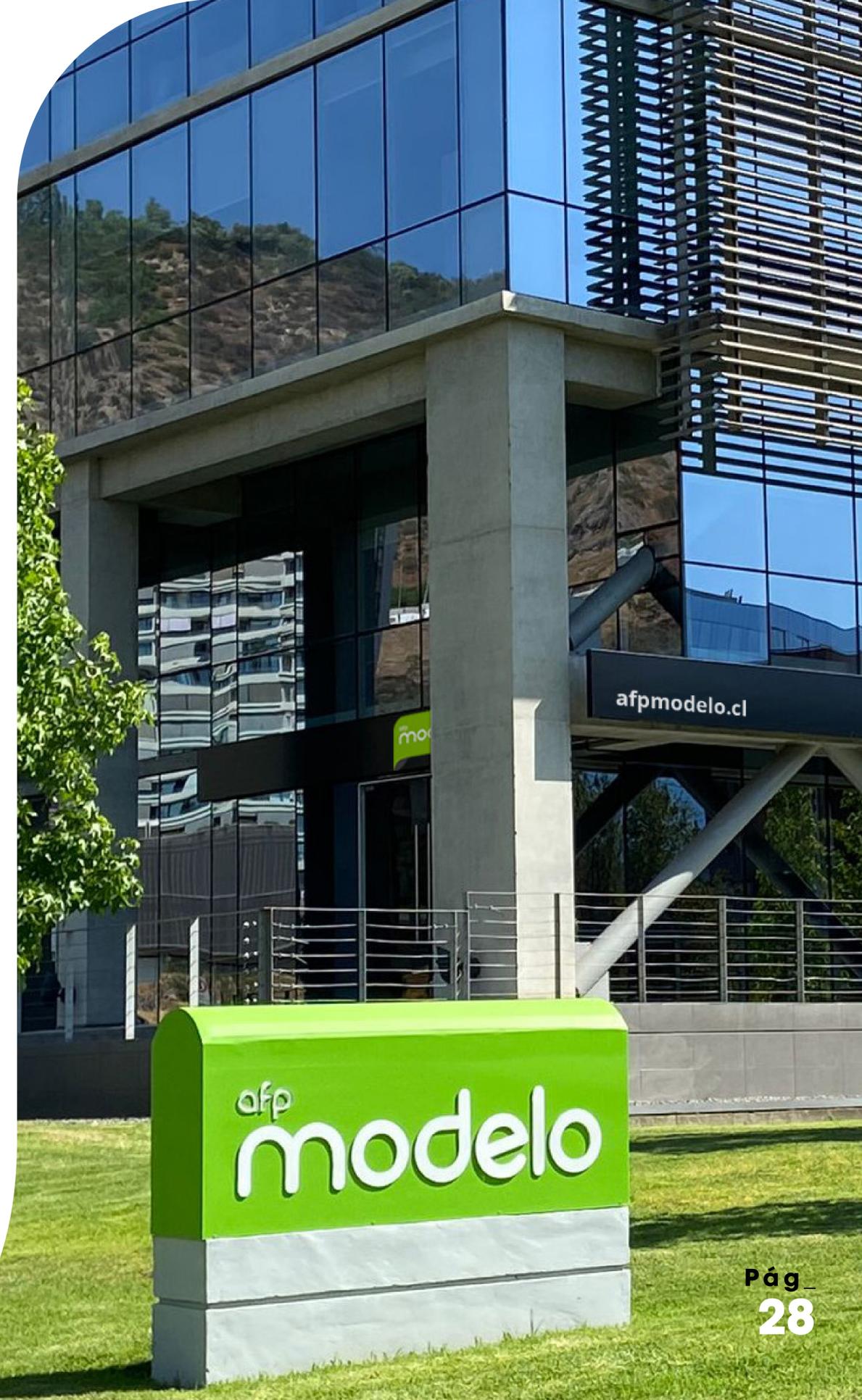
Política para contratación de asesores

Esta política aplica a aquellas gerencias de AFP Modelo que requieran la contratación de Asesores Especialistas Externos, ya sea por exigencias normativas o por necesidades específicas. Dicha política entrega lineamientos para contrataciones que pueden responder a requerimientos técnicos, alta demanda de recursos internos, o

cualquier otra circunstancia que justifique la búsqueda de opiniones, informes, estudios, análisis o asesorías externas.

La designación del auditor externo se realiza anualmente en la Junta Ordinaria de Accionistas durante abril. El proceso de selección es liderado por el Gerente de Auditoría

Interna y el Gerente de Finanzas, quienes presentan al Directorio una terna de candidatos. El Directorio debe justificar su preferencia, registrando los fundamentos en el Acta correspondiente, para luego ser presentadas las propuestas seleccionadas en la Junta Ordinaria de Accionistas.



Procedimiento para la inducción de nuevos integrantes

AFP Modelo cuenta con un procedimiento de inducción para capacitar y entregar información a los nuevos directores, el cual está a cargo del Gerente General, quien, tras la elección o renovación del directorio, procede a tomar contacto con el o los nuevos (as) Directores (as) y fija una reunión de inducción. En dicha reunión, participan el Gerente General; el Gerente Legal y la Oficial de Cumplimiento.

El objetivo de esta reunión es hacer entrega de la documentación

necesaria y explicar el marco jurídico y regulatorio, aplicable a la industria. Junto con ello, la Oficial de Cumplimiento, detalla las obligaciones y prohibiciones en el manejo de inversiones y responsabilidades según la Ley de Delitos Económicos, junto con aclarar dudas e inquietudes de los nuevos (as) directores (as). Junto con lo anterior, procede a hacer entrega de políticas, procedimientos y formularios necesarios para cumplir con las obligaciones de informar, y utiliza ejemplos de fallos y san-

ciones relevantes para ilustrar los deberes de los directores.

Finalmente, el Gerente General, informa al o los nuevos Directores(as), sobre la situación, marcha y negocios de AFP Modelo y sobre la industria en general, procurando que el nuevo Director(a), adquiera un conocimiento profundo de sus facultades, atribuciones, obligaciones y responsabilidades.

Por otra parte, en el transcurso de 2024, se realizaron capacitaciones

centradas en temas críticos para la compañía. Se realizó una inducción dirigida a los nuevos Directores sobre Cumplimiento normativo y capacitaciones sobre conflicto de interés, de forma semestral. A ello se sumó una capacitación enviada por el Gerente Legal sobre Gobierno Corporativo. Cabe mencionar que todo este material formativo se alojó en un repositorio destinado para tales efectos.

Periodicidad de reuniones

Reuniones con Auditoría Interna

Las reuniones mensuales con la Gerencia de Auditoría Interna, realizadas en el Comité de Auditoría, permiten supervisar y evaluar el sistema de control interno y mitigar riesgos. En estas sesiones se revisan los avances del plan de auditoría, los resultados de auditorías, medidas correctivas, planes de acción, riesgos emergentes y auditoría continua.

Reuniones con Auditoría Externa

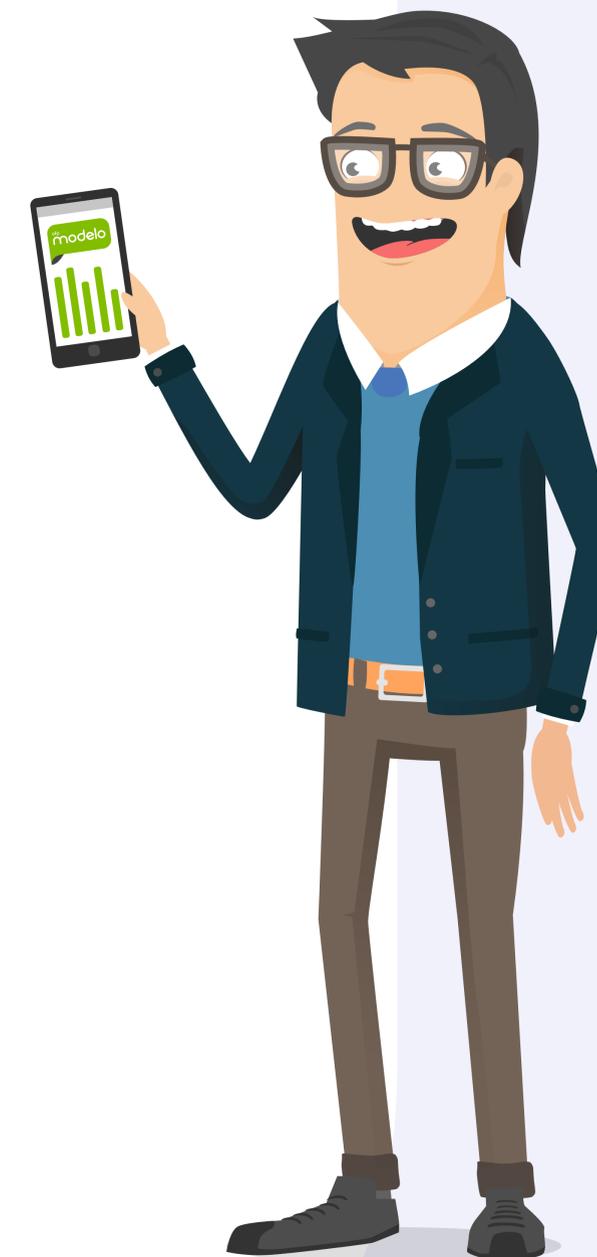
Estas reuniones se realizan en tres momentos clave del ciclo anual:

- 1. Planificación inicial:** Al inicio del ejercicio fiscal, para definir el alcance y objetivos de la auditoría.
- 2. Reunión intermedia:** Para revisar los avances del proceso.
- 3. Reunión final:** Al cierre del ejercicio, donde se presentan los estados financieros auditados y el informe final.

Reuniones con Gerencia de Riesgos

Las reuniones mensuales en el Comité de Control Interno y Riesgo permiten identificar, analizar y mitigar riesgos, así como supervisar el cumplimiento de los planes de acción y la efectividad de los controles. Se revisan los avances del plan anual, los indicadores claves de riesgo (KRI), eventos de riesgo operacional (ERO), riesgos estratégicos y emergentes, y los resultados de las evaluaciones de riesgo.

Todas las reuniones, tanto con Auditoría Interna como Externa y la Gerencia de Riesgo, se documentan mediante actas que incluyen los temas tratados, acuerdos alcanzados y plazos para la implementación de medidas correctivas. Estas actas son gestionadas por la Gerencia Legal y compartidas con el Directorio para asegurar la trazabilidad y transparencia en la toma de decisiones.



Conformación del directorio

Género		Directorio	
		Hombres	Mujeres
Nacionalidad	Chileno	6	1
	Otra nacionalidad	0	0
Rango de edad	Menos de 31 años	0	0
	31 a 40 años	1	0
	41 a 50 años	1	1
	51 a 60 años	3	0
	61 a 70 años	1	0
Antigüedad laboral	Menos de 2 años	1	1
	Entre 2 y 4 años	3	0
	Más de 4 y menos de 12 años	2	0
Personal en situación de discapacidad		0	0

Comités de Directorio

El objetivo de los comités es mantener informados de los temas relativos de cada uno de ellos al Directorio y a la alta Gerencia, velando porque los procesos internos, la relación con los órganos fiscalizadores, la ejecución y cumplimiento de sus políticas, estén ajustadas al marco normativo y regulatorio vigente y dentro de los estándares de un buen Gobierno Corporativo. Estas reuniones se realizan de manera mensual.

Cada Comité se encuentra regulado por sus respectivos estatutos, los cuales tienen como objetivo establecer la composición, funciones, atribuciones, operación y actividades del respectivo Comité, con el fin de reflejar el involucramiento y compromiso de la Alta Dirección de la Institución con políticas y regulaciones sanas, transparentes y que contribuyan al fortalecimiento de un ambiente de control interno eficiente. De igual forma, cada

Comité tiene por objeto planificar, coordinar, establecer y efectuar seguimiento a los lineamientos de las actividades de cumplimiento en relación con los riesgos legales y normativos identificados, como también evaluar las políticas y procedimientos que corresponden a cada comité.

Comité de Inversión y Solución de Conflictos de Interés (CISCI)

El Comité de Inversión y Solución de Conflictos de Interés tiene por objeto supervisar el cumplimiento de las políticas de inversión y la política de solución de conflicto de interés, revisar los objetivos, las políticas y procedimientos para la administración del riesgo de las inversiones de los Fondos de Pensiones, examinar los antecedentes relativos a las operaciones de los Fondos de Pensiones con instrumentos derivados y títulos extran-

jeros, y elaborar la política de solución de conflictos de interés y proponerla al directorio.

Este Comité se realiza de manera mensual y está compuesto por los cinco directores de AFP Modelo, el Gerente General, el Subgerente General, el Gerente de Inversiones, el Gerente de Riesgo, el Subgerente de Riesgo Financiero, y el Gerente Legal.

Comité de Auditoría

El Comité de Auditoría tiene por objetivo informar al Directorio y a la alta gerencia sobre los temas relativos a auditorías internas o externas y a revisiones en materia de control interno y de los riesgos más relevantes que puedan afectar a la administradora, velando porque los procesos internos estén ajustados al marco normativo y regulatorio vigente.

Asimismo, el Comité tiene como función asesorar al Directorio en el cum-

plimiento de los objetivos aplicables en materia de gobierno corporativo y los controles que mitiguen los riesgos presentes de la compañía, con el objeto de proteger el patrimonio económico, financiero y reputacional de AFP Modelo.

El Comité está compuesto por el Presidente del Directorio, un Director, el Gerente General, el Subgerente General, y el Gerente de Auditoría Interna.

Comité de Servicios y Operaciones

El Comité de Servicios y Operaciones tiene por objetivo mantener al Directorio y a la alta Gerencia debidamente informados de los temas relacionados con servicios y experiencia de afiliados, operaciones y beneficios más relevantes que afectan a la Administradora y a la industria, como también, establecer la composición, funciones, atribuciones, operación y actividades del Comité de Servicios y Operaciones de AFP Modelo con el fin de reflejar el involucramiento y compromiso de la Alta Dirección de la Institución con políticas y regulaciones sanas, transparentes y que contribuyan al fortalecimiento de un ambiente de control interno eficiente.

Junto con lo anterior, el Comité tendrá dentro de sus funciones, informar sobre el monitoreo del proceso de calificación de invalidez que realiza la Administradora, junto con el proceso que lleva a cabo la Fundación de Administración de las Comisiones Médicas.

El Comité está compuesto por dos Directores, el Gerente General, el Subgerente General, el Gerente de Servicio al Cliente, el Gerente de Operaciones y el Gerente de Beneficios.

Comité de Administración y Finanzas

El Comité de Administración y Finanzas tiene por objetivo mantener al Directorio y a la alta Gerencia debidamente informados sobre los temas relativos a la situación Financiera y Administrativa de la Administradora, del control de Gastos y Presupuesto, del control de las Inversiones de los Fondos de Pensiones, de los cumplimientos normativos más relevantes que afectan a la Administradora y a la industria; como también, establecer la composición, funciones, atribuciones, operación y actividades del Comité de Administración y Finanzas de AFP Modelo. Lo anterior, con el fin de reflejar el involucramiento y compromiso de la Alta Dirección de la Institución con las políticas y regulaciones sanas, transparentes y que contribuyan al fortalecimiento de un ambiente de control interno eficiente.

De igual forma, el Comité tiene por objeto entregar un informe mensual

sobre la situación financiera de la Administradora, del control de Gastos y Presupuesto, del control de las inversiones de los Fondos de Pensiones, del cumplimiento Normativo y procesos de mejora y control de la Gerencia con su plan de acción y seguimiento.

En lo referente a la Administración, tiene por objeto revisar los proyectos vigentes de remodelación y/o cambio de sucursales, cumplimientos legales y control presupuestario de los mismos, junto con cualquier situación referente a esta materia que deba destacarse en el comité.

El Comité está compuesto por tres Directores, el Gerente General, el Subgerente General, el Gerente de Finanzas, el Gerente de Personas, el Gerente de Riesgos, y el Gerente de Planificación y Control.

Comité de Control Interno y Riesgo

El Comité de Control Interno y Riesgo tiene por objetivo mantener al Directorio y a la alta Gerencia debidamente informados de los temas de control interno y riesgos más relevantes que afectan a la Administradora y a la industria, velando porque los procesos internos, la relación con los órganos fiscalizadores, la ejecución y cumplimiento de sus políticas, estén ajusta-

das al marco normativo y regulatorio vigente y dentro de los estándares de un buen Gobierno Corporativo.

De igual forma, el Comité tiene por objeto abordar y abarcar todas las materias de control interno, gestión de riesgos y continuidad de negocio de la AFP, lo que implica el seguimiento del programa anual de continuidad

de negocio, para cada uno de los macroprocesos de la Administradora de Fondo de Pensiones, en conformidad a lo dispuesto en Título XIV, Libro V del Compendio de Normas del Sistema de Pensiones. El Comité está compuesto por dos directores, el Gerente General, el Subgerente General, el Gerente de Planificación y Control, y el Gerente de Riesgos.

Comité TI y Ciberseguridad

El Comité de TI & Ciberseguridad tiene por objetivo mantener al Directorio y a la alta Gerencia debidamente informados de los temas asociados a Tecnología y Ciberseguridad más relevantes que afectan a la Administradora y a la industria, velando porque los procesos internos, la relación con los órganos fiscalizadores, la relación con los proveedores, la ejecución y cumplimiento de sus políticas,

estén ajustadas al marco normativo y regulatorio vigente y dentro de los estándares de un buen Gobierno Corporativo.

Asimismo, el Comité debe planificar, coordinar, establecer y efectuar seguimiento a todos los proyectos e iniciativas tecnológicas y de ciberseguridad, así como también informar sobre el comportamiento de la continuidad

operacional asociada a los principales sistemas y servicios tecnológicos de la compañía.

El Comité está compuesto por dos Directores, el Gerente General, el Subgerente General, el Gerente de TI y Transformación Digital, el Oficial de Seguridad de la Información y Ciberseguridad y el Gerente de Planificación y Control.



Comité de Cumplimiento Legal

El Comité de Cumplimiento Legal tiene por objetivo mantener al Directorio y a la alta Gerencia debidamente informados de los temas legales más relevantes que afectan a la Administradora y a la industria, velando porque los procesos internos, la relación con los órganos fiscalizadores, la ejecución y cumplimiento de sus políticas, estén ajustadas al marco normativo y regulatorio vigente y dentro de los estándares de un buen Gobierno Corporativo. Asimismo, busca establecer la composición, funciones, atribuciones,

operación y actividades del Comité de Cumplimiento Legal de AFP Modelo con el fin de reflejar el involucramiento y compromiso de la Alta Dirección de la Institución con políticas y regulaciones sanas, transparentes y que contribuyan al fortalecimiento de un ambiente de control interno eficiente.

De igual forma, el Comité tiene por objeto planificar, coordinar, establecer y efectuar seguimiento a los lineamientos de las actividades de cumplimiento en relación a las políti-

cas y procedimientos en los cuales se sustenta la adopción, implementación y operación del Modelo de Prevención de Delitos de AFP Modelo, de acuerdo con lo establecido por la Ley N°20.393 y sus modificaciones sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.

Esté Comité está compuesto por el Presidente del Directorio y un director más, el Gerente General, el Subgerente General, además del Gerente Legal y la oficial de Cumplimiento.

Comité de Ventas y Marketing

El Comité de Ventas y Marketing tiene por objetivo mantener al directorio y la alta Gerencia debidamente informados de los temas relacionados a Ventas, Marketing y Comunicaciones más relevantes que afectan a la Administradora y a la industria velando porque los procesos internos, la relación con los órganos fiscalizadores, la ejecución y cumplimiento de sus políticas, estén ajustadas al marco normativo y regulatorio vigente y dentro de los estándares de un buen Gobierno Corporativo. Del mismo modo, se busca establecer la composición, funciones, atribuciones, operación y actividades del Comité de Ventas y Marketing de AFP Modelo con el fin de reflejar el involucramiento y compromiso de Alta Dirección

de la institución con políticas y regulaciones sanas, transparentes y que contribuyan al fortalecimiento de un ambiente de control interno eficiente.

De igual forma, el Comité tiene por objetivo y para efectos meramente enunciativos, entre otros, informar las principales actividades de ventas de la Administradora, junto con los resultados de dichas actividades para coordinar y planificar futuras acciones, así como velar por el cumplimiento de los objetivos de comercialización y el control de los riesgos del proceso de ventas. Igualmente, se busca informar sobre las campañas de comunicación y venta con sus afiliados, sus principales resultados, así como también so-

bre todo lo relacionado con la creación, registro, implementación, difusión y posicionamiento de cualquier marca o logo de la compañía en distintas plataformas y/o campañas. De la misma manera, se notifica respecto de las principales actividades de Marketing y el seguimiento del plan de comunicaciones junto con informar la planificación de las acciones e hitos próximos a realizarse.

El Comité está compuesto por dos directores, el Gerente General, el Subgerente General, el Gerente o Subgerente de Ventas y el Gerente de Marketing y Comunicaciones.



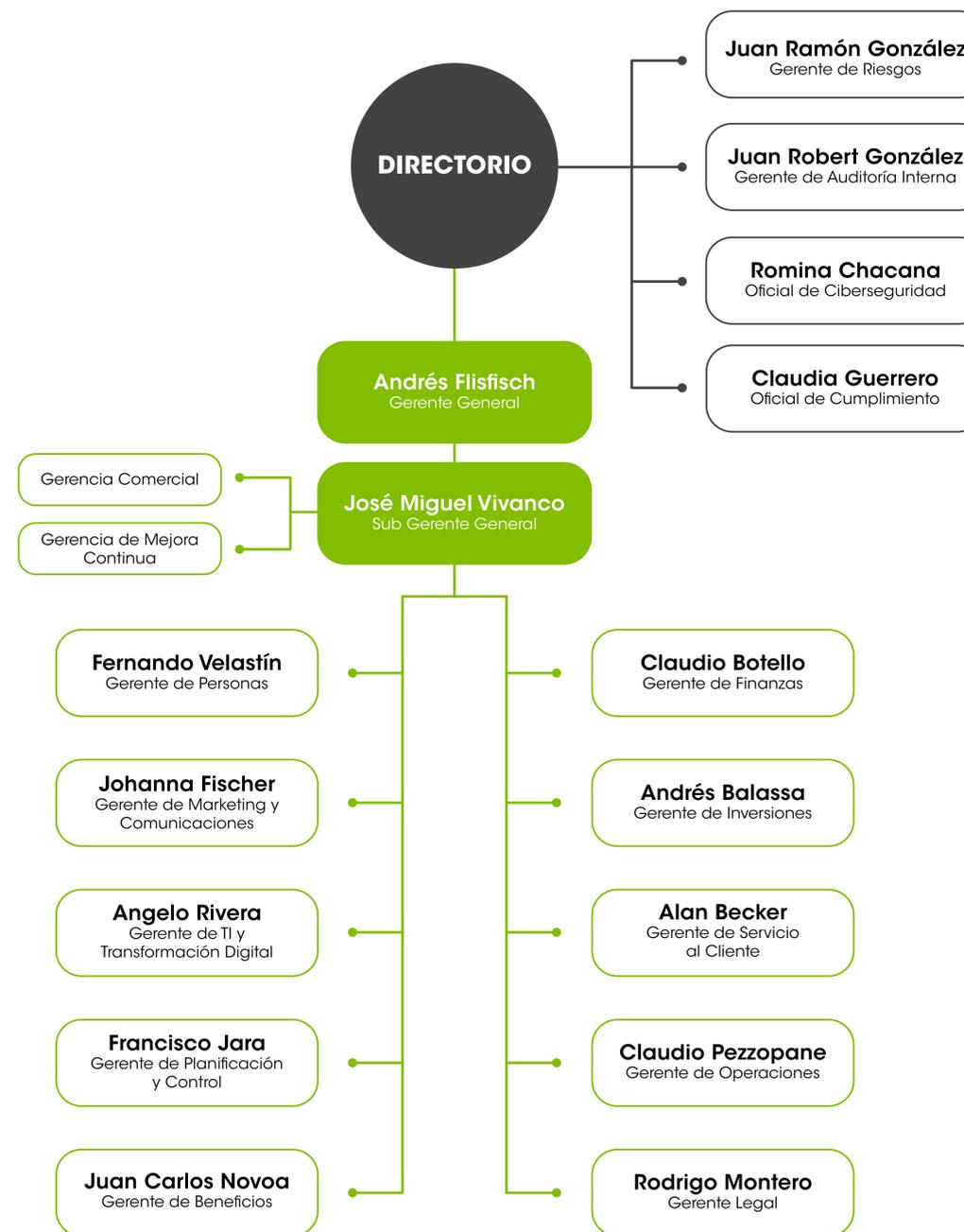
Respecto de las políticas que se hubieren implementado para la contratación de asesorías y los gastos en que haya incurrido el respectivo comité durante el ejercicio, se hace presente que en ninguno de estos comités se hizo uso de asesorías y gastos. Lo anterior, debido a que se trata de comités de carácter informativo para los directores que participan en ellos y la alta gerencia.

A lo largo de 2024, la Gerencia General, la Gerencia de Servicio al Cliente y la Gerencia de Perso-

nas realizaron visitas mensuales a más de 20 sucursales en todo el país. Estas instancias permitieron fortalecer el vínculo con los colaboradores, transmitir lineamientos corporativos y evaluar en terreno el estado y funcionamiento de las sucursales y centros de servicio de AFP Modelo. Cabe señalar que, si bien el Directorio no cuenta con un plan formal de visitas a terreno, estas acciones reflejan el compromiso de la administración con la supervisión y mejora continua del servicio.

Comités ejercicio 2023	Comités ejercicio 2024
Comité Control Interno y Riesgos	Comité Control Interno y Riesgos
Comité de Auditoría	Comité de Auditoría
Comité de Cumplimiento Legal	Comité de Cumplimiento Legal
Comité de Administración y Finanzas	Comité de Administración y Finanzas
Comité de TI y Ciberseguridad	Comité de TI y Ciberseguridad
Comité de Ventas y Marketing	Comité de Ventas y Marketing
Comité de Servicios y Operaciones	Comité de Servicios y Operaciones
Comité de Inversión y Solución de Conflictos de Interés (CISCI)	Comité de Inversión y Solución de Conflictos de Interés (CISCI)

Estructura Organizacional



Principales Ejecutivos

Cargo	Nombre	RUT	Profesión	Fecha inicio cargo
Gerente General	Andrés Flisfisch Camhi	13.831.062-0	Ingeniero Civil Industrial (Universidad de Chile)	01/09/2021
Sub Gerente General	José Miguel Vivanco Von Borries	13.900.567-8	Ingeniero Civil Industrial (Universidad Católica de Chile)	13/10/2021
Gerente de Finanzas	Claudio Fernando Botello Gajardo	7.749.057-4	Ingeniero Civil Mecánico (Universidad de Santiago de Chile)	23/11/2020
Gerente de Inversiones	Andrés Sergio Balassa Pavez	13.687.610-4	Ingeniero Civil Industrial (Universidad de Chile)	11/11/2021
Gerente de Operaciones	Claudio Patricio Pezzopane Day	10.422.544-6	Ingeniero Comercial en Administración de Empresas (Universidad de Santiago)	04/11/2024
Gerente de Beneficios	Juan Carlos Novoa Zambrano	9.881.556-2	Profesor de Estado Matemática y Computación (Universidad de Santiago de Chile)	02/11/2021
Gerente de Riesgos	Juan Ramón González Leal	9.902.954-4	Ingeniero Estadístico (Universidad de Santiago de Chile)	01/09/2021
Gerente de Servicio al Cliente	Alan Arie Becker Kleiman	16.211.535-9	Ingeniero Civil Industrial (Universidad Federico Santa María)	22/03/2022
Gerente de Auditoría	Juan Robert González Caro	11.695.757-4	Contador Público y Auditor (Universidad Gabriela Mistral)	26/04/2021
Gerente de TI y Transformación Digital	Angelo Andrés Rivera Varas	16.420.312-3	Ingeniero en Informática (Universidad Tecnológica de Chile INACAP)	16/08/2022
Gerente de Planificación y Control	Francisco Osvaldo Jara Araya	13.922.468-k	Ingeniero Comercial (Universidad Central)	01/09/2021
Gerente de Marketing y Comunicaciones	Johanna Elizabeth Fischer Uribe	16.100.077-9	Periodista (Universidad Gabriela Mistral)	01/04/2024
Gerente de Personas	Fernando Antonio Velastin Vargas	13.048.484-0	Psicólogo (Universidad de Chile)	13/01/2020
Gerente Legal	Rodrigo Montero Atria	6.379.925-4	Abogado (Universidad Gabriela Mistral)	04/01/2021

A continuación, se presenta un resumen de las funciones de cada gerencia:

Gerencia de Inversiones: Responsable de la inversión de los Fondos de Pensiones, con áreas dedicadas a Renta Fija Nacional, Renta Variable Nacional, Inversión Extranjera y Activos Alternativos.

Gerencia de Finanzas: Administra las áreas de Contabilidad, Tesorería, Control de Inversiones y Adquisiciones.

Gerencia de Operaciones: Se encarga de gestionar las Cuentas Individuales, abarcando los procesos de recaudación, cobranza, retiros de ahorro, afiliación y traspaso. Cuenta con subdivisiones en Cuentas, Servicios Operacionales, Afiliación y Traspaso.

Gerencia de Beneficios: Asegura el cumplimiento normativo y la correcta administración de pagos a los afiliados, incluyendo pensiones, beneficios del pilar solidario y trámites de invalidez, conforme a la regulación de la Superintendencia de Pensiones.

Gerencia de Riesgos: Su función principal es minimizar los riesgos de la Administradora.

Gerencia de Servicio al Cliente: Se ocupa de la atención a los afiliados a través de diversos canales, supervisando Sucursales, Contact Center, Mesa de Ayuda Operacional y Comercial, y Redes Sociales.

Gerencia de Auditoría: Supervisa y mantiene un sistema sólido de control interno mediante auditorías periódicas, apoyando al Directorio en la gestión de riesgos y asegurando altos estándares profesionales.

Gerencia de TI y Transformación Digital: Encargada de los Servicios Tecnológicos, Infraestructura, Seguridad y modernización tecnológica de la compañía.

Gerencia de Planificación y Control: Responsable de la gestión y control de desempeño de las distintas áreas de la organización.

Gerencia Comercial: Focalizada en el crecimiento de las ventas, con el área de Captación bajo su supervisión.

Gerencia de Marketing y Comunicaciones: Responsable de las estrategias de marketing y comunicación de la AFP.

Gerencia de Personas: Administra las áreas de Selección, Remuneraciones y Compensaciones, Prevención de Riesgos, Capacitación, Desarrollo Organizacional, Bienestar de los Empleados y Administración y Servicios Generales.

Gerencia Legal: Garantiza el cumplimiento de todas las normativas jurídicas aplicables.

Gerencia de Mejora Continua: Lidera la optimización y transformación de los procesos operativos, con el objetivo de asegurar una operación eficiente, segura y controlada.

Remuneraciones de Principales Ejecutivos

En AFP Modelo, el Directorio revisa anualmente las estructuras salariales y las políticas de compensación. Durante el 2024, la remuneración bruta de los principales ejecutivos ascendió a \$2.998.437.148. Cabe señalar que no se contemplan planes de incentivos como compensaciones en acciones u otros beneficios similares.

Ética y Cumplimiento

Código de Ética

La Administradora fomenta una cultura sólida fundamentada en sus valores y principios corporativos, garantizando la continuidad de su propósito como compañía y promoviendo la integridad en cada etapa de la operación. Sus altos estándares éticos y de cumplimiento le permiten gestionar de manera efectiva las conductas y prácticas internas, al mismo tiempo que se atienden de forma proactiva los factores externos que impactan la actividad.

En este contexto el **Código de Ética y Conducta de AFP Modelo** establece los **principios y lineamientos éticos** que deben guiar el comportamiento de los colaboradores, promoviendo una cultura organi-

zacional basada en la honestidad, actitud positiva, compromiso y respeto, excelencia y responsabilidad social. El propósito del documento es proporcionar una guía clara para la toma de decisiones responsables y coherentes con los valores corporativos, asegurando el cumplimiento de la normativa y el respeto a los derechos de todos los involucrados. Este código tiene un alcance integral, aplicando a Directores, Gerentes, Subgerentes, Gestores, Jefes y a todos los colaboradores en general, independientemente de su tipo de contrato o relación laboral con la Administradora, estableciendo un estándar ético uniforme que fomenta un ambiente laboral sano y comprometido con la excelencia.

Canal de Denuncias

Parte integrante de la cultura de ética e integridad es el canal de denuncias de AFP Modelo, el cual es proporcionado por un proveedor externo y disponible las 24 horas del día, todos los días del año, lo que permite que el personal, afiliados, proveedores y terceros puedan denunciar eventuales delitos o irregularidades que supongan un incumplimiento a las Políticas internas o la legislación vigente. Las denuncias son recibidas exclusivamente por el Oficial de Cumplimiento y su obligación es mantenerlas bajo estricta confidencialidad, evaluar si son admisibles y, si corresponde, iniciar una investigación.

Procedimiento para realizar una denuncia

Canal de Denuncias



Correo electrónico o comunicaciones escritas entregadas personalmente al Oficial de Cumplimiento y/o Encargado de Prevención del Delito.



Comunicaciones directas a la Jefatura directa.

¿Qué pasa cuando existe una denuncia?

Denuncia



El colaborador interpone la denuncia a través del canal de denuncia a la Jefatura directa, canales totalmente confidenciales para tales efectos.

Revisión



El Oficial de Cumplimiento analiza la denuncia y determina si los antecedentes son suficientes para realizar una investigación.

Investigación



En esta fase el investigador recopila antecedentes, pruebas y testimonios que permitan esclarecer los hechos denunciados o investigados.

Informe



Una vez concluida la investigación, el investigador elabora un informe final con todos los antecedentes recopilados, las diligencias realizadas y sus resultados, el análisis de los antecedentes recabados, las conclusiones y las recomendaciones de aplicación de medidas disciplinarias, ejercicio de acciones legales o medidas correctivas según corresponda. Este informe será presentado al Comité de Ética a fin de que éstos resuelvan sobre las acciones o medidas que corresponda tomar.

Investigación



Finalizada la investigación y tomadas las acciones o medidas cuando así corresponda, se enviará a las partes de la investigación una actualización sobre la investigación de la denuncia y las medidas adoptadas.

Modelo de Prevención de Delito

AFP Modelo cuenta con un robusto Modelo de Prevención de Delitos (MPD) el cual constituye una herramienta esencial para garantizar el cumplimiento de Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de la Personas Jurídicas y la nueva Ley de delitos económicos N°21.595, asegurando que la organización cuente con mecanismos efectivos para prevenir la comisión de delitos base. Este modelo se sustenta en componentes clave, incluyendo la **identificación de riesgos específicos** asociados a las operaciones de AFP Modelo, el desarrollo de **políticas y controles internos** que permitan mitigar dichos riesgos, y la implementación de procesos de capacitación para todos los colaboradores, proveedores y clientes. Además, el MPD incorpora **mecanismos de evaluación y actualización periódica a través**

del auditor externo, asegurando su vigencia y efectividad frente a los cambios normativos, operativos y del entorno empresarial, reforzando así la transparencia y la cultura de cumplimiento dentro de la organización.

AFP Modelo ha implementado un sistema integral para la prevención, identificación y reporte de ilícitos contemplados en la Ley N°19.913, que regula las obligaciones en materia de Prevención del Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de Proliferación de Armas de Destrucción Masiva. Este sistema cumple con los requerimientos establecidos por la Unidad de Análisis Financiero (UAF), así como con las directrices emitidas por la Superintendencia de Pensiones.



A través de este marco, la administradora desarrolla procedimientos específicos que abarcan la debida diligencia en el conocimiento de clientes, el monitoreo continuo de sus comportamientos, la identificación de operaciones inusuales, y el análisis detallado de clientes categorizados como Personas Expuestas Políticamente (PEP). Asimismo, se asegura de mantener los registros requeridos, reportar transacciones en efectivo y operaciones sospechosas a la UAF, y cumplir con otras obligaciones normativas.

Los lineamientos y la operatividad de este sistema están descritos

Accionistas

Existe un mecanismo para que los accionistas voten de manera remota y participen en tiempo real durante la junta.

Desde el 2020, las juntas de accionistas pueden celebrarse de manera remota a través de una plataforma digital. Los detalles de acceso, como el nombre, código y clave de la plataforma se envían

en la Política y Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo y Procedimiento de Monitoreo, Análisis y Reportes de Operaciones Sospechosas, los cuales constituyen una guía para todos los colaboradores. Además, la compañía exige la participación activa de los colaboradores en programas de capacitación sobre Prevención del Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de Proliferación de Armas de Destrucción Masiva. Estas capacitaciones refuerzan la capacidad de identificar transacciones inusuales, comprender el rol individual en el proceso de prevención, y garantizar el

por correo electrónico a los representantes de los accionistas registrados en la Compañía y en el Organismo Regulador.

Este proceso cumple con la Normativa General N°435, el oficio circular N°1.141 de la Comisión para el Mercado Financiero, y el oficio N°6.041 de la Superintendencia de Pensiones.

adecuado conocimiento del cliente, fortaleciendo así la efectividad del sistema y el compromiso con el cumplimiento normativo.

Para denunciar conductas referentes a Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo o Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, se puede realizar a través del canal de denuncias disponible todos los días del año las 24 horas del día: Buk - Compañía, o directamente con el Área de Cumplimiento.



Alianzas y Principios que guían nuestra gestión

Para cumplir con nuestras funciones y reafirmar nuestro compromiso con los distintos públicos de interés, algunas de las iniciativas a las que adherimos son:

Asociación de AFP de Chile



AFP Modelo es parte de la Asociación de AFP de Chile, una organización gremial que agrupa a las Administradoras de Fondos de Pensiones de Chile. Su objetivo es representar a sus miembros ante los poderes públicos, promover el desarrollo de las normativas del sistema de pensiones y participar en políticas públicas para el bienestar de los cotizantes y jubilados del país.

Fundación para la Administración de las Comisiones Médicas



La Fundación de Administración de Comisiones Médicas (FACM) es una institución creada por las AFP según la legislación vigente. Su objetivo es administrar las Comisiones Médicas Regionales y la Comisión Médica Central, además de gestionar las tareas administrativas y operacionales del Proceso de Calificación de Invalidez establecido en el DL N°3.500 y la normativa de la Superintendencia de Pensiones. La FACM cuenta con más de 240 colaboradores distribuidos en 21 Comisiones Médicas Regionales, la Comisión Médica Central y la oficina de administración ejecutiva.



Acuerdo Verde

En 2019, AFP Modelo firmó el Acuerdo Verde, un compromiso voluntario entre el sector financiero, el gobierno y los reguladores. Este acuerdo establece principios generales sobre la gestión de los riesgos y oportunidades asociados al cambio climático en la toma de decisiones de las entidades signatarias, comprometiendo acciones concretas en este ámbito. Su objetivo es contribuir a la estabilidad financiera y al cumplimiento de los compromisos climáticos del país. Los cuatro focos de acción del Acuerdo Verde son: i) Gobernanza, ii) Estrategia y Oportunidades, iii) Administración del Riesgo, y iv) Objetivos y Métricas.

SelloMayor



AFP Modelo también fue reconocida con el SelloMayor, una iniciativa que reúne y reconoce a las organizaciones que implementan estrategias eficaces para responder a las necesidades de sus colaboradores y clientes mayores. SelloMayor permite realizar un diagnóstico del nivel de preparación de las organizaciones frente a los desafíos de la economía plateada, y posteriormente, desarrollar un plan de acción para innovar en sus modelos de negocio, promoviendo una cultura y mercados más amigables con las personas mayores.

Marco Internacional para la Práctica Profesional



La Gerencia de Auditoría de AFP Modelo aplica de manera permanente el Marco Internacional para la Práctica Profesional (MIPP), emitido y actualizado por The Institute of Internal Auditors (IIA). Este marco establece principios éticos y normas fundamentales para el ejercicio de la Auditoría Interna. Además, su correcta implementación es periódicamente revisada por evaluadores externos independientes, quienes certifican el cumplimiento de los estándares y mejores prácticas internacionales en la materia.

Gestión de Riesgos

En AFP Modelo, la Gerencia de Riesgo tiene la responsabilidad de proporcionar orientación y respaldo para la gestión de riesgos financieros, no financieros y de continuidad de negocios. Lo mencionado anteriormente se realiza mediante instrumentos específicos para la identificación y evaluación de riesgos y controles, con el objeto de que las distintas áreas puedan cumplir sus objetivos sin alejarse del cumplimiento de la definición de apetito y tolerancia al riesgo y con ello, el logro de los objetivos

Factores de Riesgo

Entendemos que el logro de nuestros objetivos tiene como pilar fundamental una adecuada gestión de los riesgos. Es por ello que hemos considerado las mejores prácticas basadas en el modelo COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway) y los estándares ISO 31000 (para la identificación, evaluación, tratamiento y monitoreo de riesgos en cualquier

estratégicos. En este contexto, en AFP Modelo cuenta con una **Política de Gestión Integral de Riesgos**, la cual tiene como objetivos:

- a) Definir las directrices generales para la gestión de riesgos.
- b) Establecer los roles y responsabilidades en la gestión de riesgos.
- c) Definir el apetito de riesgo global de la Administradora.

Esta política aplica para toda la administradora, entendiendo que la

organización) e ISO 27001 (establece los requisitos para la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión de la seguridad de la información SGSI), así como también el marco regulatorio que organiza la administración de fondos de terceros.

Contamos con una estrategia que nos permite: identificar, evaluar,

gestión del riesgo involucra a todos los colaboradores y los diferentes procesos que posee AFP Modelo. Por lo tanto, todos los niveles de la organización, es decir, Directorio, Ejecutivos y Colaboradores, tienen la responsabilidad de administrar los riesgos, generar conocimiento y promover una cultura en este ámbito. Esto involucra la gestión del riesgo operacional, riesgos financieros, riesgos laborales, riesgos emergentes y estratégicos.

tratar y monitorear los riesgos a los que se exponen los fondos y la Administradora, para poder mitigar posibles impactos en nuestros afiliados y beneficiarios. Se establece una estructura de tres líneas de defensa, compuesta principalmente por:



Gerencias de negocio (Primera Línea de Defensa)

Correspondiente a la primera línea de defensa en materia de gestión de riesgos, dado que son los encargados de manejar diariamente los riesgos que podrían impactar en la consecución de sus procesos y actividades.

Áreas de riesgo, cumplimiento, contraloría, prevención de fraude y seguridad de la información y ciberseguridad (Segunda Línea de Defensa)

Corresponde a la segunda línea de defensa en materia de gestión de riesgos, dado que son los responsables de gestionar los riesgos de AFP Modelo de manera consistente con el modelo de Gestión Integral de Riesgo definido, brindando asistencia y respaldo a todas las unidades de negocio de la Administradora.

Área de auditoría (Tercera Línea de Defensa)

Corresponde a la tercera línea de defensa y proporciona una perspectiva y seguridad imparcial e independiente, así como una orientación fiable en cuanto al diseño y eficacia de la implementación de las actividades de gestión de riesgos del negocio, por medio de un enfoque sistémico y disciplinado.

El Directorio tiene la responsabilidad de garantizar una adecuada gestión de los riesgos que podrían afectar el logro de los objetivos estratégicos de la Administradora y de los fondos administrados. El Gerente General, en tanto, tiene la responsabilidad de asegurar el mandato del Directorio en lo relacionado con un adecuado proceso de gestión de riesgo.

Al tener un tratamiento de mejora continua, este proceso tiene por objetivo principal la identificación, medición, tratamiento y monitoreo de los riesgos presentes que

puedan impactar de forma adversa, tanto el logro de los objetivos estratégicos de la compañía, como también la operación diaria y que concierne a nuestros afiliados.

Esto se realiza mediante la Política de Gestión Integral de Riesgos, en la que se definen las pautas generales que el Directorio ha establecido para una correcta gestión de los riesgos en todo su ciclo, desde su identificación hasta su tratamiento. Además, establece los roles y responsabilidades, así como la definición del apetito y tolerancia al riesgo.

Principales Riesgos

Entre los principales riesgos que impactaron a la Administradora durante el 2024, se encuentran aspectos tanto regulatorios como propios de la industria. A nivel normativo, se enfrentó la exitosa implementación de diversas leyes y regulaciones, destacando la Ley de Delitos Económicos y la puesta en marcha de gran parte de la Norma de Carácter General N° 311, ambas con aplicación durante el año. A nivel de industria, se experimenta-

ron varios riesgos materializados en las Fundaciones Médicas, como el aumento de los trámites de invalidez, el retraso en el pago de los interconsultores médicos y también, el retraso en la implementación del nuevo sistema de gestión de las calificaciones de invalidez (Sagcom 2.0).

Con respecto a las inversiones de los multifondos, en el 2024 se observaron niveles importantes de

Desde esta perspectiva, considera que las decisiones operacionales y financieras que tomen los integrantes del Directorio, así como también la Alta Administración, deben incorporar las mejores prácticas respecto de la gestión de riesgos, que permitan optimizar el control de las operaciones, mitigar los potenciales riesgos y con esto, preservar una sana administración de los fondos. Con ello, se apunta a una entrega eficiente y oportuna de los servicios, beneficios y prestaciones a nuestros afiliados y beneficiarios.

rentabilidad positiva en las acciones globales de la compañía, destacando el mercado accionario estadounidense. El periodo estuvo marcado por el buen desempeño de las empresas del sector tecnológico; disminuciones en las tasas de políticas monetarias de la mayoría de los países; moderación de los niveles de inflación y datos económicos mixtos en economías desarrolladas como emergentes; destacando dentro de ello buenos

resultados para Estados Unidos y crecimiento acotado para la Zona Euro. La combinación de estos factores contribuyó a un incremento en la volatilidad de los mercados globales, perjudicando principalmente a la renta fija de países con mejor calidad crediticia.

En cuanto al mercado financiero local, se retomó el crecimiento de la economía impulsado por la minería. Por su parte, los niveles de inflación se mantuvieron lejanos al rango meta del Banco Central, lo que en conjunto con el contexto económico global, consistieron en los principales detractores para el país durante el 2024. Esto se vio reflejado en una depreciación importante en el peso chileno, tasa de interés altas en plazos largos, incluso cerrando el periodo con niveles superiores respecto al de inicio. Respecto al Cambio Climático y Factores ASG, se han ido incorporando nuevos impulsos y regulaciones que permiten continuar trabajando en estas dimensiones y mejorando la evaluación de riesgos y oportunidades asociadas.

En el ámbito de la ciberseguridad y seguridad de la información, conscientes del riesgo de la creciente amenaza que representan los ataques cibernéticos a nivel nacional

e internacional, se ha implementado un enfoque estratégico, comenzando con la actualización y fortalecimiento de las políticas y protocolos de seguridad, asegurando que estén en plena conformidad con las normativas internas, alineadas a normas ISO 27001, cuya certificación se ratificó durante el 2024. Además, se cuenta con servicios de seguridad que incluyen monitoreo y análisis de vulnerabilidades a través de un centro externo de ciberseguridad, pruebas de hackeo ético para fortalecer los desarrollos y vigilancia de posibles filtraciones de datos, junto con planes de respuesta ante eventuales ciberataques.

Por último, se identificaron factores de riesgos internos que dicen relación con la operación, las tecnologías utilizadas, las personas y los procesos, situaciones que pueden afectar el rol fiduciario y reputación corporativa. En vista de la capacidad de adaptación de AFP Modelo ante la necesidad de respuesta a los cambios del entorno, es que el área de Continuidad de Negocios se está preparando para alcanzar una mayor resiliencia, para lo cual se avanza en un plan de acercamiento a la norma ISO 22301, que define los requisitos que deben cumplir los sistemas de gestión de la continuidad del negocio (SGCN) para asegurar

que una organización pueda continuar operando durante y después de situaciones de crisis, como desastres naturales.

El proceso de mejora continua del tratamiento de riesgos lleva a tomar en consideración el análisis de los riesgos catalogados como Riesgos Emergentes y Riesgos Estratégicos. En base a esto, la Gerencia de Riesgos realiza evaluaciones periódicas de ellos, las cuales se sustentan en la naturaleza misma, es decir, en cuanto a su probabilidad e impacto. Dada la nula o poca ocurrencia de estos hechos, la valoración de los riesgos merece una evaluación más profunda, considerando esca-

las de impacto más altas y estructuradas. El objetivo principal es poder generar alertas tempranas, evaluando constantemente tanto la parte interna como el entorno externo de la Administradora. En esta etapa se analizan las posibles amenazas que podrían afectar a la industria, el país, el continente, etc. y se trabaja anticipadamente en desarrollar un posible tratamiento de estos riesgos en caso de materializarse (evitar, transferir, mitigar o aceptar). Cada uno de los puntos mencionados, se cumplen a través de las variadas instancias de gobierno y comunicación que genera la Gerencia de Riesgos con toda la Administradora.



Relación con Grupos de Interés

AFP Modelo tiene un firme compromiso con sus afiliados y pensionados, por lo que siempre está buscando nuevas formas que permitan aportar, de manera responsable, a su bienestar.

Bajo esta premisa, la compañía ha establecido una relación cercana con los distintos grupos de interés, ofreciendo un servicio de calidad y atención personalizada. Para ello, cuenta con diversos canales de comunicación que le permiten mantener un contacto permanente y adecuado con sus públicos, apoyada por sus áreas internas y aliados estratégicos.

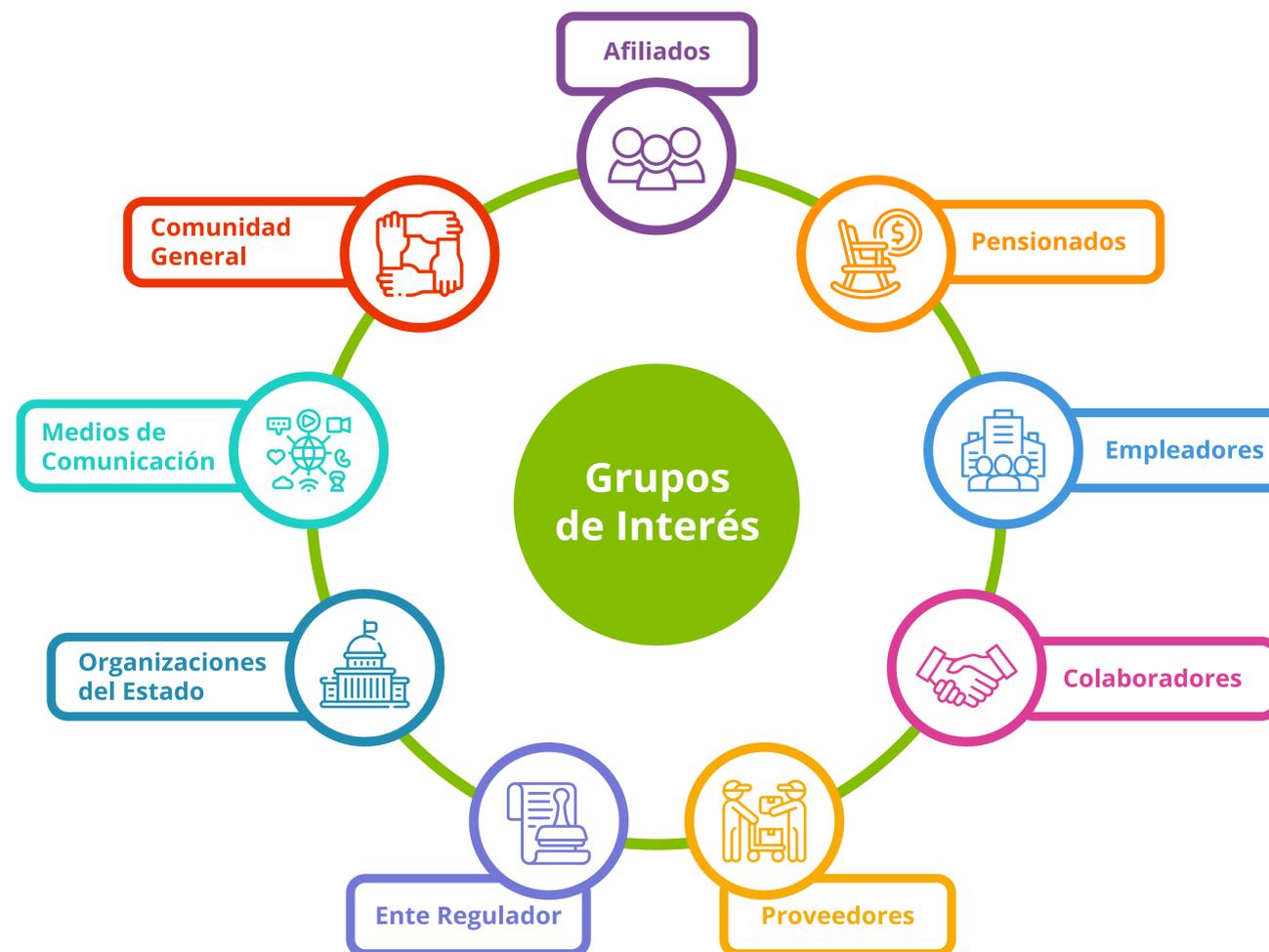
Desde la Gerencia de Marketing y Comunicaciones, se difunde información relevante para afiliados y pensionados a través de diversas plataformas como mailings, news-

letters, blogs y redes sociales, así como también medios tradicionales, incluyendo agencias de medios, prensa, radio y televisión.

Asimismo, el Contact Center y Canales Remotos de la compañía opera bajo la supervisión de la Gerencia de Servicio al Cliente, lo que permite garantizar una atención oportuna y eficiente. Adicionalmente, en las sucursales, la Gerencia de Servicio al Cliente mantiene contacto directo con los afiliados y pensionados que prefieren este tipo de atención presencial.

El propósito central de AFP Modelo es contribuir al bienestar de sus afiliados y pensionados, por lo que establece permanentes relaciones de valor con todos sus grupos de interés.

Grupos de Interés





Afiliados

AFP Modelo busca brindarles la mejor atención y servicio posible, siempre con calidad humana, cercanía y empatía, dando a entender la importancia del rol previsional de la organización. Durante el 2024, Modelo se mantuvo como la AFP con el mayor número de afiliados, con 2.812.343 personas, que representan cerca del 23,58% del volumen total del sistema previsional. El promedio de edad es de 35 años, aunque se cuenta con diferentes segmentos etarios



Pensionados

Los pensionados son el corazón de AFP Modelo y constituyen un grupo de especial relevancia. Es por ello que el objetivo es entregarles una atención ágil, cercana y empática, entendiendo y respondiendo en forma oportuna a las distintas necesidades que puedan presentar. A diciembre de 2024, se contó con 97.061 pensionados.



Empleadores

Son un grupo de interés muy relevante para la compañía, ya que materializan los pagos de las cotizaciones de los afiliados. AFP Modelo está en permanente contacto con ellos para orientarlos y entregarles información oportuna que permita facilitar esta gestión, así como también apoyarlos en el cumplimiento de las obligaciones legales con sus trabajadores.



Colaboradores

Son quienes permiten que la Administradora trabaje día a día en beneficio de sus afiliados. Desde AFP Modelo se busca promover una cultura de respeto, apoyo y crecimiento hacia sus trabajadores, reteniendo y capacitando el talento desde una mirada integradora y con la relevancia que tiene el rol social de administrar los fondos de pensiones de la ciudadanía.



Proveedores

La organización se preocupa de mantener una buena relación con sus proveedores, pagando oportunamente los contratos establecidos y cumpliendo una política de compra que norme y rijan esta relación.



Ente Regulador

Desde sus inicios, AFP Modelo se ha relacionado de forma permanente con el ente regulador, la Superintendencia de Pensiones, acorde a lo que la normativa indica. Para ello, se cumple debidamente y de forma responsable con los criterios éticos establecidos, aportando al debate cuando se vislumbra necesario.



Organizaciones del Estado

AFP Modelo, en su quehacer diario, se relaciona con diferentes organizaciones pertenecientes al Estado. Entre ellas se encuentran: la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), el Servicio de Impuestos Internos (SII), el Registro Civil, Municipios, Tribunales de Justicia, y La Corporación Administrativa del Poder Judicial (CAPJ).



Medios de Comunicación

AFP Modelo cuenta con una agencia de comunicaciones que permite mantener una relación con los medios de comunicación. A través de ellos, se busca difundir temas de interés relacionados al Sistema de Pensiones, aportar al debate público y presentar los beneficios del sistema previsional, además de entregar información permanente a sus distintos grupos de interés.



Comunidad en general

AFP Modelo siempre ha participado de manera responsable en el diálogo social, mediante el compromiso de aportar en el bienestar de las personas.

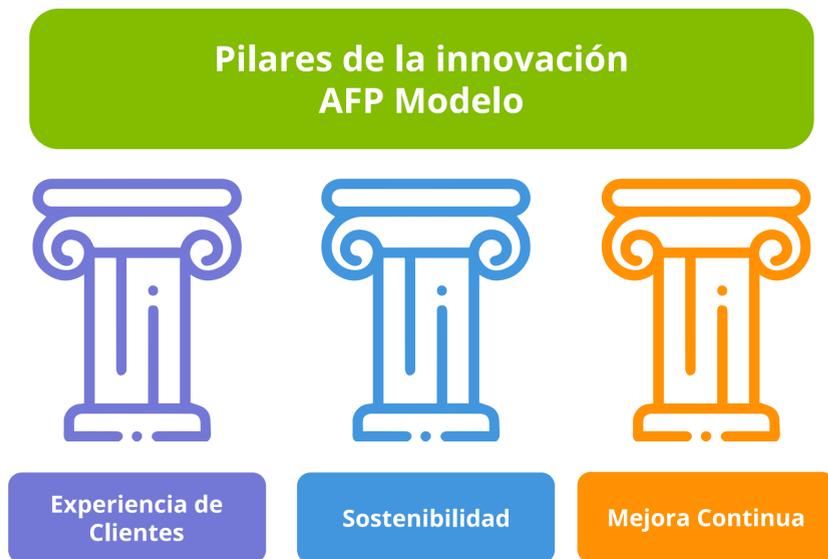
Matriz de relación con los grupos de interés

Grupo de Interés	Tema de interés	Canales de comunicación
Afiliados	<ul style="list-style-type: none"> Atención al cliente. Experiencia de cliente Ciberseguridad. Cotizaciones. Educación Previsional. Ahorro. 	<ul style="list-style-type: none"> Atención presencial en sucursales. Canales remotos. Contact Center. Página Web. Redes Sociales. Blog. Newsletters.
Pensionados	<ul style="list-style-type: none"> Pensiones. Calificación de Invalidez. Atención al cliente. Experiencia de cliente 	<ul style="list-style-type: none"> Correo electrónico. Teléfono. Atención presencial en sucursales. Canales remotos. Página Web. Redes Sociales. Newsletters.
Empleadores	<ul style="list-style-type: none"> Pagos de cotización. Cumplimiento con las obligaciones de sus trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> Comunicaciones normativas vía mail. Carta física. Blog. Redes Sociales. Atención telefónica.
Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo Profesional y Capacitación. Bienestar y Calidad de Vida. Reconocimiento y Cultura Organizacional. Compensaciones y Beneficios. Seguridad laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Intranet. Mailing corporativo. Comunicados. Diario mural. TV corporativa. Canal de denuncias. Reuniones periódicas. Campañas internas.
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> Condiciones de pago. Contratos. 	<ul style="list-style-type: none"> Email. Vía telefónica. Vía directa.
Ente Regulador	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento Normativo. Transparencia. Gestión de Riesgos. 	<ul style="list-style-type: none"> A través de reuniones presenciales y remotas. Sistema de comunicaciones fundamentado en la entrega de oficios y respuestas a los mismos. Por medio de la Asociación de AFP de Chile, cada vez que corresponde o ha sido necesario.
Organizaciones del Estado	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento Legal y Regulatorio. Responsabilidad social. 	<ul style="list-style-type: none"> Email. Vía directa. Vía telefónica.
Comunidad en general	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad social. Educación Previsional. Educación Financiera. 	<ul style="list-style-type: none"> Canales digitales. Sitio web. Blog. Redes Sociales. Gestión de Prensa. Actividades y eventos.

Innovación en AFP Modelo

AFP Modelo entiende la innovación como el motor que impulsa el cambio, transformando ideas en realidades y generando valor mediante soluciones que anticipen las necesidades del futuro. Por ello, en 2024 se reafirmó que la innovación debe continuar siendo un eje estratégico fundamental de la compañía. Este compromiso permite optimizar constantemente los procesos internos, satisfacer las expectativas de los afiliados y contribuir a la sostenibilidad de las operaciones, entre otras labores.

A lo largo del 2024, se lograron importantes avances en la definición de un marco metodológico que permita agilizar los procesos de innovación. Este marco establece los lineamientos necesarios para fomentar la creatividad, la transformación y la participación de todas las áreas de la empresa. En este contexto, se definieron tres pilares clave que orientan el objetivo estratégico de la compañía hacia la innovación: Experiencia del Cliente, Sostenibilidad y Mejora Continua.

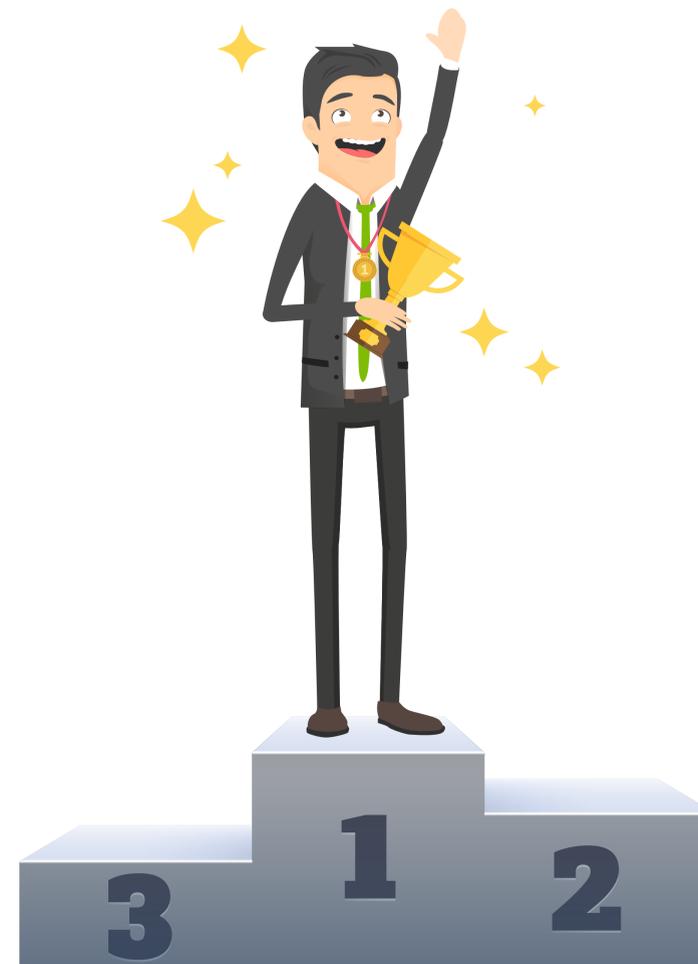


Reconociendo la excelencia en innovación

Construir una cultura de innovación organizacional es esencial para el éxito de los objetivos estratégicos. Por ello, a lo largo del 2024, se impulsó activamente la participación de todos los colaboradores en este propósito común. Hacia el cierre del año, se identificaron, evaluaron y reconocieron las iniciativas más sobresalientes

en este ámbito y que estaban alineadas con los tres pilares de innovación descritos.

Esto permitió evidenciar el talento y el compromiso de los equipos en la búsqueda de soluciones innovadoras que impacten positivamente a los colaboradores y a los afiliados.



5

Estrategia de Negocio

En 2024, AFP Modelo reafirmó su posición como una administradora líder en el sistema de pensiones, destacándose por su enfoque en generación de valor para los afiliados, buen servicio y baja comisión. Este logro ha sido posible gracias al compromiso de los equipos internos y a una estrategia de inversiones diversificada, orientada a generar retornos sostenibles en el largo plazo bajo un esquema de riesgo controlado.



Rentabilidad Competitiva: AFP Modelo trabaja con el compromiso de gestionar los ahorros de sus afiliados de manera eficiente, segura y sostenible. Su enfoque busca maximizar los beneficios ajustados al riesgo, priorizando decisiones de inversión que aseguren un crecimiento estable y sustentable para el futuro de sus cotizantes.



Buen Servicio: La experiencia del afiliado ocupa un lugar central en la gestión de AFP Modelo. Durante 2024, se realizaron importantes avances para garantizar una atención personalizada y eficiente, tanto en canales digitales como presenciales. La implementación de herramientas tecnológicas ha permitido simplificar trámites, mejorar tiempos de respuesta y ofrecer un acompañamiento integral a los afiliados en todas las etapas de su vida.



Baja Comisión: AFP Modelo ha mantenido una comisión de 0,58%, que representa aproximadamente la mitad del promedio del sistema. Esto refleja el compromiso de la compañía por maximizar el beneficio directo para los afiliados, optimizando los costos operativos sin sacrificar la calidad del servicio ni la eficiencia en la gestión de los Fondos de Pensiones.

Horizontes de tiempo

AFP Modelo define el corto plazo como un periodo de un año, el mediano plazo como un horizonte de tres años, y el largo plazo como un periodo que abarca cinco años o más.

Compromiso con la sostenibilidad

La sostenibilidad es parte integral de la estrategia de negocio. En el ámbito de las inversiones, se priorizan criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) para garantizar decisiones responsables que generen valor a largo plazo.

En las inversiones nacionales, se evalúan cuidadosamente los riesgos asociados a factores ambientales y sociales, así como la gestión corporativa y el impacto del cambio climático.

En las inversiones internacionales y activos alternativos, se realiza un análisis exhaustivo, incluyendo revisiones anuales para asegurar su sostenibilidad y eficiencia.

Este enfoque permite no solo maximizar la rentabilidad, sino también contribuir al bienestar colectivo, reflejando un compromiso constante con la responsabilidad social.

Innovación al servicio de los afiliados

El compromiso con la innovación ha sido un pilar fundamental en la estrategia de AFP Modelo. Durante 2024, se continuó fortaleciendo la capacidad tecnológica, ofreciendo soluciones que simplifican la vida de los afiliados. Entre las principales iniciativas destacan:

Trámites remotos: emisión automática de certificados, revisión rápida de ahorros y gestión de pensiones a través de formularios en línea o videollamadas.

Atención multicanal: complementado la plataforma digital con redes sociales y un Contact Center especializado y eficiente.

Cobertura territorial: una red de 24 sucursales y centros de servicio distribuidos a lo largo del país, brindando atención presencial de calidad.

Estos objetivos estratégicos refuerzan la misión de ofrecer un sistema de pensiones accesible, rentable y orientado a las necesidades de los afiliados, reafirmando el compromiso con el desarrollo sostenible y la excelencia del servicio entregado.

Colaboración Estratégica

En AFP Modelo, la colaboración entre áreas y gerencias es fundamental para el éxito de la estrategia corporativa. Este enfoque se materializa a través de las mesas estratégicas, una metodología de trabajo que fomenta la cooperación, la innovación y la excelencia operacional.

Estas instancias reúnen a representantes de todas las gerencias,

quienes trabajan de manera conjunta en torno a objetivos específicos alineados con los pilares estratégicos del negocio. Esta estructura fomenta un enfoque integral para abordar desafíos y oportunidades, aprovechando la experiencia y el conocimiento colectivo de cada área.

6



Personas



“*Por segundo año consecutivo, en 2024 la compañía fue reconocida con el premio Building Happiness de Buk, obteniendo nuevamente el segundo lugar como una de las empresas más felices para trabajar.*”

Como cada año, AFP Modelo reafirma su compromiso con el bienestar de las personas, promoviendo una cultura organizacional basada en la colaboración, la inclusión y el reconocimiento del buen desempeño. Se considera que un entorno de trabajo positivo no solo impulsa el desarrollo de los equipos, sino que también impacta directamente en la calidad del servicio que se entrega a los afiliados y pensionados.

Por segundo año consecutivo, en 2024 la compañía fue reconocida con el premio Building Happiness de Buk, obteniendo nuevamente el segundo lugar como una de las empresas más felices para trabajar. Este logro refleja el esfuerzo por ofrecer un espacio grato de trabajo, donde cada colaborador pueda crecer, aportar y desarrollarse en un ambiente que prioriza su bienestar.

A continuación, se presentan los principales gráficos de la composición de los equipos de AFP Modelo:



Dotación de personal

Género		Alta Gerencia		Gerencia		Jefatura	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nacionalidad	Chileno	17	1	26	11	48	42
	Otra nacionalidad	1	0	0	0	1	5
Rango de edad	Menos de 30 años	0	0	0	0	3	3
	30 a 40 años	4	1	13	2	23	22
	41 a 50 años	8	0	12	7	10	12
	51 a 60 años	6	0	1	1	10	7
	61 a 70 años	0	0	0	1	3	3
Antigüedad laboral	Menos de 3 años	3	1	10	1	14	10
	Entre 3 y 6 años	11	0	8	5	22	13
	Más de 6 y menos de 9 años	1	0	2	2	3	8
	Entre 9 y 12 años	1	0	4	1	5	7
	Más de 12 años	2	0	2	2	5	9
Personal en situación de discapacidad		0	0	0	0	0	0

Género		Fuerza de Ventas (1)		Administrativo		Auxiliar		Otros Profesionales		Total
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Nacionalidad	Chileno	70	189	5	2	1	0	128	78	618
	Otra nacionalidad	19	53	0	1	0	0	13	15	108
Rango de edad	Menos de 30 años	18	53	1	0	0	0	37	25	140
	30 a 40 años	52	124	0	2	0	0	69	48	360
	41 a 50 años	16	38	3	1	0	0	14	10	131
	51 a 60 años	2	20	0	0	1	0	11	10	69
	61 a 70 años	1	7	1	0	0	0	10	0	26
Antigüedad laboral	Menos de 3 años	62	143	0	2	0	0	78	44	368
	Entre 3 y 6 años	22	78	4	1	0	0	48	41	253
	Más de 6 y menos de 9 años	4	8	0	0	0	0	5	5	38
	Entre 9 y 12 años	1	6	0	0	1	0	2	1	29
	Más de 12 años	0	7	1	0	0	0	8	2	38
Personal en situación de discapacidad		0	0	4	2	0	0	1	0	7

(1) Fuerza de venta: comprendido en esta categoría de funciones, a todas aquellas personas que se dedican a la atención de público o venta de productos y servicios.

Formalidad laboral

Por tipo de contrato	
Tipo de contrato	Dotación
Indefinido	630
Plazo Fijo	96
Total	726

Adaptabilidad laboral

Colaboradores por tipo de jornada			
Tipo de jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada Completa	326	395	721
Jornada Parcial	3	2	5
Pactos de Adaptabilidad	0	0	0

Colaboradores por tipo de jornada		
Modalidad	Cantidad	Porcentaje del total de colaboradores que representan
Teletrabajo parcial	320	44%
Teletrabajo completo	34	5%
Bandas de horas para personas al cuidado de niños o niñas de hasta 12 años.	0	0

Equidad, diversidad e inclusión

AFP Modelo trabaja continuamente para fomentar una cultura organizacional que valore la diversidad, equidad e inclusión (DEI), asegurando que todos sus colaboradores se desarrollen en un entorno laboral justo, respetuoso e inclusivo.

Su compromiso está dirigido a facilitar una selección de talento li-

bre de sesgos, lo que facilita que todas las personas puedan participar, independientemente de su situación. Además, vela por la equidad en todos los procesos internos de la compañía, desde la contratación hasta la evaluación del desempeño, con el fin de garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades para crecer profesionalmente.

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión Laboral

La política interna de diversidad, equidad e inclusión (DEI) aplica a todos los colaboradores, promoviendo un ambiente de respeto hacia las diferencias de género, orientación sexual, religión, nacionalidad, personas en situación de discapacidad, edad, entre otras. De esta manera, la organización brinda todas las condiciones para que cada miembro del equipo se sienta incluido, tratado con justicia y, a su vez, acceda a las mismas oportunidades.

La Gerencia de Personas coordina la ejecución y seguimiento de la política, apoyada por un Gestor de Inclusión Laboral que organiza las

actividades y asegura la formación adecuada, mientras que el Área de Cumplimiento supervisa el cumplimiento. La política se revisa anualmente para garantizar su efectividad y pertinencia. Además, ésta se comunica a través de programas de inducción, plataforma de intranet, actividades de sensibilización y correos electrónicos, asegurando que todos los colaboradores estén informados debidamente al respecto.

AFP Modelo se compromete a promover una cultura de diversidad, equidad e inclusión (DEI) a través de acciones concretas, tales como:

Facilitar programas de contratación y atención para personas de diferentes grupos, promoviendo la diversidad en sus equipos.

Generar instancias de sensibilización para todos los colaboradores sobre los conceptos de diversidad e inclusión laboral.

Gestionar la comunicación interna y externa de la política de DEI y establecer objetivos, metas e indicadores claros para medir la inclusión y gestión de la diversidad.

Fortalecer el canal de denuncias para asegurar que cualquier eventual situación de discriminación pueda ser atendida de manera adecuada y oportuna.



Además, la compañía se preocupa de implementar acciones que reflejen su compromiso con la inclusión, el clima laboral, el bienestar y el desarrollo de sus colaboradores. Por ello, realiza labores como:

1

Reclutamiento inclusivo: los procesos de contratación están diseñados para fomentar la diversidad, publicando oportunidades en distintos canales, eliminando sesgos durante el proceso de selección y promoviendo la participación de equipos heterogéneos en el proceso de contratación.

2

Cultura inclusiva: se fomenta una cultura organizacional que valore y respete la diversidad, creando un ambiente donde todos los empleados se sientan valorados y respetados.

3

Desarrollo y capacitación: ofrece programas de desarrollo profesional que promueven la equidad, brindando oportunidades de crecimiento a todos los empleados, sin importar su origen o antecedentes.

4

Encuesta de clima laboral: se realizan evaluaciones del clima laboral dos veces al año, tanto ascendente, descendente como horizontal; además de permitir a los colaboradores realizar una autoevaluación, lo que ayuda a medir y mejorar continuamente el ambiente de trabajo.

Con estas acciones, AFP Modelo sigue avanzando para consolidar un ambiente laboral cada día más inclusivo, equitativo y respetuoso.

Brecha salarial

Brecha salarial	
Sueldo Bruto hora	Relación F/M (1)
Administrativo	102%
Alta Gerencia	63%
Auxiliar	N/A
Fuerza de venta	90%
Gerencia	120%
Jefe	82%
Otros profesionales	93%

(1) Relación Femenino / Masculino.



Acoso laboral y sexual

AFP Modelo está comprometida con la construcción de un ambiente de trabajo seguro, basado en el respeto, la igualdad y el buen trato. La Política y Protocolo para la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, creada en 2024, refuerza este compromiso al establecer lineamientos claros para prevenir, identificar y abordar cualquier eventual conducta que pudiese atentar contra la dignidad de las personas.

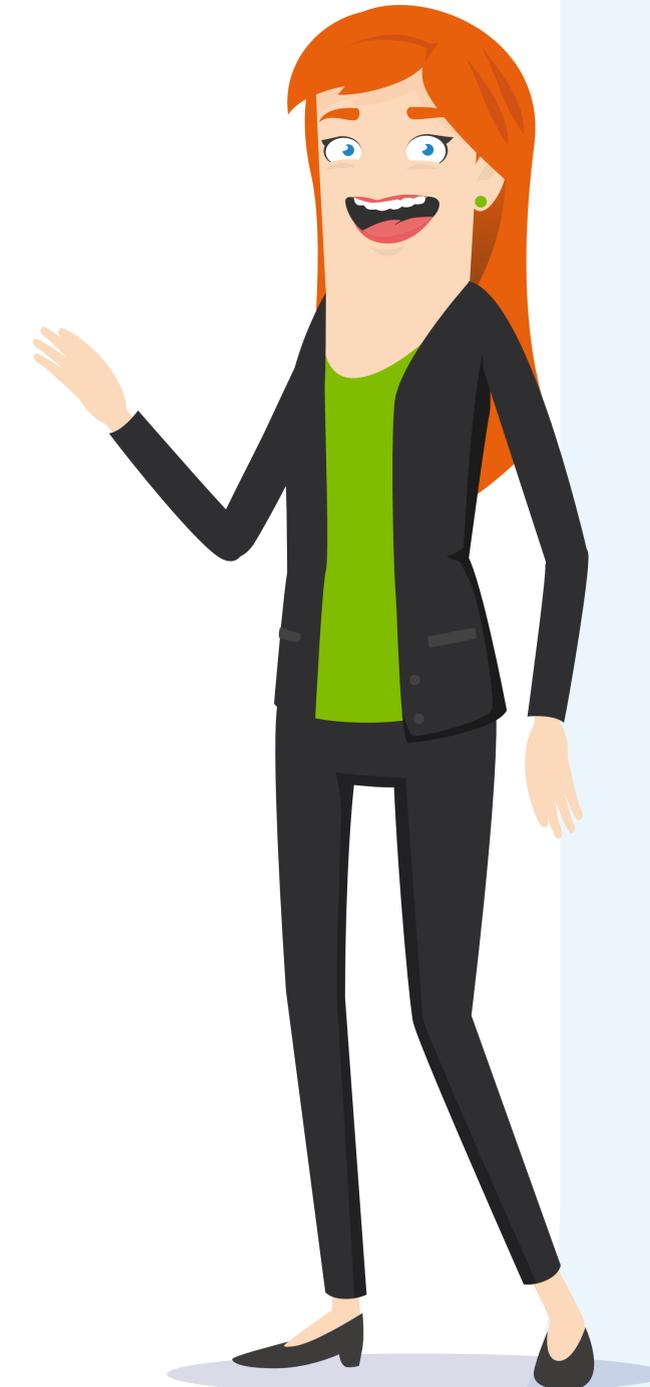
Este marco busca erradicar las prácticas de acoso y violencia laboral, abordando los riesgos psicosociales asociados y promoviendo una cultura organizacional libre de discriminación y malos tratos. Su implementación involucra a todas las personas que forman parte de AFP Modelo, incluidas jefaturas, subgerencias, gerencias, contratistas, proveedores y, en ciertos casos, usuarios y visitantes.

La política define y visibiliza diferentes tipos de acoso y violencia laboral, incluyendo:

- **Acoso laboral:** Manifestaciones de hostigamiento que afecten la estabilidad emocional y profesional de una persona.
- **Acoso sexual:** Conductas de naturaleza sexual no consentidas que generen un ambiente hostil o intimidante.
- **Violencia en el trabajo:** Actos de agresión verbal o física por parte de terceros, como clientes o proveedores.
- **Comportamientos incívicos:** Actitudes irrespetuosas o groseras que, sin una intención explícita de dañar, afectan el clima laboral.
- **Sexismo:** Expresiones o comportamientos que perpetúan estereotipos de género, limitando la participación equitativa de todas las personas.

Para garantizar una gestión eficaz, la Gerencia de Personas lidera la prevención y el tratamiento de estos riesgos, en coordinación con la Gerencia de Riesgos, asegurando una supervisión integral y la aplicación de medidas correctivas cuando sea necesario.

Con esta política, AFP Modelo reafirma su responsabilidad en la construcción de un entorno de trabajo basado en el respeto y la integridad, promoviendo relaciones laborales sanas y un ambiente donde cada persona pueda desplegar su potencial sin temor a discriminación o violencia.



Seguridad Laboral

La seguridad de los colaboradores es una prioridad fundamental al interior de la compañía, por lo que se trabaja activamente para garantizar todas las condiciones necesarias que permitan conseguir este fin.

Para ello, AFP Modelo cuenta con un equipo especializado en Prevención de Riesgos, integrado en la Gerencia de Personas. Este equipo tiene la responsabilidad de proporcionar a los colaboradores los elementos de protección y seguridad adecuados para desempeñar sus funciones de manera segura en todo momento. Asimismo, realiza capacitaciones continuas en seguridad laboral, prevención de riesgos, bienestar y salud, con el objetivo de mantener a los colaboradores informados y preparados

ante eventuales riesgos en su entorno de trabajo.

Como parte de este compromiso con la seguridad, en 2024 se trabajó en conjunto con la Mutual de Seguridad, lo que permitió garantizar la protección de quienes forman parte de la organización.

Adicionalmente, AFP Modelo conformó un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cuya misión es fortalecer la cultura de seguridad dentro de la organización. Este comité vela porque las condiciones laborales sean las adecuadas y actúa como una instancia interna de supervisión para asegurar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos sus colaboradores.

0,14%

Tasa de accidentabilidad

0

Tasa de fatalidad

0

Enfermedades profesionales

1,3

Promedio de días perdidos por accidentes durante el año

Permiso Posnatal

AFP Modelo se esfuerza por fomentar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal de sus colaboradores. Por lo mismo, ofrece un ambiente de trabajo que no solo destaca por ser agradable y seguro, sino que también proporciona bienestar y tranquilidad de forma integral.

Como parte de este compromiso, la administradora incorporó en su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad una serie de beneficios destinados a situaciones específicas a las que pueden verse enfrentados sus colaboradores.

Entre ellos, se consideran apoyos en casos de nacimiento o cuando un colaborador obtiene, por resolución judicial, la tuición o cuidado personal de un menor. Estos beneficios están completamente alineados con la normativa vigente del Código del Traba-

jo, y reafirman el compromiso de la compañía de ajustarse a cualquier cambio que la legislación pueda establecer en el futuro.

AFP Modelo, además, entiende la importancia de acompañar a sus colaboradores en momentos clave de su vida personal, asegurando las condiciones necesarias para que puedan lograr una armonía efectiva entre el trabajo y la vida personal.



Capacitación y Beneficio

AFP Modelo valora profundamente a sus colaboradores, por lo que está comprometida con apoyar su crecimiento y evolución permanente. Con el propósito de impulsar el desarrollo personal y profesional de sus equipos, la compañía diseñó un Programa de Capacitación y Fortalecimiento continuo, que abarca tanto aspectos generales como específicos. El objetivo de este programa es mejorar la em-

pleabilidad, eficiencia y productividad de sus colaboradores, alineado con la Política de Capacitación.

Para la administradora, contar con colaboradores competentes y motivados es esencial. Por ello, ha implementado diversas acciones para fomentar su aprendizaje y perfeccionar sus habilidades, contribuyendo al desarrollo profesional permanente de sus equipos.

Esto considera formaciones sincrónicas y asincrónicas, como talleres y charlas, entre otras. Las principales áreas tratadas en las capacitaciones incluyen:

- Normativa Previsional
- Políticas Internas
- Habilidades Esenciales
- Seguridad de la Información
- Diversidad, Equidad e Inclusión
- Liderazgo



MM\$120 en programas de capacitación.



67.524 horas de capacitación.



88% de colaboradores capacitados.



Academia Modelo

Academia Modelo se creó a principios de 2022 con el propósito de integrar y capacitar a sus colaboradores en materias normativas esenciales para el desarrollo de sus funciones dentro de la organización. La iniciativa busca asegurar que todos sus miembros comprendan los conocimientos y las normativas clave que rigen su labor y que, de este modo, se fomente una cultura organizacional basada en la responsabilidad, el compromiso y la colaboración.

A través de esta academia, se promueve que cada colaborador en-

tienda su función en el contexto global de la administradora, reconociendo que su aporte forma parte de una cadena que contribuye al bienestar integral de todas las personas.

Academia Modelo no solo busca capacitar, sino que también crear un espacio de formación continua en el que todos los colaboradores, en algún momento de su trayectoria laboral, sean parte de este proceso de aprendizaje.

Colaboradores capacitados por cargo		
Cargo	Hombres	Mujeres
Gerentes	17	1
Subgerentes / Gestores	27	12
Jefaturas	41	26
Comercial	39	59
Ejecutivos (Servicio)	45	134
Analistas	73	67
Otros Profesionales	54	34
Auxiliar	6	3
Total	302	336

Horas de capacitación por familia de cargo		
Cargo	Hombres	Mujeres
Gerentes	342	14
Subgerentes / Gestores	1.542	923
Jefaturas	2.548	2.121
Comercial	2.738	3.125
Ejecutivos (Servicio)	17.607	23.562
Analistas	2.412	2.356
Otros Profesionales	4.257	3.897
Auxiliar	48	32
Total	31.494	36.030

Bienestar de los colaboradores

AFP Modelo está comprometida con el crecimiento profesional de sus colaboradores. Por ello, desarrolló el programa Becados Modelo que permite acceder a distintas becas de estudio para fomentar la formación permanente y la especialización en distintas áreas. El objetivo es brindar oportunidades de aprendizaje que fortalezcan sus conocimientos y contribuyan a su desarrollo profesional dentro de la organización.

Durante 2024, se otorgaron 29 becas a colaboradores de diversas

áreas, quienes participaron en cursos, estudios técnicos, diplomados y programas de postgrado en distintas universidades del país. En total, se destinó una inversión de \$28.056.499 para esta labor.

Además, se reafirmó el compromiso con el bienestar de los equipos, alcanzando un total de 627 colaboradores con seguro de salud complementario, garantizando una mayor seguridad y protección tanto para ellos como para sus familias.

29

Becas entregadas en 2024.

\$28.056.499

Inversión total en formación.

Áreas

cursos, estudios técnicos, diplomados y postgrados en universidades.

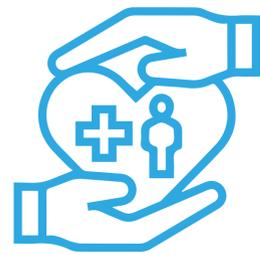
Cuidado y Bienestar

El área de Bienestar de AFP Modelo trabaja constantemente para mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, ofreciendo una amplia variedad de beneficios que abarcan ámbitos como salud, apoyo familiar, recreación y desarrollo profesional. Entre ellos, se destacan el Seguro Complementario de Salud y Vida, permisos especiales por nacimientos o cirugías de hijos menores, además de bonos de apoyo en situaciones específicas como licencias médicas o eventos catastróficos.

Además, se promueve el equilibrio entre la vida laboral y personal a

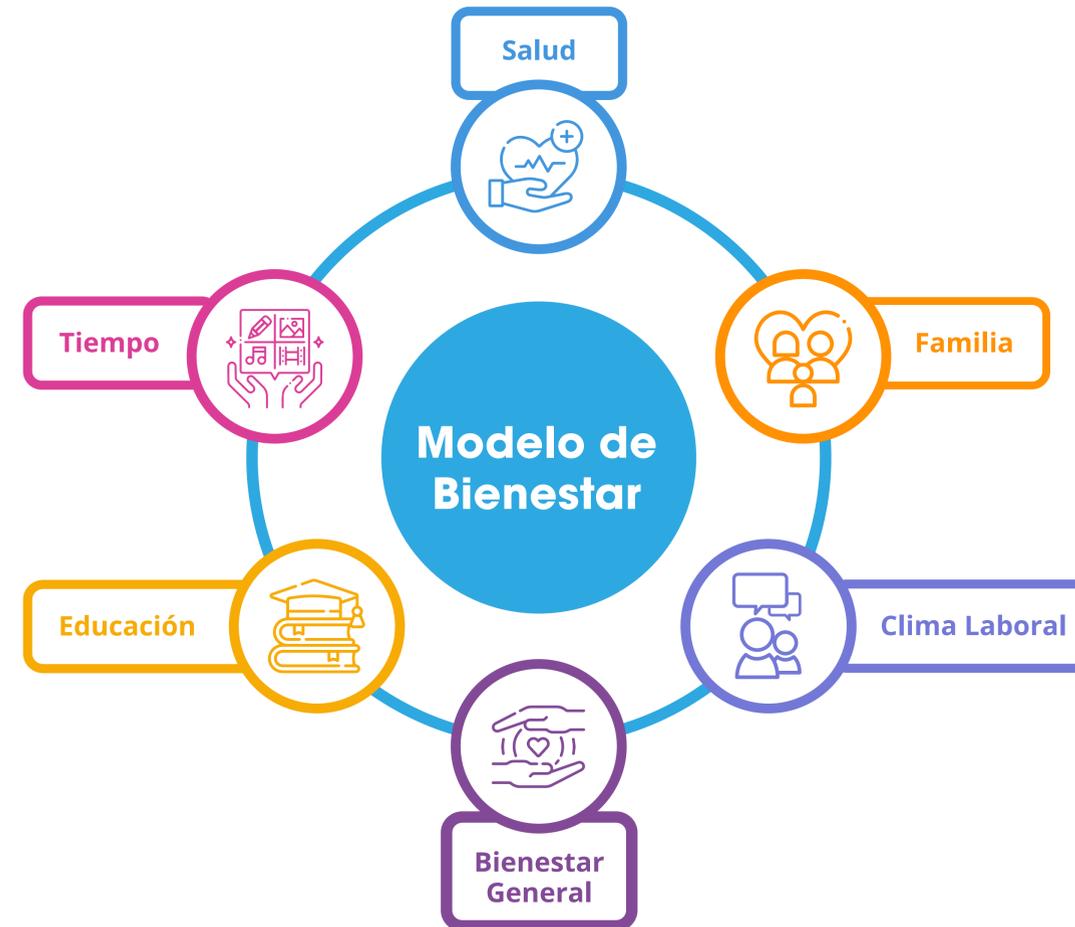
través de días administrativos, bono de vacaciones y acceso a convenios con diversas instituciones. También fomenta el bienestar integral mediante actividades de salud, recreación y celebraciones a lo largo del año.

Estos beneficios están disponibles para todos los colaboradores que poseen contrato indefinido, siendo la única excepción el beneficio por fallecimiento, que aplica independientemente del tipo de contrato. AFP Modelo promueve un entorno laboral agradable, donde cada colaborador se pueda sentir valorado, motivado y respaldado.



627
colaboradores

cuentan con **seguro de salud complementario** y cuentan con **mayor seguridad y protección** para ellos y sus familias.



Política de Subcontratación

AFP Modelo no cuenta con una política específica de subcontratación, pero sí dispone de una Política General de Externalización de Servicios y

Compras, que establece los siguientes criterios para seleccionar a las empresas subcontratistas:

- **Cumplimiento de normativas laborales y previsionales:** Las empresas deben garantizar que sus colaboradores cumplan con todas las obligaciones legales y previsionales.
- **Solidez económica:** Se considera importante que las empresas subcontratistas tengan una estabilidad financiera comprobable.
- **Referencias de clientes:** Se debe poder consultar la experiencia de la empresa con otros clientes sobre proyectos similares.
- **Oportunidades para empresas emergentes:** se brinda esta posibilidad, siempre y cuando se cumplan todos los requisitos legales y de prevención requeridos.
- **Documentación al día:** Es imprescindible que los colaboradores de las empresas subcontratistas cuenten con la documentación legal y de prevención de riesgos actualizada.

AFP Modelo tiene la obligación de adoptar todas las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los colaboradores que prestan servicios en sus instalaciones, independientemente de su vínculo laboral. En este sentido, garantiza que los trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas puedan contar con todas las condiciones de higiene

y seguridad necesarias en sus puestos de trabajo para así ejercer sus labores adecuadamente.

Todos los colaboradores, además, están informados sobre la Política General de Externalización de Servicios y Compras; y comprenden la importancia de seguir las directrices y normas de seguridad establecidas.



7

Modelo de Negocios



La industria de las AFP en Chile

Desde sus inicios en 2010 hasta hoy, AFP Modelo se ha consolidado como una de las Administradoras de Fondos de Pensiones más relevantes de Chile. Se rige por el Decreto de Ley N°3.500 de 1980 y es supervisada por la Superintendencia de Pensiones, entidad que se relaciona con el Estado a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su compromiso es claro: trabajar por el bienestar de sus afiliados y pensionados, ofreciendo una administración eficiente de sus fondos, trabajando por entregar rentabilidades positivas y manteniendo una baja comisión.

Según datos de la Superintendencia de Pensiones al 31 de diciembre de 2024, el sistema previsional chileno alcanzó un total de 11.923.850 afiliados y 6.383.286 cotizantes a nivel nacional. AFP Modelo cerró el año con una participación de mercado del 23,58%, con 2.812.343 afiliados y 1.443.201 cotizantes. Este crecimiento ha sido impulsado por la confianza de millones de personas que han optado por su servicio, atraídas por una propuesta de valor enfocada en costos accesibles, eficiencia y simplicidad.

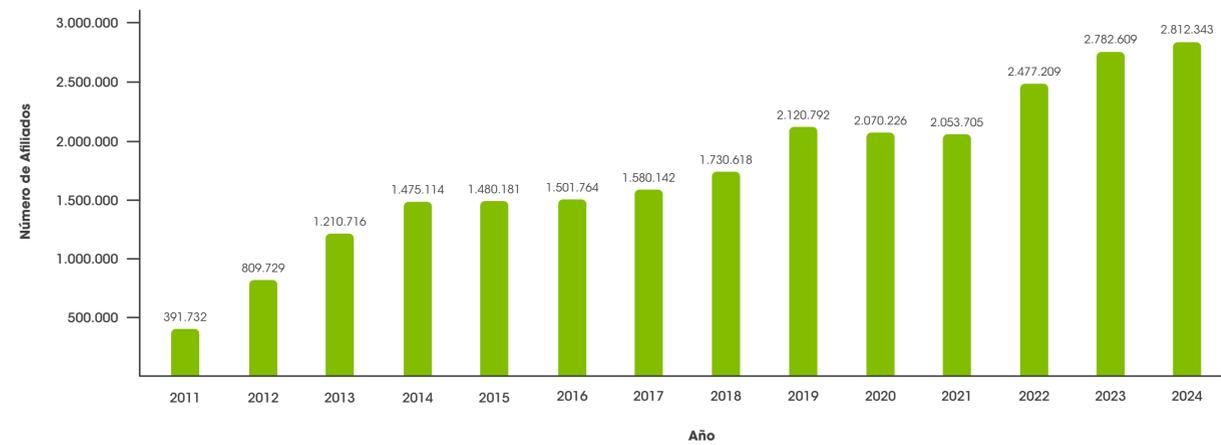


AFP Modelo cerró el año (2024) con una participación de mercado del 23,58%, con 2.812.343 afiliados y 1.443.201 cotizantes."

Nuestros Afiliados y Pensionados

Durante el 2024, AFP Modelo se convirtió en la Administradora de Fondos de Pensión más grande del sistema en cantidad de afiliados, con más de 2 millones 800 mil personas que confían sus ahorros previsionales en la compañía y 97.061 pensionados.

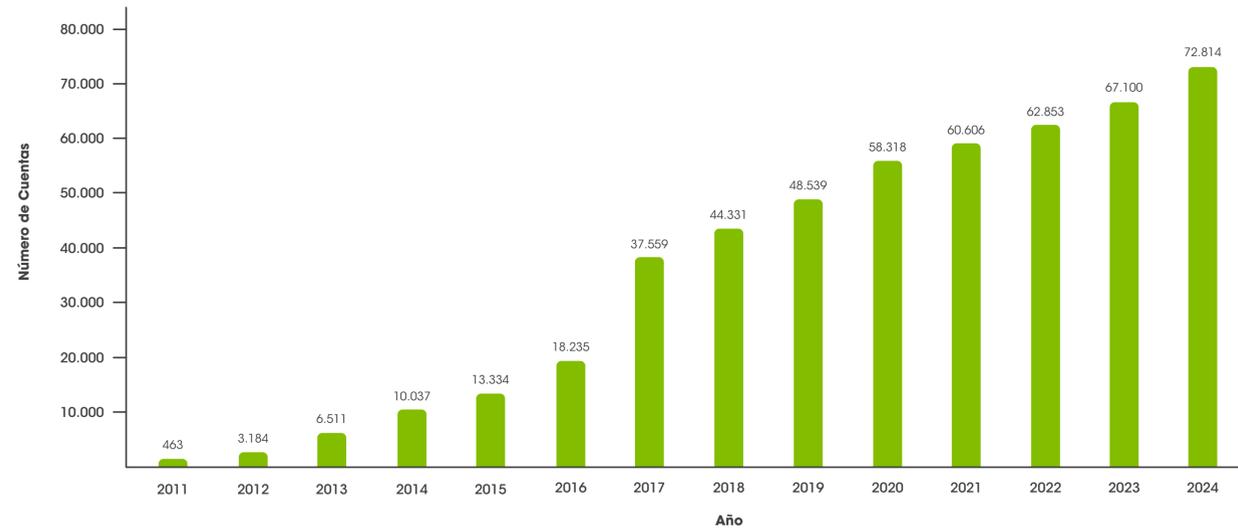
Evolución número de Afiliados AFP Modelo por año



En relación con los Pensionados, es importante comentar que, al 31 de diciembre de 2024, AFP Modelo contaba con 97.061 pensionados activos.

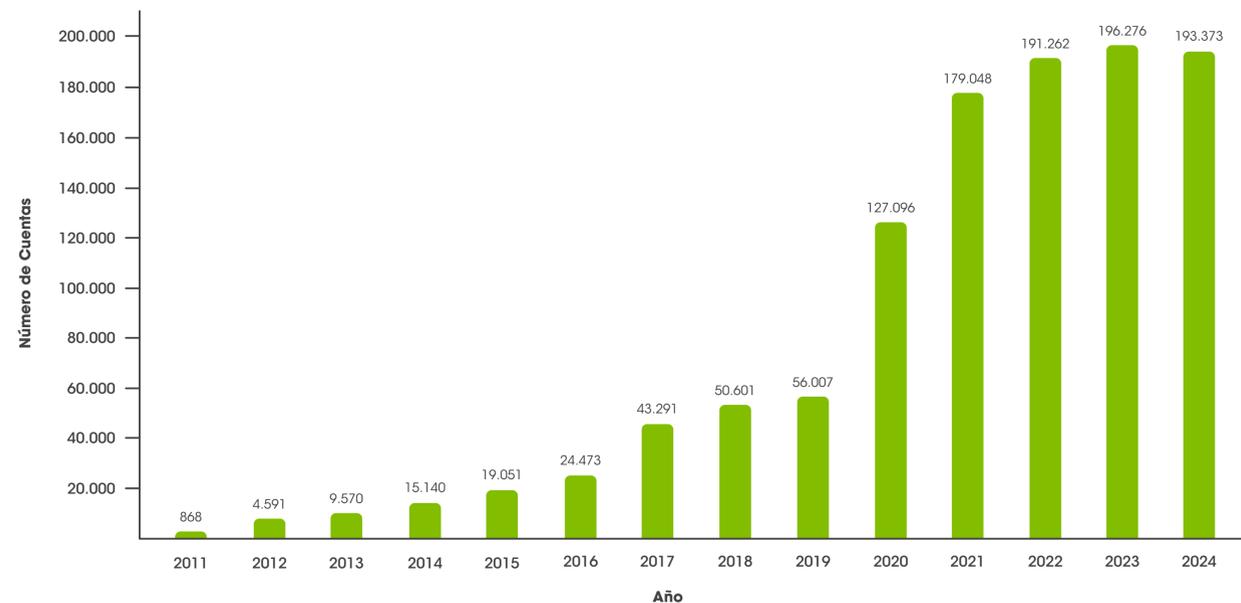
Las cuentas de Ahorro Previsional Voluntario, en tanto, llegaron a 72.814 en 2024 y su saldo total acumulado alcanzó los MM\$54.425.

Cuentas de Ahorro Previsional Voluntario por año



Mientras que las Cuentas de Ahorro Voluntario (Cuenta 2) llegaron a 193.373, alcanzando un saldo total acumulado de MM\$96.033.

Cuentas de Ahorro Voluntario (Cuenta 2) por año



Perfil de Afiliados



Gestión 2024: Liderazgo en rentabilidad y visión a largo plazo

El 2024 estuvo marcado por un entorno económico dinámico, influenciado por factores globales y locales que impactaron directamente en el desempeño de los multifondos. Desde el crecimiento sostenido de la bolsa norteamericana hasta las fluctuaciones del tipo de cambio, cada variable jugó un rol clave en los resultados obtenidos.

En este contexto, AFP Modelo se consolidó como líder en rentabili-

dad real en todos los multifondos, con resultados destacados, especialmente en los fondos más riesgosos. Los resultados el 2024 por fondos fueron: A: 9,59%; B: 8,00%; C: 4,02%; D: 0,88% y E: 0,62%. Este logro es reflejo de su estrategia de inversión enfocada en retornos de largo plazo, con un control riguroso del riesgo y una gestión eficiente de los ahorros de sus afiliados.

El compromiso: decisiones estratégicas para el futuro

AFP Modelo posee un compromiso con sus afiliados que se refleja en cada decisión de inversión. Busca apoyarlos a través de decisiones estratégicas de negocios que poseen un riesgo controlado y que, a su vez, aprovechan las oportunidades del mercado de manera inteligente.

Con una estrategia basada en la adaptabilidad y la visión a largo plazo, la compañía sigue avanzando con responsabilidad en la misión de administrar los fondos previsionales con la responsabilidad de quienes confían en ella.



Canales de captación

AFP Modelo mantiene una estrategia de captación multicanal que le permite estar más cerca de las personas, adaptándose a sus necesidades y brindando un servicio accesible y oportuno en todo momento.

Cuenta con diversos puntos de contacto para conectar con quienes buscan opciones de atención previsional: desde su sitio web, que facilita una experiencia ágil y sencilla desde cualquier lugar del país;

hasta sus sucursales y stands de captación, que ofrecen un servicio cercano y personalizado.

Además, dispone de servicios especializados para empresas y una atención telefónica eficiente, lo que amplía su cobertura y le permite llegar a más potenciales afiliados. En cada uno de sus canales, apunta a ofrecer una experiencia simple, rápida y efectiva, asegurando la confianza y satisfacción de quienes eligen sus servicios.

Modelo de atención al cliente

Durante el 2024, AFP Modelo ha gestionado más de 10 millones de interacciones, consultas y trámites, de las cuales más del 90% se realizaron a través de canales digitales, consolidándose como el medio preferido por los usuarios. Este notable incremento en el uso de tecnologías refleja la dedicación por ofrecer soluciones accesibles y eficientes.

En mayo de 2024, se lanzó el nuevo sitio web privado de AFP Modelo, diseñado para ofrecer una experiencia superior con un enfoque en la accesibilidad, facilidad de uso

y educación previsional. Este sitio ha sido fundamental para mejorar el contacto con sus afiliados y pensionados, permitiéndoles acceder a información de su interés y realizar trámites de manera más sencilla y rápida.

Asimismo, la compañía se ha enfocado en fortalecer la atención en sus canales digitales, estandarizar procesos y ofrecer la posibilidad de realizar trámites a través del canal de mayor preferencia del afiliado.

Entre las mejoras y nuevos servicios implementados, destacan:

Métodos de autenticación remotos

Se incorporó la clave web, código dinámico, biometría facial y clave única en los canales presenciales, asistidos remotos y sitio privado. Estos métodos no solo aumentan la seguridad de las transacciones, sino que también facilitan el acceso a los servicios desde cualquier lugar y en cualquier momento.

Sistema de atención remota renovado

Se implementó un nuevo sistema de videollamadas para la suscripción y asesoramiento de trámites y beneficios, permitiendo agendamientos o derivaciones desde los ejecutivos del Contact Center. Este sistema potencia la empatía, flexibilidad y el enfoque en las necesidades del usuario, acortando las distancias con los canales de atención y ofreciendo una experiencia más personalizada y humana.

Nuevos servicios web

Se facilitó la interacción de los afiliados y pensionados en la página web de la compañía con nuevas herramientas que buscan mejorar su experiencia de navegación. Entre ellas, se encuentra la implementación de un nuevo y mejorado chatbot; la disposición de la firma electrónica avanzada para realizar traspasos; la implementación de un buscador de contenidos y recursos en el portal público; y la simplificación del centro de consultas y reclamos. A ello, se suma la disposición de un simulador avanzado de pensión con opciones de cálculos personalizadas. Estos servicios fueron diseñados para mejorar la eficiencia y la satisfacción de los afiliados, permitiéndoles acceder a su información de manera más simple y, a su vez, realizar trámites de manera más rápida, sencilla y segura.



Además, las áreas de Servicio al Cliente trabajaron en potenciar una experiencia omnicanal, permitiéndole a los afiliados, pensionados y beneficiarios una interacción más eficiente y resolutiva en cualquiera de los canales de atención disponibles. Los resultados de estos esfuerzos se reflejaron en el reconocimiento con el primer lugar en el Estudio de experiencia de cliente de Praxis Xperience Index del sector AFP. Este reconocimiento es un testimonio del compromiso con la excelencia en el servicio al afiliado y la dedicación por mejorar continuamente los procesos y servicios de la compañía.

En línea con estos logros, se creó un Modelo Integral de Atención que homologa el servicio en todos sus canales corporativos, adaptando los criterios al espacio de interacción y asegurando mayores estándares de calidad en la atención. Este modelo integral no solo garantiza una experiencia consistente y de alta calidad en todos los puntos de contacto, sino que también permite adaptarse rápidamente a las necesidades de los afiliados y pensionados, que va-

rían caso a caso según sus necesidades y preferencias.

Hay quienes prefieren la atención presencial para comprender mejor el detalle de sus trámites o para aclarar ciertas dudas. Para este grupo, se ofrece un servicio personalizado en la red de oficinas de la Administradora a lo largo del país, donde los colaboradores de AFP Modelo entregan información clara y precisa y también acompañan a los afiliados y pensionados en las posibles dudas que puedan tener en el proceso.

Al cierre de 2024, AFP Modelo contaba con una red sólida de 22 sucursales y 2 centros de servicios, distribuidos estratégicamente a lo largo del país, lo que permite ofrecer a los afiliados un acceso fácil y directo a la atención que necesitan. Este modelo está diseñado para adaptarse a las diversas formas de interacción que la ciudadanía prefiere, ya sea a través de canales digitales o de forma presencial, garantizando siempre una atención rápida, cercana y personalizada.

Red de sucursales y centros de atención

Ciudad	Tipo de oficina	Dirección
Arica	Agencia	Patricio Lynch N°214
Iquique	Agencia	Simón Bolívar N°202, local 4
Antofagasta	Agencia	Av. Balmaceda N°2415, local 101-104 Centro Comercial Puerto Nuevo
Calama	Agencia	Vicuña Mackenna N°1971, esquina Latorre, edificio Espacio Parque, locales 4 y 5
Copiapó	Agencia	Vallejo N°355
La Serena	Agencia	Boulevard Mall Plaza La Serena, Huanhuali N°105, local b-132
Viña del Mar	Agencia	Av. Nueva Libertad N°1410, local 4
Rancagua	Agencia	Campos N°89
Curicó	Agencia	Membrillar N°620
Talca	Agencia	2 Norte N°733, local 2
Chillán	Agencia	Av. Collin N°698
Concepción	Agencia	Barros Arana N°210
Los Ángeles	Agencia	O'Higgins N°138, local 2 - 3 - 4
Temuco	Agencia	Av. Alemania N°0870, local 3 - 4
Valdivia	Agencia	Independencia N°521, oficina 207, piso 2
Osorno	Agencia	Francisco Bilbao N°992, local 101
Puerto Montt	Agencia	Illapel N°75
Coyhaique	Agencia	Doce de Octubre N°284
Punta Arenas	Agencia	Chiloé N°798
Santiago	Agencia	Av. Apoquindo N°2930, local 102, Las Condes
Santiago	Agencia	Santo Domingo N°1410 (entrada Amunategui), Santiago
Santiago	Agencia	Teatinos N°449, Santiago
Santiago	Centro de Servicios	Av. del Valle Sur N°614, oficina 101, Huechuraba
Santiago	Centro de Servicios	Av. Monumento N°2154, local 4, Maipú

Propiedad e Instalaciones

Al 31 de diciembre de 2024, AFP Modelo posee activos fijos por M\$3.552 millones, los cuales están constituidos por muebles, mejoras en bienes arrendados y equipos computacionales. Adicionalmente, para el año 2020, se adoptó N.I.I.F. 16 de Arrendamientos, reconociendo en sus estados financieros un activo por derecho de uso clasificados dentro del rubro “Propiedades, plantas y equipos”, el cual para el ejercicio 2024 alcanza un valor de M\$1.096 millones.

En relación con el número de proveedores que para AFP Modelo representa en forma individual, al menos el 15% del total de compras durante el 2024, tenemos a Previred y Sonda S.A.

Debemos mencionar que AFP Modelo no cuenta con clientes que concentren en forma individual, a lo menos, un 10% del ingreso del segmento.

Principales Marcas

La marca principal de la compañía, AFP Modelo, representa su esencia: ser una Administradora de Fondos de Pensiones confiable, accesible e innovadora, comprometida con el bienestar y el futuro de quienes confían en sus servicios para hacer crecer sus ahorros.



8

Gestión de Proveedores



Pago de Proveedores

AFP Modelo valora profundamente la relación con sus proveedores, entendiendo que su trabajo es clave para garantizar un servicio eficiente y de calidad a los afiliados y pensionados. La colaboración se basa en el compromiso mutuo y en la certeza de que, gracias a su labor, se puede seguir mejorando la experiencia y el bienestar de quienes confían en la compañía para administrar sus ahorros.

Se consideran como proveedores tanto a personas naturales como jurídicas que suministran productos y servicios esenciales para su operación. La diversidad de sus socios estratégicos abarca múltiples áreas, incluyendo entre ellos tecnología, servicios digitales, recaudación, comunicación, publici-

dad y asesoría legal, entre otros, lo que refleja la amplitud de soluciones que permiten seguir avanzando cada día hacia un mejor servicio de cara a los afiliados y pensionados.

Los principales proveedores corresponden a aquellos que prestan servicios de recaudación de cotizaciones previsionales y servicios computacionales, incluyendo, entre otros, desarrollo tecnológico, hosting, infraestructura, hardware, y procesos de transformación y mejora digital. Asimismo, se incluyen aquellos que brindan servicios para el pago de pensiones, custodia de títulos, corredoras de bolsa, comunicación con los afiliados y pensionados, y publicidad.

Al 31 de diciembre de 2024, los principales contratos de prestación de servicios corresponden a:

Principales Contratos

- Servicios computacionales
- Recaudación de cotizaciones
- Pago de pensiones
- Custodia de títulos
- Corredora de bolsa

Política de Externalización de Compras

Con el objetivo de asegurar transparencia y objetividad en la contratación de servicios externos, AFP Modelo implementó una Política General de Externalización de Servicios y Compras. Este marco normativo establece los procedimien-

tos a seguir en la adquisición de bienes o contratación de servicios, detallando las responsabilidades, fases y controles requeridos, así como los procesos de aprobación y monitoreo presupuestario.

Elementos Esenciales en la Contratación

Los procesos de contratación de bienes y servicios de AFP Modelo se basan en principios fundamentales como transparencia, competencia, eficiencia y objetividad. Estos lineamientos están en-

marcados en la Política General de Externalización de Servicios y Compras, asegurando que cada adquisición se realice de manera clara y equitativa.

Comité de Compras

La compañía cuenta con un Comité de Compras integrado por representantes de Fiscalía, Finanzas, Riesgos y el área solicitante de la adquisición. Su función es centralizar y estandarizar los procesos

de compra para aquellas transacciones iguales o superiores a UF 2.000, asegurando su correcta revisión y aprobación antes de ser presentadas al Directorio.

Principios de Relación con Proveedores

Para AFP Modelo, la gestión de proveedores se basa en establecer relaciones comerciales sólidas, equitativas y de mutuo beneficio, garantizando altos estándares de calidad, cumplimiento y transparencia. Es por ello que se priorizan vínculos a largo plazo con compro-

misos claros, promoviendo procesos de compra justos y transparentes. Además, se fomentan relaciones formales, pagos oportunos y una base diversificada de proveedores que impulse la competencia y minimice riesgos.

Perfil del Proveedor en AFP Modelo

Los proveedores de AFP Modelo deben cumplir con una serie de requisitos clave, entre ellos:

- Mantener un comportamiento ético y legal impecable, con especial énfasis en el cumplimiento de normativas laborales.
- Garantizar la entrega de productos y servicios en los términos acordados.
- No tener vínculos con actividades relacionadas con el lavado de activos o financiamiento del terrorismo.
- Contar con una situación financiera estable y cumplir con todas sus obligaciones.

Además, se otorga especial valor a aquellos proveedores que demuestren un fuerte compromiso con la Responsabilidad Social Empresarial y la eficiencia en los procesos de compra. AFP Modelo se

reserva el derecho de evaluar el cumplimiento de estándares de seguridad, normativas laborales y criterios medioambientales cuando lo estime necesario.

Pago a Proveedores

AFP Modelo trabaja constantemente para garantizar la continuidad y eficiencia de sus servicios. Como parte de ese compromiso, evalúa anualmente a sus proveedores para asegurar el cumplimiento de sus estándares de calidad y optimización de costos. Desde 2023, la implementación de la nueva política de compras ha permitido fortalecer la gestión, estableciendo registros más estructurados y definiendo proce-

sos claros para la adquisición de bienes y servicios.

En cuanto a los pagos, AFP Modelo no distingue entre proveedores críticos y no críticos, asegurando un trato equitativo en todos los casos. El plazo de pago comprometido es de 30 días desde la recepción de la factura. En 2024, el 80% de los pagos se realizaron dentro de este período, cumpliendo con los estándares establecidos.

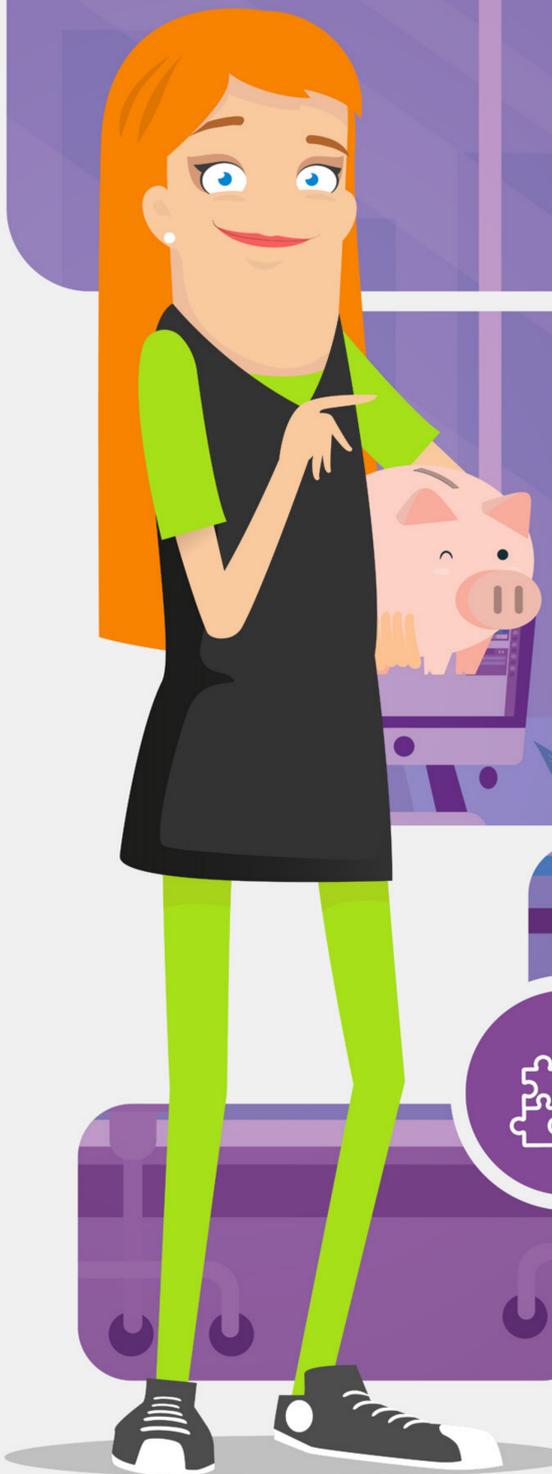
Plazo pago de Proveedores 2024

	2024		
	0-30 días	31-60 días	<61 días
Cantidad de documentos	3.429	813	65
Monto documentos cancelados	\$14.896.536	\$6.136.783	\$222.353
Intereses en mora	0	0	0
Cantidad de proveedores	544	161	31
Registro de acuerdos	0	0	0



9

Cumplimiento legal y normativo



El cumplimiento de las normativas que rigen la gestión de AFP Modelo es una prioridad para la compañía. Estas regulaciones están establecidas en distintos marcos legales, siendo el Decreto Ley N°3.500 el principal referente, al definir las bases del actual sistema de pensiones.

En relación con clientes

Dado el carácter de nuestra organización, AFP Modelo no está sujeta a la Ley N°19.496 sobre Protección de los Derechos del Consumidor. En su lugar, se rige por el Decreto Ley N°3.500 y las normativas establecidas por la Superintendencia de Pensiones, las cuales determinan los derechos y obligaciones de sus afiliados. Este marco regulatorio orienta toda la gestión dentro del sistema previsional, garantizando el cumplimiento de las disposiciones específicas del sector.

Desde 2010, AFP Modelo ofrece un servicio centrado en sus afiliados, con una atención sencilla, cercana y eficiente. Como Administradora de Fondos de Pensiones, se compromete a garantizar una experiencia de calidad apoyándose para ello en protocolos de atención actualizados que ayudan a optimizar su gestión.

Su Política de Servicio establece los lineamientos estratégicos para la atención de afiliados y usuarios, asegurando que cada colabora-

dor comprenda su rol en la entrega del servicio. Esta política alinea los procesos internos de la compañía para optimizar la comunicación, asesoría y educación previsional, siempre en un marco de compromiso y colaboración con sus afiliados. Asimismo, trabaja para que todos los canales de contacto sean accesibles, eficientes y sencillos de utilizar, de manera de facilitar los trámites más frecuentes para sus afiliados.

En relación con los colaboradores

Gracias a este enfoque, AFP Modelo ha sido reconocida con el primer lugar en la industria en el ranking Praxis Xperience Index, obteniendo esta distinción por quinta vez. Este estudio, que evalúa la experiencia de más de 50 mil personas con casi 140 empresas, destacó a AFP Modelo como la mejor evaluada en la categoría AFP.

En línea con la estrategia omnicanal de la compañía, se gestionan solicitudes y reclamos a través de múltiples puntos de atención, como el Contact Center, centros de servicio y sucursales. Además se implementó la Célula Especialista, un equipo de ejecutivos altamente capacitados para resolver trámites complejos, que permite brindar un apoyo ágil y eficiente a sus afiliados.

Desde la Gerencia de Marketing, a su vez, se impulsan comunicaciones claras y oportunas mediante canales como WhatsApp, correo electrónico, SMS, blog, newsletter y redes sociales. También cuenta con el respaldo de agencias especializadas en medios digitales, comunicación y creatividad, que ayudan a generar contenido relevante para orientar y educar a los afiliados en temas previsionales.

AFP Modelo cuenta con procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios relacionados con los derechos de sus trabajadores. Para ello, se rige por principios y valores difundidos a través de normas internas, como el Código de Ética, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, la Política y Manual del Modelo de Prevención de Delitos y la nueva Política y Pro-

cedimiento para la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.

Además, el Reglamento Interno establece normas para garantizar un ambiente laboral respetuoso, libre de discriminación conforme a la Ley Zamudio, y con condiciones adecuadas de higiene y seguridad. También contempla un procedimiento para la recepción y

gestión de reclamos o denuncias. AFP Modelo dispone de diversos canales para garantizar el cumplimiento legal y normativo en su gestión, asegurando un entorno de trabajo seguro y propicio para el desarrollo profesional. Al cierre de diciembre de 2024, la empresa cuenta con 726 colaboradores, brindando oportunidades para potenciar sus habilidades y crecimiento profesional.



Canal de denuncia

El canal de denuncias de AFP Modelo, disponible en el sitio web institucional, permite a colaboradores, afiliados, proveedores y terceros reportar directamente al Área de Cumplimiento cualquier conducta constitutiva de delito o irregularidad que implique un posible incumplimiento de las políticas internas o la legislación vigente.

Las denuncias son recibidas por el Oficial de Cumplimiento, quien

evalúa su admisibilidad y garantiza absoluta confidencialidad. En caso de contar con los antecedentes suficientes, se inicia una investigación interna. Una vez finalizada, los resultados son presentados ante el Comité de Ética, que realiza un seguimiento trimestral y reporta sus conclusiones al Directorio de AFP Modelo.

El Código de Ética establece los principios fundamentales de fun-

cionamiento, respeto y probidad, además de regular el resguardo y uso adecuado de la información privilegiada.

En AFP Modelo, además de velar por la seguridad y transparencia en el ambiente laboral, se promueve un entorno de trabajo positivo, donde cada colaborador pueda desarrollar su máximo potencial. Como reflejo de este compromiso, en 2024 fue nuevamente re-

conocida con el segundo lugar en el ranking Building Happiness de Buk, reafirmando su compromiso con el bienestar de sus equipos.

Libre Competencia

AFP Modelo reconoce y respeta la libre competencia en el sistema previsional. Por ello, promueve una gestión ética de los negocios, enfocada en mejorar la eficiencia en la entrega de sus servicios y contribuir a una economía más productiva.

Desde sus inicios, en 2010, la administradora ha impulsado la com-

petencia en la industria a través de su participación en los procesos de licitación de nuevos afiliados, fomentando que nuevos actores ingresen al sistema.

En línea con este compromiso, AFP Modelo mantiene una cultura organizacional basada en el respeto y aseguramiento de la libre competencia, priorizando el bienes-

tar de sus afiliados y pensionados mediante un servicio de calidad y prácticas comerciales íntegras.

Como parte de su Modelo de Prevención de Delitos, promueve que sus colaboradores puedan reportar cualquier práctica anticompetitiva a través de los canales de denuncia disponibles para ello. Durante 2024, no se registraron ac-

ciones jurídicas relacionadas con competencia desleal ni infracciones a la normativa vigente en esta materia.

Adicionalmente, la compañía realiza capacitaciones periódicas para reforzar estos principios y asegurar que sean comprendidos y aplicados al interior de toda la organización.



Otros procedimientos

AFP Modelo, con el objetivo de fortalecer su Modelo de Prevención de Delitos, ha implementado un Procedimiento de Canal de Denuncias que establece un proceso investigativo claro y estructurado para gestionar todas las denuncias ingresadas que no estén relacionadas con acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo. Este procedimiento asegura un tratamiento adecuado y transparente de los casos, alineándose con los estándares de cumplimiento y ética organizacional.

Adicionalmente, el área de Cumplimiento ha integrado secciones específicas relacionadas con el Modelo de Prevención de Delitos en diversas políticas clave de la compañía. Entre ellas destacan la Política de Gestión de Riesgos y la Política de Prevención de Riesgo de Fraudes, las cuales se gestionan de manera colaborativa y con revisiones periódicas. Estas acciones refuerzan el compromiso de AFP Modelo con una cultura de integridad y prevención, promoviendo la mejora continua en todos los niveles de la organización.

En relación al medio ambiente

AFP Modelo está comprometida con una inversión responsable y sostenible de los ahorros de los afiliados, mediante la suscripción del Acuerdo Verde entre el Ministerio de Hacienda y los principales actores del sector financiero en 2019. Este acuerdo es un compromiso voluntario entre el sector financiero, el gobierno y los reguladores, que define principios ge-

nerales respecto de la gestión de los riesgos y oportunidades asociadas al cambio climático en la toma de decisiones por parte de las entidades signatarias y, a su vez, compromete acciones concretas en este ámbito. Este Acuerdo pretende contribuir a la estabilidad financiera y al logro de los compromisos del país en materia climática.

Los compromisos asumidos por AFP Modelo en este ámbito han sido los siguientes:

- Identificar y evaluar medidas conducentes a la mitigación de riesgos y adaptación a los efectos del cambio climático en las carteras de los Fondos de Pensiones.
- Desarrollar capacidades necesarias para evaluar los riesgos y las oportunidades que presenta el cambio climático en las sociedades y administradoras de los vehículos en que se realicen las inversiones más significativas, e integrar, cuando corresponda y mientras sea compatible con los objetivos de retorno y riesgo, dicha información en las decisiones de inversión.
- En relación con las sociedades y a los administradores de los vehículos en que se realicen inversiones más significativas, solicitar que evalúen riesgos y oportunidades asociados al cambio climático, y a que informen dichas evaluaciones.
- Identificar y evaluar oportunidades de inversión que deriven de la transición a una economía cero emisiones netas a 2050, en el marco del mandato legal de obtener una adecuada rentabilidad y seguridad de las inversiones de los fondos de pensiones.
- Informar periódicamente sobre las acciones realizadas en relación con los compromisos anteriores.



Durante el último periodo, AFP Modelo participó en el proceso de renovación del Acuerdo, firmando el nuevo documento en mayo de 2024. Esta nueva actualización busca fortalecer y reafirmar el compromiso con los principios de gestión bajo las dimensiones de gestión de riesgos y el desarrollo de políticas e instrumentos financieros verdes, en línea con los avances y estándares internacionales.

En este sentido, ha realizado una serie de acciones para cumplir con los compromisos anteriores. En primer lugar, con el objeto de velar por el cumplimiento de su rol fiduciario de obtener una adecuada rentabilidad y seguridad en las inversiones de cada uno de los Fondos de Pensiones que administra, la compañía le da una vital importancia a las variables ambientales, sociales y de gobierno corporativo de las inversiones que mantiene en su cartera. Es por esto que cuenta con un ro-

busto equipo interáreas, que se preocupa de incorporar dichas variables en el análisis y monitoreo a los distintos emisores locales y extranjeros para la toma de decisiones. Reporta también al Directorio, lo que implica un involucramiento transversal en la revisión de estos temas.

Por otra parte, durante 2024 se analizaron prácticamente la totalidad de las contrapartes donde los Fondos de Pensiones mantienen activas sus inversiones, en temas de ASG y de riesgos asociados al cambio climático. Las contrapartes evaluadas fueron emisores locales corporativos de renta fija y renta variable, administradores de vehículos de inversión, bancos, brokers y gestores de activos alternativos.

Los principales factores del análisis en el ámbito de las variables medioambientales han sido las siguientes:



Emisión de gases de efecto invernadero

Hace referencia a cualquier tipo de contaminación ambiental u otra externalidad negativa implícita en el normal funcionamiento de la organización. Esto se despliega en tres categorías: no emite, para aquellas organizaciones que no presentan esta situación; poco, para aquellas organizaciones cuyas emisiones no son notoriamente elevadas; e intensivo, para aquellas organizaciones que presentan muchas emisiones en su normal funcionamiento.



Administración de la energía

Hace referencia a buenas prácticas en favor de mantener un funcionamiento sustentable, particularmente eficiente en el uso de los recursos y/o energía.



Gestión del agua y desechos hídricos

Hace referencia a buenas prácticas en favor de mantener un funcionamiento sustentable respecto del uso del agua, así como a la existencia de mitigadores que apunten a subsanar algún daño eventual o efectivo al medioambiente mediante desechos hídricos, por ejemplo, flujos de residuos a afluentes naturales.



Gestión de desechos y materiales peligrosos

Hace referencia a la existencia de mitigadores que en alguna medida tengan la intencionalidad de subsanar algún daño eventual o efectivo al medioambiente, por ejemplo, filtros de emisiones.



Exposición a impactos ambientales

Hace referencia al riesgo de exposición a eventuales situaciones que puedan producir daño medioambiental, aunque no necesariamente sea parte de su funcionamiento habitual, como el transporte y derramamiento de elementos tóxicos, manipulación de sustancias químicas, contaminación de aguas, daño al entorno, etc. Por otra parte, también hace referencia a la sensibilidad de la operación de la compañía frente a impactos ambientales externos.

Junto a lo anterior, al evaluar a cada emisor, es relevante considerar los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático. Es necesario determinar si las compañías identifican y abordan estos riesgos, que pueden ser sistémicos y no diversificables, presentando incertidumbre respecto

de su impacto y horizonte temporal, y que pueden afectar a su perfil de riesgo y retorno a largo plazo.

El cambio climático puede verse reflejado en dos tipos principales de riesgo:

- Riesgos de transición, que son aquellos derivados de una transición a una economía más baja en carbono, y que incluyen riesgos regulatorios, legales, tecnológicos, de mercado y reputacionales.
- Riesgos físicos, o aquellos riesgos que derivan de modo directo del cambio climático, y que pueden ser en base a eventos específicos o de largo plazo.

Del mismo modo, puede derivar en oportunidades, ya sea en cuanto a eficiencia de recursos, uso de fuentes de energía menos intensivas en carbono (con potenciales incentivos regulatorios), desarrollo de nuevos bienes y servicios, o creación de nuevos mercados, entre otras.

Otro punto relevante dentro de la evaluación que se realizan a las administradoras de vehículos de

inversión y de activos alternativos, es si son firmantes, directamente o través de sus matrices, de los principios de inversión responsable de las Naciones Unidas, UNPRI, mostrando su compromiso con la sustentabilidad de las inversiones. A diciembre de 2024 un alto porcentaje de las contrapartes de los Fondos de Pensiones son firmantes de estos principios. En la siguiente tabla se puede apreciar un resumen:

	Total en Cartera	Total evaluados en ASG y CC	Cobertura
Emisores de Valores Locales	88	88	100%
Vehículos de Inversión	116	116	100%
Activos Alternativos	32	32	100%

Adiciembre de 2024, los Fondos de Pensiones mantienen inversiones en instrumentos de deuda considerados verdes, sociales, sostenibles o que tengan alguna meta relacionada a sustentabilidad. En dicho plazo, la inversión en este tipo de instrumentos superó los

USD300 millones, que equivalen al 2,2% de la cartera. Dicha inversión corresponde a bonos estatales y de emisores locales, tales como Aguas Andinas, Empresas COPEC, Celulosa Arauco, BCI Securitizadora y CMPC. La distribución por tipos es la siguiente:

Categoría	% Posición total Categoría
Verde	0,03%
Social	0,29%
Verde / Social	0,10%
Vinculado a la Sostenibilidad	1,80%

Por último, durante 2024 se comenzó con las mediciones de huella de carbono, en específico emisiones financiadas por la Administradora. En esta instancia las mediciones abarcan los alcances 1 y 2, donde como definición general, el alcance 1 es definido como todas las emisiones directas que se generan y se controlan durante las operaciones de una organización y el alcance 2 como todas las emisiones indirectas que se generan a partir de la compra de electricidad, calor o vapor.

Para el cálculo de las emisiones financiadas se utilizan como

input, en primer lugar, los niveles de inversión de la Administradora respecto a los valores totales de cada compañía o vehículos de inversión, esto para calcular qué proporción de las emisiones que se atribuyen a la inversión de la Administradora dentro del instrumento. La medida específica para determinar el valor total depende de cada tipo de inversión. Junto con lo anterior se consideran los niveles propios de emisiones de los emisores corporativos locales, las emisiones financiadas de los vehículos de inversión y activos alternativos, junto con los parámetros de emisiones soberanas.





10

Información sobre hechos relevantes o esenciales

30 Abril 2024

Se informa que, en Junta Ordinaria de Accionistas de AFP Modelo S.A., celebrada el día 30 de abril de 2024, se adoptaron los siguientes acuerdos:

- I. Se aprobó la Memoria razonada acerca de la situación de la Sociedad en el último ejercicio, así como el Balance General, los Estados Financieros y el Informe que presentó el Auditor Externo para el ejercicio terminado el día 31 de diciembre de 2023.
- II. Se presentó por parte del Directorio informe acerca de los fundamentos y opciones que la Junta debe tener en consideración para la elección de la empresa de auditoría externa.
- III. Se designó como auditor externo para el 2024 a la empresa KPMG Auditores Consultores Limitada.
- IV. Se acordó distribuir y pagar el Dividendo Definitivo con cargo a las utilidades del ejercicio del 2023 de \$4.180,60 por acción, que se pagará a partir del 02 de mayo de 2024.
- V. Se produjo la elección del Directorio.
- VI. Se acordó la remuneración del Directorio.
- VII. Se designó el periódico en que deberán publicarse los avisos de citación a Juntas de Accionistas.
- VIII. Se informó acerca las operaciones a que se refiere el Título XVI de la Ley N° 18.046, Ley de Sociedades Anónimas.

02 Mayo 2024

Se informa que, en Junta Ordinaria de Accionistas, celebrada el pasado 30 de abril, se designó como Directores titulares de la sociedad a los señores:

1. Isabel París Santa María.
2. Felipe Matta Navarro.
3. Ricardo Edwards Vial.
4. Rodrigo García Vilches.
5. Eduardo Vidal Pérez.

Asimismo, en la Sesión Extraordinaria de Directorio celebrada con esta fecha, **los señores Directores procedieron a designar a don Ricardo Edwards Vial como Presidente del Directorio.**

28 Agosto 2024

Se informa que, en la 183ª Sesión Ordinaria de Directorio de la Sociedad, fue aprobada la Política de Operaciones Habituales con Partes Relacionadas de AFP Modelo S.A., dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley No. 18.046 sobre Sociedades Anónimas, y en la Norma de Carácter General No. 501 de la CMF

30 Octubre 2024

Se informa que, por acuerdo del Directorio de AFP Modelo S.A., adoptado en sesión extraordinaria celebrada con fecha 29 de octubre de 2024, se aprobó distribuir un dividendo provisorio en dinero, con cargo a las utilidades del ejercicio 2024 de \$2.787,07 por acción, el cual se pagó a contar del día 12 de noviembre de 2024, a los accionistas que se encuentren inscritos en el Registro de Accionistas.



11

Comentarios de Accionistas y del Comité de Directores

No se formulan comentarios o proposiciones relativos a la marcha de la sociedad por parte de los accionistas.

12

Informes financieros



Estados financieros de AFP Modelo S.A. al 31 de diciembre de 2024.

[Haga click aquí para ver el archivo](#)

Estados financieros de los Fondos de Pensiones al 31 de diciembre 2024.

[Haga click aquí para ver el archivo](#)

