



**MEMORIA
INTEGRADA
ANUAL 2022**

AFP
PlanVital
Una compañía  GENERALI

AFP PlanVital

Una compañía  GENERALI

Acerca de esta Memoria

Esta es nuestra segunda Memoria Integrada, cuyo objetivo es medir, evaluar e informar a nuestros grupos de interés y a la sociedad en general, los avances de nuestra gestión en términos económicos, sociales y medioambientales. Abarca el período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2022.

La presente Memoria fue confeccionada, entre otras normativas, según el Compendio de Normas de la Superintendencia de Pensiones; NCG N° 461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) siguiendo los lineamientos establecidos por los Estándares Global Reporting Initiative (GRI), Sustainability Accounting Standards Board (SASB) y el Integrated Report Council (IIRC).

En términos de cobertura, incluimos todas nuestras operaciones desde Arica a Punta Arenas. Para facilitar la lectura, hemos agregado tablas de contenidos en las

páginas 112 a 119. En esta ocasión, no hemos verificado por un tercero la Memoria, salvo los Estados Financieros.

La planificación de todo el trabajo fue un proceso liderado por la Gerencia de Personas y Organización. Además, toda la información fue documentada y validada por las respectivas gerencias y áreas que colaboraron en el proceso de levantamiento de información.

El texto de la presente Memoria Anual, correspondiente al ejercicio 2022, fue aprobado en sesión N° 761 de Directorio, celebrada el 17 de abril de 2023, por el presidente de la Sociedad, señor Alfredo Orelli, y por los directores titulares señores Oscar Spoerer Varela, José García Naveros, Javier Marín Estévez, Cristián Pizarro Goicoechea, Lorenzo Ioan, Riccardo Romano y Mario García Arias.

Índice de contenidos

Carta del Presidente del Directorio06

AFP PlanVital en una Mirada

Somos AFP PlanVital10

Nuestra Compañía

Nuestra Cultura
Estrategia de Negocio
Nuestra Historia

Contexto del Negocio

Afiliados y Pensionados
Contexto Económico
Marco Regulatorio y Marco Legislativo

Desempeño Económico - Financiero

Resultado del Ejercicio 2022

Nuestra Gobernanza24

Marco de Gobernanza

Estructura del Gobierno Corporativo
Elección y Funcionamiento del Directorio
Remuneraciones del Directorio

Estructura Organizacional

Principales Ejecutivos
Remuneración de los Ejecutivos

Ética y Cumplimiento

Gestión de Riesgos

Factores de Riesgos

Somos una Compañía Sostenible48

Estrategia de Sostenibilidad

Grupos de Interés

Contribución a los ODS

Organizaciones en las que Participamos y Principios a los que Adherimos

Inversión Responsable

Política de Inversión
Financiamiento
Administración de los Fondos de Pensiones y Distribución
Montos Administrados por AFP PlanVital
Situación de los Fondos de Pensiones

Operamos de Forma Sostenible

Implementación Normativa
Programa de Digitalización
Eficiencia y Automatización
Excelencia Operacional
Tecnología e Innovación

Creación de Valor para los Grupos de Interés66

Cómo Creamos Valor

Creando Valor para Nuestros Clientes

Nuestros Clientes
El Cliente al Centro de Nuestro Negocio
Calidad del Servicio
Información clara y oportuna
Protección de datos y ciberseguridad

Creando Valor para Nuestros Colaboradores

Nuestras Personas
Nuestra Cultura organizacional
Calidad de Vida
Desarrollo y Capacitación
Salud y Seguridad Laboral

Creando Valor para Nuestros Accionistas

Estructura de Propiedad
Propiedad y Control de la Sociedad
Política de Dividendos y Utilidad Distribuible
Información sobre Sociedades Relacionadas e Inversiones en Otras Sociedades

Creando Valor para Nuestros Proveedores

Nuestros Proveedores
Adquisiciones Responsables
Gestión Sostenible con Nuestros Proveedores

Vivimos en Comunidad

Contribución al Desarrollo Social

Nuestro Compromiso con el Medio Ambiente

Acción Climática
Gestión de Recursos

Estados Financieros100

Estados Financieros de la Administradora al 31 de diciembre de 2022 y 2021

Estados Financieros de los Fondos de Pensiones al 31 de diciembre de 2022 y 2021

Información Adicional104

Temas Materiales

Actividades y Negocios de la Administradora
Marcas y Patentes
Información sobre Hechos Relevantes

Tabla de Contenidos por Estándar112

Superintendencia de Pensiones

Índice de Contenidos NCG 461

Tabla de Contenidos GRI

Índice SASB

Indicadores Propios

Glosario

Declaración de Responsabilidad126



Carta del Presidente del Directorio

Estimados accionistas y lectores

Nuevamente tengo la oportunidad y el agrado de presentarles el balance de los resultados que logramos como compañía y la forma en que hemos creado valor compartido para todos nuestros grupos de interés. Me alegra decir que el saldo es positivo.

El año 2022 fue un año desafiante. En la escena internacional, las iniciativas de los bancos centrales para contener la inflación, además de la guerra en Europa, complicaron la recuperación económica global tras la pandemia del COVID-19. Chile no estuvo al margen de la situación económica global y vivió, en paralelo, la instalación de un nuevo gobierno y la continuación del proceso constituyente.

En nuestro ámbito, el de las pensiones, hubo un avance notable con la puesta en marcha de la Pensión Garantizada Universal (PGU), que complementa la pensión autofinanciada, promoviendo el ahorro individual y asegurando un ingreso mínimo en la vejez para el 90% de la población. Contar con esa base, financiada con impuestos generales, sobre la que cada trabajador puede levantar su propio ahorro y construir una mejor pensión, es un gran avance en la necesidad de tener mejores pensiones y un mejor sistema previsional. El desafío pendiente es mejorar las pensiones de la clase media, donde creo que incrementar el ahorro individual debiera ser eje estructurante de cualquier reforma en la materia.

El sistema de pensiones chileno ha sido por años objeto de análisis y estudios, incluyendo dos comisiones asesoras presidenciales (Comisión Marcel y Comisión Bravo). El diagnóstico, en todos los casos, es el mismo: vivimos por más tiempo y el ahorro durante la vida laboral está resultando insuficiente para costear una vejez cada vez más larga. No está de más recordar que hoy es necesario financiar 7,4 años más de pensión para hombres y 9,4 años más para las mujeres con la misma tasa de cotización que había en 1981, debido al aumento en las expectativas de vida. Eso se ve agravado por los periodos sin cotizaciones, ya sea por desempleo, por informalidad o, en el caso de muchas mujeres, por la necesidad de cuidar a otros sin una remuneración

formal. Para qué decir el daño causado por los retiros de los fondos previsionales: datos de la Superintendencia de Pensiones muestran que hay un millón y medio de personas sin saldo en sus cuentas individuales y más de tres millones con un saldo inferior a un millón de pesos.

La mejora de las pensiones que tanto anhela la ciudadanía requiere de grandes acuerdos para llegar a soluciones que resuelvan las debilidades reales del sistema, partiendo del diagnóstico correcto y sin sesgos, que en vez de poner el acento en el Estado o en la creación de un monopolio Estatal en la administración de cuentas, se concentre en mejorar las pensiones de la clase media de una forma sostenible en el tiempo. La experiencia internacional, en particular en los países europeos, muestra que sistemas de tres pilares, con un piso financiado por impuestos generales, un pilar individual que fomente la cotización y la formalidad laboral, y un pilar voluntario que incentive el ahorro adicional de quienes puedan hacerlo, se traducen en mayores pensiones y son sostenibles en el tiempo.

Una reforma también requiere oír a las personas. Por eso, en conjunto con el Centro de Políticas Públicas de la Universidad Católica, Critería y otros actores de la industria, realizamos el proyecto Te escuchamos a Fondo, una escucha ciudadana en la que más de 80 mil personas dieron su opinión respecto del sistema previsional, un insumo clave para nuevas ideas y recomendaciones.

En nuestros más de 42 años como Administradora de Fondos de Pensiones, hemos hecho propuestas concretas para mejorar el sistema, tanto de manera individual como con el resto de los actores de la industria. En línea con el propósito ya declarado de ser socios de por vida de nuestros afiliados y pensionados, incentivamos el ahorro voluntario con las comisiones más bajas de la industria y hace cinco años dejamos de cobrar comisión a nuestros pensionados, utilizando las herramientas en nuestras manos para que tengan una mejor pensión, ahora y también en el futuro. Confiamos en que el debate en marcha llegue a puerto y tenga el impacto positivo que esperan las personas.

A pesar del complejo contexto, los resultados de los multifondos gestionados por AFP PlanVital superaron el

promedio de la industria y a sus competidores: Fuimos primeros en rentabilidad en cuatro de los cinco fondos en el periodo enero- diciembre de 2022, y segundos en el quinto fondo. Este trabajo refleja nuestro compromiso de ser Socios para toda la Vida de nuestros afiliados y pensionados, acompañándolos primero en la fase de acumulación de ahorros y construcción de su pensión, con la entrega de información y herramientas para la toma de decisiones financieras, y luego con el mejor servicio en su jubilación.

Nuestra gestión de inversiones beneficia a una cartera de 1,6 millones de personas y es fruto del esfuerzo de un equipo profesional experimentado, cuyas decisiones se alinean con nuestra Estrategia de Sostenibilidad y los Principios de Inversión Responsable de Naciones Unidas. El foco está puesto en el largo plazo, esto es, obtener una rentabilidad que nos permita hacer crecer los ahorros de nuestros clientes en una forma sostenible en el tiempo. Para ello, identificamos aspectos más allá de los puramente financieros que puedan impactar el valor de una inversión, de modo de mitigar las posibilidades de perjudicar el rendimiento a largo plazo de los fondos de pensiones administrados. Hoy, el 34,5% de nuestro portafolio de activos incluye factores ASG.

Debo destacar que, a partir del año 2022 contamos con una política específica para la gestión responsable de las inversiones, que entrega lineamientos y guía la incorporación de criterios ASG y cambio climático en la gestión de los portafolios. También nos orienta en la toma de decisiones de nuestro gobierno corporativo en materia de sostenibilidad y en la aplicación de estos principios en los procesos de inversión.

En 2022 seguimos adelante con la transformación digital y desarrollamos nuevas herramientas y funcionalidades para dar a nuestros clientes la atención ágil y oportuna que merecen. Aumentamos el número de trámites que pueden realizarse de manera remota, mejoramos las funcionalidades de la App PlanVital e implementamos Medallia, un software de categoría mundial para el monitoreo y gestión integral de la satisfacción de clientes.

El año pasado, el 94% de las atenciones se realizó por vía digital y tenemos más de 600 mil atenciones cada mes, de distinto tipo. Realizamos más de 360 mil atenciones por WhatsApp y nuestros afiliados descargaron más de 160 mil certificados previsionales en el año. Para mantener el toque humano que nos caracteriza, hemos incorporado en nuestros canales digitales un "botón de ayuda" que permite solicitar en cualquier momento el llamado de un ejecutivo de atención. Y seguimos teniendo una red de atención de 41 sucursales, las que se han ido modernizando progresivamente. Nuestros clientes tienen hoy un vínculo más estrecho con AFP PlanVital, visible en la evolución de las mediciones de NPS y en un saldo positivo neto en los trasposos de afiliados entre AFP.

Fortalecimos el contacto directo con los empleadores para mantener al día el pago de cotizaciones y fuimos líderes en recuperar las cotizaciones adeudadas, una consecuencia de la digitalización del 100% del proceso de cobranza prejudicial que va en directo beneficio de nuestros afiliados puesto que logramos evitar lagunas previsionales.

La digitalización nos ha permitido consolidar una modalidad de trabajo híbrida, que facilita la compatibilización de la vida familiar y laboral. Profundizamos el programa de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) de Grupo Generali, con énfasis en equidad de género. En AFP PlanVital hay un 51% de mujeres en jefaturas y en cuatro de las once gerencias de primera línea. Todo ello se refleja en excelentes indicadores de clima laboral que hemos ido mejorando de manera sostenible en los últimos años.

Finalmente, quiero agradecer al directorio, a la administración y especialmente a todos los colaboradores de AFP PlanVital por su enorme compromiso y desempeño de excelencia cada día. Asimismo, agradezco a nuestros accionistas por depositar su confianza en nosotros.

Alfredo Orelli
Presidente



AFP PlanVital en una Mirada

Somos la AFP n° 1 en el Ranking de Rentabilidad 2022.

N° 1 en la recuperación de cotizaciones previsionales
Ranking "Infórmate y Decide".

AFILIADOS

1.647.606

PARTICIPACIÓN DE MERCADO

14,2%

TRANSACCIONES EN CANALES DIGITALES

+ 55.000.000

CERTIFICADOS DESCARGADOS DE LA PÁGINA WEB

1.005.189

CAMBIOS DE FONDOS

+44.000

DEPOSITOS DIRECTOS PRODUCTOS VOLUNTARIOS

+ 115.000

COLABORADORES

COLABORADORES

901

PARTICIPACIÓN FEMENINA

63%

COLABORADORES EXTRANJEROS

6%

COLABORADORES CON CONTRATO INDENFINIDO

92%

COLABORADORES EN MODALIDAD HÍBRIDA

89%



HORAS DE CAPACITACIÓN

69.799

20% + que en 2021

INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN

\$181 M

PAGO A PROVEEDORES

\$24.664 M

23 días promedio de pago a proveedores

RESULTADOS 2022

FONDOS ADMINISTRADOS

\$6.400 M

16% + que en 2021

34,46% de nuestro Portafolio de activos considera factores ASG

INGRESOS

\$93.371 M

21% + que en 2021

UTILIDADES

\$36.924 M

44% + que en 2021

02
Somos AFP
PlanVital



Nuestra Compañía



Somos AFP PlanVital, una compañía Generali.

GRUPO GENERALI

Generali juega un importante papel en la industria de los seguros y del ahorro. Su principal objetivo es que sus clientes sean el corazón de su negocio ofreciéndoles soluciones simples, sencillas e inteligentes, siempre trabajando para extender su red de servicios y ser una Compañía aún más ágil, flexible e innovadora.

Fundada en Trieste, Italia, en 1831 es uno de los mayores conglomerados del mundo en seguros y gestión de activos. Sus casi 200 años de historia, le ha permitido alcanzar una posición de liderazgo en Europa y una presencia creciente en Asia y América Latina. Cuenta con más de 450 empresas, cerca de 80.000 colaboradores y más de 75 millones de clientes en los 60 países donde opera.

En los últimos años, ha pasado por una importante reorganización estratégica que les ha permitido centrarse más en su núcleo de negocio, una mayor disciplina en la gestión de sus activos y una gobernanza más sencilla y transparente. Este proceso los ha llevado a una nueva fase basada en modelos de negocio más eficientes, estrategias comerciales innovadoras y una estrategia de marca global y unificada. Por supuesto, siempre basando sus decisiones de inversión en su compromiso con la sostenibilidad medioambiental y social.

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

Nuestra Razón Social es Administradora de Fondos de Pensiones PlanVital S.A., Rut 98.001.200-K, sociedad anónima abierta, inscrita en el Registro de Valores de la Superintendencia de Valores y Seguros con el N° 661, hoy Comisión para el Mercado Financiero. Nuestro domicilio legal se encuentra ubicado en Tenderini 127, Santiago, Región Metropolitana, Chile.

Nuestros Estatutos Sociales constan en escritura pública de fecha 17 de agosto de 1981, otorgada en la Notaría de Santiago de don Miguel Garay Figueroa. La autorización de existencia y aprobación a que se refiere el artículo 131 de la Ley N° 18.046, fueron otorgadas por Resolución N° E-015-81 de la ex Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, hoy Superintendencia de Pensiones, de fecha 25 de agosto de 1981, cuyo certificado fue inscrito a fojas 15.859, N° 8.770 del Registro de Comercio de Santiago de 1981, y se publicó en el Diario Oficial de fecha 27 de agosto de ese mismo año.

IDENTIFICACIÓN DE LA SOCIEDAD

RAZÓN SOCIAL	Administradora de Fondos de Pensiones PlanVital S.A.
DOMICILIO LEGAL	Tenderini N° 127 Piso N° 4 Comuna de Santiago, Chile.
TELÉFONO	2 2577 7700
EMAIL	infovital@planvital.cl
RUT	98.001.200-K
TIPO DE IDENTIDAD	Sociedad Anónima Abierta

Nuestra Cultura

En AFP PlanVital queremos ser **Lifetime Partner** (Socios de por vida) de nuestros clientes.

En AFP PlanVital tenemos una cultura centrada en el cliente. Queremos ser los mejores Lifetime Partners, los Socios de por vida de nuestros afiliados y pensionados, acompañándolos en cada paso del camino para conseguir

sus metas de pensión, ofreciéndoles alternativas de ahorro para sus distintos proyectos, con gestión experta y asesoría personalizada. Como buenos socios, nos esforzamos por entregar un servicio de calidad, con una atención empática y humana. Ponemos la innovación al servicio de las personas, para encontrar las mejores soluciones y simplificar los procesos, porque ellos así lo necesitan.

VALORES, POLÍTICAS Y PRINCIPIOS

MISIÓN

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

VISIÓN

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

VALORES



DELIVER ON THE PROMISE

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



VALUE OUR PEOPLE

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



LIVE THE COMMUNITY

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



BE OPEN

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

En AFP PlanVital impulsamos nuestro negocio dentro del marco legal vigente, que regula la actividad de las administradoras de fondos de pensiones. También contamos con políticas y procedimientos internos que nos guían en línea con nuestra misión, visión y cultura.

Esta pauta, integrada por documentos elaborados por el Grupo Generali y aprobados por los órganos de gobierno

locales respectivos, es adaptada y aplicada en nuestra Compañía. Asimismo, generamos políticas internas que son aprobadas por nuestro Directorio. Estas directrices, sumadas a la legislación vigente, velan por el desarrollo de conductas éticas y responsables en toda nuestra operación.

Entre las principales políticas y normativas se encuentran las siguientes:

CÓDIGO DE CONDUCTA

Este Código establece las reglas fundamentales para todos los colaboradores de la organización, incluidos los gerentes y directores de Grupo Generali. Este documento, más que una lista de obligaciones, refleja nuestra identidad y los valores que nos representan.

El fin último de este documento es ayudarnos a conseguir el éxito y la sostenibilidad a largo plazo de la organización, contribuir positivamente al bienestar de todos nuestros grupos de interés y a cumplir nuestro propósito de habilitar a las personas para diseñar un futuro más seguro y sostenible, cuidando de sus vidas y sueños.

POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD Y GOBIERNO CORPORATIVO

La Política tiene por objeto proteger y fortalecer las buenas relaciones entre accionistas, directivos, colaboradores, clientes/afiliados/pensionados, proveedores, competidores y autoridades. Integra los principios, valores, prácticas y procedimientos por los cuales preservamos el cumplimiento normativo, la ética empresarial, el respeto de los grupos de interés, y el interés de nuestros accionistas y colaboradores, garantizando la transparencia de nuestra gestión y todo cuanto deba ser conocido por nuestros accionistas y por el mercado en general.

POLÍTICA DE DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA

Esta Política tiene por objeto formalizar el compromiso de informar suficiente y oportunamente al público en general, de los hechos que sean del interés de todos. En particular, tiene por principal objeto el informar a nuestros afiliados de aquellos hechos de relevancia que les permitan tomar decisiones adecuadas en su relación con la Administradora o con sus ahorros previsionales, fundamentándose en la buena fe, anteposición de los intereses generales por sobre los particulares, diligencia en el uso y entrega de la información.

POLÍTICA DE CALIDAD

Los procesos de Inversiones y Contabilidad de los Fondos de Pensiones, procuran en su conjunto obtener rentabilidades y riesgos adecuados para nuestros afiliados; entregando en forma oportuna los informes pertinentes a la Superintendencia de Pensiones, mediante el mejoramiento continuo de los procesos y del Sistema de Gestión de Calidad (SGC); y que todo registro se realice

de acuerdo a la normativa vigente, asegurando de esta manera, que todos los registros contables muestren la situación real de los Fondos de Pensiones.

POLÍTICA DE CALIDAD DE SERVICIO

El objetivo principal de esta Política es establecer una estrategia corporativa y entregar los lineamientos necesarios para la gestión de nuestros clientes en cada uno de los canales de atención.

Para AFP PlanVital las relaciones de largo plazo con los afiliados y sus empleadores son lo más importante, es por ello que toda atención que se realice tanto presencial como remota, se debe realizar en un ambiente cordial y de respeto.

POLÍTICA DE INVERSIÓN Y DE SOLUCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

Este documento establece directrices para la gestión de los distintos fondos de pensiones que administramos, fijando ciertos parámetros de riesgo y controles, que tienen por finalidad mantener un adecuado balance entre rentabilidad y riesgo de las carteras de inversiones.

Asimismo, establece la Política de Solución de Conflictos de Interés que señala que es obligatoria para todos los miembros del Directorio, y los demás ejecutivos que trabajan o prestan servicios para ésta, y que, en mayor o menor medida, intervienen en los procesos de administración de los recursos de los fondos de pensiones.

POLÍTICA INTEGRAL DE GESTIÓN DE RIESGOS

La política establece los principios esenciales y requisitos mínimos del proceso para identificar, medir, gestionar, controlar e informar los riesgos presentes y futuros que podrían surgir de nuestras actividades. En esta política también se define el apetito y la tolerancia de riesgos, lo que se revisa año a año por nuestro Directorio.

Esta política pretende garantizar una gestión sólida y efectiva de los riesgos a los que estamos expuestos con base en el apetito de riesgo definido por el Directorio de AFP PlanVital.

MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS LEY N° 20.393

El Modelo de Prevención de Delitos ("MPD") de AFP PlanVital consiste en un proceso preventivo y de monitoreo mediante actividades de control sobre las actividades que se encuentran expuestas a los riesgos de comisión de los delitos señalados en la Ley 20.393.

CÓDIGO DE CONDUCTA PROVEEDORES

Este documento esboza los principios generales que constituyen los cimientos para establecer relaciones fructíferas con nuestros socios contractuales, alineándolos a nuestras políticas durante el proceso de negocio y garantizando el cumplimiento en todos los niveles de la cadena de aprovisionamiento.

Estrategia de Negocio

Somos una Compañía que se caracteriza por vivir la esencia del Grupo Generali, cuyo principal objetivo es que nuestros clientes, tanto internos como externos, sean el corazón de nuestro negocio, brindándoles soluciones simples, sencillas e inteligentes.

Para ello, hemos desarrollado nuestro plan estratégico que se basa en dos pilares fundamentales:

- Customer centricity
- Transformación digital

HORIZONTES DE TIEMPO

La Sociedad considera como corto plazo al período de un año, mediano plazo un período de cinco años y largo plazo un período de 10 años y más, siendo estos dos últimos plazos el horizonte de tiempo significativo para guiar la estrategia.

NUESTRA ESTRATÉGIA DE NEGOCIO

Somos una compañía que se caracteriza por vivir la esencia del grupo Generali, cuyo principal objetivo es que nuestros clientes, tanto internos como externos, sean el corazón de nuestro negocio, brindándoles soluciones simples, sencillas e inteligentes.

NUESTRAS CREENCIAS FUNDAMENTALES

El foco en el cliente está en el corazón de nuestra estrategia respaldada por la transformación digital y sostenibilidad en el contexto de la nueva normalidad.

Creencias fundamentales en el corazón de la nueva estrategia



IMPULSADOS POR UN PROPÓSITO

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



LIFETIME PARTNER

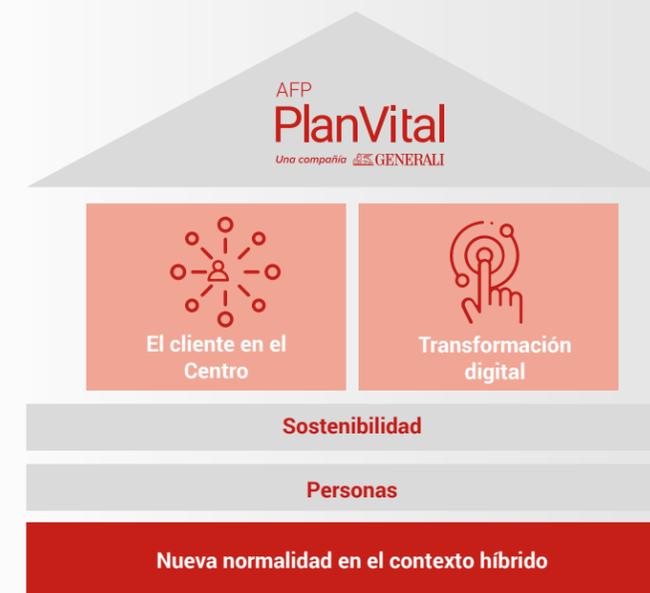
Evolución de nuestro modelo de relación con el cliente en función del asesoramiento personalizado y la interacción digital.



PREPERADOS PARA EL FUTURO

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

NUESTROS COMPROMISOS DE SER LIFETIME PARTNER



El cliente en el centro: atenderemos de forma personalizada a nuestros clientes para hacer su experiencia inmejorable y profundizar nuestro compromiso de ser Lifetime Partner.

Transformación Digital: desarrollaremos herramientas que nos permitan conocer mejor a nuestros clientes, gestionar mejor sus necesidades y entregarles un servicio más rápido y eficiente, mediante el uso de la automatización y la tecnología.

Personas: potenciar nuestra cultura sostenible y meritocrática basada en los principios Lifetime Partner, promoviendo la diversidad e inclusión en nuestro entorno.

La sostenibilidad es transversal en nuestra estrategia, confirmando nuestro compromiso con la inversión responsable y los objetivos de desarrollo sostenible a los que adherimos.

Nuestra Historia

41 años administrando y haciendo crecer los ahorros de nuestros afiliados, nos llevaron a ser la AFP N° 1 en el ranking de rentabilidad 2022.

1981



Año de puesta en marcha del Nuevo Sistema Previsional en Chile.

Iniciamos nuestras operaciones el 17 de agosto de 1981, bajo el nombre de AFP Magíster S.A. La autorización de existencia y aprobación a que se refiere el artículo 131 de la Ley N° 18.046, fueron otorgadas por Resolución N° E-015-81 de la ex Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, hoy Superintendencia de Pensiones, de fecha 25 de agosto de 1981, cuyo certificado fue inscrito a fojas 15.859, N° 8.770 del Registro de Comercio de Santiago de 1981, y se publicó en el Diario Oficial de fecha 27 de agosto de ese mismo año.

Producto de diversas fusiones ocurridas en 41 años de nuestra historia, en AFP PlanVital somos la continuadora legal de las siguientes sociedades:

1. AFP PLANVITAL S.A.
2. AFP INVIERTA S.A.
3. AFP QUALITAS S.A.
4. AFP VALORA S.A.
5. AFP PREVIPAN S.A.
6. AFP CONCORDIA S.A.
7. AFP ARMONIZA S.A.
8. AFP MAGISTER S.A.
9. AFP FUTURO S.A.
10. AFP APORTA S.A.
11. AFP FOMENTA S.A.

1993 1996



Adquirimos AFP Invierta, y tres años después AFP Concordia, fusionando ambas dentro de AFP PlanVital.

2010



Implementamos el Modelo de Prevención de Delitos.

1998



Tras diversas negociaciones, el Grupo Generali toma el control de la Compañía.

2012



Nos certificamos por primera vez en la Norma ISO 9001:2015.

2014 2018



Entre 2014 y 2018, y conforme a la ley de reforma previsional, obtuvimos la licitación de administración de cartera de nuevos afiliados al ofrecer la menor comisión de todas las AFP. Es decir, todos los afiliados que ingresaban al sistema lo hacían en nuestra Compañía.

En 2018 nos recertificamos bajo la Norma ISO 9001:2015.

2020



Comenzamos nuestro camino hacia la Sostenibilidad.

Nos adherimos a los Principios de Inversión Responsable de Naciones Unidas (PRI).

Nos hicimos signatarios de Acción Empresas.

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

Certificamos por segunda vez nuestro Modelo de Prevención de Delitos.

2021



Elaboramos nuestra primera Memoria Integrada.

Nos recertificamos por tercera vez bajo la Norma ISO 9001:2015.

2019



Suscribimos el Acuerdo Verde con el Ministerio de Hacienda.

Emprendimos el camino hacia la transformación digital.

Comenzamos a medir la satisfacción de clientes mediante el indicador de clase mundial Net Promoter Score (NPS). Por primera vez, nos convertimos en los auspiciadores oficiales del Campeonato del Fútbol Chileno de Primera División.

2022



Obtuvimos los primeros lugares en el ranking de rentabilidad.

Contexto del Negocio

Somos parte del sector de las Administradoras de Fondos de Pensiones, el cual es regulado por el Decreto Ley N°3.500 de 1980 y sus modificaciones posteriores, y supervisado por la Superintendencia de Pensiones, ex Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, entidad dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Afiliados y Pensionados

Al 31 de diciembre de 2022, según datos obtenidos del sitio web de la Superintendencia de Pensiones, el total de afiliados al sistema de pensiones fue de 11.611.981. El número de nuestros afiliados alcanzó a 1.647.606, que representa un 14,2%, de participación de mercado durante el año (medida en número de afiliados). En tanto, el número de cotizantes fue de 845.343 y el de nuestros pensionados fue de 156.279.

Contexto Económico

El escenario internacional fue desfavorable para Chile en términos económicos durante 2022. Factores como las presiones inflacionarias a nivel mundial, la guerra entre Rusia y Ucrania y la crisis energética, generaron gran volatilidad en los mercados globales, afectando a los fondos de pensiones de manera no uniforme, esto debido a los diferentes riesgos a los que cada fondo está expuesto.

En este contexto, en 2022, los multifondos tuvieron resultados mixtos. Los fondos A y B, cerraron con rentabilidades nominales negativas de 10,41% y 3,95%,

mientras que el fondo intermedio o C, ganó 3,79%. Por su parte, los fondos más conservadores sumaron 14,04% y 20,53%.

El resultado anual de los fondos A, B y C se explicó sobre todo por las variaciones de los precios de los instrumentos de renta variable y del dólar. El significativo incremento del IPSA, no alcanzó a compensar las caídas a nivel internacional.

La favorable rentabilidad de los fondos más conservadores –D y E– se debió principalmente al comportamiento de las inversiones en títulos de deuda local, así como al desempeño de los instrumentos de renta fija extranjeros.

Pese a los resultados desfavorables para tres de los cinco fondos, el año cerró con activos previsionales por 4.316 millones de UF, equivalentes a US\$ 176.317 millones.

En este contexto complejo, los resultados de los multifondos gestionados por AFP PlanVital superaron el promedio de la industria y a sus competidores: lideramos los resultados en cuatro de los cinco fondos, y fuimos segundos en el quinto.



Marco Regulatorio y Legislativo

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

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

Este sistema funcionó hasta el año 1980, cuando se dictó el Decreto de Ley N° 3.500, que instaura el Sistema de Capitalización Individual, mecanismo de financiamiento de carácter personal que gestiona los ahorros acumulados por los trabajadores durante la vida laboral, con el fin de costear su pensión. La administración de los fondos quedó en manos de empresas privadas, constituidas como sociedades anónimas.

Actualmente, las AFP tienen como objetivos hacer un manejo eficiente de estos ahorros, acompañar a las personas en la construcción de mejores pensiones y asesorarlos para que tomen decisiones informadas.

La administración de los ahorros de los afiliados se realiza por medio de cinco fondos de pensiones o Multifondos, los que, según el riesgo y el horizonte de ahorro de los cotizantes, establecen distintas proporciones de inversión en renta fija y variable.

De acuerdo con el artículo 23 del DL N°3.500 de 1980, las AFP tienen un giro social único, no realizan otras actividades financieras y no captan recursos de terceros más allá de los necesarios para el financiamiento de sus propias actividades. No obstante, las AFP con un patrimonio igual o superior a UF 20.000 pueden, adicionalmente, entregar servicios a otras administradoras. Asimismo, las AFP pueden constituir en el país sociedades anónimas filiales que complementen su giro, destinadas a prestar servicios a personas naturales o jurídicas que operen en el extranjero, o a invertir en AFP o en sociedades cuyo giro esté relacionado con materias previsionales, constituidas en otros países. También pueden invertir en sociedades anónimas, constituidas como empresas de depósito de valores.

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

CAMBIOS A LA LEGISLACIÓN ACTUAL

Entre los cambios que ha tenido la regulación durante el periodo objeto de esta Memoria, están:

- > Con fecha 29 de enero de 2022 se aprobó la Ley N° 21.419 que crea el beneficio denominado "Pensión Garantizada Universal" en la forma y condiciones que establece la ley, el que será financiado con recursos del Estado. El objetivo de la Ley es ampliar y fortalecer el pilar solidario para el sector pasivo de la población, por la vía de crear una "Pensión Garantizada Universal" (PGU) destinada a los mayores de 65 años y que reúnan los demás requisitos indicados en la referida Ley.
- > Con fecha 7 de septiembre de 2022, se publicó la Ley N° 21.484 referida a Responsabilidad Parental y Pago Efectivo de Deudas de Pensiones de Alimentos, que permite en forma extraordinaria y bajo ciertas condiciones, el pago de las deudas de pensiones de alimentos con los saldos que el afiliado deudor mantenga en su cuenta de capitalización individual de cotizaciones obligatorias.
- > Con fecha 7 de noviembre de 2022, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados el proyecto de ley que crea un nuevo Sistema Mixto de Pensiones y un Seguro Social en el pilar contributivo, mejora la Pensión Garantizada Universal y establece beneficios y modificaciones regulatorias, boletín N° 15480.

SISTEMA DE PENSIONES

PENSIÓN GARANTIZADA UNIVERSAL (PGU)

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

PILAR CONTRIBUTIVO VOLUNTARIO

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

PILAR CONTRIBUTIVO OBLIGATORIO

Se basa en la capitalización individual y es financiado a través del ahorro individual de cada trabajador. La afiliación a una AFP y la cotización son obligatorias para los trabajadores dependientes e independientes a honorarios (desde 2018). Con los fondos de este pilar se financian las pensiones por vejez, invalidez y sobrevivencia.

Desempeño Económico y Financiero

Resultado del Ejercicio 2022

Presentamos un resumen del periodo de los principales indicadores económicos-financieros. Para más información, pueden revisar nuestros Estados Financieros en la página 98 de esta Memoria.

Durante 2022, obtuvimos una utilidad de \$36.924 millones, cifra superior respecto a igual periodo de 2021, que fue

de \$25.686 millones. Esta alza se explica principalmente por los mayores ingresos generados en la recaudación del cobro de comisiones, producto del alza de cotizaciones de trabajadores activos afiliados a AFP PlanVital.

Los ingresos operacionales alcanzaron un total de \$93.371 millones, cifra levemente superior respecto de los ingresos de 2021, en tanto, los gastos operacionales ascendieron a \$50.866 millones, que representan un aumento del 9% en relación con los registrados el año anterior, producto de inversión en nuevos proyectos tecnológicos y por el retorno de la presencialidad de los colaboradores a una modalidad híbrida.

Concepto	2021	2022	Variación (%)
Total Activos Fondo de Pensiones	5.149.595	6.425.582	24,78%
Total Activos Administradora	103.836	105.419	1,52%
Inversiones del Encaje	50.430	62.377	23,69%
Ingresos Ordinarios	77.016	93.371	21,24%
Rentabilidad del Encaje	2.136	2.386	11,73%
Gastos Operacionales	46.648	50.866	9,04%
Depreciación y Amortización	1.413	1.599	13,16%
Patrimonio Total	76.721	74.610	-2,75%
Utilidad (Pérdida) antes de impuesto	33.536	47.318	41,10%
Impuesto a la renta	7.850	10.394	32,41%
Utilidad (Pérdida) del Ejercicio	25.686	36.924	43,75%
EBITDA (Earnings Before Interests, Taxes, Depreciation and Amortization)	35.147	49.114	39,74%

*Cifras expresadas en millones de pesos chilenos.



03
Nuestra
Gobernanza



Marco de Gobernanza

A continuación, se expone la estructura, prácticas y procesos definidos por la Ley y el gobierno corporativo, tendientes a lograr la realización de los objetivos del negocio en concordancia con los intereses de los accionistas y otros grupos de interés.

Nuestra gobernanza recae en un **Directorio responsable de liderar la gestión de la empresa**, con un enfoque de desarrollo sostenible y velando por la transparencia en los procesos y en las decisiones.

Cabe señalar que nuestro Directorio mantiene un compromiso y proactividad permanente, tendiente a velar por el adecuado cumplimiento de las leyes y regulaciones, así como también el cumplimiento de los principios y valores éticos que nos rigen. Para ello, la estructura y el modelo de Gobierno Corporativo deben estar bajo constante revisión, de manera de establecer mejoras continuas en la gestión responsable de la empresa.

Nuestra mesa directiva cuenta con ejecutivos de larga trayectoria en distintas industrias y sus miembros tienen distintas profesiones, lo que dota al órgano de una riqueza de visiones que aporta al logro de nuestros distintos objetivos estratégicos.

Estructura del Gobierno Corporativo

La estructura de nuestro Gobierno Corporativo es administrada por un Directorio compuesto por ocho miembros titulares y dos suplentes. Dos de los ocho miembros titulares tienen la calidad de autónomo y un tercero detenta la calidad de independiente.

MIEMBROS DEL DIRECTORIO

PRESIDENTE



Alfredo Orelli
Pasaporte N° X2202539
Economista
Licencié en Droit Université de Fribourg, Suiza.
Advanced Management Program, Universidad INSEAD Fontainebleau, Francia.
Senior Advisor for Latin America BSI SA – Lugano Suiza.
Presidente del Directorio de AFP PlanVital desde el 28 de enero de 2004.

VICEPRESIDENTE



Oscar Spoerer Varela
RUT N° 7.267.801-K
Abogado
Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile.
Socio Estudio Jurídico Spoerer&Valdés.
Director de diversas empresas.
Director de AFP PlanVital desde el 28 de enero de 2004.

DIRECTOR TITULAR



José García Naveros
Pasaporte N° AAG655804
Licenciado en Dirección y Administración de Empresas
Universidad Autónoma de Barcelona.
Postgrado en Contabilidad y Auditoría de Cuentas, Universidad Politécnica de Cataluña.
CFO Región Internacional, Assicurazioni Generali SpA.
Director de AFP PlanVital desde el 28 de abril de 2022.

DIRECTOR TITULAR



Javier Marín Estévez
Pasaporte N° AAJ884726
Licenciado en Derecho Universidad de Deusto, España.
Dirección de Empresa ICADE, España.
Postgrado Mercados y Futuros, Management y Finanzas, INSEAD, Business School.
Director BBVA Continental, Perú.
Director de AFP PlanVital desde el 30 de abril de 2019.

DIRECTOR TITULAR



Cristián Pizarro Goicoechea
RUT N° 6.750.984-6
Agente de Aduanas Ministerio de Hacienda, D.N.A. Res.N°780/90, Chile.
Agente de Aduanas Hernán Pizarro Ltda.
Director de diversas empresas.
Director de AFP PlanVital desde el año 2000.

DIRECTOR TITULAR



Lorenzo Ioan
Pasaporte N° YB0201784
Ingeniero de Gestión Università degli Studi di Udine.
PhD, Università degli Studi di Padova.
Head of Business Transformation, International Area, Generali.
Director de AFP PlanVital desde el 30 de abril de 2020.

DIRECTOR TITULAR



Riccardo Romano
Pasaporte N° YA5323699
Abogado
Università degli Studi Roma Tre.
Master of Laws (LLM), Queen Mary University of London.
Director de AFP PlanVital desde el 28 de abril de 2022.

DIRECTOR TITULAR



Mario García Arias
Director Independiente
Pasaporte N° PAD004324
Ingeniero Industrial E.T.S.I.I. de Madrid (Univ. Politécnica).
PDG, Programa de Dirección General, IESE MBA, ICADE.
Director de Operaciones TuMedio Publicidad y Servicios, Madrid, España.
Director de AFP PlanVital desde el 30 de abril de 2020.

DIRECTOR SUPLENTE

Estefanía González (suplente Sr. Spoerer)
RUT N° 15.644.617-3
Abogada
Universidad Adolfo Ibañez
Abogada senior estudio jurídico Spoerer&Valdes Limitada.

DIRECTOR SUPLENTE

Cristián Zárate (suplente Sr. Pizarro)
RUT N° 12.222.788-K
Economista
Subgerente de Sociedad de Inversiones Soria S.A.



CONFORMACIÓN DEL DIRECTORIO

	Hombres	Mujeres	
Nacionalidad	Chilena	2	1
	Otra Nacionalidad	7	0
Rango de edad	Menos de 30 años	0	0
	Entre 30 y 40 años	2	1
	Entre 41 y 50 años	2	0
	Entre 51 y 60 años	1	0
	Entre 61 y 70 años	3	0
	Más de 70	1	0
Antigüedad en el cargo	Menos de 3 años	4	1
	Entre 3 y 6 años	1	0
	Más de 6 y menos de 9 años	0	0
	Más de 9 y menos de 12 años	0	0
	Más de 12 años	4	0
Personas en situación de discapacidad	0	0	

Elección y Funcionamiento del Directorio

Los miembros de nuestro Directorio son elegidos por un periodo de tres años por la Junta de Accionistas, en consideración de sus cualidades profesionales, de liderazgo y trayectoria, pudiendo ser reelegidos indefinidamente. El actual Directorio fue elegido en la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2022.

El Directorio de la Compañía sesiona mensualmente para analizar y resolver sobre las materias que son de su competencia de acuerdo con las actividades propias del negocio y dando debido cumplimiento a sus estatutos y al Reglamento de Sociedades Anónimas sobre el número de sesiones. El temario, antecedentes y documentación necesaria para las sesiones, son remitidos a los directores con la debida anticipación. Además, el Directorio realiza sesiones en forma extraordinaria, si la gestión de negocios lo requiere.

Para el buen funcionamiento del Directorio contamos con una Política de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo, donde se abordan las materias que el Directorio identifica

como de mayor relevancia para asegurar la sostenibilidad de la Empresa, mediante la implementación de un sistema de gobierno corporativo que tiene por objeto proteger y fortalecer las buenas relaciones entre accionistas, directivos, empleados, clientes/afiliados/pensionados, proveedores, competidores y autoridades, integrando los principios, valores, prácticas y procedimientos por los cuales la Compañía preserva el cumplimiento normativo, la ética empresarial, el respeto de los stakeholders, y el interés de sus accionistas y empleados, garantizando la transparencia de su gestión y todo cuanto deba ser conocido por sus accionistas y por el mercado en general.

Asimismo, el Directorio cuenta con un sistema de información en operación que le permite acceder en forma remota a una carpeta de directorio con las actas y materiales correspondientes a los últimos cinco años.

A su vez, cada director puede contratar individualmente la asesoría que requiera para el buen desempeño de su cargo, con un límite presupuestario anual del equivalente a dos de sus dietas en el Directorio o Comité, según corresponda a la materia sobre la que versará la asesoría respectiva.

No obstante, en 2022, el Directorio no contrató asesorías y tampoco requirió servicios de auditores externos distintos a quienes realizan la revisión de los Estados Financieros,

cuya contratación fue aprobada por la Junta Ordinaria de Accionistas en abril de 2022.

Por otra parte, el Directorio no ha formalizado un procedimiento de evaluación de su desempeño. El fortalecimiento y perfeccionamiento del director en determinadas áreas del quehacer de la Compañía son consideradas responsabilidades individuales de sus miembros. Sin perjuicio de lo anterior, en ciertas ocasiones el Directorio trata algunas materias de negocio con asesores externos que le permiten complementar sus conocimientos sobre determinadas materias vinculadas al ejercicio de su rol.

Además, el Directorio cuenta con un procedimiento para la correcta inducción de cada nuevo director, con el objetivo de instruir a los integrantes de este estamento sobre la visión, misión, características de la sociedad, el mercado en que la Compañía se desenvuelve, la dirección estratégica, los asuntos financieros, los valores, el Código de Conducta, como también otras políticas y prácticas claves de la organización, entre las que destacan la visión de responsabilidad social empresarial y sostenibilidad de la Empresa.

La Sociedad mantiene planes de contingencia y continuidad operacional ante eventos críticos de falla de sistemas y/o desastres naturales. Actualmente, los planes de continuidad operacional asociados a distintos procesos, críticos o no, se informan al Directorio, dando cuenta de las distintas medidas y actividades realizadas.

Respecto de los auditores externos, el Directorio se reúne con la empresa de auditoría externa para tratar temas sobre alcance del trabajo, independencia de los auditores, prácticas contables, auditoría limitada, carta sobre control interno, el informe final con la opinión de los estados financieros y otras situaciones que ameriten la atención del Directorio. Asimismo, los auditores externos se reúnen permanentemente con el Comité de Directores establecido en el artículo 50 bis de la Ley de Sociedades Anónimas con el fin de revisar periódicamente el Plan Anual de Auditoría Externa.

En relación con temas de responsabilidad social, éstos son tratados en el Comité de Sostenibilidad, Seguridad y Riesgos, compuesto por tres Directores.

En relación con las visitas a terreno, el Directorio no contempla un plan de visitas. El estado y funcionamiento de las oficinas de la Empresa es reportado por la Gerencia de Experiencia de Clientes de la Compañía al Directorio en su informe mensual. En el evento que alguna de las oficinas establecidas interrumpa su funcionamiento es un hecho que debe reportarse en el mismo día a la Superintendencia de Pensiones, y se incluye en el reporte



de eventos de riesgo que conoce el Comité de Riesgo de la Gerencia y el Comité de Sostenibilidad, Seguridad y Riesgo.

Respecto de las personas que trabajan en la Compañía se encuentran definidas en las descripciones de cargo respectivas. Por su parte, las preocupaciones de aquellas personas son recogidas mediante encuestas anónimas que realiza la Gerencia de Personas y Organización, cuyos resultados y conclusiones se exponen al Directorio en las oportunidades correspondientes.

COMITÉS DE DIRECTORES

Nuestro Directorio cuenta con cuatro Comités de Directorio, los que tienen distintas funciones para apoyar la gestión del Directorio y que permiten ejercer un mejor rol de administración, profundizando en distintas temáticas y velando por el estricto cumplimiento de la ley y normativa que nos rige.

Los Comités de Directorio y sus principales características son los siguientes:

COMITÉS DEL DIRECTORIO

COMITÉ DE AUDITORÍA

Alfredo Orelli
Oscar Spoerer
Cristián Pizarro
José García

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

COMITÉ DE DIRECTORES

Mario García
Oscar Spoerer
Cristián Pizarro

Examinar los informes de los auditores externos y pronunciarse respecto de éstos en forma previa a su presentación a los accionistas.
Proponer al Directorio una política general de manejo de conflictos de interés, y pronunciarse acerca de las políticas generales de habitualidad.
Examinar los antecedentes relativos a las operaciones con partes relacionadas a que se refiere el Título XVI de la Ley 18.046 y evacuar un informe respecto a esas operaciones.
Examinar los sistemas de remuneraciones y planes de compensación de los colaboradores de la sociedad.
Preparar un informe anual de su gestión, con sus principales recomendaciones a los accionistas.
Informar al Directorio respecto de la conveniencia de contratar o no a la empresa de auditoría externa, para la prestación de servicios que no formen parte de la auditoría externa.

COMITÉ DE INVERSIONES Y DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Alfredo Orelli
Oscar Spoerer
Cristián Pizarro

Supervisar el cumplimiento de las políticas de inversión y de gestión de riesgos, así como de los límites de inversión de los Fondos de Pensiones establecidos en la ley o normativa.
Revisar los objetivos, las políticas y procedimientos para la administración del riesgo de las inversiones de los Fondos de Pensiones.
Examinar los antecedentes relativos a las operaciones de los Fondos de Pensiones con instrumentos derivados y títulos extranjeros.
Elaborar la política de solución de conflictos de interés y proponerla al Directorio de la Sociedad.
Supervisar el adecuado cumplimiento de la política de solución de conflictos de interés.
Elaborar un informe anual al Directorio.
Resolver las controversias en materia de conflicto de interés en el proceso de inversiones, que sean sometidas a su conocimiento.

COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD, SEGURIDAD Y RIESGO

Alfredo Orelli
Oscar Spoerer
Cristián Pizarro

Proponer al Directorio el apetito y la tolerancia de riesgos que la entidad desea asumir para la consecución de sus objetivos estratégicos.
Evaluar al menos anualmente, el nivel de apetito y tolerancia al riesgo definidos.
Proponer al Directorio las políticas generales de aceptación de riesgos, integridad, valores éticos y creación de ambientes de control propicios que permitan crear una cultura de riesgos en toda la entidad.
Proponer al Directorio políticas para que la administración adopte las medidas necesarias para gestionar y reducir los principales riesgos que enfrenta la entidad y los fondos administrados.
Revisar la situación de diversidad e integración de la Compañía.
Revisar los reportes de sostenibilidad difundidos por la Compañía.
Monitorear periódicamente, el cumplimiento de las políticas y de los procedimientos de gestión de riesgos, incluyendo los códigos de ética internos.
Supervisar a la administración, velando por la aplicación estricta de las políticas de riesgo definidas y porque la información relevante para la gestión de riesgos sea generada, difundida y comunicada fluidamente dentro de la organización.
Promover al interior de la entidad el cumplimiento de todas las leyes, normas y políticas corporativas teniendo claridad acerca del alcance y las consecuencias de la regulación aplicable.
Promover el cumplimiento y el amplio conocimiento de los deberes fiduciarios.
Impulsar la cultura ética dentro de la organización y actualizar periódicamente la normativa de buenas prácticas y conducta de negocios.
Evaluar controversias, conflictos y faltas relacionadas al Código de Conducta.
Establecer sanciones y planes de acción en casos relacionados con faltas al Código de Conducta o al Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la Compañía.
Revisar el cumplimiento y apego al Código de Conducta, incluyendo especialmente aquellas materias relativas a la prevención de lavado de activos, financiamiento al terrorismo y corrupción.
Solicitar a la Gerencia General la realización de informes en las materias que sean de su interés.
Supervisar la calidad del servicio que la Administradora está entregando a sus afiliados y clientes.

INFORME ANUAL DEL COMITÉ DE DIRECTORES

1 Antecedentes

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

2 Designación del Comité de Directores y Sesiones

En la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada con fecha 28 de abril del año 2022, y atendido a que durante el año 2019 la Sociedad alcanzó los requisitos señalados en el artículo 50 bis de la Ley N° 18.046, y a que debido a la renuncia de un director procedía la elección de un nuevo directorio, la mencionada Junta procedió con la elección de, al menos, un director independiente y, por consiguiente, la renovación de la totalidad del Directorio. La Junta acordó nombrar como director independiente al señor Mario García Arias.

El señor Mario García Arias es el presidente del Comité, organismo que también integran los señores directores Oscar Spoerer Varela y Cristián Pizarro Goicoechea, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 50 bis de la Ley sobre Sociedades Anónimas y la Circular 1956 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF). Los señores Spoerer y Pizarro, además, detentan la calidad de directores autónomos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 156 bis del D.L. N° 3.500 de 1980.

El Comité está integrado actualmente por los mismos directores ya individualizados.

En cuanto a las sesiones celebradas durante el periodo 2022-2023, el Comité sesionó en 12 ocasiones, todas presididas por el señor Mario García Arias.

3 Aspectos Generales de Gestión del Comité de Directores 2022

Durante el ejercicio 2022-2023 el Comité se reunió en 12 oportunidades, haciendo uso de sus facultades y cumpliendo con sus deberes legales, a saber:

- a) Examinó los informes de los auditores externos de la sociedad, el balance y demás estados financieros, al

31 de diciembre de 2022, pronunciándose respecto de estos en forma previa a su presentación al directorio y previo a ser presentados a los accionistas para su aprobación.

- b) Propuso al Directorio nombres para los auditores externos de la sociedad, para que sean sugeridos a la Junta de Accionistas.
- c) Revisó el Plan Anual de Auditoría Interna, junto con su estado de avance, hallazgos y planes de acción.
- d) Revisó Plan Anual de trabajo presentado por los auditores externos para la auditoría a los estados financieros al 31 de diciembre de 2022.
- e) Examinó la propuesta de implementar una política de habitualidad y se pronunció respecto de las actuales políticas generales de manejos de conflictos de la compañía.
- f) Examinó el sistema de remuneraciones y los planes de compensación de los colaboradores administrativos de la sociedad.
- g) Examinó el sistema de remuneraciones de los trabajadores, específicamente los contratos y convenios colectivos y sus beneficios y otros relativos a las organizaciones sindicales de la sociedad.
- h) Examinó los antecedentes relativos a las operaciones a las que se refiere el Título XVI de la Ley de Sociedades Anónimas, referente a las operaciones con partes relacionadas, evacuando informe al directorio de la Sociedad respecto de cada una de ellas.
- i) Realizó el análisis y examen del informe preparado por los auditores externos sobre la revisión intermedia de los estados financieros de la Sociedad.
- j) Examinó el sistema de remuneraciones y los planes de compensación de los trabajadores que componen la fuerza de venta de la Sociedad.
- k) Revisó el reporte sobre diversidad e inclusión al interior de la Sociedad.
- l) Revisó los resultados de la encuesta de clima laboral.
- m) Realizó reuniones de trabajo con los auditores externos preparatorios para los estados financieros anuales auditados.
- n) Revisó los resultados anuales de la evaluación de desempeño.
- o) Elaboró un Informe Anual de su gestión

4 Análisis de Temas Particulares de las Funciones del Comité

4.1 Examen de informes de auditores externos, previo a ser presentados a los accionistas para su aprobación.

En relación con esta función, el Comité de Directores se reunió en doble instancia, atendida la regulación relativa al Sistema de Pensiones regulado en el D.L. N°

3.500 de 1980 y a la regulación contenida en la Ley de Sociedades Anónimas N° 18.046. Por tales razones, el Comité examinó los informes de los Auditores Externos en sesión 35 de fecha 28 de febrero de 2023 y, posteriormente, en sesión número 37 de fecha 10 de abril de 2023. El Comité en esta materia tomó conocimiento y revisó el Informe de los Auditores Externos y los Estados Financieros de la sociedad y de los Fondos de Pensiones administrados al 31 de diciembre de 2022 y emitió un pronunciamiento sobre los mismos, no teniendo reparos u observaciones que formular a su respecto. En relación con lo anterior, se deja expresa constancia que las opiniones de los Auditores Externos no presentaron observaciones de ningún tipo, emitiendo una opinión estándar.

4.2 Propuesta al Directorio de nombres para los auditores externos de la sociedad

En relación con esta función, el Comité de Directores se reunió en sesión 35 de fecha 28 de febrero de 2023 y, posteriormente, en sesión número 37 de fecha 10 de abril de 2023 y realizó evaluaciones de cinco diferentes propuestas formuladas por distintas empresas de auditoría externa, dentro de las cuales evaluó criterios como Uno) Independencia; Dos) Experiencia Profesional; Tres) Propuesta Económica; Cuatro) Horas contenidas en la propuesta; Cinco) Cumplimiento y/o Sanciones en los últimos tres años.

Respecto a esta materia, el Comité de Directores evaluó y analizó las propuestas de trabajo y económicas de los servicios de auditoría externa y acordó proponer al directorio la contratación de KPMG CONSULTORES LIMITADA para elección de la Junta de Accionistas.

La contratación de KPMG CONSULTORES LIMITADA significaría dar continuidad al trabajo realizado por esta firma, luego de dos años de experiencia bajo su gestión.

Los principales antecedentes tenidos en consideración para la definición del orden de prioridad y preferencia antes señalado fueron los siguientes:

- a. Independencia. La empresa KPMG CONSULTORES LIMITADA fue la firma de auditoría externa de AFP Planvital en el año 2021 y para el año 2022. La nueva contratación implicaría su tercer año consecutivo en la prestación de los servicios, cuestión que no afecta su independencia.
- b. Experiencia. La firma ha sido la empresa de auditoría de diversas AFPs, lo que da cuenta de la experiencia y conocimientos que tiene en esta industria.
- c. Costo. El valor de la propuesta de auditoría de KPMG LIMITADA para el año 2023, incluyendo las

revisiones normativas adicionales, corresponde a 2.470 UF. El valor de la propuesta de Deloitte corresponde a 4.500 UF. El valor de la propuesta de EY Servicios Profesionales S.A., es de 4.125 UF. El valor de la propuesta de ARTL (Nexia Internacional) es de 2.150 UF. Por último, la propuesta de Grant Thornton fue de 1.750 UF. Finalmente, indicaron que las cotizaciones se ubican dentro de los rangos de mercado.

d. Horas. La propuesta de KPMG CONSULTORES LIMITADA considera la cantidad de 3.000 horas profesionales en la cotización. La propuesta de Deloitte no informó horas profesionales que incluye el servicio. Por su parte, la propuesta de EY Servicios Profesionales S.A., considera 3.355 horas profesionales. La propuesta de ARTL (Nexia Internacional) equivale a 3.000 horas profesionales. Finalmente, la propuesta de Grant Thornton fue de 2.100 horas.

e. Cumplimiento. En los últimos 3 años correspondientes al período objeto de revisión, el Comité identificó que KPMG CONSULTORES LIMITADA ha recibido una sanción de parte de la Comisión para el Mercado Financiero, así como para uno de sus ex socios. En el caso de KPMG CONSULTORES LIMITADA la sanción fue de UF 3.000 y para el caso del ex socio don Juan Pablo Carreño Cea la sanción fue de UF 2.000. Res. 1106 (16/02/21). Por otra parte, el Comité identificó que, en relación con EY Servicios Profesionales S.A., ha recibido (i) sanción por parte de la Comisión para el Mercado Financiero, junto a su socio Juan Martínez Arenas, que considera una penalidad para EY de UF 1.000 y para su socio Juan Martínez Arenas, la pena de UF 500. Res. CMF 1139 (21/02/21); (ii) sanción por parte de la Comisión para el Mercado Financiero, junto a su socio Fernando Daughman Nayar, que considera una penalidad para EY de UF 600 y para su socio Fernando Daughman Nayar, la pena de UF 300. Res. CMF 786 (27/01/22) Respecto de las empresas de auditoría Deloitte, ARTL (Nexia Internacional) y Grant Thornton no han recibido sanción de la Comisión para el Mercado Financiero en el período objeto de revisión.

En relación con lo anterior, el Comité recomendó tomar la providencia de solicitar siempre que el socio de una firma auditora externa afectado por alguna multa, no participe de los procesos de auditoría a contratar, sea como Socio responsable de los proyectos o bien como Socio Revisor de Calidad, ello en razón de sus responsabilidades que pudiere determinar la Comisión para el Mercado Financiero.

En relación con la recomendación concreta, el Comité constató que, para el caso de la multa de don Juan

Pablo Carreño Cea, éste se retiró de la firma KPMG Consultores Limitada, por lo que no había planes específicos que recomendar al directorio respecto de dicha situación.

4.3 Plan anual de los auditores externos de la Sociedad

El Comité en esta materia tomó conocimiento y revisó del plan anual que los auditores externos establecieron para la Sociedad, dando un continuo seguimiento al cumplimiento de los distintos hitos del plan, así como informándose de todo el proceso que derivó en la entrega del informe y opinión final del auditor externo. Asimismo, el Informe de Revisión Limitada sobre el mencionado plan, con la revisión de los estados financieros intermedios de la sociedad.

Los auditores realizaron presentaciones de sus informes en reuniones con los miembros del Comité. En dichas reuniones fueron explicados los alcances y antecedentes de la auditoría realizada, así como los procedimientos y observaciones que se fueron generando durante el transcurso del periodo.

4.4 Sistemas de remuneraciones

En relación con los temas de remuneraciones y compensaciones de los trabajadores de la Sociedad, destaca la revisión de la estructura de remuneraciones y planes de compensación del personal administrativo de la sociedad, el que incluyó a colaboradores miembros del rol general y del rol privado. En paralelo, el Comité examinó el esquema de remuneraciones de la fuerza de venta de la sociedad. Asimismo, la revisión de los sistemas de remuneraciones tuvo una perspectiva tanto desde las condiciones establecidas en los contratos individuales de trabajo como en las estipulaciones contenidas en los instrumentos colectivos suscritos por la compañía con los distintos sindicatos actualmente existentes.

4.5 Análisis de operaciones con partes relacionadas

De conformidad con lo establecido en el Título XVI de la Ley N° 18.046, el Comité revisó las operaciones entre partes relacionadas realizadas durante el ejercicio 2022 por la Sociedad, las cuales son las siguientes:

- a. En relación con el contrato vigente entre AFP PlanVital con Generali Operations Service Platform S.r.l. ("GOSP"), suscrito por las partes con fecha 23 de diciembre de 2020, se revisó la suscripción de un "Statement of Work", que accede al mencionado contrato, para la implementación de un sistema de gestión de compras integral al proceso respectivo y que sería implementado por el proveedor "Ivalua",

cuyos objetivos y beneficios, favorecen el interés social de la Compañía y de sus accionistas por las siguientes razones: (i) Permite entregar una trazabilidad de todo el proceso de compras, desde que se realiza una cotización con un potencial proveedor externo, pasando por el proceso de licitación de servicios, redacción de contratos, adjudicaciones, y hasta que se realizan los pagos de los servicios determinados, lo que incluye monitoreo de facturas, contabilización, etc.; y (ii) al tratarse de un sistema integral y centralizado, permitirá gestionar, monitorear y dar trazabilidad al proceso de compras, todos elementos que actualmente no tiene la sociedad de forma automatizada, centralizada e integral, contribuyendo al interés social. En relación con el precio de la operación, evaluados otros proveedores por el mismo servicio, GOSP resulta el más competitivo, con un costo de implementación que alcanza € 28.000.- por una sola vez y con un costo de mantención anual de € 15.000 aproximadamente que son pagados a Ivalua. Por ello, el Comité aprobó la operación y evacuó el informe respectivo que fue revisado en la Sesión N° 744-2022 de Directorio, celebrada con fecha 28 de abril de 2022 en la que fue aprobada con el voto de los señores Spoerer, García Arias, Marín y Pizarro, y con la abstención de los señores José García Naveros, Lorenzo Ioan, Riccardo Romano y Alfredo Orelli manifestaron que, en su condición de relacionados con el Grupo Generali, debían abstenerse de votar la aprobación o rechazo de esta operación, no obstante, manifestaron estar ellos de acuerdo con lo indicado sobre ella.

- b. Asimismo, respecto el contrato vigente entre AFP PlanVital con GOSP, se revisó la suscripción de una Enmienda N°2 de dicho contrato y que tiene por objeto se incorporan cláusulas estándar exigidas por la regulación de la Unión Europea respecto de la protección de datos personales, específicamente, sobre la transferencia de datos personales a entidades establecidas en países no pertenecientes a la Unión Europea y que dentro de estas cláusulas que se incorporan destacan el establecimiento de requisitos e instrucciones para la transferencia de datos personales entre las partes y el establecimiento de un régimen de responsabilidad en caso de daños ocasionados por incumplimiento a las cláusulas incorporadas. Se trata de un complemento del contrato ya suscrito con GOSP y actualmente vigente y cuyos objetivos y beneficios, favorecen el interés social de la Compañía y de sus accionistas por las siguientes razones mejora las condiciones del Acuerdo celebrado entre AFP Planvital y GOSP, desde el punto de vista del correcto cumplimiento

de la normativa que rige la prestación de servicios contratados y permite robustecer la protección de datos personales objeto del contrato aplicando los estándares adoptados por la Unión Europea. En relación con el precio de la operación, al tratarse de una enmienda al Acuerdo que no modifica el precio de los servicios contratados a la fecha por AFP Planvital, la Operación mantendría las mismas condiciones de mercado que se consideraron para los informes de este Comité que había sido aprobado con anterioridad. Por ello, el Comité aprobó la operación y evacuó el informe respectivo que fue revisado en la Sesión N° 748-2022, celebrada con fecha 11 de agosto de 2022 en la que fue aprobada con el voto de los señores Spoerer, García Arias, Marín y Pizarro, y con la abstención de los señores José García Naveros, Lorenzo Ioan, Riccardo Romano y Alfredo Orelli manifestaron que, en su condición de relacionados con el Grupo Generali, debían abstenerse de votar la aprobación o rechazo de esta operación, no obstante, manifestaron estar ellos de acuerdo con lo indicado sobre ella.

5 Gastos

El Comité de Directores no hizo uso del presupuesto de gastos de funcionamiento aprobado por la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el día 28 de abril de 2022.



Remuneraciones del Directorio

En conformidad con lo dispuesto en la Ley 18.046 las remuneraciones del Directorio son fijadas por la Junta Ordinaria de Accionistas que se realiza todos los años dentro del primer cuatrimestre. En la última Junta Ordinaria de Accionistas se determinó para el año 2022 que la Dieta del Directorio será de 146 Unidades Tributarias Mensuales (UTM) para los Directores y de 201 para el Presidente, independiente del número de sesiones que se celebren cada mes y a las que asista el director. Los Directores Suplentes tendrán derecho a dieta solo en aquellos meses en que hayan participado en al menos una sesión con derecho a voto. En tanto, la Dieta de Comité se fijó en 55 UTM para los señores directores por cada comité actualmente existente y con un máximo de cuatro miembros por cada uno de ellos. También se aprobó un presupuesto de gastos de

funcionamiento del Comité de Directores del artículo 50 bis de la Ley de Sociedades Anónimas y de sus asesores, equivalente a la suma de las remuneraciones anuales de los miembros del comité, de conformidad con la ley. Asimismo, se fijó en 28 UTM mensuales la Dieta por representación de la sociedad ante la Asociación Gremial, para aquel director al que el Directorio delegue esa función.

Durante el periodo que cubre esta Memoria, las remuneraciones de los Directores ascendieron a 1.381 millones de pesos por el ejercicio 2022 y a 1.198 millones de pesos por el ejercicio 2021, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Directores	Comités							
	Dieta Directorio		Auditoria		Directores		Inversiones y Soluciones de Conflicto de Interés	
	2022 MM\$	2021 MM\$	2022 MM\$	2021 MM\$	2022 MM\$	2021 MM\$	2022 MM\$	2021 MM\$
Sr. Alfredo Orelli	140	126	39	34	0	0	39	34
Sr. Oscar Spoerer	101	91	38	34	40	34	38	34
Sr. José García	69	0	26	0	0	0	0	0
Sr. Javier Marín	101	91	0	0	0	0	0	0
Sr. Cristián Pizarro	101	91	38	34	38	34	38	34
Sr. Mario García	101	91	0	0	38	34	0	0
Sr. Riccardo Romano	69	0	0	0	0	0	0	0
Sr. Lorenzo Ioan	101	91	0	0	0	0	0	0
Sr. Federico Morosi	32	91	0	0	0	0	0	0
Sr. Andrea Rabusin	32	91	0	0	0	0	0	0
Sra. Estefanía González, Director suplente	0	0	0	0	0	0	0	0
Sr. Cristián Zárate, Director suplente	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	847	763	141	102	116	102	115	102



Directores	Comités						Totales	
	Sostenibilidad, Seguridad y Riesgo		Representación Asociación Gremial		Otros Gastos (*)		2022 MM\$	2021 MM\$
	2022 MM\$	2021 MM\$	2022 MM\$	2021 MM\$	2022 MM\$	2021 MM\$	2022 MM\$	2021 MM\$
Sr. Alfredo Orelli	38	33	0	0	28	1,1	284	230
Sr. Oscar Spoerer	38	33	19	18	0	0,02	274	247
Sr. José García	0	0	0	0	0	0	95	0
Sr. Javier Marín	0	0	0	0	0	0	101	91
Sr. Cristián Pizarro	38	33	0	0	1	0,02	254	229
Sr. Mario García	0	0	0	0	0	0	139	126
Sr. Riccardo Romano	0	0	0	0	0	0	69	0
Sr. Lorenzo Ioan	0	0	0	0	0	0	101	91
Sr. Federico Morosi	0	0	0	0	0	0	32	91
Sr. Andrea Rabusin	0	0	0	0	0	0	32	91
Sra. Estefanía González, Director suplente	0	0	0	0	0	0	0	0
Sr. Cristián Zárate, Director suplente	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	114	99	19	18	29	1,13	1.381	1.198

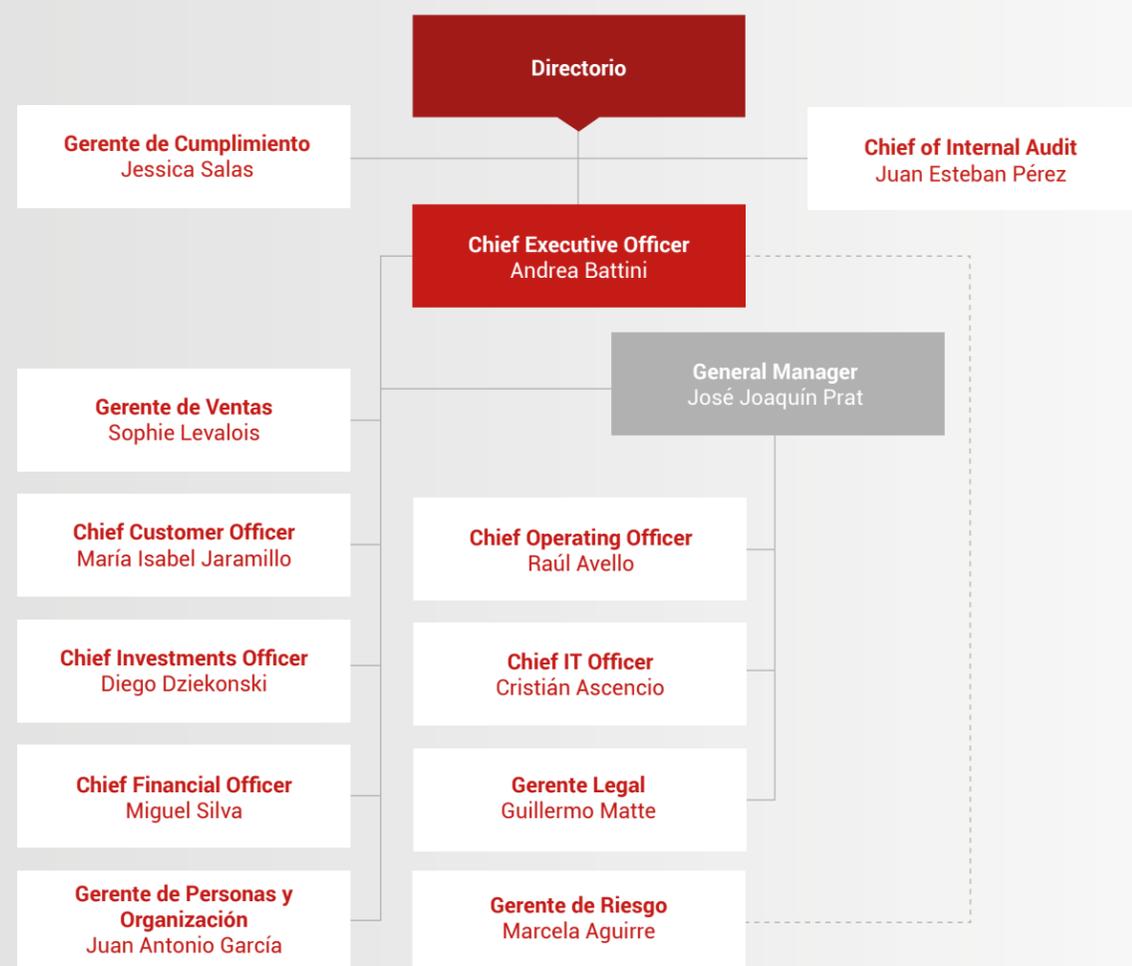
*Otros gastos se componen por pasajes aéreos y hospedaje, traslado de los directores.

Estructura Organizacional

Nuestro Directorio encabeza la **estructura operativa y administrativa** de AFP PlanVital, el que delega las distintas funciones en el Gerente General.

Dentro de las funciones que debe desempeñar el Gerente General están: representar judicialmente a la sociedad; fijar las políticas operativas, administrativas y de calidad

en base a los parámetros establecidos por el Directorio; ejercer autoridad funcional sobre el resto de los cargos ejecutivos, administrativos y operacionales de nuestra Compañía y por último, ser el responsable ante los accionistas de los resultados de las operaciones y el desempeño organizacional.



PRINCIPALES EJECUTIVOS

GERENCIA	NOMBRE	CARGO	ANTECEDENTES
General	Andrea Battini	Gerente General Chief Executive Officer	Actuario y MBA RUT 26.772.212-9 En el cargo desde el 1 de mayo de 2019
	José Joaquín Prat Errázuriz	Subgerente General General Manager	Abogado y Máster en Derecho RUT 14.120.256-1 En el cargo desde el 1 de agosto de 2019
Experiencia de Clientes	María Isabel Jaramillo Zapata	Gerente de Experiencia de Clientes Chief Customer Officer	Ingeniera en Producción y MBA RUT 23.789.729-3 En el cargo desde el 19 de agosto de 2019
Inversiones	Diego Dziekonski Vásquez	Gerente de Inversiones Chief Investment Officer	Ingeniero Civil Industrial y Máster en Economía y Finanzas RUT 14.131.432-7 En el cargo desde el 1 de enero de 2021
Administración y Finanzas	Miguel Silva Abarca	Gerente de Administración y Finanzas Chief Financial Officer	Ingeniero Comercial y MBA RUT 15.683.561-7 En el cargo desde el 1 de mayo de 2021
Personas y Organización	Juan Antonio García Matas	Gerente de Personas y Organización Head of People and Organization	Ingeniero Comercial RUT 16.357.107-2 En el cargo desde el 1 de agosto de 2019
Operaciones	Raúl Avello Valenzuela	Gerente de Operaciones Chief Operating Officer	Contador Auditor y MBA RUT 9.220.257-7 En el cargo desde el 1 de agosto de 2019
Tecnología	Cristián Ascencio Carrasco	Gerente de Tecnología Chief Information and Technology Officer	Ingeniero Civil Informático RUT 10.484.496-0 En el cargo desde el 1 de mayo de 2019
Ventas	Sophie Levalois Velicu	Gerente de Ventas Head of Sales	Ingeniera Comercial RUT 10.024.393-8 En el cargo desde el 1 de junio de 2020
Auditoría Interna	Juan Esteban Pérez Díaz	Gerente de Auditoría Interna Chief of Internal Audit	Abogado y MBA RUT 13.612.541-9 En el cargo desde el 8 de junio de 2011
Legal	Guillermo Matte Roos	Gerente Legal General Counsel	Abogado y Máster en Derecho Comercial RUT 15.642.020-4 En el cargo desde el 1 de marzo de 2020
Riesgo	Marcela Aguirre Peñailillo	Gerente de Riesgo Head of Risk	Ingeniera Comercial y Contador Auditor RUT 11.619.151-2 En el cargo desde el 1 de julio de 2022
Cumplimiento	Jessica Salas Troncoso	Gerente de Cumplimiento Head of Compliance	Abogada RUT 13.458.736-9 En el cargo desde el 1 de febrero de 2021

Remuneración de los Ejecutivos

En la Política de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo se establece la obligación del Directorio de revisar y evaluar con una periodicidad mínima anual la estructura de remuneraciones y compensaciones de la gerencia general y ejecutivos principales, con el fin de asegurar la continuidad operacional de la Compañía, y ofrecer condiciones atractivas de desempeño profesional a quienes, por sus competencias, son un aporte a la generación de valor de la Empresa.

De acuerdo con lo señalado en la citada política el Directorio deberá velar por que los incentivos que se otorguen a los ejecutivos no expongan a la Sociedad a riesgos que no estén acorde a las leyes, las normas y a las políticas y directrices establecidas en el Código de Conducta, y en las Políticas y Manuales vigentes.

Las estructuras salariales y políticas de compensación del gerente general y principales ejecutivos de la Sociedad son

materias cuya definición corresponde al Directorio y no son sometidas a consideración de las juntas de accionistas, ni se divulgan al público general.

Además, en la Política de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo se establece la revisión y evaluación anual de gestión del Gerente General y principales ejecutivos, así como de la estructura de sucesión de dichos cargos, ante el reemplazo o pérdida de alguno de ellos.

Además y conforme lo establece el artículo 50bis de la Ley de Sociedades Anónimas, estas materias son encargadas por el Directorio al Comité de Directores, quienes examinan en detalle todos los componentes remuneracionales de los colaboradores de la Compañía, ya sea que los beneficios provengan de contratos individuales o colectivos.

Las remuneraciones brutas pagadas a los gerentes y ejecutivos principales en 2022 y 2021 fue de MM\$2.353 en 2022 y de MM\$2.323 en 2021. Se deja constancia que no existen planes de incentivos como compensaciones en acciones, opciones de acciones u otros.

Ética y Cumplimiento

Para AFP PlanVital, la gestión responsable es sinónimo de sostenibilidad y competitividad. Por tal motivo, reforzamos nuestro **compromiso con la gestión responsable de los activos que administramos** en resguardo de los intereses de todos nuestros afiliados y pensionados. Los miembros del Directorio y la Alta Gerencia, deberán velar por el actuar ético, eficiente y responsable de la organización, asegurando la continuidad de las operaciones para beneficio de todos nuestros grupos de interés.

El desarrollo sostenible es un elemento fundamental a la hora de desarrollar nuestra función y, por tanto, el compromiso con el cumplimiento ético, legal y regulatorio es una máxima en el trabajo que debe desempeñar cada uno de los miembros de la organización.

En este contexto, nuestro actuar se realiza en cumplimiento de los principios éticos y normas autoimpuestas, que son promovidas en un ambiente de transparencia y justa competencia a través de los valores, principios y normas establecidas en el Código de Conducta, Modelo de Prevención de Delitos y otras políticas.

Para dar cumplimiento al punto anterior, el Directorio ha establecido como funciones de la Gerencia de Cumplimiento, velar -en conjunto con otras unidades de la organización- por el cumplimiento estricto de las normas internas, que tienen por objeto prevenir el riesgo regulatorio y reputacional que pueda afectar a la Compañía. Le corresponde en especial a esta Gerencia, verificar el cumplimiento de los requerimientos regulatorios establecidos a fin de prevenir el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo.



Código de Conducta

El Código de Conducta establece las reglas fundamentales para todos los colaboradores de la organización, incluidos los gerentes y directores, y también se espera que los terceros (consultores, proveedores y otros), que actúen en nombre del Grupo, se rijan bajo los principios establecidos en este Código.

Asimismo, establece estándares de comportamiento que deben observarse y brinda reglas de conductas específicas respecto de los siguientes temas: promoción de la diversidad, equidad e inclusión, protección de los activos y de la información del negocio, conflictos de interés, anticorrupción, información financiera, uso de información privilegiada, prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo y sanciones internacionales.

Las infracciones al Código o a las regulaciones complementarias por parte de los empleados podrán resultar en acciones disciplinarias, incluyendo la desvinculación, pero siempre respetando las disposiciones locales. Las violaciones también podrán derivar en acciones penales.



Canal de Denuncias

El Canal de Denuncias es una herramienta que permite comunicar de manera confidencial, aquellas actividades y conductas potencialmente irregulares, que puedan suponer un incumplimiento del Código de Conducta y/o la posible comisión de un delito, el cual se encuentra disponible en nuestro sitio web (www.PlanVital.cl).

Todas las comunicaciones serán recibidas y analizadas diligentemente, rigurosamente y confidencialmente por el Oficial de Cumplimiento. A todas las denuncias recibidas, se les aplicará un protocolo definido de manera detallada y basado en las mejores prácticas, con el objetivo de darles respuestas y tratamiento ordenado.

Durante el año 2022, recibimos dos denuncias a través de nuestro Canal de Denuncias, las cuales fueron abordadas y resueltas conforme a los procedimientos establecidos, tratándose la primera de un caso de discriminación y la segunda de un caso de acoso laboral. Ambos casos fueron desestimados, sin embargo, se tomaron medidas tendientes a reforzar materias asociadas a diversidad, inclusión y ambiente laboral.



Modelo de Prevención de Delitos Ley N° 20.393

En AFP PlanVital declaramos nuestro respeto y apego irrestricto a las leyes y normativas, tanto legales como internas, señalando además nuestra profunda preocupación por cumplir, en especial, aquellas que castigan delitos que dañan a la sociedad y afectan la imagen y reputación de nuestra institución.

En ese contexto, este modelo tiene como objetivo proteger, no solo a nuestra Compañía y a los fondos que administramos, sino que, a todos nuestros afiliados, representantes y colaboradores, siendo relevante entonces la participación de todos para prevenir la ocurrencia de los delitos de lavado de activos y financiamiento del terrorismo señalados en la citada Ley.

A finales de 2009, surge en Chile la Ley N° 20.393, con el objetivo de integrar al país como miembro del marco de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), y bajo la misma perspectiva, como respuesta a la necesidad internacional de una lucha activa contra delitos que pueden ser cometidos por personas jurídicas.

El 30 de marzo de 2010, implementamos nuestro Modelo de Prevención de Delitos (MPD), el cual consiste en un proceso preventivo y de monitoreo, mediante actividades de control que se encuentran expuestas a los riesgos de comisión de los delitos señalados en dicha ley.

Desde entonces, la certificación de nuestro modelo ha sido otorgada de forma continua, validando su correcto funcionamiento. Actualmente, se encuentra certificado por la empresa BH Compliance Ltda., desde el 1 de marzo de 2022, con una vigencia de 2 años a contar de esta fecha.



Anticorrupción

El Grupo condena y combate todas las formas de soborno y corrupción, en tal sentido todos los que integramos AFP PlanVital debemos realizar nuestro trabajo y hacer negocios de forma honesta y ética.

Nuestros negocios y relaciones con clientes y proveedores serán siempre transparentes y justas, por lo tanto, ningún trabajador de AFP PlanVital podrá recibir regalos, invitaciones a espectáculos u otros beneficios que pudieran ser o parecer influencias indebidas. No obstante, nuestros

colaboradores, podrán aceptar u ofrecer invitaciones a desayunos, almuerzos, cenas o eventos, efectuados por algún oferente, proveedor, postulante, fiscalizador u otro, que estén relacionadas con su actividad en la Compañía, siempre y cuando dicha situación no implique un compromiso o influencia, previa notificación y/o autorización de la Gerencia de Cumplimiento.

Cualquier forma de corrupción, incluyendo sobornos y extorsión, no será tolerada. Por ende, los colaboradores deberán abstenerse de ofrecer o aceptar pagos indebidos, regalos, invitaciones a espectáculos u otros beneficios.

Como control adicional en temas de corrupción, contamos con un Comité de Buenas Prácticas, que vela por las buenas prácticas comerciales.

Cabe señalar que en el periodo que cubre esta Memoria, no se detectaron eventos de corrupción.



Libre Competencia

AFP PlanVital y el Grupo Generali reconocen el rol fundamental de la libre competencia para aumentar las oportunidades y el desempeño, por lo que los colaboradores no pueden desacreditar a los competidores o sus productos o servicios; o manipular, ocultar o presentar una visión distorsionada de la realidad para obtener ganancias ilícitas. Además, las prácticas y conductas que tengan como objetivo restringir la competencia leal y libre, están prohibidas por nuestro Código de Conducta y Anti-competition Guideline del Grupo. La competencia deberá estar basada en productos y servicios superiores, y en prácticas comerciales leales.

Además, las prácticas y conductas que tengan como objetivo restringir la competencia leal y libre están prohibidas. Asimismo, deben denunciar, a través de los canales de denuncias a disposición, todo tipo de situación que puedan estar relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.

En 2022, no se registraron denuncias de ningún tipo sobre prácticas monopólicas o que atenten contra la libre competencia.



Conflicto de Interés

En AFP PlanVital contamos con un sistema de gestión que tiene por objeto, velar por que los potenciales conflictos de interés sean identificados y monitoreados de manera regular. Para tales efectos, realizamos una clasificación que cada cargo tiene dentro de la empresa (Persona Sujeta, Persona Relacionada y Otros dependientes de la Administradora), así como también las obligaciones y prohibiciones que afectan a cada una de estas categorías, para prevenir y/o mitigar un potencial conflicto de interés, de acuerdo con lo establecido en el Compendio de Normas del Sistema de Pensiones de la Superintendencia de Pensiones.

Por otra parte, la Gerencia de Cumplimiento, anualmente y de acuerdo a lo solicitado por el Grupo Generali, recolecta la Declaración Anual de Conflicto de interés, para que los colaboradores de AFP PlanVital (debidamente seleccionados de acuerdo a sus cargos) comuniquen sus potenciales conflictos; asimismo los colaboradores deberán poner en conocimiento del responsable de la Gerencia de Cumplimiento, y éste al Directorio y la Gerencia General, de cualquier situación que surja en la que, por sus vinculaciones o por cualquier otro motivo o circunstancia, la imparcialidad de su actuación pudiera resultar comprometida a juicio de un observador neutral y de ello pueda generar un menoscabo de los intereses de los fondos de pensiones.

Sin perjuicio de lo anterior, los colaboradores durante el año podrán solicitar un formato de declaración para completarlo y declarar potenciales conflictos de Interés que hayan surgido posteriormente a la recolección de la Declaración Anual.

Como control adicional, en 2022, implementamos Employee's Conflict of Interest Group Guideline. Se trata de un documento del Grupo Generali, que pide la implementación de una Declaración de Conflicto de Interés en el proceso de Reclutamiento y Selección. De acuerdo con lo establecido en la guía y al formato de declaración anexo, proporcionado por el Grupo, se incluye en la fase final del proceso de Reclutamiento y Selección la firma por parte del candidato de una declaración de Conflicto de Interés, para fines meramente informativos y para que las gerencias involucradas puedan tomar conocimiento del Conflicto con tiempo, prevenirlo o mitigarlo si corresponde.

Durante 2022, se detectaron tres casos de conflicto de interés: dos en la declaración anual, donde los colaboradores involucrados declararon su relación. El tercero, en tanto, se detectó en el proceso de Debida Diligencia de Activos Alternativos entre un Director y una contraparte. El Director involucrado se recusó de la decisión de inversión, dejando

constancia en la respectiva acta y firmando una declaración jurada confirmando su abstención de participar en el proceso de inversión. Cabe señalar que los tres casos se encuentran cerrados.



Capacitaciones sobre el Sistema de Ética y Cumplimiento

Durante 2022, se implementó a nivel de Grupo Generali el Compliance Training Program, entrenamiento crucial a nivel de Grupo para manejar y mitigar los riesgos en estas materias. Es preciso mencionar que las prioridades y tipos de formación están definidas a partir de nuestras necesidades locales, además, contamos con un sistema de monitoreo y revisión periódica del cumplimiento de este programa.

Materia	Alta Gerencia	Gerencia	Jefatura	Fuerza de ventas	Administrativo	Auxiliar	Otros profesionales	Total
Acoso sexual y laboral	6	14	63	264	100	0	76	523
Sistema de Ética y Cumplimiento	7	15	93	277	123	0	96	611
Anticorrupción	11	20	127	334	195	0	115	802
Modelo de Prevención de Delitos	12	18	123	268	164	1	106	692



Gestión de Riesgos

En AFP PlanVital establecemos nuestro marco de gestión de riesgos basado en los **requerimientos definidos en la normativa que nos rige, Grupo Generali, Directorio y en las mejores prácticas internacionales.**

La gestión de riesgos se inicia a partir del conocimiento de los riesgos que pueden afectar en el cumplimiento de

los objetivos estratégicos de la Compañía, velando por minimizar los eventuales riesgos que puedan surgir en la administración de los fondos de pensiones. Para tal efecto, contamos con una Política Integral de Gestión de Riesgo, donde se definen los siguientes objetivos específicos:

Establecer los lineamientos generales para la gestión de riesgos de la Administradora.

Establecer mecanismos para el trabajo conjunto de los miembros de la segunda línea de defensa.

Crear cultura de riesgo en todos los colaboradores de AFP PlanVital.

Establecer los distintos roles del personal de AFP PlanVital en la gestión de los riesgos.

Cumplir con la normativa vigente.

Desde esta perspectiva, el proceso de gestión de riesgos está siendo implementado y culturizado mediante las distintas actividades que realiza la Gerencia de Riesgo, relacionadas principalmente con la concientización de los riesgos a los cuales estamos expuestos, metodologías utilizadas para la reportería de riesgo, lineamientos transversales establecidos en la política de riesgo, entre otros. Para ello, hemos adoptado los lineamientos entregados por el Grupo a sus filiales, mediante políticas, manuales y Código de Conducta, específicamente *Generali Group Risk Management Policy*, desde donde emana nuestra Política Integral de Gestión de Riesgo.

Junto a lo anterior, nuestro Sistema de Gestión de Riesgos está basado en las mejores prácticas internacionales como COSO ERM 2017 (alineación de riesgos con la estrategia y el desempeño), ISO 31.000: 2009 (Gestión de riesgos - Principios y directrices) y COSO 2013 (Control interno - Marco integrado) y el Compendio de Normas del Sistema de Pensiones, Libro V Título XIV: "Instrucciones sobre Administración de Riesgo en las Administradoras de Fondos de Pensiones".

El Directorio es el órgano encargado de definir los lineamientos generales sobre la forma y fondo en que se deberá realizar el proceso de administración de riesgos, siendo el máximo responsable del sistema de gestión de riesgos. Además, contamos con un Comité de Sostenibilidad, Seguridad y Riesgos.

El marco de gestión de riesgos cuenta con el siguiente ciclo, que contempla la identificación de riesgos, medición, gestión y control de todos los riesgos a los que está expuesta la Compañía siguiendo el monitoreo de los que está dentro de su alcance.

Anualmente, la función de Auditoría Interna -como tercera línea de defensa- audita el sistema de Gestión de Riesgos de la Compañía, cumpliendo así con buenas prácticas de mercado y requerimientos de la Superintendencia de Pensiones. La última auditoría realizada concluyó en septiembre de 2022 con la identificación de seis hallazgos, de nivel bajo y medio, para los cuales se diseñaron sus respectivos planes de acción y que se encuentran en curso.

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS
De acuerdo con lo requerido en la normativa local, normativa de Grupo y mejores prácticas.

MEDICIÓN DE RIESGOS
Evaluación de su probabilidad e impacto (Matrices de Riesgo).
Uso de metodologías cualitativas y cuantitativas.

SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGO

GESTIÓN Y CONTROL DE RIESGO
Seguimiento del apetito y tolerancia de riesgo a través de las normativas internas.
Velar por el cumplimiento de los límites definidos.

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

Factores de Riesgo

Los factores de riesgo que pueden eventualmente afectar de manera significativa los resultados obtenidos por AFP PlanVital, están asociados a:

FACTORES ECONÓMICOS Y FINANCIEROS

Factores tales como cambios en tasas de interés, crecimiento económico, eventos geopolíticos, inflación, eventualmente podrían ser relevante en la rentabilidad de los fondos de pensiones.

Durante 2022, las oscilaciones más importantes en los fondos de pensiones fueron causadas principalmente por presiones inflacionarias en el país como también por la situación geopolítica Rusia-Ucrania, con su consecuente impacto en la actividad económica local como a nivel mundial. Tal efecto, implicó dar nuestra mayor atención a la gestión de los riesgos financieros, manteniendo una estrategia de seguimiento con foco en el permanente control de las variables financieras, a través de las directrices y metodologías que se relacionan con las Políticas de Inversiones y Solución de Conflicto de Interés aprobadas por el Directorio de AFP PlanVital.

En consecuencia, las inversiones de los fondos de pensiones que están sujetos a estos factores tienen una exposición a los siguientes riesgos:

1 Riesgo de Mercado

Es la contingencia de que los Fondos de Pensiones sufran pérdidas económicas debido a cambios adversos en las condiciones de mercado, ya sea precios de los activos, tasa de interés, tipo de cambio, el cambio climático y los factores de riesgo ambientales, sociales y de gobierno corporativos (ASG).

2 Riesgo de Liquidez

Es la contingencia de que los Fondos de Pensiones sufran pérdidas económicas debido a la imposibilidad de ejecutar la venta de instrumentos financieros a los precios prevalecientes en el mercado, ya sea por el volumen que debe liquidarse para cubrir compromisos financieros o con sus afiliados o por situaciones coyunturales del mercado.

3 Riesgo de Crédito

Es la contingencia de que los Fondos de Pensiones sufran pérdidas económicas debido al no pago en tiempo y forma por los emisores de valores o deudores o contrapartes. Considerando en la evaluación de este riesgo los factores de riesgo climático y riesgos ambientales, sociales y de gobiernos corporativos (ASG).

Cabe resaltar que, durante 2022, surgen modificaciones en la Política de Inversión de Solución de Conflictos de interés, con el fin de incorporar un nuevo capítulo de Inversión Responsable, con miras de introducir los riesgos relacionados al cambio climático, factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG).

GESTIÓN DE RIESGOS NO FINANCIEROS

Relacionados a mitigar y controlar la contingencia producto de la pérdida de confianza en la integridad de AFP PlanVital provocada por eventuales pérdidas directas o indirectas, como consecuencia de deficiencias o fallos en los procesos internos, colaboradores, sistemas u otra causa externa.

De acuerdo con los lineamientos entregados por el Grupo Generali, nuestra Compañía debe velar por el monitoreo continuo de todos los riesgos. En 2022, realizamos evaluaciones sobre gestión de riesgos: estratégicos, emergentes, digitales y de sostenibilidad, entre otros.

En relación con nuestras actividades de gestión de riesgos, realizamos actualizaciones a la Política Integral de Gestión de Riesgo, definimos un nuevo apetito cuantitativo de riesgos, actualizamos también las matrices de riesgos asociadas a los procesos relevantes de la administración de los fondos, por otra parte gestionamos el seguimiento de indicadores de riesgo clave, como también monitoreamos los incidentes operativos que se materializaron en los distintos procesos, con miras de tener un ambiente de control bajo una mirada preventiva de control de riesgos.

Cabe mencionar que forman parte de esta gestión de riesgos no financieros:

1 Riesgo Estratégico

Relacionado a mitigar la contingencia de que AFP PlanVital adolezca de capacidad para adaptar su estrategia (esquema operacional y de negocios), ante cualquier tipo de cambio que pudiese impedir el logro de los objetivos de la organización; el acceso en tiempo y forma a los servicios y prestaciones por parte de los afiliados y beneficiarios; o afectando el logro de una adecuada seguridad o rentabilidad de los Fondos de Pensiones. Esto implica, para los fondos de pensiones, considerar adecuadamente los riesgos asociados al cambio climático y el conjunto de factores de riesgos ambientales, sociales y de gobiernos corporativos (ASG).

2 Riesgo Fiduciario

Relacionado a mitigar y controlar la contingencia de que AFP PlanVital no tenga el debido cuidado en la gestión de los recursos de los Fondos de Pensiones, desviándose del interés de los afiliados con perjuicio para los fondos administrados lo anterior considerando adecuadamente los riesgos asociados al cambio climático y el conjunto de factores de riesgos ambientales, sociales y de gobiernos corporativos (ASG).

3 Riesgo Operacional y Tecnológico

Relacionado a mitigar y controlar la contingencia que pueda afectar el correcto funcionamiento de AFP PlanVital y/o que impida a los afiliados o beneficiarios acceder en tiempo y forma a los servicios, beneficios o a una adecuada rentabilidad y seguridad de los fondos, o que enfrenten problemas derivados de la pérdida de información personal, debido a fallas o insuficiencia de procesos, personas, sistemas o por eventos externos. Se refiere tanto a las operaciones realizadas con medios de PlanVital como aquellas entidades en que ha externalizado funciones. Incluye la pérdida de información sensible y otras contingencias generadas por fallas en las tecnologías de información y comunicaciones.

4 Riesgo Legal y Normativo

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

5 Riesgo Reputacional

Relacionado a mitigar y controlar la contingencia de pérdida de confianza en la integridad de AFP PlanVital o en el funcionamiento del Sistema de Pensiones entre sus accionistas, autoridades de supervisión y los afiliados y beneficiarios debido a una acción, omisión, transacción o inversión ejecutada por AFP PlanVital. Esto implica, para los fondos de pensiones, considerar adecuadamente los riesgos asociados al cambio climático y el conjunto de factores de riesgos ambientales, sociales y de gobiernos corporativos (ASG).

6 Riesgo de Conducta de Mercado

La contingencia de que los afiliados y beneficiarios tomen decisiones desalineadas con sus intereses debido a la falta de información o a la entrega de información parcial, errónea o inoportuna atribuible a AFP PlanVital. Se incluyen en este riesgo las malas prácticas comerciales y falta de transparencia en la entrega de información de los productos de ahorro obligatorio y voluntario.

7 Riesgo Emergente

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



Vital
GENERALI



04
Somos una
Compañía Sostenible

En AFP PlanVital entendemos la sostenibilidad como un enfoque de negocios que persigue crear valor a largo plazo para nuestros grupos de interés mediante el aprovechamiento de oportunidades y la gestión eficaz de los riesgos inherentes al desarrollo económico, medioambiental y social, haciéndonos cargo de los factores ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza).

Desde esta mirada, hemos incorporado la sostenibilidad como un pilar fundamental de la gestión responsable en la administración de los fondos de pensiones y los servicios que ofrecemos a nuestros clientes, afiliados y pensionados, teniendo como propósito contribuir a forjar una sociedad sana, fuerte y sostenible en la que las personas puedan desarrollarse y crecer.

Poniendo nuestro foco no solo en el destino, sino en cómo recorreremos el camino, viendo la sostenibilidad como un viaje a largo plazo para cumplir nuestra ambición

de ser un buen ciudadano corporativo y crear valor a largo plazo para nuestros grupos de interés. Desde esta perspectiva, estamos comprometidos con avanzar hacia un desarrollo sostenible, por lo que la definición e implementación de políticas e iniciativas de Sostenibilidad son fundamentales.

Esta visión se materializa en nuestra Estrategia de Sostenibilidad, que nos lleva a comprometernos con el fin de trabajar de forma conjunta y bajo mejora continua con nuestros distintos Grupos de Interés.

De acuerdo con estos parámetros, el Comité de Sostenibilidad, Seguridad y Riesgo, es el órgano definido por el Directorio para gestionar la sostenibilidad en la Compañía.

Para fijar nuestros objetivos y estrategias claves, hemos proyectado nuestra estrategia en base a nuestros seis pilares estratégicos con sus respectivos compromisos.

A fin de reflejar la evolución de nuestro enfoque, hemos avanzado en materia de sostenibilidad, tomando en cuenta nuestros impactos ASG en toda la cadena de valor y haciéndonos cargo que el desempeño no financiero nos apoyará en el éxito a largo plazo y nos diferenciará del mercado.

Con el propósito de adecuarnos a los nuevos cambios, hemos ido evolucionando desde generar una línea base de nuestra gestión y definir focos estratégicos de sostenibilidad, a implementar nuestro Plan Estratégico de Sostenibilidad (PES) para lograr nuestro desarrollo y posicionamiento responsable y sostenible, dando así respuesta a temas como transparencia, cercanía con el cliente, potenciar un buen clima laboral en el que prevalezcan el diálogo y fomentar el desarrollo de los aliados estratégicos, teniendo aún desafíos importantes en materia del cambio climático.

Estrategia de Sostenibilidad

Vivimos nuestro papel de empresa socialmente responsable, creando un **valor duradero para nuestros grupos de interés**, apalancado en nuestra Misión que es: "Lograr un futuro mejor para todos nuestros afiliados, colaboradores y accionistas, ofreciendo una gestión previsional de alto nivel profesional, otorgando un servicio de excelencia y administrando eficientemente los fondos de pensiones". Para ello, nuestras metas son:

IMPULSAR un crecimiento sostenible.

INSPIRAR confianza en la marca.

Ser un **LÍDER SOSTENIBLE** en el mercado.

NUESTROS COMPROMISOS

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

EJES ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIAS CLAVES	¿CÓMO LO HACEMOS?
Cientes	Convertirnos en Life time Partner de nuestros Clientes	<ul style="list-style-type: none"> Contando con clientes satisfechos. Educando y asesorando a los clientes. Entregando información transparente. Conectando con los clientes. Protegiendo los datos y la privacidad de los clientes. Adaptándose a los nuevos tiempos. Trabajando con altos estándares de calidad, seguridad y confiabilidad. Velando por los fondos de los afiliados. 	<ul style="list-style-type: none"> NPS / Gestión de reclamos. Programa Saber es Vital. Hablamos tu mismo idioma. Omnicanalidad. Programa de Transformación de Ciberseguridad de Generali. Proyecto Transformación digital. Certificación ISO 9001:2015. Inversión Responsable.
Gobernanza	Contar con un Gobierno Corporativo enfocado en el Bien Común	<ul style="list-style-type: none"> Velando por la Integridad y la Ética en todos nuestros procesos. Gestionando los Riesgos. Incorporando al core del negocio la sostenibilidad. Involucrando a los grupos de interés. Adaptando las nuevas regulaciones. Adhiriendo a los ODS. Participando en el debate público. 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de Ética y Cumplimiento. Sistema de Gestión de Riesgos. Proyecto Transformación Cultural hacia una empresa más sostenible. Cumplimiento de las leyes. ODS comprometidos. A través de la Asociación de AFP de Chile.
Colaboradores	Empoderar a nuestros Equipos	<ul style="list-style-type: none"> Velando por la igualdad de oportunidades. No discriminando. Promoviendo el trabajo en equipo, la formación y el desarrollo de un buen clima laboral en el que prevalezcan el diálogo, la creatividad y la iniciativa. Otorgando Salud y Seguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> Programa de Diversidad e Inclusión. Programa de Diversidad e Inclusión. Programa de Capacitación y Desarrollo / Modelo Gestión del Desempeño / Gestión de Clima. Sistema de Salud y Seguridad Ocupacional.

NUESTROS COMPROMISOS

EJES ESTRATÉGICOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESTRATEGIAS CLAVES ¿CÓMO LO HACEMOS?

Proveedores

Crear vínculos de largo plazo con nuestros Proveedores

Teniendo relaciones de largo plazo.
Fomentando el desarrollo de las Pymes.
Pagando oportunamente.
Realizando compras sostenibles.
Evaluando a proveedores críticos.
Extendiendo las buenas prácticas.

Contratos de largo plazo.
Gran porcentaje de proveedores son Pymes.
Automatización de procesos para pago proveedores (Sistema FIN700).
Política de compras.
Auditorías a proveedores.
Código Conducta para proveedores.

Comunidad

Tener un impacto tangible en nuestras Comunidades

Contribuyendo al desarrollo social.
Involucrando a la comunidad cercana de las sucursales.
Educando en temas previsionales.
Realizando voluntariado corporativo.

Programa de Empleabilidad.
Relacionamiento permanente con los vecinos.
Programa Saber es Vital.
Proyecto The Human Safety Net.

Medio ambiente

Proteger y mitigar nuestros impactos en el Entorno

Incorporando eficiencia energética e hídrica.
Haciéndonos cargo de nuestros impactos respecto al Cambio Climático.
Gestionando los residuos.

Optimización de los recursos que utilizamos a diario.
Planes de medición, reducción y mejora continua de nuestros procesos.
Programa Paperless.

AFP PLANVITAL SOSTENIBLE

Con el propósito de educar e involucrar a todos los colaboradores acerca de la importancia e implicancia de tener la sostenibilidad como pilar estratégico de la Compañía y generar un cambio de cultura hacia una empresa sostenible, realizamos una campaña de comunicación interna en Sostenibilidad, mostrando nuestra Estrategia de Sostenibilidad y lo que hemos avanzado en esta materia.

Para motivar a nuestros colaboradores a que sean parte de este cambio cultural, realizamos, al inicio de la campaña, el concurso ¿Qué es la Sostenibilidad para ti?, dividido en dos categorías, para los colaboradores "Sostenibilidad en 100 Palabras" y el otro para sus hijos/nietos/sobrinos a través de un dibujo que represente lo que es la sostenibilidad para ellos.

También realizamos una campaña de donación de libros para armar la Biblioteca PlanVital, con la finalidad de potenciar la circularidad y la lectura entre nuestros colaboradores y reafirmar nuestro compromiso con el objetivo 4 de los de los Objetivos de Desarrollo Sostenible impulsados por las Naciones Unidas, Educación de calidad.

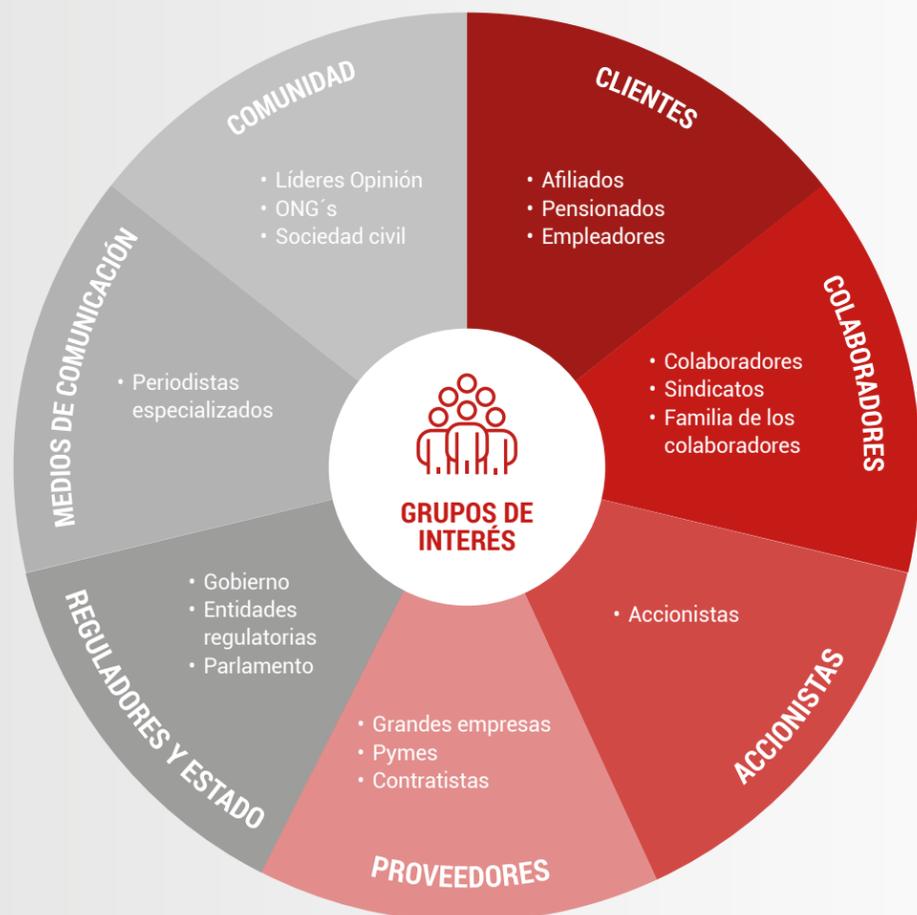
Sumado a lo anterior, tuvimos una actividad de Cuentacuentos, en modalidad online para hijos, sobrinos o nietos de nuestros colaboradores, con el objetivo de compartir tiempo de calidad en familia y, además, reforzar temas relevantes que se enmarcan dentro de nuestros compromisos con los ODS. La actividad consistió en la lectura de tres cuentos a cargo de un actor, más una sesión de dibujos con los niños participantes y envío de cuentos a los colaboradores para que compartan con sus niños.



Grupos de Interés

En AFP PlanVital, hemos definido a nuestros grupos de interés, como todos aquellos que se relacionan de alguna manera con nuestra actividad, ya sea a través del trabajo conjunto, de la prestación de servicios o de la necesidad de informar, con el fin de comprender y conocer sus opiniones, especialmente sus necesidades de información y diálogo.

Durante 2022, realizamos una revisión de nuestros grupos de interés, con el fin de mejorar el método de relacionamiento, de acuerdo con los intereses y necesidades de nuestra Empresa y de cada grupo. Como resultado, se definieron siete categorías de grupos de interés, desglosadas en 17 subgrupos, tal como se muestra en la siguiente gráfica:



	Temas de interés	Mecanismos de relacionamiento y comunicación	Frecuencia de participación
Cientes	Experiencia de clientes.	Directo cara a cara (atención en sucursales).	Permanente
	Protección de Datos y Ciberseguridad.	Encuestas de satisfacción.	
	Transformación digital e innovación.	Página web.	
	Simplicidad y transparencia de la información.	Redes sociales.	
	Inversión Responsable.	Atención Digital. Correo electrónico. Centro de Atención Telefónica.	
Colaboradores	Atracción y Retención del Talento.	Directo cara a cara.	Permanente
	Desarrollo y Capacitación.	Townhall.	
	Diversidad, equidad e inclusión.	Boletín conectados.	
	Salud y seguridad ocupacional.	Intranet.	
	Cultura organizacional.	Comunicados. Mailings. Canal de Denuncias. Reunión de Feedback (Proceso de Evaluación de Desempeño). Reuniones con sindicatos. Campañas internas.	
Accionistas	Ética y Cumplimiento.	Junta de accionistas, a través del Directorio.	Permanente
	Crecimiento responsable.	Informes.	
	Gobierno Corporativo.	Comités de Directores.	
	Diálogo social.		
	Gestión integral de riesgos.	Página Web.	
Proveedores	Pagos oportunos.	Directo cara a cara.	Permanente
	Gestión responsable con proveedores.	Correo electrónico.	
Reguladores y Estado	Adaptación a regulaciones y aporte al debate público.		Cuando lo amerita
	Gobierno Corporativo.		
	Ética y Cumplimiento.	Reuniones con distintos personeros gubernamentales, a través de la Asociación AFP Chile.	
	Gestión de la Sostenibilidad (factores ASG).		
	Gestión de Riesgos.		
Sostenibilidad de los resultados.			
Reforma Previsional.			

	Temas de interés	Mecanismos de relacionamiento y comunicación	Frecuencia de participación
Medios de Comunicación	Difusión de los temas relevantes para la Compañía.	A través de la agencia de comunicaciones externa.	Esporádica
	Adaptación a regulaciones y aporte al debate público.		
	Temas de interés para el sector.	A través de la Asociación AFP Chile.	
	Sostenibilidad de los resultados.		
Comunidad	Información transparente y oportuna.		Esporádica
	Compromiso social.	Página web.	
	Diálogo social.	Redes sociales. A través de los medios de comunicación.	



Contribución a los ODS

POLÍTICAS E INICIATIVAS DE AFP PLANVITAL DIRECTAMENTE RELACIONADAS CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

 <p>EDUCACIÓN DE CALIDAD</p>	 <p>IGUALDAD DE GÉNERO</p>	 <p>TRABAJO DESCENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	 <p>PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p>
<p><i>Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Programa de educación previsional, Saber es Vital. Programa de Capacitación y Desarrollo. Biblioteca PlanVital. 	<p><i>Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Programa Diversidad, Equidad e Inclusión. Programa Equal Pay gap. 	<p><i>Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Inversión Responsable de los fondos de pensiones. Programa Diversidad, Equidad e Inclusión. Política de Compensaciones. Programa de Capacitación y Desarrollo. Gestión de Clima Laboral. Gestión del Desempeño. 	<p><i>Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Código de Conducta. Modelo Prevención de Delitos. Gestión de Riesgos. Memoria Integrada. Inversión Responsable de los Fondos de Pensiones.

Organizaciones en las que Participamos y Principios a los que Adherimos

En nuestra gestión y compromiso con la Sostenibilidad, nos hemos adherido voluntariamente a principios e iniciativas de carácter internacional y nacional como:

► Principios de Inversión Responsable de Naciones Unidas (UNPRI)



Es una iniciativa de inversores en asociación con el PNUMA y el Pacto Global de Naciones Unidas, que pone en práctica seis principios para la Inversión Responsable. Entre sus objetivos, se encuentra entender las implicancias de los factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG), y ayudar a sus adherentes en la integración de estos factores en sus decisiones de inversión.

► Iniciativa Climática de Inversionistas Latam (ICIL)



Iniciativa creada por UNPRI, cuyo objetivo es apoyar a los signatarios para que fortalezcan sus compromisos y prácticas para gestionar el cambio climático en sus portafolios, a través de cinco acciones (apoyar públicamente el Acuerdo de París, apoyar públicamente el Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, identificar riesgos y oportunidades de cambio climático, utilizar análisis de escenarios para la gestión del cambio climático y definir y comunicar las métricas para monitorear el cambio climático).

► Acuerdo Verde



Es un compromiso voluntario entre el sector financiero, el gobierno chileno y los reguladores, que define principios generales respecto de la gestión de los riesgos y oportunidades asociados al cambio climático en la toma de decisiones por parte de las entidades firmantes y compromete acciones concretas en este ámbito. El acuerdo fue suscrito, en diciembre de 2019, por la Superintendencia de Pensiones, el Ministerio de Hacienda, la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), el Banco Central y diversos representantes del sector financiero y previsional.

► Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas



Son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad.

► Acción Empresas



Es una organización sin fines de lucro, que agrupa a más de 130 empresas decididas a gestionar sus negocios de manera sostenible, bajo una lógica de competitividad y sostenibilidad. En Chile, representa al World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) -asociación que trabaja en pos del desarrollo sostenible- y a través de diversas instancias, busca posicionar la sostenibilidad empresarial como una visión de negocios necesaria para la construcción de una sociedad más inclusiva e igualitaria.



Alianzas Estratégicas

En AFP PlanVital participamos y mantenemos relaciones con distintas asociaciones y gremios, con el propósito de gestionar en conjunto iniciativas para potenciar el desarrollo económico y social del país.

► Asociación de AFP de Chile



Es una organización gremial que reúne a las sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones constituidas de acuerdo con las normas del D.L. 3.500 de 1980. El objetivo es representar a sus asociados frente a los poderes públicos y organizaciones de la sociedad civil, buscando el mejor desempeño, desarrollo y perfeccionamiento de las normas que rigen su tarea. También administra y gestiona los procesos e instituciones que la ley ha asignado a las AFP en su conjunto. Desde su creación, el equipo humano se ha enfocado en participar en las políticas públicas que involucran la subsistencia y bienestar de todos los cotizantes en el Sistema de Pensiones y jubilados de nuestro país y están en sintonía con los cambios que ha experimentado Chile en las últimas décadas.



A través del Grupo Generali contribuimos a

Dow Jones Sustainability Index (DJSI)



Se creó en 1999, con el objetivo de reconocer las mejores prácticas en materia de sostenibilidad de las empresas que cotizan en Bolsa. Actualmente lo integran 323 empresas de todo tipo de sectores, que destacan por contar con un desempeño ejemplar en materia social, medioambiental y de buen gobierno (ASG).

Pacto Global



Es una iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas en la que participan más de 13.000 empresas en todo el mundo, convirtiéndose así en la primera organización internacional abocada a examinar los temas críticos relacionados con la Sostenibilidad en el mundo. Quienes adhieren al Pacto Global, asumen un serio compromiso de integrar el concepto de sostenibilidad en su estrategia corporativa, mediante la implementación de 10 Principios, los cuales están centrados en cuatro ámbitos: derechos humanos, relaciones laborales, medio ambiente y anticorrupción.

Inversión Responsable

Política de Inversión

Según el Artículo 152 del decreto ley 3.500, "Se prohíbe a las Administradoras adquirir acciones y cuotas de fondos de inversión que puedan ser adquiridas con recursos del Fondo. Asimismo, se prohíbe a las Administradoras, a las personas que participan en las decisiones y operaciones de adquisición y enajenación de activos para alguno de los Fondos, y a las personas que, en razón de su cargo o posición, están informadas respecto de las transacciones de los Fondos, adquirir activos de baja liquidez, a los que se refiere el artículo 162 de la ley 18.045".

Para el exceso de flujo de caja, y de acuerdo con lo normado por la Superintendencia de Pensiones y el DL N°3.500, la Administradora de Fondos de Pensiones PlanVital S.A. no realiza inversiones en instrumentos susceptibles de ser invertidos por los Fondos de Pensiones, salvo Depósitos a Plazo o Fondos Mutuos o el Encaje (requerido por normativa).

La principal inversión de la Administradora es el Encaje, inversión obligatoria a que se refiere el artículo 40 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que representa el 1% de los recursos administrados en cada fondo de pensiones, y se invierte en cuotas de los referidos fondos.

Por su parte, los recursos de los fondos de pensiones son invertidos de acuerdo a la normativa del Compendio de Normas de la Superintendencia de Pensiones, al Régimen de Inversión definido por la Superintendencia de Pensiones y a la Política de Inversión y Solución de Conflictos de Interés de los fondos de pensiones disponible en la página web www.planvital.cl

Financiamiento

En AFP PlanVital entendemos la inversión responsable, como la toma de decisiones de inversión de los recursos de los fondos de pensiones, buscando transparencia y teniendo en consideración los criterios de riesgo climático y los factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) de los emisores. Lo anterior, contribuye a reducir el perfil de riesgo del portafolio y a asegurar la sostenibilidad de largo plazo.

Como muestra de nuestro compromiso con el riesgo climático y los factores ASG, en 2020 firmamos los Principios de Inversión Responsable y apoyamos públicamente al Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD).

Tenemos una trayectoria de más de 41 años invirtiendo en instrumentos de renta fija y variable, entre otros, tanto dentro del país como en el extranjero. Administramos, en el mejor interés de nuestros afiliados, una cartera de inversiones que al cierre de 2022, asciende a la suma de 7 mil 500 millones de dólares aproximadamente.

Nuestra estrategia de inversión tiene presente nuestro rol fiduciario sobre los fondos de pensiones que administramos, velando por la seguridad y rentabilidad de éstos con un enfoque a largo plazo. Para ello, contamos con un área que aborda la gestión de factores ASG y esta área se encuentra en contacto periódico con el Directorio, habiendo interacciones trimestrales para abordar temas de cambio climático y ASG, lo que implica un involucramiento constante en esta materia en todos los niveles de la Administradora.

En el año 2021 constituimos el Comité de Prácticas de Riesgo Climático y Factores ASG, que durante 2022 sesionó en ocho oportunidades. Dicho Comité se encuentra compuesto por el CEO de la Compañía, el Gerente de Inversiones, la Gerente de Riesgos y el Gerente General. Entre sus funciones se encuentra dar seguimiento a la implementación del Plan de Inversión Responsable de la Compañía y monitorear la aplicación de las variables de riesgo climático y factores ambientales, sociales y de gobernanza a la cartera de inversión de los Fondos de Pensiones, reportando directamente al Comité Inversión y Solución de Conflictos de Interés, el cual a su vez entrega reportes semestrales sobre tales materias al Directorio.

En abril de 2022, publicamos la Política de Inversión Responsable y se está implementando junto a sus respectivas metodologías, lo que nos condujo a realizar una revisión completa de nuestra cartera de inversiones y un análisis de los distintos emisores y contrapartes con relación a cómo implementan y abordan los factores ASG y cambio climático en su modelo de negocio.

Más información sobre nuestra Inversión Responsable, la puede encontrar haciendo

[CLIC AQUÍ](#)

PORTAFOLIO DE ACTIVOS DONDE SE INCLUYEN LOS FACTORES ASG

En nuestro portafolio total de activos tenemos considerado un 34,46% con factores ASG. Un avance de un 675% con respecto al año 2021.

Activos	2021		2022	
	Montos (MM\$)	% de inclusión factores ASG	Montos (MM\$)	% de inclusión factores ASG
Renta Variable Extranjera Desarrollado	789.675,18	0%	971.173,34	91,2%
Renta Variable Extranjera Emergente	93.516,34	0%	697.856,34	91,2%
Renta Variable Local	275.591,53	9,3%	439.381,51	96%
Renta Fija Extranjera Desarrollado	301.583,68	0%	440.875,82	0%
Renta Fija Extranjera Emergente	216.062,92	0%	315.995,18	0%
Renta Fija Local Gobierno	821.868,66	0%	1.457.101,52	0%
Renta Fija Local Corporativo	1.183.462,98	0%	1.735.324,90	0%
Activos Alternativos	294.509,60	60,2%	342.806,97	76,4%

Activos	% que considera factores ASG	% total del portafolio de activos
Renta Variable local	96%	6,59%
Renta Variable Internacional	91%	23,78%
Activos Alternativos	76,4%	4,09%

Administración de los Fondos de Pensiones y Distribución

En relación con los resultados de la gestión de las inversiones de los Fondos de Pensiones durante el año 2022, se han obtenido las siguientes rentabilidades reales:

RENTABILIDAD DE LOS FONDOS DE PENSIONES

Tipo	FONDO A
Renta Variable Extranjera	-20,04%
Renta Variable Local	-0,76%
Renta Fija Extranjera	-1,62%
Renta Fija Local	0,08%
Actividad Alternativos	-0,01%

Tipo	FONDO B
Renta Variable Extranjera	-14,46%
Renta Variable Local	-0,58%
Renta Fija Extranjera	-2,04%
Renta Fija Local	1,38%
Actividad Alternativos	0,00%

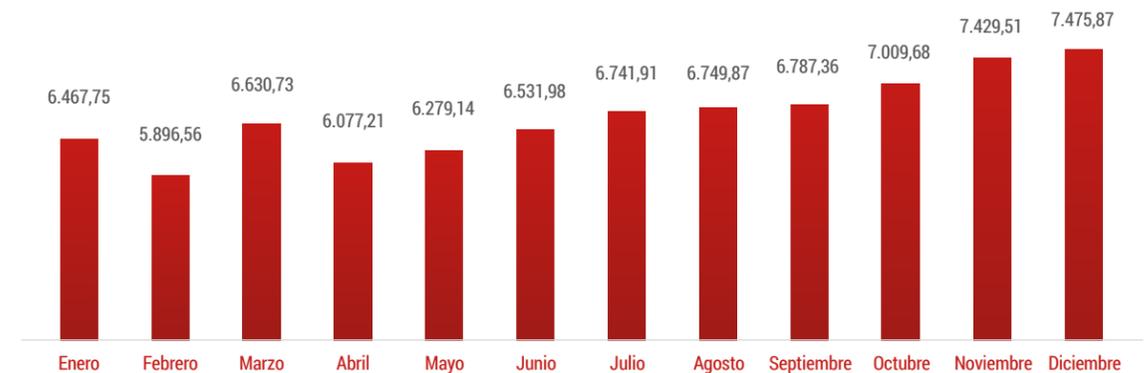
Tipo	FONDO C
Renta Variable Extranjera	-10,01%
Renta Variable Local	-0,50%
Renta Fija Extranjera	-2,03%
Renta Fija Local	3,18%
Actividad Alternativos	0,00%

Tipo	FONDO D
Renta Variable Extranjera	-3,91%
Renta Variable Local	-0,08%
Renta Fija Extranjera	-0,96%
Renta Fija Local	6,14%
Actividad Alternativos	0,00%

Tipo	FONDO E
Renta Variable Extranjera	-0,05%
Renta Variable Local	-0,06%
Renta Fija Extranjera	-0,18%
Renta Fija Local	8,08%
Actividad Alternativos	0,00%

Montos Administrados por AFP PlanVital Año 2022

Al cierre del ejercicio, los Fondos de Pensiones administrados por AFP PlanVital promediaron un valor total de 6.672,88 millones de dólares, lo que representa un crecimiento de un 11,4% en relación con 2021, que fue en promedio de 5.912,76 millones de dólares.



Nota: Cifras en Millones de dólares
Tipo de cambio promedio: \$888,33 al 31 de diciembre de 2022

CLASIFICACIÓN DE LIQUEDEZ

Porcentaje de activos de fondo de composición abierta gestionados		
Inversiones	2021	2022
Inversiones de gran liquidez	32.845,16	14.310,84
Inversiones de liquidez moderada	2.044.120,04	2.037.468,46
Inversiones de poca liquidez	2.825.457,27	4.010.387,71
Inversiones de liquidez nula	294.509,60	342.806,97

SITUACIÓN DE LOS FONDOS DE PENSIONES

	FONDO A	FONDO B	FONDO C	FONDO D	FONDO E
Patrimonio Fondo de Pensiones (M\$)	685.626.943	1.633.590.200	2.011.457.115	1.027.643.865	982.406.796
Cartera Inversiones (M\$)	692.572.858	1.653.791.460	2.035.064.463	1.036.740.049	991.636.678
Encaje (M\$)	6.781.168	15.948.608	19.933.533	10.176.696	9.536.743
Valor Cuota (\$)	53.946,34	49.641,42	102.323,07	42.312,77	88.054,24

Operamos de Forma Sostenible

En 2019 comenzamos el proceso de **transformación digital** y definimos para la Gerencia de Operaciones cuatro pilares estratégicos para ser Lifetime Partner (Socios de por vida) de nuestros clientes, teniendo la convicción de que debemos operar de forma sostenible para cumplir con nuestro objetivo.



Implementación Normativa

El pilar de implementación normativa es muy importante, plantea sentido de urgencia y prioridad, dado que, ante una reforma o cambio en la normativa, debemos estar preparados para dar respuesta a nuestros afiliados y a los cambios dispuestos por la Superintendencia de Pensiones. En esta materia, en 2022 hemos avanzado en la implementación de la Pensión Garantizada Universal (PGU), en la NCG N°288, la cual instruye mejoras a la información que se entrega a nuestros afiliados y en la NCG N°261, cuya ejecución permitió mejorar la experiencia del servicio a nuestros afiliados y pensionados.



Programa de Digitalización

Durante 2022, continuamos avanzando en el Programa de Digitalización, junto con la automatización de los procesos críticos.

En relación con la digitalización, seguimos incorporando trámites al gestor documental, configurando un total de 32 trámites, dando servicio a 30 mil solicitudes al año y respaldando más de 120 mil documentos en formato digital, centralizando la información en un ambiente resguardado bajo estrictas medidas de seguridad digital.

Por otro lado, avanzamos en la digitalización de información del archivo previsional, regularizando el Centro de Movimientos Históricos (CMH), lo cual favorece a que más de 9 mil afiliados tengan al día sus cotizaciones previsionales ante cualquier tipo de trámite relacionado con su pensión, a nivel industria.

► Cobranza Digital

El 2022 implementamos un proyecto de transformación digital para la cobranza judicial, cuyo principal beneficio es la recuperación de deuda de cotizaciones de nuestros afiliados, disminuir el tiempo y aumentar la cantidad de interposiciones de demandas, y finalmente contar con un proceso de cobranza 100% digital, siendo un hito a nivel de industria, en el ámbito de la innovación. Esto nos ha permitido, ser N° 1 en la recuperación de cotizaciones previsionales, de acuerdo con el ranking "Infórmate y Decide", publicado por la Superintendencia de Pensiones.



Eficiencia y Automatización

Para dar cumplimiento al programa *Smart Process Automation* establecido por el Grupo Generali, durante 2022 hemos desarrollado 23 soluciones ágiles a los desafíos planteados por la industria, además de optimizar nuestros procesos y operaciones, con la finalidad de entregar un mejor servicio a nuestros clientes.

Lo anterior, sumado a otros programas de automatización, nos ha permitido la descarga de manera automática de 30.000 documentos bancarios al año y leer y clasificar automáticamente más de 10.000 correos con escritos desde tribunales anualmente. Junto con disminuir en un 70% los tiempos en relación con el procesamiento manual, hemos logrado importantes beneficios que impactan en un mejor servicio a nuestros afiliados y pensionados.



Excelencia Operacional

El pilar de excelencia operacional nace con la finalidad de avanzar hacia un nuevo paradigma en nuestros colaboradores, con el propósito de transformar culturalmente a la Organización, para que la mejora continua sea parte de las labores diarias de nuestros equipos, y el perfeccionamiento sea una constante. De esta manera, maximizamos el valor para nuestros afiliados, al buscar permanentemente la solución a los problemas que se presenten.

Durante 2022, continuamos trabajando en el pilar de Excelencia Operacional, desarrollando distintas acciones en materia del Sistema de Gestión de Calidad y Mejora Continua.

En materia del Sistema de Gestión de Calidad, mantuvimos la certificación en nuestros procesos de inversiones y ampliamos la cobertura hacia procesos operacionales.

En relación con la Mejora Continua, implementamos el modelo Citizen Developer (democratización de la tecnología, en la que cualquier persona puede realizar sistemas y aplicaciones de software, sin necesidad de ser un técnico especializado). Para ello, capacitamos a líderes de las áreas de negocio, de modo que impulsen la mejora continua y digitalización/automatización de los procesos de sus áreas.



Tecnología en Innovación

Durante 2022, la Gerencia de Tecnología siguió desarrollando e implementando herramientas con el fin de apoyar a las distintas áreas de la Compañía en el proceso de transformación digital, incorporando nuevas tecnologías a los canales remotos de atención para hacer más eficiente y autónoma la omnicanalidad.

Dentro de las herramientas destacan la implementación del proyecto *Journey to Cloud* migrando parte de nuestros aplicativos a la nube. Cumpliendo un hito importante en nuestra estrategia de Transformación Digital- migramos aproximadamente el 60% de nuestra infraestructura a la nube y terminamos las primeras fases del proyecto "*Customer Cloud Insights*" que nos han permitido robustecer el proceso de crecimiento y mejoras de los modelos de datos establecidos para comprender mejor las necesidades de nuestros clientes, y detectar puntos de mejoras en los procesos comerciales por análisis por tópicos y canales de atención.

2022

N° 1

en el ranking de AFP en recuperación de cotizaciones previsionales

32

trámites incorporados al gestor documental

+120 mil

documentos en formato digital

DESCARGA DE DOCUMENTOS DE MANERA AUTOMÁTICA

30 mil

documentos bancarios descargados

10 mil

correos con escritos desde tribunales

60%

de la infraestructura migrada a la nube

05
**Creación de Valor para
los Grupos de Interés**



Cómo Creamos Valor

Contexto externo



Inestabilidad política y financiera



Pandemia y catástrofes naturales



Transformación Digital



Ciberseguridad



Cambio Climático

En AFP PlanVital vivimos nuestro papel de empresa socialmente responsable, creando un valor duradero para nuestros grupos de interés, basados en nuestra Misión que es: **“Lograr un futuro mejor para todos nuestros afiliados, colaboradores y accionistas, ofreciendo una gestión previsional de alto nivel profesional, otorgando un servicio de excelencia y administrando eficientemente los fondos de pensiones”.**

Capitales

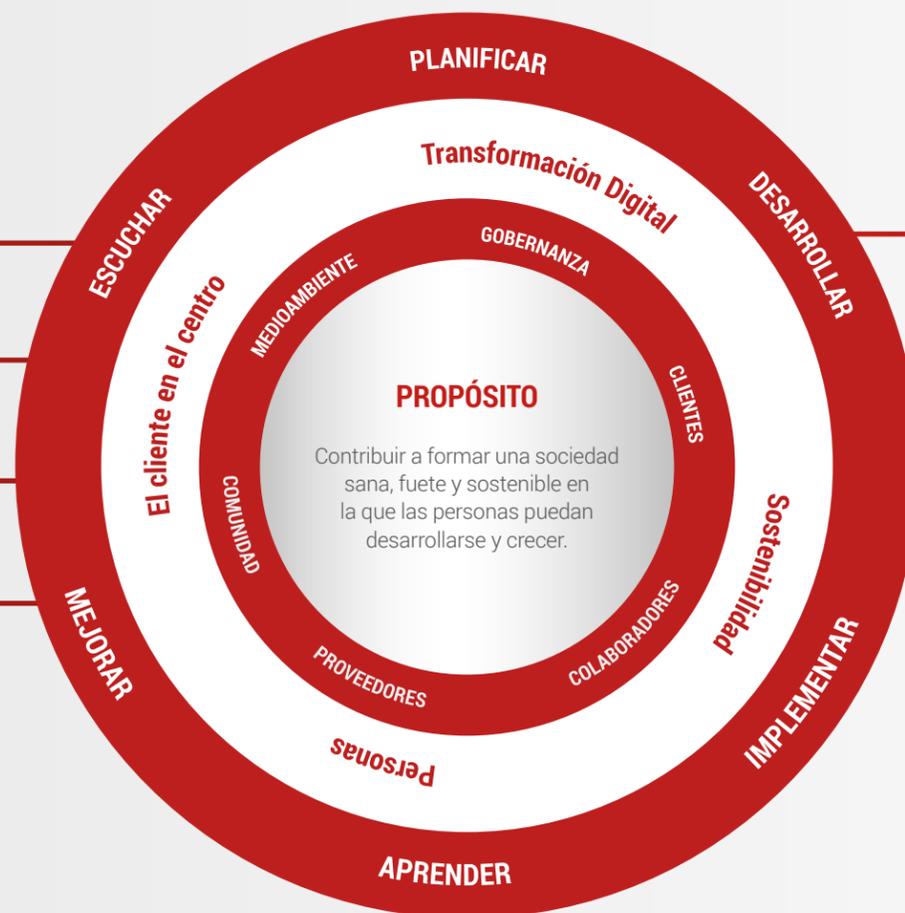
CAPITAL HUMANO

CAPITAL FINANCIERO

CAPITAL FÍSICO Y TECNOLÓGICO

CAPITAL INTELECTUAL

Estrategia



Impactos

IMPACTOS DIRECTOS

Inversión responsable
Tramites más simples
Canales digitales hecho a la medida de nuestros clientes

IMPACTOS INDIRECTOS

Bienestar y calidad de vida

VALOR CREADO EN 2022

- Capital Humano p. 78
- Capital Financiero p. 23
- Capital Social p. 70, 93 y 96
- Capital Físico y Tecnológico p. 64, 71 y 76
- Capital Intelectual p. 64, 74 y 84

Creando Valor para Nuestros Clientes

En AFP PlanVital tenemos una cultura centrada en el cliente. Nos esforzamos por entregar un servicio de calidad para ser los mejores Lifetime Partner y recorrer juntos el camino!

Nos enfocamos en una atención empática y humana, además innovamos siempre para simplificar los procesos y entregarles las mejores soluciones porque ¡ellos así lo necesitan!

Nuestros Clientes

AFILIADOS

1.647.606

EMPLEADORES

623.532

COTIZANTES

845.343

PENSIONADOS

156.279

AFILIADOS Y COTIZANTES

Durante 2022, hemos consolidado lo logrado durante los años anteriores, manteniendo una importante cartera de afiliados que hoy nos posiciona como una de las AFP más relevantes del mercado.

El perfil de nuestros afiliados se caracteriza por su diversidad. Contamos con una cartera de clientes jóvenes, quienes buscan una excelente calidad de servicio. Ellos privilegian los mecanismos remotos y tecnológicos de contacto con la Compañía, así como la rapidez de respuesta. La relación que mantenemos con nuestros clientes es cercana y, a la vez, demandante. Muestra de ello, es que tenemos la menor comisión del mercado en APV y Cuenta 2 (0,16%).

PENSIONADOS

Los pensionados son un grupo homogéneo, con necesidades diferentes. Los cambios demográficos en la población indican que cada año está aumentando el número de pensionados. En AFP PlanVital sabemos que para algunos esta etapa es de transición y por eso ponemos el acento en la atención y en simplificar su experiencia, porque entendemos que lo más importante para ellos es el pago oportuno de su pensión.

Número de Empleadores: corresponde al número de empleadores activos con afiliados vigentes que comprenden persona natural, persona jurídica, entre otros.

Número de Afiliados: corresponde al número de afiliados que cotizaron en diciembre de 2022, por remuneraciones devengadas en cualquier mes anterior. Incluye afiliados activos, pasivos y rezagos.

Número de Pensionados: corresponde al número de afiliados pensionados por vejez en la AFP (incluye vejez por edad, vejez anticipada).

Nuestra cartera está compuesta por 156.279 pensionados, un 7% más que en 2021. De ese total, hay pensionados por vejez, vejez anticipada, pensión de invalidez y sobrevivencia, con quienes mantenemos contacto frecuente por canales físicos y digitales.

Para cumplir nuestra promesa de ser Socios de por vida de nuestros clientes, los acompañamos en todo el proceso, porque sabemos que cuando las personas están próximas a acogerse al trámite de pensión, surgen varias dudas. Un año antes de siquiera comenzar con este trámite, les enviamos información detallada de los requisitos, plazos, documentos y dónde se debe realizar la solicitud de pensión. Lo mismo ocurre cuando el afiliado está a cuatro meses de cumplir la edad legal. Además, hemos dispuesto de nuevas tecnologías al servicio de nuestros pensionados. Ejemplo de ello han sido el módulo omnicanal, el envío de comunicaciones para informar las próximas fechas de pago de pensión, la bancarización, entre otras iniciativas. Lo anterior, ha disminuido el número de visitas a las sucursales, ya que todas las solicitudes son digitales.

Nuestra motivación ha sido mejorar la experiencia digital y por lo mismo, robustecimos el listado de trámites en la página web de manera que pensionados y beneficiarios pudieran iniciar sus solicitudes de forma rápida, segura, y sin filas de por medio. Además creamos un sitio Web exclusivo para personas que necesitan hacer un trámite de pensión por enfermedad terminal, con tiempos de atención prioritarios. También, se realizó la implementación de los trámites de pensión 100% online para clientes del segmento digital.

En esa misma línea, reafirmamos nuestro compromiso en ser la única Administradora que no cobra comisión a sus pensionados por la gestión de sus ahorros. Además, nuestros canales de atención (correo electrónico y Contact Center) han estado siempre disponibles para acompañarlos y guiarlos en el proceso.

Programa Mis Beneficios

Con el objetivo de apoyar a nuestros afiliados y pensionados, durante 2022 realizamos una difusión permanente del Programa Mis Beneficios, iniciativa conjunta de las AFP de Chile AG que busca traspasar beneficios a más de 10 millones de afiliados y pensionados, entregando descuentos a lo largo de todo Chile agrupados en siete categorías: Gastronomía, Compras, Tiempo Libre, Belleza y Bienestar, Salud, Servicios y Exclusivo Pensionados. Además de entregar cupones de ahorro en la Cuenta 2 cada vez que compren en los comercios asociados. Lo que se tradujo que nuestros afiliados y pensionados conocieran este programa y lo utilizaran. Gracias a esta difusión nuestra participación alcanzó 187.247 usuarios al programa lo que significa un crecimiento de 53% en relación con 2021 que lo utilizaron 121.858 personas.

El Cliente al Centro de Nuestro Negocio

Con el propósito de convertirnos en Lifetime Partner de nuestros clientes y ofrecerles una experiencia memorable, en 2022 continuamos haciendo realidad nuestro objetivo de conectar con las necesidades de nuestros afiliados y pensionados, apoyarlos y convertirnos en sus Socios de por vida, siempre con el entusiasmo y toque humano que nos caracteriza. En esta línea, y con la finalidad de que nuestros clientes puedan elegir el canal de atención de su preferencia, durante los últimos años hemos trabajado en modernizar nuestras sucursales y desarrollar nuestros canales digitales y remotos.

CANALES DIGITALES Y REMOTOS

+562 2264 5200 Sucursales

AFP PlanVital Contacto

800 072 072 info@planvital.cl

En AFP PlanVital, entendemos que la comunicación viene acompañada de innovación, por eso desarrollamos nuevas funcionalidades para mejorar la experiencia de nuestros afiliados y pensionados en nuestros canales digitales.

Dentro de las mejoras realizadas en 2022, destacan, la creación de un sitio privado Web y App para Beneficiarios, mejoras en la APP para ver la rentabilidad actual e histórica con gráficas evolutivas, la implementación de un simulador de fondo de inversión sugerido, a través de WhatsApp, nueva funcionalidad para conocer y simular el beneficio de vacaciones progresivas, mejoras Web en los trámites de cuentas y beneficios, para mejorar la experiencia y

solución en línea, gestión de canales digitales a través de una plataforma de atención multicanal *Genesys Cloud*, generando la convergencia del equipo para brindar una mejor experiencia. La infraestructura de *Genesys Cloud* se aprovecha para que el equipo de Sucursales pueda entregar una atención multicanal, producto que ya convergen el 80% de los canales en esta plataforma, para reforzar la cultura Customer Centricity.

Incrementamos, además la capacidad resolutive del canal de WhatsApp, evitando que nuestros clientes tengan que recurrir a atención ejecutiva o sucursales.

TRANSACCIONES EN CANALES DIGITALES

+ 55.000.000

VISITAS A LA PÁGINA WEB

+ 880.000

CONTACTOS POR WHATSAPP

+ 690.000

ATENCIÓNES DEL CALL CENTER

+ 245.000

KIOSKO AUTOATENCIÓN

+ 85.000

CERTIFICADOS DESCARGADOS DE LA WEB

1.005.189

CAMBIOS DE FONDOS

+ 44.000

DEPÓSITOS DIRECTOS PRODUCTOS VOLUNTARIOS

+ 115.000

RED SUCURSALES

En AFP PlanVital contamos con una amplia red de sucursales a lo largo del país, que nos permite ofrecer atención personalizada y de calidad a nivel nacional para nuestros afiliados y público en general.

En esta línea, contamos con un plan de remodelación de sucursales a lo largo del país cuya duración es de tres años. Durante 2022 renovamos las sucursales de La Serena, San Fernando, Calama, Temuco y Pichilemu, asimismo, tenemos un plan de mantenimiento anual y periódico para todas las

sucursales. Finalmente, implementamos la validación por Biometría dactilar para facilitar la atención, agilizar trámites y evitar fraude en todas las sucursales.

Cabe señalar, además, que todas nuestras sucursales son inclusivas, esto es, están acondicionadas para personas con movilidad reducida y atención preferente para nuestros pensionados que así lo requieran. Junto con lo anterior, continuamos aplicando las medidas dispuestas por la Autoridad Sanitaria ante la Pandemia del COVID-19.

Zona Norte	
Arica	Prat 320
Iquique	Bolívar 360
Calama	Vicuña Mackenna 1975 Local 23
Antofagasta	Aconcagua 1001
Copiapó	Los Carrera 901
La Serena	Arturo Prat 480
Illapel	Constitución 677
Ovalle	Coquimbo 437

Zona Centro	
Los Andes	O'Higgins 630
San Felipe	Salinas 1367
Valparaíso	Esmeralda 1044, Local 10
Viña del Mar	Libertad 1002
San Antonio	Av. Barros Luco 1722
Santiago, Tenderini	Tenderini 137
Santiago, Maipú	Monumento 2162, Local 3
Santiago, Apoquindo	Apoquindo 3039
Santiago, Providencia	Padre Mariano 41
Rancagua	Campos 71
San Vicente	Tagua Tagua 351 B
Pichilemu	Daniel Ortúzar 444
San Fernando	Cardenal José María Caro 510
Santa Cruz	Nicolás Palacios 173
Curicó	Carmen 774
Talca	2 Oriente 1069
Constitución	Freire 375
Linares	Max Jara 260
Cauquenes	Catedral 319



Zona Sur	
Chillán	Arauco 405 Local 2
San Carlos	José Manuel Balmaceda Fernández 459
Concepción	Chacabuco 405
Los Ángeles	José Manso De Velasco 221, Local 105
Temuco	Andrés Bello 934, Local 11
Valdivia	Vicente Pérez Rosales 721
Osorno	Manuel Antonio Matta 688
Puerto Montt	Illapel 216, Local 104
Calbuco	Antonio Varas 86
Coyhaique	Carlos Condell 87
Castro	Portales 476
Ancud	Pedro Montt 590 - B
Puerto Natales	Tomás Rogers 159, Local 1
Punta Arenas	Mejicana 794-A



VISITAS PROMEDIO EN SUCURSALES

+ 38.000

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE CLIENTES

Con el fin de atraer y retener a nuestros clientes, durante 2022, continuamos con nuestros tres focos estratégicos para guiar las acciones a seguir:

1 Productividad

Renovamos las Biotablet utilizadas por nuestros asesores previsionales para realizar su labor, permitiéndoles mejorar la experiencia de los nuevos afiliados. Asimismo, esta actualización les permite a nuestros asesores previsionales disponer de manera más oportuna la información requerida para la adecuada prospección y atención de clientes, así como poder entregar una oferta de valor adecuada para cada tipo de afiliado.

2 Permanencia

Continuamos ejecutando el Modelo de Atención Ejecutivo (MAE), en el cual se generan hitos de contacto que deben realizar nuestros asesores previsionales, estandarizando y asegurando la experiencia de nuestros nuevos afiliados.

3 Desarrollo Interno

Seguimos entregando a nuestros asesores previsionales las herramientas y habilidades, para que estos brinden una excelente experiencia en la venta y post venta para nuestros clientes, dado que son parte fundamental en el relacionamiento con los afiliados.

Calidad de Servicio

En AFP PlanVital desde nuestros inicios hemos trabajado por desarrollar una cultura orientada a la calidad del servicio, con el propósito de atender con calidez, eficiencia y compromiso las necesidades previsionales de nuestros clientes, quienes han sido, son y serán el foco principal y el eje central de la Compañía.

Desde esta mirada, velamos constantemente por la Calidad de Servicio, para ello, contamos siempre con procedimientos actualizados para la atención al cliente, con el fin de prestar un servicio de calidad y excelencia.

DATOS QUE AVALAN NUESTRA CULTURA ORIENTADA A LA CALIDAD DEL SERVICIO

► Nos mantuvimos en tercer lugar en la espera de atención de trámites generales en sucursales, promediando 3 minutos de espera. Mientras que para los trámites de pensión, cerramos noviembre en segundo lugar con un promedio de 4:58 minutos de espera.

Desde agosto en adelante lideramos el tiempo de respuesta en reclamos, respondiendo en un día.

► Redujimos el tiempo de respuesta para entregar antecedentes de los trámites de pensión de vejez de 18 días en enero a 7 días en noviembre. Para la pensión de sobrevivencia, el tiempo bajó de 15 días a 6 días en el mismo periodo.

► Lideramos la recuperación de cotizaciones no pagadas, recuperando sobre el 61% de la deuda, obteniendo el primer lugar del ranking entre enero y octubre.

Asimismo, nuestra Política de Calidad de Servicios es revisada y aprobada anualmente por el Directorio, poniendo a la calidad de servicio en lo más alto de nuestra organización.

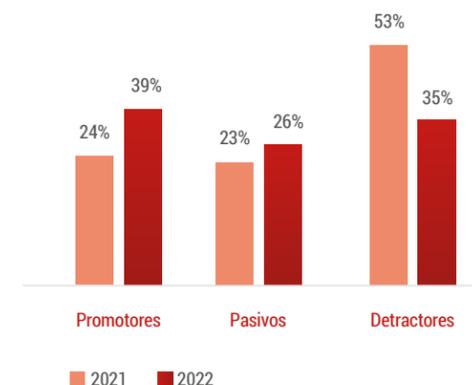
SATISFACCIÓN DE CLIENTES

Hemos puesto la voz del cliente en el centro de nuestros procesos a través del modelo *Net Promoter Score* (NPS), sistema de gestión de lealtad de clientes basado en recomendaciones. Este mecanismo nos ha permitido conocer sus necesidades, aportar a su experiencia y proponer mejoras en el servicio. Para ello, medimos semanalmente el nivel de servicio de nuestros principales procesos y en todos los canales de atención.

NPS NETO

Año	Resultados
2021	-29%
2022	4%

Este avance, significativo en los resultados, se debe principalmente a la eficiencia en los niveles de resolutivez en los canales de atención y que además realizamos capacitaciones a nuestros ejecutivos para mejorar la calidad de atención; fortalecimos el programa de Educación Previsional "Saber es Vital" y el blog "Tu Guía Vital", implementamos el programa Medallia para medir en distintos procesos el NPS y seguimos mejorando la reingeniería de procesos, entre otras acciones, que disminuyeron de manera importante el porcentaje de clientes detractores y aumentaron de forma significativa el porcentaje de promotores, tal como se muestra en la siguiente gráfica:



GESTIÓN DE RECLAMOS

A través del Servicio Atención al Cliente (SAC), nuestro equipo y ejecutivos Back Office están preparados para escuchar y resolver las dudas y problemas de nuestros clientes. En 2022 el número de reclamos alcanzó una tasa de 0,056% versus la alcanzada en 2021 que fue de 0,22%. La baja considerable se debe principalmente a la gestión realizada en los años anteriores, producto de los retiros del 10%, y en que se han mejorado los tiempos de respuestas, junto con hacerles seguimiento diario.

También de modo de mejorar nuestra gestión, en 2022, continuamos realizando evaluaciones de productividad al equipo de reclamos, junto con capacitarlos y retroalimentarlos en sus funciones.

Además mejoramos la plataforma Soluticket para gestionar los tickets de forma más eficiente, tener un control más preciso de los cumplimientos y responsables y contar con una mejor visualización de la data y así entregar una solución concreta y directa a nuestros clientes.

Información Clara y Oportuna

En AFP PlanVital como Socios de por vida de nuestros afiliados, permanentemente estamos buscando formas innovadoras de entregarles información clara y oportuna, respetando el principio de confidencialidad de la información.

En esta línea, perseguimos a través de la comunicación un desarrollo sostenible, adoptando un enfoque inclusivo al mantener una estrategia que es específica para el nivel de audiencia, desde quienes nos están conociendo hasta quienes ya son nuestros afiliados, buscando solucionar las necesidades de información de nuestros afiliados y audiencia en general. Para ello, hemos desarrollado tres líneas comunicacionales:

► Comunicaciones masivas para afiliados

Son enviadas por email periódicas y personalizadas para dar a conocer información relevante de los ahorros de cada afiliado, la rentabilidad de los fondos y una cartola digital mensual, además de una comunicación masiva genérica respecto de las novedades en trámites y procesos de los afiliados en un boletín mensual y un boletín de Mis Beneficios que comunica los descuentos y programas asociados a la Asociación de AFP.

► Programa de Experiencia de Clientes

Consiste en notificaciones y comunicaciones personalizadas que se gatillan ante acciones de nuestros usuarios y son usadas para comunicar el estado de avance de proceso relevantes para nuestros afiliados y pensionados.

► Always on (grilla de contenidos en redes sociales)

Mantenemos informados a nuestros seguidores en las redes sociales corporativas de AFP PlanVital en las que difundimos información del Programa de Educación Previsional Saber es Vital, del programa Sostenibilidad (iniciativas que involucran la responsabilidad social empresarial, relación de la comunidad y Objetivos de Desarrollo Sostenible), además de nuevas innovaciones.

Los contenidos siguen un protocolo de validaciones, que implica un trabajo colaborativo entre áreas. Existe

un Comité de Comunicaciones, en el que participa la Gerencia de Experiencia de Clientes y de Administración, asesorados por la agencia de Comunicaciones. En cuanto a la implementación, generación de propuestas y nuevas estrategias de comunicaciones, está liderada por la Subgerencia de Marketing, dependiente de la Gerencia de Experiencia de Clientes.

INFORMACIÓN TRANSPARENTE

Contamos con una Política de Divulgación de Información y Transparencia, cuyo valor es promover información relevante a nuestros afiliados y demás grupos de interés, para que tomen decisiones adecuadas en su relación con nuestra Compañía o respecto a sus ahorros previsionales.

Nuestro compromiso se basa en publicar información relevante de nuestras actividades, más allá de las obligaciones legales: "La Compañía reconoce, promueve y se compromete a realizar sus actividades, cumpliendo principios de buen gobierno corporativo, en particular, el de Transparencia de la Información, el Respeto por las normas y la sociedad en que se desenvuelve y la Responsabilidad en sus actos".

Esta política se funda en la buena fe, anteponiendo los intereses generales por sobre los particulares, siendo diligente en el uso y entrega de la información, mediante el desarrollo de una gestión ordenada, prudente y transparente, acorde con las necesidades de nuestros clientes, a quienes mantenemos informados en los distintos canales, escuchándolos y asesorándolos en sus requerimientos y siempre resguardando el principio de confidencialidad.

Nuestro compromiso se basa en integrar a los distintos grupos de interés con los que interactúa la Administradora. Por eso, adaptamos las comunicaciones al idioma creole en el sitio web, sucursal y contact center, donde incluso hay personal calificado para atender a nuestros afiliados de nacionalidad haitiana en su idioma.

Todos los meses enviamos la cartola 4.0 por correo electrónico, en formato video, que muestra el detalle de los ahorros de las cuentas obligatorias y voluntarias. Un recorrido dinámico en el que nuestros clientes pueden ver en qué fondos están sus ahorros, cuánto han aumentado, si han pagado sus cotizaciones, y conocer los distintos canales de atención de AFP PlanVital.

SABER ES VITAL

Mediante nuestro Programa de Educación Previsional, Saber es Vital, entregamos asesoramiento gratuito mediante contenidos escritos y audiovisuales que

profundizan en los temas claves de pensiones y explican, en Lenguaje Claro B1, temas normativos planteados por la Superintendencia de Pensiones, entre ellos, excedente de libre disposición, bono de reconocimiento, pagos en exceso u otros.

Durante 2022, seguimos potenciando la educación previsional y entregando información a nuestros afiliados y pensionados en todas nuestras plataformas. En el blog "Tu Guía Vital", desarrollamos periódicamente contenidos de educación previsional, obteniendo 87.952 visitas durante el año, Un incremento de 312% respecto de las visitas de 2021 (20.851).

Además, realizamos campañas en redes sociales, medios de comunicación, aplicaciones, web, WhatsApp y comunicaciones a clientes, sobre liderazgo en rentabilidad de los Multifondos y participamos en el programa "En simple: La Pizarra de Pizarro", Agricultura TV, haciendo difusión de contenidos de educación previsional.

En línea con lo anterior, creamos contenidos dinámicos del sistema previsional: videos, infografías, encuestas, stories en Facebook e Instagram, para fomentar la interacción de nuestros seguidores con los contenidos que forman parte del Core de nuestra Compañía.

TE ESCUCHAMOS A FONDO

En conjunto con el Centro de Políticas Públicas de la Universidad Católica, Critería y otros actores de la industria, realizamos el proyecto Te escuchamos a fondo, una escucha ciudadana en la que más de 80 mil personas dieron su opinión respecto del sistema previsional, un insumo clave para nuevas ideas y recomendaciones.

Protección de Datos y Ciberseguridad

La seguridad es uno de nuestros pilares estratégicos. En esa línea, hemos adoptado un enfoque de seguridad único (Seguridad de la Información, Ciberseguridad, Seguridad Física, Corporativa y Gestión de Continuidad de Negocios), con el fin de establecer una estrategia transversal que nos permita proteger nuestro capital en términos de activos físicos, de información y de patrimonio cultural, haciendo de AFP PlanVital una organización más resiliente donde nuestros clientes se sientan seguros y confiados, logrando así, ser Socios de por vida.

SEGURIDAD FÍSICA Y CORPORATIVA

Siguiendo el enfoque de Seguridad de la Información unificado; realizamos evaluaciones generales en nuestra casa matriz y sucursales en materia de Seguridad Física, robusteciendo los controles necesarios para resguardar a nuestros clientes y colaboradores.

Junto con lo anterior, en relación con Sistema de Gestión de Continuidad de Negocios realizamos pruebas bajo distintos escenarios, así como la evaluación de nuestros proveedores críticos y sus capacidades de recuperación ante desastres. Preparamos contenido de capacitación para concientizar a nuestros colaboradores con relación a sus roles ante incidentes críticos.

Además, implementamos un Modelo de Gestión de Crisis definido por el Grupo Generali. Este modelo busca detectar, identificar y clasificar todo tipo de eventos, mediante metodologías compartidas dentro del Grupo Generali, para responder, gestionar y mitigar los eventos críticos que puedan ser una amenaza a las personas y a AFP PlanVital, lo que garantiza una respuesta oportuna y eficaz. En 2022, evaluamos al 100% de las sucursales a nivel nacional.

En esta línea, en 2022, desarrollamos una Guía de Seguridad orientada en la Gestión de Crisis, conformamos un Comité de Crisis y un Equipo de Respuesta de Crisis, quienes fueron capacitados, orientados a través de reuniones y charlas. Realizamos un simulacro de Cyber Crisis, donde participaron todas las gerencias de la Compañía. Además, capacitamos a los colaboradores sobre el modelo de gestión de crisis y la posible activación de los planes de continuidad de los procesos críticos de la Organización.

PROTECCIÓN DE DATOS

En AFP PlanVital manejamos la información de nuestros afiliados con los niveles máximos de protección posibles en nuestros sistemas de canales de atención. Para ello, empleamos herramientas, medidas tecnológicas y prácticas comúnmente utilizadas para evitar la pérdida, mal uso, alteración, acceso no autorizado y sustracción de los datos del afiliado. En esta línea no cedemos, ni transmitimos en modo alguno, información personal de nuestros afiliados a terceros, a excepción de requerimientos específicos de la Superintendencia de Pensiones y las disposiciones legales contenidas en la Ley N°19.628. Tampoco permitimos ni trasparamos información personal de los usuarios, afiliados y pensionados a terceras personas sin su consentimiento.

Por otro lado, los datos proporcionados por los usuarios a través de los distintos canales de atención son de uso exclusivo para la gestión de las operaciones y solicitudes disponibles. En algunos casos la información recolectada es usada con fines estadísticos, con el expreso fin de mejorar la experiencia del usuario. Ante cualquier caso, el usuario puede solicitar la modificación o eliminación de datos personales, en consideración de lo dispuesto en la Ley N° 19.628 sobre protección de datos personales.

Cabe señalar que en 2022 no se presentaron reclamos, juicios u otros por la fuga de datos y la privacidad de nuestros clientes.

CIBERSEGURIDAD

Todos nuestros canales digitales funcionan bajo los protocolos de seguridad SSL y HTTPS, proporcionando las condiciones necesarias para establecer una conexión segura y protegiendo la información que se transmite por la red.

Los usuarios del sitio web disponen de los derechos de información, modificación y cancelación o bloqueo de los datos personales contenidos en la Ley N°19.628, sobre protección de datos de carácter personal y pueden ejercer estas acciones en todas nuestras sucursales.

En relación con las claves de seguridad, no se almacenan y bajo ninguna circunstancia algún colaborador requerirá ni necesitará conocer la Clave de Acceso, la Clave de Seguridad o información confidencial utilizada para la autenticación remota de los usuarios y afiliados a AFP PlanVital. Durante 2022, mejoramos los procesos de creación y recuperación de claves de acceso. Por ello, realizamos una campaña de difusión en el blog "Tu Guía Vital", sobre la importancia de cuidar las claves personales, porque en la medida que la digitalización crece, también lo hace el riesgo de sufrir el robo de información sensible, como cuentas o contraseñas.

Reforzamos los mecanismos de seguridad y control para evitar fraudes en todos nuestros canales remotos.

Además, finalizamos en diciembre de 2022, la implementación del Programa de Transformación de Ciberseguridad del Grupo Generali. Actualmente nos encontramos desarrollando un nuevo Programa Estratégico de Seguridad 2023-2024 que permita mantenernos a la vanguardia, potenciando nuestras capacidades de protección, detección y respuesta ante las amenazas emergentes en materias de ciberseguridad.

Creando Valor para Nuestros Colaboradores

En AFP PlanVital buscamos que nuestros colaboradores estén comprometidos a trabajar día a día por ser un Lifetime Partner para nuestros clientes, valorando la Innovación, Simplificación, Empoderamiento y el Toque Humano en todas las actividades que realizamos.

De esta manera, fomentamos en cada uno de nuestros colaboradores el trabajo en equipo y la formación, la no discriminación e impulsamos el desarrollo de un clima laboral en el que prevalezcan el diálogo, la creatividad y la iniciativa.



	Alta Gerencia		Gerencia		Jefatura		Fuerza de ventas		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Género	9	4	11	7	63	67	133	299	
Nacionalidad	Chilena	8	3	9	7	60	60	133	288
	Otra Nacionalidad	1	1	2	0	3	7	0	11
Rango de edad	Menos de 30 años	0	0	0	0	2	2	4	34
	Entre 30 y 40 años	3		6	2	28	27	45	110
	Entre 41 y 50 años	4	2	5	4	20	21	31	96
	Entre 51 y 60 años	1	2	0	1	10	12	36	49
	Entre 61 y 70 años	1	0	0	0	3	5	17	10
Más de 70	0	0	0	0	0	0	0	0	
Antigüedad laboral	Menos de 3 años	0	3	3	4	28	17	109	221
	Entre 3 y 6 años	6	1	4	1	19	23	21	73
	Más de 6 y menos de 9 años	1	0	2	1	7	6	0	0
	Más de 9 y menos de 12 años	0	0	2	1	1	7	0	0
	Más de 12 años	2	0	0	0	8	14	3	5
Personas en situación de discapacidad	0	0	0	0	0	0	1	1	

Nuestras Personas

DOTACIÓN TOTAL

901

COLABORADORES CON CONTRATO INDEFINIDO

92%

COLABORADORES QUE RESIDEN EN LA REGIÓN METROPOLITANA

67%

COLABORADORES EXTRANJEROS

6%

	Administrativo		Auxiliar		Otros profesionales		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Género	46	144	1	0	71	46	901	
Nacionalidad	Chilena	43	135	1	0	63	41	851
	Otra Nacionalidad	3	9	0	0	8	5	50
Rango de edad	Menos de 30 años	7	14	0	0	21	19	103
	Entre 30 y 40 años	21	75	0	0	39	18	374
	Entre 41 y 50 años	4	35	0	0	8	4	234
	Entre 51 y 60 años	8	16	1	0	2	4	142
	Entre 61 y 70 años	6	4	0	0	1	1	48
Más de 70	0	0	0	0	0	0	0	
Antigüedad laboral	Menos de 3 años	9	41	1	0	41	25	502
	Entre 3 y 6 años	22	61	0	0	16	11	258
	Más de 6 y menos de 9 años	6	18	0	0	9	3	53
	Más de 9 y menos de 12 años	3	12	0	0	2	3	31
	Más de 12 años	6	12	0	0	3	4	57
Personas en situación de discapacidad	3	5	0	0	0	0	10	

COLABORADORES POR TIPO DE JORNADA

Tipo de jornada	2022		
	Hombres	Mujeres	Total
Jornada completa	332	561	893
Jornada parcial	2	6	8
Pactos de adaptabilidad para colaboradores con responsabilidades familiares	0	0	0

COLABORADORES SUBCONTRATADOS

En cuanto a los colaboradores subcontratados, en el periodo que cubre esta Memoria, éstos fueron 56 personas, quienes nos apoyan en seguridad y aseo.

Tipo de jornada	2022		
	Hombres	Mujeres	Total
Jornada completa	12	8	20
Jornada parcial	0	36	36
Total por género	12	44	56

Nuestra Cultura Organizacional

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

En AFP PlanVital promovemos la diversidad, equidad e inclusión entre nuestros colaboradores con la convicción de que la cooperación entre las personas de diferentes culturas, personas con discapacidad, edades, orientación sexual y género son fundamentales para atraer el talento que forman parte de nuestra cultura organizacional.

Las decisiones relacionadas con nuestros colaboradores, incluyendo contratación, capacitación, evaluación y ascensos, se basan exclusivamente en el mérito individual y en el desempeño del colaborador, y no podrán estar influenciadas por motivos de raza, etnia, religión

o creencia, orientación sexual, estado civil u opinión política. Asimismo, estamos en contra de cualquier forma de trabajo irregular o explotación, como así también de cualquier clase de trabajo forzoso o coacción y trabajo infantil.

Desde esta mirada, una de nuestras prioridades como Compañía y para el Grupo Generali es impulsar la Diversidad, Equidad e Inclusión, por lo cual desde 2018 nos encontramos trabajando en el programa de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) del Grupo Generali, el cual aborda las siguientes temáticas: Género, Edad, Cultura y Diversidad (en este último se incluyen Discapacidad y Orientación Sexual). Como AFP PlanVital, iniciamos este camino impulsando dos de estas cuatro temáticas (Género y Discapacidad).

Durante 2022, continuamos trabajando para hacer de nuestra Empresa, una organización más diversa con mayor equidad y generar cambios concretos hacia la Inclusión. Trabajamos en la elaboración de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, realizamos talleres y charlas

testimoniales dirigidos a todos nuestros colaboradores sobre Género para generar conciencia sobre la brecha de género y nuestros prejuicios inconscientes y talleres de Sesgos Inconscientes con el fin de sensibilizar y hacer conscientes los sesgos que se utilizan a diario.

También realizamos charlas con expositores que relataron sus vivencias y enviamos mailings conmemorativos para celebrar el Día de la Mujer, de la Discapacidad, Comunidad LGBTIQ, entre otros.

Además, desde 2019 implementamos en la Compañía la semana *Be Bold for Inclusion*, iniciativa del Grupo Generali que busca generar mayor conciencia en nuestros colaboradores sobre los temas de Diversidad, Equidad e Inclusión.

En AFP PlanVital nos preocupamos de entregar empleos estables y nos esforzamos por atraer, retener y motivar a nuestros colaboradores a través de un modelo de compensaciones acorde al valor que las personas entregan a la Compañía. Este modelo se basa en criterios de equidad interna y competitividad de mercado.

Contamos con una Política de Compensaciones que permite alinear nuestra gestión de remuneraciones a la estrategia de la Compañía, involucrando a nuestros colaboradores en los objetivos anuales e incentivando altos niveles de desempeño.

BRECHA SALARIAL

Categoría	Brecha Salarial	
	Sueldo Bruto Hora Promedio	Relación Femenino / Masculino
Alta Gerencia		77%
Gerencia		100%
Jefatura		74%
Fuerza de venta		97%
Administrativo		88%
Auxiliar		0%
Otros Profesionales		88%

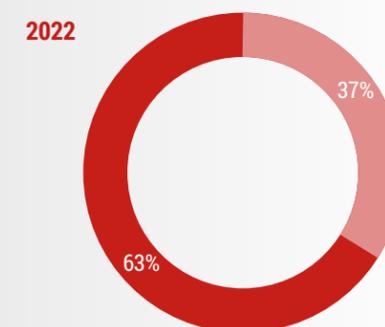
CULTURA ORGANIZACIONAL PARTICIPATIVA E INCLUSIVA

Nuestra cultura organizacional se basa en que las personas son el centro de nuestra organización. Desde esta perspectiva, fomentamos el diálogo y la participación activa de nuestros colaboradores y entendemos, además, que las relaciones laborales deben ser de carácter consensual.

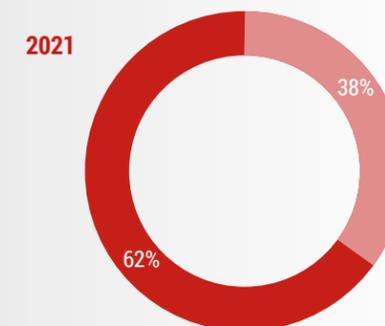
Con esta finalidad, durante 2022 efectuamos periódicamente los *Townhall Meeting*, que tienen como objetivo compartir con nuestros colaboradores de todas las gerencias y lugares geográficos, los avances, logros y proyectos de nuestra Compañía.

Además, implementamos los Desayunos con nuestro CEO, con el fin de fomentar el compromiso y la cercanía con nuestros colaboradores. En esta misma línea creamos "Tómame un Break" que consiste en realizar desayunos con un grupo reducido de colaboradores con la finalidad de generar una instancia de diálogo abierta y distendida e identificar necesidades de colaboradores y oportunidades

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES POR GÉNERO



■ Mujeres ■ Hombres



■ Mujeres ■ Hombres

de mejora. Junto con potenciar trabajo colaborativo e integración con dinámicas presenciales para volver a compartir en un contexto que no se da desde la casa.

También, lanzamos el Programa PlanVitalízate, cuyo objetivo es educar a los colaboradores de PlanVital sobre distintas temáticas acerca del funcionamiento de las AFP, específicamente de nuestra Compañía, reforzando así su compromiso y sentido de pertenencia.

Retomamos los Encuentros PlanVital, con el fin de visitar a nuestros equipos de regiones en sus lugares de trabajo, para compartir, conversar y escuchar sus necesidades, logros y metas en el mediano y largo plazo.

Lanzamos, además, nuestra nueva Intranet Vita Link y PlanVital TV para potenciar los canales de comunicación y estar más cerca de nuestros colaboradores.

Junto con lo anterior, realizamos la segunda versión del Premio Valores PlanVital, que consiste en reconocer anualmente cómo se reflejan estos valores en nuestros colaboradores. Para esta segunda edición elegimos el valor "Live the Community", con el fin de fomentar el impacto de su labor en AFP PlanVital hacia la Comunidad". Dentro del Programa de Reconocimiento también desarrollamos el Campeonato de Ventas, que premió a los ejecutivos más destacados de la Compañía, en focos como productividad, permanencia y desarrollo.



Nuevas Formas de Trabajar

Desde 2019, en AFP PlanVital llevamos a cabo un plan piloto de teletrabajo, que permitía trabajar una vez a la semana desde el hogar, iniciativa que se desarrollaría para toda la Compañía gradualmente. Sin embargo, la crisis sanitaria aceleró el proceso, por lo que tan solo dos semanas después del anuncio del primer caso de Covid-19 en Chile, tomamos la decisión de que todos los colaboradores deberían trabajar desde sus hogares por su seguridad y la de sus familias. Para ello, se facilitaron los equipos tecnológicos necesarios, las sillas que utilizaban en la oficina y otros elementos para facilitar esta nueva modalidad de trabajo desde la casa a tiempo completo.

Este aceleramiento trajo consigo una nueva forma de trabajar en nuestra Compañía: el Smart Working, que alude a una cultura de personas empoderadas e impulsadas por el desempeño, con foco en altos niveles de flexibilidad y autonomía, en línea con la optimización en la forma de trabajar. Este nuevo modelo de trabajo apuesta por las mejores prácticas con iniciativas como

flexibilidad horaria, reuniones efectivas, respeto por el tiempo, reconocimiento, cumplimiento de objetivos, innovación y mucho más.

Durante 2022, seguimos avanzando en esta senda y propiciamos la modalidad híbrida y el teletrabajo, tal como se muestra en la siguiente gráfica.

MUJER



480 Modalidad Híbrida

87 Teletrabajo

HOMBRE



319 Modalidad Híbrida

15 Teletrabajo



Clima Laboral Participativo

Para convertirnos en Lifetime Partner de nuestros clientes, en AFP PlanVital nos esforzamos por mantener un clima laboral participativo y positivo, con el objetivo de que nuestros colaboradores se sientan orgullosos de ser parte de nuestra Compañía y hacer de AFP PlanVital un mejor lugar para trabajar. Para ello, realizamos, en octubre de 2022, la Encuesta Pulso -iniciativa del Grupo Generali para conocer las distintas opiniones de los colaboradores sobre la Compañía-, obteniendo un 94% de satisfacción.

El buen resultado obtenido se explica porque escuchamos las necesidades de nuestros colaboradores e implementamos iniciativas para que ellos se sientan a gusto de formar parte de AFP PlanVital, dentro de las cuales destacan: la nueva cafetería en Casa Matriz, la realización de focus group para comprender cuáles son los principales puntos de inflexión tras la vuelta a la oficina, la implantación de la nueva forma híbrida de trabajar y el desarrollo de nuevas herramientas integradas en Office 365 relacionadas con los procesos de Personas y Organización para simplificarles su experiencia.



Relaciones Laborales

En AFP PlanVital respetamos y reconocemos la libertad de los colaboradores para asociarse, formar sindicatos y negociar colectivamente, preocupándonos de no intervenir de ninguna forma en estos derechos.

Nuestras relaciones laborales se basan en una relación de cercanía y colaboración que propicien un ambiente de acuerdos. En esta línea, hemos establecido espacios de comunicación periódicos con los sindicatos que nos permiten estar atentos a sus necesidades y requerimientos.

En la actualidad contamos con tres sindicatos que agrupan al 75% de los colaboradores: Sindicato de Trabajadores de Fomenta Ex Magíster, Sindicato Nacional de Ventas N°1 PlanVital S.A. y Sindicato N°2 de PlanVital.

En el ámbito de las relaciones laborales, durante 2022, firmamos un Convenio Colectivo con el Sindicato Nacional de Ventas N°1 PlanVital S.A..

Calidad de Vida

En línea con nuestro propósito de mejorar la calidad de vida de las personas, en AFP PlanVital, buscamos generar un impacto positivo y que sea un real y directo apoyo para nuestros colaboradores.

Para ello, contamos con un área, dependiente de la Gerencia de Personas y Organización, dedicada a contribuir a una mejor calidad de vida y bienestar de nuestros colaboradores tanto dentro como fuera de la Compañía, mediante la generación de beneficios, herramientas y atención integral, que les brinde apoyo, confianza y tranquilidad. En esta línea, a finales de 2022, realizamos una encuesta a nuestros colaboradores con el objetivo de seguir mejorando en nuestra propuesta de Calidad de Vida.

Abordamos las siguientes dimensiones



Psicosocial: mediante la orientación y promoción de temáticas de seguridad y previsión social, salud previsional, familia, educación, trabajo.



Salud: a través de la promoción de vida saludable entre colaboradores y sus familias fomentando buenos hábitos de alimentación, actividad física, salud mental y equilibrio vida laboral/personal.



Beneficios: administración, difusión y entrega de beneficios, tanto estatales como los asociados a nuestro Bienestar y a nivel corporativo.

BIENESTAR

El Bienestar de los colaboradores de la compañía otorga a sus afiliados una serie de beneficios para contribuir a una mejor calidad de vida. Su incorporación es de carácter voluntario y está cofinanciado por aportes efectuados por la Empresa en la misma proporción que efectúa el colaborador.

Beneficios entregados por Bienestar:

- Seguro Complementario y Catastrófico de Salud.
- Seguro Dental.
- Becas de Estudio y de Excelencia Académica para los colaboradores que se encuentran en proceso de formación técnico profesional/universitaria.
- Préstamos de emergencia: orientados, exclusivamente, a entregar apoyo económico a los socios que se encuentren en una situación socioeconómicamente contingente.
- Bonos de nacimiento, fallecimiento y matrimonio o unión civil.
- Convenio con gimnasio.

PROGRAMA VIDA SANA, MENTE SANA

Con el propósito de informar, entregar herramientas y enseñar a todos nuestros colaboradores a cuidar su salud física y mental, para que puedan tener una mejor calidad de vida, tanto fuera como dentro de la Compañía, hemos creado en 2022, este programa.

Durante el año, realizamos distintas iniciativas enfocadas principalmente en operativos de salud que incluyeron: servicio oftalmológico con venta y despacho de anteojos; screening de salud; preventivo cardiovascular y de evaluación nutricional.

También hicimos distintas charlas, con el propósito de darles herramientas a nuestros colaboradores de cómo prevenir el *Bullying* en sus hijos y la charla "La emocionalidad de nuestros niños". Además, en ocasión del Mes de la Mama realizamos charlas y conversatorios de cómo prevenir el cáncer de mamas.

Desarrollo y Capacitación

En AFP PlanVital valoramos a nuestra gente y estamos comprometidos con su crecimiento y desarrollo constante, porque solo así lograremos el éxito de nuestra Compañía. Desde esta mirada, es importante contar con colaboradores capaces y motivados. Para ello, implementamos múltiples iniciativas para fortalecer su aprendizaje y desarrollo de habilidades, que favorezcan el crecimiento profesional de nuestros equipos.

COLABORADORES EVALUADOS POR CARGO

Cargo	Hombres Evaluados	Mujeres Evaluadas	Total
Alta Gerencia	9	4	13
Gerencia	11	7	18
Jefatura	61	67	128
Fuerza de ventas	108	249	357
Administrativo	46	141	187
Auxiliar	1	0	1
Otros profesionales	69	43	112
Otros técnicos	0	0	0
Total	305	511	816

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

El Área de Aprendizaje y Desarrollo Organizacional está orientada a potenciar la mejor experiencia de nuestros colaboradores, favoreciendo un ambiente de compromiso y satisfacción en la Compañía.

Desde inicios de 2022 hemos incorporado un nuevo modelo de gestión del desempeño, un marco común para todo el Grupo Generali. Esto implicó desarrollar una nueva plataforma (desarrollada desde la Gerencia de Personas y Organización), además de capacitar a toda la Organización mediante capacitaciones, comunicaciones y material de guía.

También, continuamos desarrollando *Managerial Acceleration Program* (MAP), programa cuyo objetivo es desarrollar a las jefaturas, con el propósito de entregarles herramientas a los líderes de equipo para definir objetivos y entregar feedback a sus colaboradores en el marco del sistema de Gestión del Desempeño.

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

COLABORADORES ASCENDIDOS DURANTE 2022

Cargo	Mujeres	Hombres
Gerencia	0	4
Jefatura	9	7
Administrativo	22	3
Otros profesionales	7	3
Total	38	17

CAPACITACIÓN

El plan de capacitación de la Compañía está definido por las necesidades normativas, estratégicas y técnicas de cada Gerencia, y tiene como propósito mantener actualizados los conocimientos y habilidades que nuestros colaboradores requieren para realizar su labor con excelencia y cumplir con la misión de AFP PlanVital de acuerdo con la estrategia y cultura del Grupo Generali.

Las principales temáticas de las capacitaciones impartidas, en 2022, consistieron en:

Normativa Previsional.

Habilidades comerciales.

Seguridad de la Información.

Diversidad, Equidad e Inclusión.

Estrategia y cultura.

HORAS DE CAPACITACIÓN

69.799

20% + que en 2021

Durante el ejercicio se invirtió un monto de más de \$181 millones en capacitación.

COLABORADORES CAPACITADOS 2022

HOMBRE



TOTAL
524

9	Alta Gerencia
14	Gerencia
74	Jefatura
268	Fuerza de ventas
69	Administrativo
1	Auxiliar
89	Otros profesionales

MUJER



TOTAL
922

4	Alta Gerencia
9	Gerencia
74	Jefatura
549	Fuerza de ventas
236	Administrativo
0	Auxiliar
50	Otros profesionales

HORAS DE CAPACITACIÓN POR CADA COLABORADOR 2022

HOMBRE



TOTAL
22.052

123	Alta Gerencia
247	Gerencia
1.885	Jefatura
17.197	Fuerza de ventas
1.536	Administrativo
6	Auxiliar
1.057	Otros profesionales

MUJER



TOTAL
47.747

55	Alta Gerencia
140	Gerencia
2.726	Jefatura
34.900	Fuerza de ventas
8.933	Administrativo
0	Auxiliar
994	Otros profesionales

Salud y Seguridad Ocupacional

En AFP PlanVital garantizamos condiciones de trabajo justas; asegurando un ambiente saludable y seguro para nuestros colaboradores.

Para lograr lo anterior, es vital que trabajemos todos juntos. Como Compañía facilitamos a los colaboradores lugares de trabajo seguros y los elementos de protección adecuados, además de capacitarlos y entrenarlos en temas de seguridad y salud. Esta gestión recae en nuestro Departamento de Prevención de Riesgos, que tiene por objetivo integrar la prevención al quehacer diario de las actividades de nuestros equipos en toda la organización, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, el cual se encuentra bajo la directriz y asesoría de nuestro organismo administrador, la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), de esta manera, aseguramos el cumplimiento legal y normativo vigente.

PREVENCIÓN DE RIESGOS

Para la prevención de riesgos en temas de seguridad y salud ocupacional contamos con una Matriz de Riesgos donde se analizan los riesgos para cada actividad, cuya metodología y definiciones están plasmadas en el documento "Procedimiento Evaluación de Riesgos", donde se define la realización de Análisis de trabajos Seguros para distintos procesos y tareas desarrolladas por nuestro personal. Esta Matriz es publicada y se realizan charlas, con el fin de que los colaboradores tomen conocimiento de las medidas de seguridad definidas.

En tanto, para la identificación de peligros y evaluación de riesgos, nos basamos en las disposiciones legales vigentes en materias de Salud y Seguridad Ocupacional,

en las normativas internas y en el historial de pérdidas y el análisis de las causas potenciales de incidentes. Para ello, el prevencionista de riesgo realiza un análisis que permite determinar la magnitud del riesgo, plasmadas en formato (Inspecciones/ Matriz de riesgo). Para las condiciones y factores que afectan, o podrían afectar a la salud y la seguridad de nuestros o de otros colaboradores, contratistas, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo, existe el Procedimiento de Identificación de Peligros, Evaluación de riesgos y Controles, que indica las acciones a tomar según el tipo de riesgo medido.

Asimismo, de acuerdo con lo consignado en nuestra matriz de riesgos, realizamos entrenamientos a fin de que nuestros colaboradores tomen conocimiento de las medidas de seguridad que hemos definido para ello.

Además, y de acuerdo a la Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, contamos con la participación activa del Organismo Administrador que es la Asociación Chilena de Seguridad, ACHS, con la cual formamos anualmente un Acuerdo de Cooperación, en el cual quedan especificadas las prestaciones médicas por accidentes o enfermedades laborales y nos brindan la asesoría preventiva en la identificación y evaluación de peligros, a través de visitas presenciales a nuestras sucursales y puntos de trabajo, generando informes y compromisos para ambas partes.

COMITÉ PARITARIO

Contamos con un Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), el cual funciona desde nuestra Casa Matriz, en Tenderini 127, desde ahí coordina el trabajo para toda nuestra red de sucursales, realizando auditorías periódicas de las actividades e inspecciones en terreno.

En 2022, de acuerdo con lo estipulado, se eligió a la nueva Directiva la cual se abocó en primera instancia a la conformación de las comisiones de inspecciones de seguridad, capacitación y difusión y mantención; junto

con la designación de los encargados de Emergencias y protocolo para equipos que asistan a las instalaciones y líderes de sucursales.

Asimismo, continuaron desarrollando su labor comunicacional realizando charlas y difusión de todo lo relacionado con temas de prevención y de seguridad. A lo que se suman cursos de capacitación y formación de trabajo seguro a la fuerza de ventas.

CAPACITACIONES Y FOMENTO DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Para fortalecer nuestra gestión de la seguridad y salud, en 2022, capacitamos a 858 colaboradores en temas de prevención de riesgos y de salud y seguridad ocupacional.

En conjunto con la ACHS, elaboramos un plan de trabajo de capacitación anual, según las necesidades de todas las áreas de la Compañía. A continuación se presentan las principales capacitaciones realizadas:

- Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Intervenciones tácticas preventivas.
- Actualización protocolo MINSAL ISTAS 21.
- Curso COVID-19.
- Curso Teletrabajo.
- Uso y manejo de Extintores.
- Modelo gestión de crisis.
- Manejo asertivo cliente violento.
- Primeros Auxilios.



INDICADORES DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Cargo	2021	2022
Tasa de accidentabilidad	9,3	8,7
Tasa de fallecimiento resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0
Tasa de fallecimiento a causa de una dolencia o enfermedad laboral	0	0
Tasa de enfermedades profesionales	3,6	0,5
Promedio de días perdidos por accidentes laborales	9,1	0,01

Creando Valor para Nuestros Accionistas

En AFP PlanVital reconocemos la importancia de garantizar un trato equitativo para todos nuestros accionistas. Nuestra premisa es contar con una estructura de Gobierno Corporativo, que actúe por el bien común de todos los grupos de interés.

La Gerencia Legal de la Sociedad es la unidad encargada de la relación con los accionistas, de la mantención del Registro de Accionistas y del envío de la información que la Ley y las normas de la Comisión para el Mercado Financiero disponen para las sociedades anónimas abiertas. En cumplimiento de dichas funciones, la Gerencia Legal deberá responder de manera oportuna a las inquietudes que razonablemente manifiesten accionistas e inversionistas nacionales o extranjeros, respecto de la situación, marcha y negocios públicamente conocidos de la sociedad, indicando, además, dónde pueden obtener la información que por ley debe ser provista a los accionistas y al público en general.

En AFP PlanVital nos inspiran los principios de transparencia, imparcialidad, buena fe, anteposición de los intereses generales a los propios y cuidado y diligencia en el uso

de la información y en la actuación en los mercados. La suficiencia, oportunidad y transparencia de la divulgación al mercado de información es esencial y contribuye con la formación de un mercado eficiente y transparente, aumentando la confianza de los inversionistas, otorgándoles un tratamiento más equitativo respecto de sus valores de oferta pública. Para tal efecto, contamos con un Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado, que establece las funciones, políticas y normas internas relativas a la forma, oportunidad y tipo de información que será puesta a disposición de los inversionistas.

En nuestro sitio web www.planvital.cl contamos con un apartado especial, que contiene información relevante para accionistas y público general. Asimismo, nos preocupamos de que celebren y ejerzan sus derechos en conformidad con la ley, el Reglamento de Sociedades Anónimas, las normas de la Comisión para el Mercado Financiero y sus estatutos. Las cuatro últimas Juntas de Accionistas se han celebrado de manera telemática por la Pandemia del COVID-19 y todos ellos han participado de estas instancias.



Estructura de Propiedad

Los 12 principales accionistas de AFP PlanVital al 31 de diciembre de 2022, son:

Nombre de 12 mayores accionistas	Número de acciones	Participación de propiedad %
Asesorías e Inversiones Los Olmos S.A.	1.753.887.469	86,11
Inversiones Las Gaviotas Ltda.	167.250.560	8,21
Inversiones Soria Spa	46.475.146	2,28
Inversiones Hiru Ltda.	19.082.407	0,94
Hanegar Company S.A.	14.555.778	0,71
Sociedad de Inversiones y Rentas Pigoí Ltda.	11.659.039	0,57
Itau Corredores de Bolsa Limitada	6.036.115	0,3
Corredores de Bolsa Sura S.A.	5.610.201	0,28
Bice Inversiones Corredores de Bolsa S.A.	5.071.639	0,25
Finanzas y Negocios S.A. Corredores de Bolsa	4.987.322	0,24
Santander Corredores de Bolsa Limitada	293.269	0,02
BCI Corredores de Bolsa S.A.	248.510	0,01
Sub total 12 mayores accionistas	2.035.157.455	99,92
Otros Accionistas (3.805 en total)	1.533.057	0,08
Total	2.036.690.512	100
Total de Accionistas		3.817

ACCIONES Y SUS CARACTERÍSTICAS

Al 31 de diciembre de 2022, el capital suscrito y pagado de la sociedad asciende a la suma de \$36.243.962.493, dividido en 2.036.690.512 acciones ordinarias, nominativas y sin valor nominal.

De acuerdo con los registros de la Sociedad el Director señor Cristián Pizarro posee ya sea en forma directa o indirectamente el 3,79% de participación en la sociedad.

Porcentaje de Participación Accionaria	Porcentaje
Controlador	86,11%
Corredores de Bolsa	1,13%
Inversionistas nacionales	0,02%
Otros accionistas	12,74%
Total	100,00%

Transacciones Bursátiles

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

Periodo	N° Acciones	
	2022	2021
1er trimestre	537.201	10.257.058
2do trimestre	302.468	244.546
3er trimestre	313	39.523
4to trimestre	342.563	7.183.351

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

Propiedad y Control de la Sociedad

El controlador de AFP PlanVital S.A. es Asesoría e Inversiones Los Olmos S.A., sociedad anónima chilena titular del 86,11% de la propiedad. Por su parte, el controlador de Asesoría e Inversiones Los Olmos S.A. es la sociedad Generali Participations Netherlands N.V., la que directa e indirectamente tiene el 100% de la primera y es, a su vez, controlada por la sociedad Assicurazioni Generali SpA, Trieste, a través de su participación directa e indirecta en Generali Participations Netherlands N.V. Finalmente, Assicurazioni Generali SpA es una sociedad italiana que mantiene una estructura de propiedad altamente atomizada, sin que existan participaciones individuales representativas de control.

Política de Dividendos y Utilidad Distribuible

POLÍTICA DE DIVIDENDOS

La política de reparto de futuros dividendos consiste en distribuir anualmente un monto que, cumpliendo con el mínimo legal, permita mantener adecuadamente la operación y la continuidad del negocio, su crecimiento y la seguridad de la Compañía, considerando todos los factores de riesgo existentes en cada época. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades del Directorio para acordar el pago de dividendos provisorios, con cargo a las utilidades del ejercicio, si los intereses sociales y recursos disponibles así lo permitieran, haciéndose presente, en todo caso, que a esta fecha no existe acuerdo en tal sentido.

UTILIDAD DISTRIBUIBLE

A continuación, se muestra la Utilidad Distribuible del ejercicio 2022 y los dividendos repartidos, cobrados o no, de los últimos años.

Concepto	Ejercicio 2022 M\$
Utilidad del Ejercicio	36.923.989
Pérdidas Acumuladas	0
Déficit Acumulado del Período de Desarrollo	0
Amortización Mayor Valor Inversiones Consolidadas	0
Mayor o Menor Valor por Ganancias No Realizadas	0
Utilidad Distribuible	36.923.989

DIVIDENDOS DISTRIBUIDOS 2022

En Junta Ordinaria de Accionistas de la sociedad, celebrada con fecha 28 de abril de 2022, se acordó pagar un dividendo definitivo por la suma de M\$ 16.607.001 en razón de \$ 8,153915 por acción, a partir del día 6 de mayo de 2022. Dicho monto está compuesto por la suma de \$391.734.228.- a razón de \$0,192339.- por cada acción suscrita y pagada de la Sociedad, por concepto de dividendo mínimo obligatorio remanente de aquel distribuido en calidad de dividendo provisorio acordado en sesión de directorio de fecha 9 de

diciembre de 2021; y por la suma de \$16.215.267.088.- a razón de \$7,961576.- por cada acción suscrita y pagada de la Sociedad por concepto de dividendo adicional. La cuenta específica contra la que se cargó el dividendo es la Utilidad Financiera del ejercicio 2021.

En sesión ordinaria de Directorio de la sociedad, celebrada con fecha 17 de noviembre de 2022, se acordó pagar un dividendo provisorio por la suma de M\$9.087.713 en razón de \$4,462 por acción, a partir del día 14 de diciembre de 2022. La cuenta específica contra la que se cargó el dividendo es la Utilidad Financiera de ejercicio 2022.

En Junta Extraordinaria de Accionistas de la sociedad, celebrada con fecha 29 de noviembre de 2022, se acordó pagar un dividendo definitivo adicional por la suma de M\$12.000.179 en razón de \$5,892 por acción, a partir del día 30 de noviembre de 2022. La cuenta específica contra la que se cargó el dividendo son las Utilidades Financieras de ejercicios anteriores.

DIVIDENDOS DISTRIBUIDOS ÚLTIMOS AÑOS

Ejercicio	Utilidad		Tipo	Dividendos				
	Del Ejercicio M\$	Distribuida M\$		Distribución Ejercicios Anteriores	Fecha de Disponibilidad	Monto Pagado M\$	Dividendos por acción \$/acción	% de Utilidad Distribuible
2022	\$36.923.989	\$9.087.713		Provisorio	14-12-2022	\$9.063.872	\$4,46	24,61%
2021	\$25.685.781		\$12.000.179	Definitivo Adicional	30-11-2022	\$11.986.198	\$5,89	32,50%
2021	\$25.685.781		\$16.215.267	Definitivo Adicional	06-05-2022	\$16.196.587	\$7,96	63,13%
2021	\$25.685.781	\$391.734		Definitivo Mínimo Obligatorio	06-05-2022	\$391.283	\$0,19	1,53%
2021	\$25.685.781	\$7.314.000		Provisorio	30-12-2021	\$7.305.383	\$3,59	28,47%
2020	\$21.888.191		\$9.141.300	Definitivo Adicional	09-11-2021	\$9.130.529	\$4,49	29,51%
2020	\$21.888.191		\$7.746.290	Definitivo Adicional	24-05-2021	\$7.737.040	\$3,80	35,40%
2020	\$21.888.191	\$243.449		Definitivo Mínimo Obligatorio	24-05-2021	\$243.403	\$0,12	1,10%
2020	\$21.888.191	\$6.323.000		Provisorio	28-12-2020	\$6.320.849	\$3,10	28,90%

Información sobre Sociedades Relacionadas e Inversiones en Otras Sociedades

Sociedades	Servicio de Administración Previsiones S.A.	Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A.	Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile III S.A.
Naturaleza Jurídica	Sociedad Anónima Cerrada	Sociedad Anónima Cerrada	Sociedad Anónima Cerrada
Capital Suscrito y pagado	M\$7.271.053	M\$5.458.904	M\$13.866.000
Objeto sociedad	Recaudación Electrónica de cotización previsionales.	Administración de Fondo de Cesantía y Fondo de Cesantía Solidario, conforme a las disposiciones de la Ley 19.728, que establece un régimen de seguro de Cesantía.	Administración de Fondo de Cesantía y Fondo de Cesantía Solidario, conforme a las disposiciones de la Ley 19.728, que establece un régimen de seguro de Cesantía.
Directorio	Diana Berstein Zimermann (Presidente)	Karin Jurgensen Elbo (Presidente)	Karin Jurgensen Elbo (Presidente)
	Directores	Directores	Directores
	Andrea De La Barra Pérez-Cotapos	Alfonso Serrano Spoerer	Jorge Eduardo Avendaño Rosas
	Felipe Sutherland Wiegand	Rafael Aldunate Valdés	Maria Loreto Aubá Ratto
	Cristóbal Irarrazabal Philippi	María Paz Hidalgo Brito	Rosa Natalia Lujan
Gerente General	Esteban Segura Revello	Francisco Guimpert Corvalán	Angel Rebolledo Lemus
Relaciones comerciales habidas en el ejercicio	• Se mantienen contratos de recaudación y servicios informáticos relacionados con afiliados.	• Servicios de Custodia y Consulta al Archivo.	Servicio de Custodia y Consulta al Archivo.
	• El 31 de octubre de 2022 realizó pago de dividendos por M\$ 359.685. • El 31 de diciembre de 2022 realizó pago de dividendos por M\$ 214.640.	• El 20 de junio de 2022 realizó pago de dividendos por M\$ 427.334. • El 31 de agosto de 2022 realizó pago de dividendos por M\$ 381.498.	
% de participación y % que representa de los activos	3,93% sin variaciones en el ejercicio. Esta inversión representa el 0,386% en el activo de AFP Plan Vital S.A.	5,30% sin variaciones en el ejercicio. Esta inversión representa el 0,440% en el activo de AFP Plan Vital S.A.	10% sin variaciones en el ejercicio. Esta inversión representa el 1,312% en el activo de AFP Plan Vital S.A.

Cabe señalar que existe inversión en Sociedad No Coligada, Inversiones DCV S.A. cuyo monto no representa más del 5% de los activos de nuestra Compañía (corresponde solamente al 0,019% de los activos).

Creando Valor para Nuestros Proveedores

Adquisiciones Responsables

En AFP PlanVital, estamos conscientes que para convertirnos en Lifetime Partner de nuestros clientes es necesario garantizar productos y servicios de alta calidad. Para ello, buscamos construir relaciones fructíferas y de largo plazo con nuestros proveedores y contratistas que se sustenten en el beneficio mutuo, donde, por una parte, maximicemos nuestra eficiencia y la sostenibilidad del negocio y, por otra, generemos condiciones que contribuyan al crecimiento y desarrollo de nuestros proveedores.

En AFP PlanVital aseguramos imparcialidad, transparencia y franqueza en las relaciones con nuestros proveedores y evitar posibles conflictos de interés.

De acuerdo con nuestro Código de Conducta, "la elección de los proveedores deberá estar basada exclusivamente en los principios de competencia leal y en la calidad de los productos y servicios ofrecidos".

La calidad de los servicios y productos ofrecidos deberá ser evaluada bajo los criterios de ética internacionales concernientes a los derechos humanos y laborales, y en consideración con el impacto en el medio ambiente de los métodos de provisión y producción.

De esta manera, nuestro proceso de adquisiciones se basa en la transparencia y trazabilidad de los productos y servicios que adquirimos, que buscan en forma permanente el beneficio mutuo, junto con potenciar el crecimiento de los proveedores de una manera sustentable, que demuestre nuestro compromiso con la adquisición responsable.

Para lograr nuestro objetivo, contamos con una Política de Compras y un Procedimiento de Compras, basados en *One Procurement Group Guideline*, que emana de nuestra matriz Grupo Generali.

El Procedimiento de Compras tiene por objetivo definir quién ejecuta el proceso, responsabilidades y etapas necesarias para realizar la gestión de compras eficientemente, manteniendo el control del presupuesto y aprobaciones, en base a la Política de Compras aprobada, para la oportuna obtención de productos y servicios; asegurar la transparencia y trazabilidad de las aprobaciones de compras, también, cuando corresponda, asegurar la evaluación de riesgos del proveedor, del sistema de control interno, de los planes de

Nuestros Proveedores

Entendemos como proveedores a cualquier persona natural o jurídica, chilena o extranjera, que nos proporcione bienes o servicios.

Nuestros principales proveedores son aquellos que entregan servicios de transformación y mejoras digitales. También integran esta lista los proveedores de servicios de recaudación de imposiciones y proveedores que entregan el servicio de pagos de Pensiones. Adicionalmente, se incluyen dentro de los principales proveedores los servicios de entrega de bases de datos, correos y publicidad.

Los principales contratos de prestación de servicios celebrados al 31 de diciembre de 2022 son los siguientes:

- Servicios Computacionales.
- Recaudación.
- Pago de pensiones.
- Custodia de Títulos.
- Servicios de Bolsa.
- Leasing.
- Otros proveedores.

continuidad del servicio y la solidez financiera, así como el control de los contratos suscritos y el vencimiento de los mismos, monitoreo y control de los servicios prestados por proveedores, así como del seguimiento y control de cumplimiento de los niveles de servicio.

En esta línea, contamos con una Política de Proveedores y un Código de Conducta específico para ellos, el cual señala lo que esperamos de nuestros proveedores como Compañía, impulsando a nuestros proveedores y contratistas a desempeñar sus actividades conforme con los principios generales de nuestro Código de Conducta para Proveedores. Alguna de las premisas declaradas en el Código, tienen relación con las prácticas, laborales, cuidado del medio ambiente, prevención de conflicto de interés, competencia leal entre otros.

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

En 2022, implementamos la plataforma Ivalua (sistema de gestión de compras integral) que nos permite tener la trazabilidad de todo el proceso de compras, desde que se realiza una cotización con un potencial proveedor, pasando por el proceso de licitación de servicios, redacción de contratos, adjudicaciones, y hasta que se realizan los pagos de los servicios determinados, lo que incluye monitoreo de facturas, contabilización, entre otros.

PAGO A PROVEEDORES 2022

Rango de periodo de pago (días calendario)	N° Facturas comprometidas a pago	N° Facturas pagadas	Monto Total (M\$)	N° de Proveedores
Menor a 30 días	6.211	4.033	\$18.348.420	483
Entre 31 a 60 días	-	1.326	\$3.955.170	293
Más de 60 días	-	852	\$2.360.569	220
Total	6.211	6.211	\$24.664.159	996

PRIVILEGIAMOS A PROVEEDORES LOCALES

En AFP PlanVital orientamos nuestro quehacer hacia la contribución social con el propósito de forjar una sociedad sana, fuerte y sostenible en que las personas puedan desarrollarse y crecer. Desde esta premisa, promovemos el desarrollo local, que privilegia la contratación de productos y servicios de proveedores locales (nacionales), favoreciendo de esta manera al desarrollo de nuestro país, junto con minimizar la huella de carbono relacionada al transporte.

Presupuesto	2022
Presupuesto total para adquisiciones	M\$ 20.722
Presupuesto asignado a proveedores locales	M\$ 19.002
% de presupuesto total asignado a proveedores locales	92%

La política de pago no distingue entre proveedores críticos y no críticos, pero llevamos un registro de proveedores que son vitales para la operación de la Compañía, pensando siempre en poder ofrecer en todo momento un servicio fluido para nuestros afiliados. Se establece como política de pago, crédito de 30 días, una vez recibida la factura, pero buscamos siempre disminuir dicho tiempo, siendo el actual tiempo promedio de pago de 23 días.

Durante 2022 hemos avanzado en el proceso de automatización de pago a proveedores, permitiéndonos, cuando se cumplen todo los requisitos, agilizar estos pagos, disminuyendo aún más los tiempos.

Gestión Sostenible con Nuestros Proveedores

EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

Contamos con una política anual de evaluación de proveedores, donde los administradores de contrato se encargan de evaluar la calidad del servicio contratado, incluyendo existencia de planes de contingencia y de recuperación ante desastres. De esta forma, velamos por la continuidad de aquellos servicios que son claves para la operación de la empresa, especialmente cuando se trata de tratamiento de datos.

Para nuevas contrataciones, además, de las evaluaciones comerciales, se realizan evaluaciones de riesgo y evaluaciones de sostenibilidad, preocupándonos de trabajar con empresas que comparten nuestros valores y principios.

Las evaluaciones realizadas incluyen el análisis de los Estados Financieros del proveedor, así como los certificados laborales para asegurarnos de trabajar con un proveedor responsable con sus empleados.

Además, todo proveedor debe firmar una declaración de conflicto de interés, Personas expuestas políticamente (PEP) y Modelo de Prevención de Delitos.

Adicionalmente, para contrataciones nuevas, se han implementado encuestas de sostenibilidad, mediante las cuales se obtiene la calificación ESG del proveedor, si el proveedor en cuestión tiene calificación deficiente, no contratamos sus servicios.

2022

NÚMERO DE PROVEEDORES EVALUADOS

235	Número total de proveedores
71	Número de proveedores evaluados en sostenibilidad
30%	Porcentaje proveedores evaluados

PORCENTAJE DE COMPRAS QUE CORRESPONDE A PROVEEDORES ANALIZADOS BAJO CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD

21%	Proveedores nacionales
1%	Proveedores extranjeros

AUDITORÍAS REALIZADAS

16	Número de auditorías realizada a proveedores
----	--

Vivimos en Comunidad

En AFP PlanVital vivimos la comunidad, desempeñando un papel activo, más allá de las actividades del día a día, para lograr un impacto en las comunidades donde operamos, y generar así valor compartido.

En AFP PlanVital orientamos nuestro quehacer hacia la contribución social con el propósito de contribuir a forjar una sociedad sana, fuerte y sostenible en la que las personas puedan desarrollarse y crecer. Desde esta premisa, y haciéndonos cargo de los lineamientos de nuestro controlador, Grupo Generali, actuamos como ciudadano corporativo brindando apoyo a las instituciones, organizaciones y asociaciones que lo necesiten, junto con generar empleos y educar en temas previsionales para que tomen decisiones informadas.

En esta línea, durante 2022, trabajamos para implementar el programa de voluntariado *The Human Safety Net*, impulsado por el Grupo Generali, el cual está concebido como un movimiento acelerador que protege y respalda a personas en situación de vulnerabilidad, de modo que puedan generar oportunidades favorables para ellos mismos, sus familias y las comunidades en las que viven.

Contribución al Desarrollo Social

EDUCACIÓN

Educación previsional

Saber es Vital es nuestro Programa de Educación Previsional abierto a la comunidad que tiene por objetivo educar en temas previsionales, para que los trabajadores y la comunidad en general tomen decisiones informadas.

En 2022, realizamos distintas activaciones en redes sociales mediante contenidos dinámicos del sistema previsional y para ello ocupamos distintos formatos: videos, infografías, encuestas, historias en Facebook e Instagram, de manera de educar a la población en temas previsionales que están en el centro de nuestro negocio.

Convenio Universidad de Los Andes

Con el propósito de contribuir a la investigación académica, en 2019, firmamos un Convenio de Donación por tres años con la Universidad de los Andes, a través del ESE Business School, área de estudios que investiga y promueve mejores prácticas en *"Reputation Management"*, ofreciendo criterios para la resolución de problemas y contribuyendo a crear un clima de respeto y apoyo a la iniciativa de la empresa privada y el modelo económico que la sustenta.

DEPORTE

Acercamiento a la comunidad mediante el deporte

Como auspiciadores del Campeonato PlanVital del fútbol chileno 2022, realizamos iniciativas de acercamiento con la comunidad, a través de distintas campañas difundidas a través de medios tradicionales y digitales.

Inicio auspicio Club de Golf Los Leones

Participamos como *Main Sponsor* del Abierto Club de Golf Los Leones 2022.

Nuestro Compromiso con el Medio Ambiente

En AFP PlanVital, una compañía del Grupo Generali, creemos que cuidar el presente es mirar al futuro. Queremos crear un valor perdurable y compartido y entendemos que eso ocurre cuidando el medio ambiente. Para nosotros es vital garantizar el respeto por el cuidado del medio ambiente, con miras a incentivar una economía global inclusiva y sostenible.

Esta estrategia tiene una base científica y los objetivos están alineados con los requisitos del Acuerdo de París para hacer la contribución adecuada para limitar el calentamiento global promedio a 1,5 °C. El Science-Based Target Initiative (SBTi) se ha utilizado como referencia estándar para establecer la el objetivo de reducción. El alcance donde se aplicará es en la oficina corporativa, ubicada en Tenderini 127 ya que tenemos control operacional 100% de las instalaciones.

Acción Climática

El Grupo Generali cuenta con una Estrategia sobre el Cambio Climático y es un punto de referencia clave para que todos los que somos parte del Grupo, ya que, proporciona una visión con miras a promover una sociedad justa y lograr una transición a una economía de cero emisiones netas.

Desde esta premisa, desde ya hace varios años, el Grupo Generali está trabajando en miras a una transición hacia una economía y una sociedad más sostenible. Para ello, ha adoptado principios claros para guiar nuestras decisiones:

Limitar el calentamiento global y desarrollar estrategias de adaptación al cambio climático.

Reducir el consumo de recursos naturales y promover la economía circular.

Proteger y restaurar la biodiversidad, previniendo la contaminación.

Tras esta resolución, nosotros como AFP PlanVital, durante 2022, comenzamos el proceso para implementar la Estrategia sobre Cambio Climático en nuestra Organización.

Science-Based Target Initiative

La iniciativa de Objetivos Basados en Ciencia, SBTi por sus siglas en inglés, que promueve el establecimiento de objetivos basados en ciencia como una estrategia para impulsar la ventaja competitiva de las empresas dentro de la transición hacia una economía baja en carbono y está alineado con los requisitos del Acuerdo de París para hacer la contribución adecuada para limitar el calentamiento global promedio a 1,5 °C.

Como todo proceso de gestión, éste se revisará y actualizará periódicamente para verificar su pertinencia y asegurar su eficacia.

Nuestras metas de reducción

Vamos a realizar una descarbonización gradual para convertirnos en carbono neutral al año 2050, en consonancia con el compromiso asumido por el Grupo Generali.

HUELLA DE CARBONO

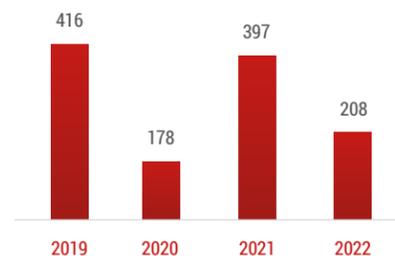
En 2019, realizamos la primera medición¹ de nuestra Huella de Carbono a través de una herramienta desarrollada por el Grupo Generali, de acuerdo con el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero - Estándar de Contabilidad e Informes Corporativos. GHG Protocol.

¹Es importante señalar que los datos utilizados en nuestras mediciones incluyen solo nuestra Casa Matriz, ubicada en Tenderini 127, ya que tenemos control operacional del 100% de las instalaciones.

Esta medición inicial, nos sirvió como línea base para establecer los objetivos de reducción para los siguientes años.

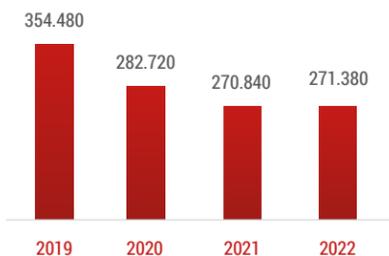
Durante 2022, logramos una reducción de un 50% de las emisiones (208 tCO₂eq) con respecto al año base. Esto se debe principalmente a que la mayor parte de nuestros colaboradores se encuentra trabajando en modalidad híbrida, donde asisten una vez a la semana a las oficinas.

TOTAL TCO₂eq

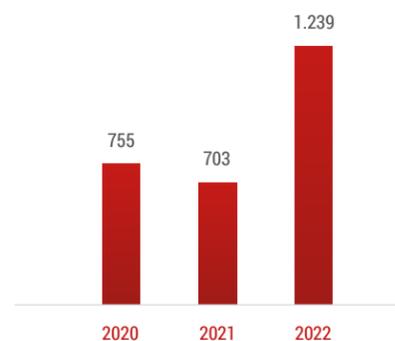


Gestión de Recursos

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA EN kWh



CONSUMO DE AGUA EN M³



AGUA

El agua consumida en nuestras instalaciones proviene en un 100% de las empresas sanitarias. El agua utilizada en nuestras oficinas es solo para el uso humano, principalmente con el fin de limpiar y beber.

Las aguas residuales generadas se descargan legalmente al alcantarillado o a los sistemas de drenaje designados de conformidad con las leyes locales y regulaciones. En 2022, aumentó el consumo de agua, ya que, postpandemia la presencialidad y actividades en la oficina se reactivaron.

RESIDUOS SÓLIDOS

En AFP PlanVital, estamos comprometidos con el desarrollo sostenible, lo que implica hacernos cargo de los residuos que generamos como Empresa. En esta línea vamos a implementar medidas específicas de reducción de residuos en nuestras oficinas en Santiago, incorporando acciones que nos permitan gestionar adecuadamente nuestros residuos.



06 Estados Financieros



Estados Financieros de la Administradora **al 31 de diciembre de 2022 y 2021**

En el siguiente link y código QR se detalla la auditoría a los estados financieros adjuntos de Administradora de Fondos de Pensiones PlanVital S.A., que comprenden el estado de situación financiera al 31 de diciembre de 2022 y 2021, y los correspondientes estados de resultados integrales, de cambios en el patrimonio y de flujos de efectivo por los años terminados en esas fechas y las correspondientes notas a los estados financieros.

<https://www.planvital.cl/archivos/Estados-Financieros/31-dic-2022/Administradora/Administradora-EEFF-diciembre-2022.pdf>



Estados Financieros de los Fondos de Pensiones **al 31 de diciembre de 2022 y 2021**

En el siguiente link y código QR se detalla la auditoría a los estados financieros adjuntos de los Fondos de Pensiones PlanVital A, B, C, D y E, que comprenden los balances generales al 31 de diciembre de 2022 y 2021, y los correspondientes estados de variación patrimonial, de rentabilidad de la cartera, y de valores y rentabilidad de la cuota por los años terminados en esas fechas, y las correspondientes notas a los estados financieros.

<https://www.planvital.cl/archivos/Estados-Financieros/31-dic-2022/Fondos/Fondos-pensiones-EEFF-diciembre-2022.pdf>



07
Información
Adicional



Temas Materiales

Temas Materiales

La metodología de trabajo utilizada para realizar el proceso de materialidad de esta Memoria se basó en la Guía de aplicación de los estándares sectoriales Sustainability Accounting Standards Board (SASB) sector Activos de Custodios y los Principios para la elaboración de informes del Global Reporting Initiative (GRI), en su versión Estándares GRI:2021.

Para la identificación de los temas materiales (Paso 1), se realizaron las siguientes acciones:

1 Revisión Memoria Integrada

Se realizó una revisión del proceso de materialidad de la Memoria Integrada 2021 para incorporar como insumo los temas materiales validados en dicho periodo y se analizó el Informe de Oportunidades de Mejora, para incorporar los temas levantados en dicho informe.

2 Análisis de Contexto de Sostenibilidad

Para determinar el Contexto de Sostenibilidad, entendido como una organización plasma en su Memoria su desempeño y como lo relaciona con la sostenibilidad, se hizo un análisis de los impulsores del sector, tomando en cuenta los siguientes marcos y estándares de referencia: Sustainability Accounting Standards Board (SASB) - sector Activos de Custodios -y The Sustainability Yearbook 2022 - Servicios financieros diversificados y mercados de capitales- de S&P Global's Corporate Sustainability Assessment (CSA). Junto a la determinación de los impulsores del sector, se realizó un Benchmark sectorial.

3 Revisión y análisis de información secundaria

Dentro de la información secundaria revisada y analizada, se encuentran las políticas existentes, Memoria Anual 2020 y 2021, la información del sitio web corporativo www.planvital.cl, noticias; análisis de prensa y otros documentos. En total se revisaron 120 documentos.

4 Consulta a los grupos de interés

En esta oportunidad se realizaron un total de seis entrevistas a gerentes.

Finalmente, con toda la información procesada de los puntos anteriores se procedió a realizar un cruce para determinar cuáles eran los temas materiales.

Para ello, se confeccionó una matriz donde se introdujeron todos los temas levantados, sumando en total 113. Luego se procedió a depurar la primera base en relación con cuantas veces eran nombrados en el benchmark, en las entrevistas y en el análisis de la información secundaria.

Para establecer la priorización de los temas materiales (Paso 2), se utilizó una herramienta interna para calificar el nivel de importancia que le dieron los diferentes entrevistados y los distintos instrumentos analizados en el proceso de definición de los temas materiales.

Con esta información se procedió a realizar un análisis, que consistió en determinar el nivel de importancia dado por los gerentes entrevistados. Dando como resultado los siguientes temas:



CLIENTES

- Experiencia de clientes.
- Protección de Datos y Ciberseguridad.
- Transformación digital e innovación.
- Simplicidad y transparencia de la información.
- Inversión Responsable.



GOBERNANZA

- Ética y Cumplimiento.
- Crecimiento responsable.
- Gobierno Corporativo.
- Respeto de los derechos humanos.
- Diálogo social.
- Gestión integral de riesgos.



COLABORADORES

- Atracción y Retención del Talento.
- Desarrollo y Capacitación
- Diversidad, equidad e inclusión.
- Salud y seguridad ocupacional.



MEDIOAMBIENTE

- Cambio climático.
- Ecoeficiencia operacional.



PROVEEDORES

- Cadena de suministro responsable.



COMUNIDAD

- Compromiso social.

Actividades y Negocios de la Administradora

Inmuebles

Al 31 de diciembre de 2022, la sociedad es dueña de las siguientes propiedades:

- 1 Terreno de 5.000 m² ubicado en la localidad de Pelluhue en la Región del Maule.
- 2 Local N° 207-A del Edificio ubicado en calle Pedro Montt N° 1842 de la ciudad de Valparaíso.

Plantas y Equipos, Equipamiento Tecnológico

La sociedad al 31 de diciembre de 2022 registra entre sus activos un saldo neto de \$3.424 millones para Plantas y equipos y Equipamiento tecnológico:

Por concepto de	Montos (MM\$)
Planta y Equipos	523
Equipamiento de tecnologías de la información	1.616
Mejora de bienes arrendados	1.285
Total neto	3.424

Seguros

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



Marcas y Patentes

Hemos registrado un gran número de marcas vinculadas a la comercialización de los productos del sistema de pensiones y autorizados por la ley y la normativa vigente. Para proteger los derechos de nuestras distintas marcas, contamos con la asesoría legal del estudio jurídico Silva.

Nuestra principal marca actualmente es AFP PlanVital, marca que hemos potenciado por medio de distintos mecanismos que nos han permitido dar un mayor y mejor conocimiento de nuestra Empresa y de los productos que comercializamos.

NUESTRAS PRINCIPALES MARCAS

AFP INVIERTA S.A.
FOMENTO Y FUTURO

FONO VITAL

RECURSO VITAL

ADMINISTRADORA DE
FONDOS DE PENSIONES
PLANVITAL S.A.

GANAR + CON PLANVITAL

AFP PLANVITAL

MUNDO VITAL

Información sobre Hechos Relevantes

15 DE MARZO DE 2022

Informa que doña Ana María Abarca González dejó el cargo de Chief Risk Officer de AFP Planvital S.A. asumiendo en su reemplazo, interinamente, como Chief Risk Officer de la sociedad, don Cristian Hidalgo Mancilla.

12 Y 14 DE ABRIL DE 2022

Informa que el Directorio la sociedad tomó conocimiento de las renunciaciones al cargo de director titular de los señores Federico Morosi y Andrea Rabusin, respectivamente. En virtud de los hechos precedentes, la composición del Directorio de AFP PlanVital S.A. es la siguiente:

Director Titular

Alfredo Orelli
(vacante)
Javier Marín
Mario García Arias
Lorenzo Ioan
(vacante)
Cristián Marcel Pizarro Goicoechea
Oscar Andrés Spoerer Varela

Director Suplente

Cristián Gonzalo Zárate Pizarro
Estefanía González Planas

28 DE ABRIL DE 2022

28 de abril de 2022 Informa que en Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el día 28 de abril de 2022, se adoptaron, entre otros, los siguientes acuerdos:

- Aprobación de la Memoria, el Balance, Cuenta de Ganancias y Pérdidas, e Informe de los Auditores Externos, correspondientes al ejercicio 2021, de la Sociedad y los Fondos de Pensiones que administra.
- Distribuir a los accionistas, de las utilidades distribuibles del año 2021, un monto equivalente a la cantidad de \$8,153915.- pesos por acción suscrita y pagada de la Sociedad, mediante el pago de un dividendo definitivo de carácter mixto, compuesto por: Uno) un monto equivalente a la cantidad de \$0,192339.- pesos por acción, por concepto de dividendo mínimo obligatorio remanente de aquel distribuido en calidad de dividendo provisorio acordado en sesión de directorio de fecha 9 de diciembre de 2021, ratificando la Junta la distribución anterior; y Dos) un monto equivalente a la cantidad de \$7,961576.- por acción por concepto de dividendo definitivo adicional. El Dividendo definitivo acordado será puesto a disposición de los accionistas el próximo día 06 de mayo de 2022, en la forma y condiciones fijadas por la Junta.
- Elección del diario electrónico El Libero para la publicación de los avisos de citación a juntas de accionistas.
- Elección de KPMG Consultores Limitada, como empresa de auditoría externa de la Sociedad para el ejercicio 2022.
- Renovación total del Directorio, resultando electos, en el carácter que para cada uno se indica, los siguientes señores:

Director Titular

Alfredo Orelli
José García Naveros
Javier Marín
Mario García Arias
Lorenzo Ioan
Riccardo Romano
Cristián Marcel Pizarro Goicoechea
Oscar Andrés Spoerer Varela

Director Suplente

Cristián Gonzalo Zárate Pizarro
Estefanía González Planas

28 DE ABRIL DE 2022

Fueron electos en calidad de Director Autónomo, conforme a lo dispuesto en el artículo 156 bis del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, los señores Spoerer y Pizarro, con sus respectivos suplentes. Por su parte, don Mario García Arias fue electo en calidad de Director Independiente, conforme a lo dispuesto en el artículo 50 bis de la Ley N° 18.046.

Adicionalmente, el Directorio electo, se reunió en sesión ordinaria celebrada a continuación de la Junta de Accionistas indicada anteriormente, en la cual se procedió con la elección del Presidente y Vicepresidente del Directorio y la Sociedad, resultando electos para dichos cargos los señores Alfredo Orelli y Oscar Spoerer, respectivamente. Asimismo, en la misma sesión de directorio, se acordó que sean los señores Spoerer, Pizarro y Orelli, los directores integrantes del Comité de Inversión y de Solución de Conflictos de Interés y del Comité de Sostenibilidad, Seguridad y Riesgo de la Sociedad. Por su parte, se acordó que sean los señores Spoerer, Pizarro, Orelli y García Naveros, los directores integrantes del Comité de Auditoría. Finalmente, respecto del Comité de Directores que define el artículo 50 bis de la Ley N° 18.046, se acordó que sean los señores García Arias, en calidad de Presidente, Spoerer y Pizarro, los integrantes de dicho Comité.

20 DE MAYO DE 2022

Informa que fue publicado en el Diario Oficial el Decreto Supremo N°05 de fecha 9 de febrero de 2022, que adjudica la administración del Régimen de Seguro de Cesantía establecido por la Ley N°19.728 al "Grupo Nueva Providencia III", conformado por la Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum S.A., Administradora de Fondos de Pensiones PlanVital S.A.; Metlife Chile Inversiones Limitada y Sura Asset Management Chile S.A.

23 DE JUNIO DE 2022

Informa que fue otorgada en la notaría de Santiago del Notario Público don Juan Ricardo San Martín Urrejola, la escritura pública de constitución de la "Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile III S.A.", de la cual AFP PlanVital S.A. es accionista de un 10% del capital accionario equivalente a veinte mil acciones suscritas y pagadas de la sociedad.

1 DE JULIO DE 2022

Informa que doña Marcela Aguirre asumió el cargo de Chief Risk Officer de AFP PlanVital S.A.

4 DE OCTUBRE DE 2022

Informa que fue notificada la Resolución N° 30 de la Superintendencia de Pensiones, de fecha 03 de octubre del mismo año, a través de la cual se aplicó a AFP PlanVital una multa a beneficio fiscal equivalente a U.F. 1.200.- Posteriormente, con fecha 12 de octubre de 2022, AFP PlanVital presentó un recurso de reposición administrativo, que fue fallado por la Superintendencia de Pensiones, mediante Resolución N° 38, de fecha 21 de noviembre de 2022, que no dio a lugar al recurso presentado por AFP PlanVital, encontrándose firme y ejecutoriada la multa cursada.

7 DE NOVIEMBRE DE 2022

El Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados el proyecto de ley que crea un nuevo Sistema Mixto de Pensiones y un Seguro Social en el pilar contributivo, mejora la Pensión Garantizada Universal y establece beneficios y modificaciones regulatorias, boletín N° 15480.

17 DE NOVIEMBRE DE 2022

Informa que en sesión ordinaria celebrada el 17 de noviembre de 2022, el Directorio de la sociedad acordó el reparto de un dividendo provisorio equivalente a \$4,462 por acción, cuyo pago se efectuaría a contar del día 14 de diciembre de 2022, a los accionistas que se encuentren inscritos en el Registro de Accionistas a la media noche del quinto día hábil anterior a la fecha de pago, esto es, el día 7 de diciembre de 2022.

29 DE NOVIEMBRE DE 2022

Informa que en Junta Extraordinaria de Accionistas celebrada el día 29 de noviembre de 2022, se adoptaron los siguientes acuerdos:

- Distribuir las utilidades y repartir dividendos con cargo a utilidades retenidas y no distribuidas de ejercicios anteriores, para pagarse dentro de este mismo ejercicio.
- Distribuir un dividendo definitivo adicional equivalente a la cantidad de \$5,892 por acción.
- Pagar el dividendo anterior, a contar del día 30 de noviembre de 2022, teniendo derecho a él todos los accionistas inscritos en el Registro de Accionistas a la medianoche del quinto día hábil anterior a la fecha de pago del mencionado dividendo, esto es, el 24 de noviembre de 2022.

08
Tabla de Contenidos
por Estándar



COMPENDIO DE NORMAS

SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES: LIBRO IV, TÍTULO VII, LETRA D. CAPÍTULO V. MEMORIA ANUAL

Indicador	Descripción	Página u omisión / respuestas
SP 1	Índice.	4
SP 2	Indicación del ejercicio que se informa.	3
SP 3	Identificación de la Administradora.	13
SP 4	Propiedad y Control de la Administradora.	90
SP 5	Administración y Personal.	38 y 78
SP 6	Remuneraciones.	36 y 40
SP 7	Actividades y negocios de la Administradora.	12, 18, 20 y 108
SP 8	Factores de riesgo.	45
SP 9	Utilidad distribuible.	90
SP 10	Política de dividendos.	90
SP 11	Información sobre hechos relevantes o esenciales.	110
SP 12	Síntesis de comentarios y proposiciones de los accionistas.	32
SP 13	Informes financieros.	102
SP 14	Situación de los Fondos de Pensiones.	63
SP 15	Declaración de responsabilidad.	127

ÍNDICE DE CONTENIDOS NCG 461

Indicador	Descripción	Página u omisión / respuestas
1	Índice	
1	Tabla de Contenidos.	114
2	Perfil de la entidad	
2.1	Misión, visión, propósito y valores.	13 y 14
2.1. a	Adhesión o no a los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas (ONU), u otro estándar, guía o estándar equivalente.	58
2.2	Información histórica.	18
2.3	Propiedad.	89
2.3.1	Situación de control.	90
2.3.2	Cambios importantes en la propiedad o control.	No hubo.
2.3.3	Identificación de socios o accionistas mayoritarios.	89

Indicador	Descripción	Página u omisión / respuestas
2.3.4	Acciones, sus características y derechos.	89
2.3.4 i	Descripción de las series de acciones.	89
2.3.4 ii	Política de dividendos.	90
2.3.4 iii	Información estadística.	90 y 91
2.3.5	Otros Valores.	No existen.
3	Gobierno corporativo	
3.1	Marco de gobernanza.	26
3.2	Directorio.	27, 28, 29 y 41
3.3	Comités del Directorio.	30
3.4	Ejecutivos principales.	39, 40 y 90
3.5	Adherencia a códigos nacionales o internacionales.	En la Política de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo se especifica la adhesión a Códigos de buen gobierno corporativo y a la legislación nacional. Disponible en: https://www.planvital.cl/archivos/Gobierno-Corporativo/Gobierno-Corporativo/Politica_Sostenibilidad_y_Gobierno_Corporativo_20211118.pdf
3.6	Gestión de riesgos.	44
3.7	Relación con los grupos de interés y el público en general.	28, 54, 71, 76 y 88
4	Estrategia	
4.1	Horizontes de tiempo.	16
4.2	Objetivos estratégicos.	16, 50 y 57
4.3	Planes de inversión.	60
5	Personas	
5.1	Dotación de personal.	79
5.1.1	Número de personas por sexo.	78 y 79
5.1.2	Número de personas por nacionalidad.	78 y 79
5.1.3	Número de personas por rango de edad.	78 y 79
5.1.4	Antigüedad laboral.	78 y 79
5.1.5	Número de personas con discapacidad.	78 y 79
5.2	Formalidad laboral.	79
5.3	Adaptabilidad laboral.	80
5.4	Equidad salarial por sexo.	80
5.4.1	Política de equidad.	81
5.4.2	Brecha salarial.	81

Indicador	Descripción	Página u omisión / respuestas
5.5	Acoso laboral y sexual.	40 y 43
5.6	Seguridad laboral.	86
5.7	Permiso postnatal.	No se cuenta con una política específica. Nos regimos por lo señalado en la Ley 20545 y sus modificaciones posteriores. Durante 2022 9 hombres y 15 mujeres tuvieron derecho al permiso parental. Siendo la tasa de regreso al trabajo del 96%.
5.8	Capacitación y beneficios.	84
5.9	Política de subcontratación.	80
6	Modelo de negocios	
6.1	Sector industrial.	20
6.2	Negocios.	12, 20, 71, 93 y 109
6.3	Grupos de interés.	54
6.4	Propiedades e instalaciones.	73 y 108
6.5	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades.	92
6.5.1	Subsidiarias y asociadas.	92
6.5.2	Inversión en otras sociedades.	92
7	Gestión de proveedores	
7.1	Pago a proveedores.	94
7.2	Evaluación de proveedores.	95
8	Indicadores	
8.1	Cumplimiento legal y normativo.	40
8.1.1	En relación con clientes.	74 y 75
8.1.2	En relación con sus trabajadores.	41 y Página 74 EEFF Administradora.
8.1.3	Medioambiental.	No hubo.
8.1.4	Libre Competencia.	42
8.1.5	Otros.	41 y página 74 EEFF Administradora.
8.2	Indicadores de sostenibilidad por tipo de industria.	119 SASB Actividades de Gestión y Custodia de Activos.
9	Hechos relevantes o esenciales	110
10	Comentarios de accionistas y del comité de directores	32
11	Informes financieros	100

TABLA DE CONTENIDOS GRI

Indicador	Descripción	Página u omisión / respuestas	ODS asociado
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021			
1. La organización y sus prácticas de presentación de informes			
2-1	Detalles de la organización.	8	8
2-2	Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización.	3	
2-3	Período de presentación de informes, frecuencia y punto de contacto.	3 y 128	
2-4	Reformulaciones de la información.	No hubo.	
2-5	Verificación externa.	3	
2. Actividades y trabajadores			
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.	12, 72 y 108	
2-7	Empleados.	79	8
2-8	Trabajadores que no son empleados.	80	8
3. Gobernanza			
2-9	Estructura y composición de la gobernanza.	26	
2-10	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno.	28	
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno.	27	
2-12	Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos.	26	
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestionar los impactos.	38	
2-14	Papel del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad.	6	
2-15	Conflictos de intereses.	42	
2-16	Comunicación de preocupaciones críticas.	28	
2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno.	26	
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.	29	
2-19	Políticas de remuneración.	36	
2-20	Proceso para determinar la remuneración.	36	
2-21	Ratio de compensación total anual.	36	
4. Estrategia, políticas y prácticas			
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible.	16 y 50	
2-23	Compromisos y políticas.	13	
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas.	15	
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos.	14	
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes.	74	
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas.	40	
2-28	Afiliación a asociaciones.	58	16

Indicador	Descripción	Página u omisión / respuestas	ODS asociado
5. Participación de los grupos de interés			
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés.	54	
2-30	Convenios de negociación colectiva.	83	
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021			
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales.	106	
3-2	Lista de temas materiales.	107	
3-3	Gestión de los temas materiales.	A lo largo de toda la Memoria.	
GRI CONTENIDOS ESPECÍFICOS			
GRI 201: Desempeño económico 2016			
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno.	\$153 millones por concepto de crédito por capacitación de los colaboradores (SENCE) y créditos por donaciones.	8
GRI 202: Presencia en el Mercado 2016			
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.	Nuestros colaboradores/as perciben un salario de 141% más que el salario mínimo establecido por el Gobierno de Chile.	5 y 8
GRI 204: Prácticas de Adquisiciones 2016			
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales.	94	8
GRI 302: Energía 2016			
302-1	Consumo energético dentro de la organización.	98	
GRI 303: Agua y Efluentes			
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	98	
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	98	
303-5	Consumo de agua	98	
GRI 305: Emisiones			
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	98	
GRI 306: Residuos			
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	98	
GRI 308: Evaluación Ambiental de los proveedores 2016			
308-1	Nuevos proveedores que fueron seleccionados utilizando criterios ambientales.	95	8
GRI 401: Empleo 2016			
401-1	Número total y tasas de nuevas contrataciones de empleados y la rotación de empleados por grupo de edad, género y región.	La tasa de nuevas contrataciones en 2022 fue de 47,7%. En tanto la tasa de rotación fue de 46,8%.	8
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.		8

Indicador	Descripción	Página u omisión / respuestas	ODS asociado
401-3	Licencia parental.	Durante 2022 9 hombres y 15 mujeres tuvieron derecho al permiso parental. Siendo la tasa de regreso al trabajo del 96%.	5 y 8
GRI 402: Relaciones Trabajador - Empresa 2016			
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.	82 y 83	8
GRI 404: Formación y Enseñanza 2016			
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por género, y por categoría de empleado.	85	4, 5 y 8
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	85	5 y 8
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.	84	5 y 8
GRI 408: Trabajo infantil 2016			
408-1	Operaciones y proveedores identificados en las que hay un riesgo importante de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	No hubo.	8 y 16
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016			
409-1	Operaciones y proveedores identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	No hubo.	8
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016			
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios .	75	
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios..	No hubo.	5 y 8
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing.	No hubo.	5 y 8
418-1	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes.	77	5 y 8

ÍNDICE SASB

Código	Tema	Indicador	Página	ODS asociado
FN-AC-270a.1		Número y (2) porcentaje de empleados cubiertos con un historial de investigaciones relacionadas con inversiones, reclamaciones del consumidor, litigios civiles privados u otros procedimientos regulatorios.	No hubo.	16
FN-AC-270a.2	Información transparente y asesoramiento justo para los clientes.	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con el marketing y la comunicación de información relacionada con productos financieros a clientes nuevos y antiguos.	No hubo.	16
FN-AC-270a.3		Descripción del enfoque para informar a los clientes sobre los productos y servicios.	75	8

Código	Tema	Indicador	Página	ODS asociado
FN-AC-330a.1	Diversidad e inclusión entre los empleados.	Porcentaje de representación de géneros y grupos raciales/étnicos en (1) la dirección ejecutiva, (2) la dirección no ejecutiva, (3) los profesionales y (4) todos los demás empleados.	78 y 81	5
FN-AC-410a.1		Cantidad de activos en gestión, por clase de activos, que emplean (1) integración de temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG), (2) inversión temática en sostenibilidad, y (3) screening.	61	16
FN-AC-410a.2	Incorporación de factores ambientales, sociales y de gestión corporativa en el asesoramiento y la gestión de inversiones.	Descripción del enfoque para la incorporación de factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en los procesos y estrategias de inversión y / o gestión de patrimonio.	60	16
FN-AC-410a.3		Descripción de las políticas y procedimientos de voto por poder y participación de participadas.	Ver informe de Inversión Responsable: Disponible en: https://www.planvital.cl/afiliado/inicio	
FN-AC-510a.1	Ética empresarial.	Cantidad total de pérdidas monetarias como resultado de procedimientos legales asociados con fraude, uso de información privilegiada, comportamiento antimonopolio, anticompetitivo, manipulación del mercado, negligencia u otras leyes o regulaciones relacionadas con la industria financiera.	40 y página 76 EEEF Administradora.	16
FN-AC-510a.2		Descripción de las políticas y los procedimientos de denuncia de irregularidades.	40	16
FN-AC-550a.1		Porcentaje de activos de fondo de composición abierta gestionados por categoría de clasificación de liquidez.	63	
FN-AC-550a.2	Gestión del riesgo sistémico.	Descripción del enfoque para la incorporación de programas de gestión del riesgo de liquidez en la estrategia de la cartera y la gestión del riesgo de rescate.	44	
FN-AC-550a.3		Riesgo total frente a las operaciones de financiación de valores.	44	
FN-AC-000.A		(1) Total de activos registrados y (2) total de activos gestionados no registrados (AUM).	63	
FN-AC-000.B	Métricas de la actividad.		63	

INDICADORES PROPIOS

Código	Tema	Indicador	Página	ODS asociado
PV1-1		Número de pensionados bancarizados.	70	8
PV1-2	Gestión de clientes	Número de sucursales remodeladas.	72	8
PV2	Omnicanalidad	Número de atenciones recibidas por los distintos canales.	72 y 73	8
PV3-1		Resultado NPS.	74	8
PV3-2	Satisfacción del cliente	Tasa de reclamos.	75	8
PV4	Educación previsional	Número de visitas al blog "Tu Guía Vital".	76	4 y 8
PV5-1		Avances en el periodo sobre transformación digital.	65	8
PV5-2	Transformación digital	Avances en el periodo acerca de la eficiencia y automatización.	64	8
PV6-1		Resultados obtenidos en la encuesta de clima laboral.	82	8
PV6-2	Clima laboral	Acciones realizadas para lograr un buen clima laboral.	82	8
PV7	Diversidad e Inclusión	Avances en el periodo del programa de Diversidad e Inclusión.	80	5
PV8		Trabajadores ascendidos por cargo y género.	84	5
PV9	Desarrollo y Capacitación	Avances en el periodo en relación con la excelencia operacional.	65	8

Glosario

AFP: Administradora de Fondos de Pensiones

Activo financiero: es un instrumento financiero que otorga a su comprador el derecho a recibir ingresos futuros por parte del vendedor. Es decir, es un derecho sobre los activos reales del emisor y el efectivo que generen.

Afiliación: es la relación jurídica entre una o un trabajador y el sistema previsional de capitalización individual en una AFP. La afiliación es obligatoria y se mantiene durante toda la vida laboral activa de la persona, hasta el momento en que se pensiona.

Afiliado Dependiente: es toda persona natural que tiene un Contrato de Trabajo y que, por la prestación de sus servicios, recibe una remuneración por parte de su empleador. Es él quien descuenta todos los meses de su sueldo, el aporte o cotización, y lo deposita en su AFP, con el objetivo de asegurar su pensión en el futuro.

Afiliado Independiente: es toda persona natural, que ejerce una actividad mediante la cual obtiene rentas y que no está subordinada a un empleador y realiza el pago de sus cotizaciones de forma independiente

Afiliado Voluntario: cualquier persona puede abrir una cuenta de capitalización individual voluntaria en una AFP, aunque no tenga un trabajo remunerado.

Ahorro Previsional Voluntario (APV): es un producto de ahorro complementario al ahorro en la cuenta de cotización obligatoria, cuyo objetivo principal es aumentar el monto de la pensión o compensar periodos no cotizados.

Asset Class: se refiere a un grupo de instrumentos financieros que poseen similares características y se comportan de manera similar, y que en el mercado se encuentran sujetos a las mismas regulaciones.

Benchmark: se refiere a la técnica utilizada para medir el rendimiento de un sistema o de un componente de éste en comparación con el sistema y/o índice de referencia y se traduce en la comparación del desempeño, a través

de métricas por distintas variables, indicadores y/o coeficientes que puedan ser comunes dentro del sistema a revisar.

Cartera de Inversiones: los fondos de pensiones se invierten en distintos instrumentos financieros de renta fija y renta variable, los cuales se diferencian entre sí por el riesgo y rentabilidad esperada. Estos instrumentos están distribuidos en distintos sectores económicos y en distintos mercados (nacionales e internacionales), con el fin de equilibrar las fluctuaciones que puedan tener las inversiones.

Capitales: son inventarios de valor que aumentan, disminuyen o se transforman a través de las actividades y salidas de la organización. Por ejemplo, el capital financiero de una organización se incrementa cuando se obtiene un beneficio, y la calidad de su capital humano mejora cuando los empleados están mejor capacitados. Los capitales se clasifican de acuerdo al Marco <IR> como:

- 1 **Capital financiero:** es el conjunto de fondos que está disponible para una organización para su uso en la producción de bienes o la prestación de servicios, obtenidos a través de financiamiento, como deuda, capital o donaciones, o generados a través de operaciones o inversiones.
- 2 **Capital manufacturado:** objetos físicos manufacturados (a diferencia de los objetos físicos naturales) que están a disposición de una organización para su uso en la producción de bienes o la prestación de servicios.
- 3 **Capital intelectual:** intangibles organizacionales basados en el conocimiento.
- 4 **Capital humano:** las competencias, capacidades y experiencia de las personas, y sus motivaciones para innovar.
- 5 **Capital social y de relaciones:** normas compartidas, y valores y conductas comunes o relaciones con grupos de interés clave, y la confianza y la voluntad de participar en una organización que ha desarrollado y se esfuerza por construir y proteger su relación con grupos de interés externos o intangibles asociados a la marca y la reputación que una organización ha desarrollado o intangibles asociados a la marca y la reputación que una organización ha desarrollado.

6 **Capital natural:** todos los recursos y procesos ambientales renovables y no renovables que proporcionan bienes o servicios que apoyan la prosperidad pasada, actual o futura de una organización.

Comisión: las AFP cobran a las y los afiliados una comisión por la gestión de administración que realizan de la cuenta de capitalización individual obligatoria que tiene esa persona en la AFP. Por ley, esa comisión se aplica como un porcentaje de la remuneración o la renta imponible de la o el trabajador.

Cuenta de Ahorro de Indemnización: los empleadores de un trabajador de casa particular, deberán pagar mensualmente el 4,11% de la remuneración imponible a la AFP para financiar una indemnización en caso de concluir la relación laboral.

Cuenta de Ahorro Previsional Voluntario colectivo: el empleador y la AFP firman un contrato donde se establece el monto de ahorro mensual al que se compromete él y sus trabajadores. En este sentido, la AFP cobra una comisión mensual por la administración del saldo y una suma fija por la transferencia de los depósitos.

Cuenta de Ahorro Voluntario o Cuenta 2: es una cuenta de ahorro que se puede abrir en la AFP en que la persona está afiliada y cuyos recursos pueden ser retirados en cualquier momento (hasta 24 giros en un año). Los recursos de esta cuenta no tienen el carácter de cotizaciones previsionales, pero si se destinan únicamente para la pensión, el Estado otorga incentivos como bonos o beneficios tributarios.

Cuenta de Capitalización Individual Obligatoria: el trabajador todos los meses entrega el 10% de su remuneración imponible para el pago de sus cotizaciones. Adicionalmente a ese porcentaje se cobra también el 1,16%, que corresponde a la administración de los ahorros.

Decreto de Ley N° 3.500, de 1980: fija el régimen de previsión social derivado de la capitalización individual y establece nuevo sistema de pensiones. promulgada el 4 de noviembre de 1980 y publicada el 13 de noviembre de 1980.

Equal pay gap: diferencia entre el salario base medio de las mujeres y los hombres con los mismos roles, comparando mujeres y hombres que pertenecen a la misma función laboral y nivel organizativo. Se calcula aplicando una metodología común del Grupo como porcentaje de la diferencia entre el salario de las mujeres menos el salario de los hombres, en el mismo cargo, dividido por el salario de los hombres. Si el resultado es positivo, la brecha muestra que el género femenino es el más compensado; viceversa, si el resultado es negativo, la brecha muestra que el género masculino es el más compensado.

Encaje: con el objeto de garantizar la rentabilidad mínima de los Fondos de Pensiones, a que se refiere el artículo 37 del D.L. N° 3.500 de 1980, en conformidad con el artículo 40 del mismo cuerpo legal, la Administradora debe mantener un activo denominado Encaje en cada Tipo de Fondo que administre, equivalente al uno por ciento (1%) del Fondo de Pensiones, el cual deberá mantenerse invertido en cuotas de éste. Esta inversión se valorará multiplicando el número de cuotas equivalentes por cada Fondo y el valor de cierre que éstas tengan el día en que corresponda entregar la información.

Entorno externo: de acuerdo con el Consejo Internacional de Reporting Integrado (IIRC por sus siglas en inglés), son factores significativos que afectan al entorno externo incluyendo aspectos legales, comerciales, sociales, ambientales y políticos, que impactan en la habilidad de la organización para crear valor en el corto, medio y largo plazo. Dichos factores pueden afectar directa o indirectamente a la organización (p.ej. influenciando la disponibilidad, calidad y accesibilidad de un capital que la organización usa o afecta).

Factores ASG: conocido como "ESG" (environmental, social and governance) por sus siglas en inglés. El acrónimo ASG alude a los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza de una empresa. Los aspectos ambientales comprenden aquellos impactos directos que una compañía puede ocasionar en el ambiente y su capacidad para manejarlos o mitigarlos. Cabe mencionar, a modo de ejemplo, la gestión de los recursos naturales, la prevención de la contaminación, adaptación y mitigación al cambio climático. Por su parte, los aspectos sociales abarcan el manejo de las relaciones de la compañía con sus empleados, clientes y proveedores, como también las relaciones con la comunidad. En cuanto a los aspectos de gobernanza, incluyen las cuestiones vinculadas al liderazgo, controles internos, auditorías, derecho de los accionistas de la compañía, entre otros.

Fondos de Pensiones: los trabajadores cotizan en sus cuentas de capitalización individual obligatoria en una administradora de fondos de pensiones (AFP), la cual invierte esos ahorros previsionales de las personas para obtener una rentabilidad, es decir, para aumentar esos recursos. La inversión se realiza según un esquema de multifondos que consiste en cinco tipos de fondos de pensiones (A, B, C, D y E), los cuales se diferencian por el tipo de inversiones que pueden efectuar y el perfil de los afiliados, quienes pueden elegir uno o dos de los cinco multifondos. Cada fondo está invertido en instrumentos de renta fija e instrumentos de renta variable. Los distintos tipos de Fondos de Pensiones se diferencian por la proporción de sus recursos invertidos en títulos financieros de renta variable, los cuales se caracterizan por tener un mayor riesgo y una mayor rentabilidad esperada.

El Fondo A, tiene una mayor proporción de sus inversiones en renta variable, la que va disminuyendo progresivamente en el Fondo B, Fondo C, Fondo D y Fondo E.

- 1 **Fondo A:** Más riesgoso. Inversiones a largo plazo, conscientes de las ganancias y pérdidas que podrían ocurrir.
- 2 **Fondo B:** Riesgoso. Riesgoso, aunque en menor medida que el fondo A.
- 3 **Fondo C:** Intermedio. Opción equilibrada entre rentabilidad y riesgo.
- 4 **Fondo D:** Conservador. Inversiones a corto plazo, menores pérdidas posibles.
- 5 **Fondo E:** Más conservador. Inversiones a corto plazo, que quieran arriesgarse lo mínimo posible.

Fondos Riesgosos: se recomiendan para personas más jóvenes ya que obtienen mayor rentabilidad en el largo plazo, y pueden recuperarse de las crisis es del mercado, gracias a su mayor inversión en renta variable.

Fondos Conservadores: la ley recomienda estos fondos a personas que están a 10 o menos años de pensionarse, a fin de cuidar sus ahorros de los riesgos de mercado, por su menor inversión en renta variable.

Grupos de interés: aquellos grupos o individuos que pueden esperar a ser afectados de modo significativo por las actividades de negocio, los productos o los resultados de una empresa, o de sus acciones, que pueden afectar significativamente la capacidad de la organización para crear valor a través del tiempo.

Huella de Carbono: es el cálculo de las emisiones de CO2 y otros gases de efecto invernadero, que se producen a lo largo del ciclo de vida de un producto. En otras palabras, es la cantidad de gases de efecto invernadero resultante de la producción de un producto.

Reporte Integrado (IR): se define según el Consejo Internacional de Reporte Integrado (IIRC por sus siglas en inglés) como una comunicación concisa acerca de cómo la estrategia de una organización, su gobierno corporativo, desempeño y perspectivas, en el contexto del entorno, la conducen a crear valor en el corto, mediano y largo plazo.

Instrumento Derivado: se refiere a un instrumento financiero cuyo precio depende (o deriva) del precio de otro activo al que se denomina subyacente (o activo objeto).

Juntas Extraordinarias de Accionistas: corresponden a instancias que pueden celebrarse en cualquier tiempo, cuando así lo exijan las necesidades sociales, para decidir respecto de cualquier materia que la ley o los estatutos entreguen al conocimiento de las juntas de accionistas, y siempre que tales materias se señalen en la citación correspondiente.

Juntas Ordinarias de Accionistas: es una instancia para decidir respecto de las materias propias de conocimiento de dicha Junta, su realización tiene una periodicidad anual. En este tipo de Junta de Accionistas se tratan principalmente las siguientes temáticas: examinar y pronunciarse sobre la memoria anual, Balance y Estados Financieros de la sociedad; distribución de utilidades del ejercicio y, en especial, el reparto de dividendos; elección o revocación del directorio, liquidadores y de los fiscalizadores de la administración, para el próximo período; Designación de los auditores externos de la sociedad para el próximo periodo, entre otras.

Norma ISO:9001: norma internacional que se centra en todos los elementos de la gestión de la calidad con los que una empresa debe contar para tener un sistema efectivo que le permita administrar y mejorar la calidad de sus productos o servicios. Es la base del Sistema de Gestión de la Calidad – SGC.

Performance Attribution: se refiere a un conjunto de técnicas cuyo objetivo es determinar por qué el performance o rendimiento de un portafolio difiere con su índice de referencia o Benchmark.

Programa Mis Beneficios: es una iniciativa conjunta de las AFP de Chile que busca entregar beneficios a más de 10 millones de afiliados y pensionados, agrupados en siete categorías: Gastronomía, Compras, Tiempo Libre, Belleza y Bienestar, Salud, Servicios y Exclusivo Pensionados.

Renta fija: es un tipo de inversión formada por todos los activos financieros en los que el emisor está obligado a realizar pagos en una cantidad y en un periodo de tiempo previamente establecidos.

Renta variable: es un tipo de inversión formada por todos aquellos activos financieros en los que la rentabilidad es incierta. Es decir, la rentabilidad no está garantizada ni la devolución del capital invertido ni la rentabilidad del activo. Rentabilidad: Es el resultado obtenido entre ganancia y pérdida de los fondos de pensiones, producto de sus inversiones en el mercado nacional e internacional.

Tipos de rentabilidades:

- 1 **Rentabilidad Mínima:** los fondos proporcionan una mínima rentabilidad, que se calcula en base a la rentabilidad promedio de los últimos 12 meses.
- 2 **Rentabilidad real de la Cuenta Obligatoria:** es el resultado de rentabilidad real de la cuota del fondo después de descontar la cotización adicional por comisión y el seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS).
- 3 **Rentabilidad real de la cuota del fondo:** ganancia o pérdida de las inversiones en un tiempo determinado.
- 4 **Sistema de Capitalización Individual:** el sistema de capitalización individual obligatoria consiste en que

las y los trabajadores deben depositar cada mes un porcentaje de su remuneración, sueldo o ingreso imponible en una cuenta personal en una AFP. Esos recursos tienen como objetivo financiar la pensión futura que recibirá la persona en la etapa de retiro y, en caso de fallecimiento, una pensión de sobrevivencia para sus beneficiarios.

Tracking Error: se refiere a la técnica de medición de la diferencia de rentabilidad entre una determinada cartera o fondo y su índice de referencia o benchmark, muestra la volatilidad de la diferencia de rentabilidad.

Valor cuota: es una unidad en pesos con la que se miden los ahorros en los fondos de pensiones (A, B, C, D y E). Los valores cuotas cambian diariamente y su aumento o disminución determina la rentabilidad de los ahorros.

Value at Risk (VaR): el VaR o Valor en Riesgo mide la máxima pérdida esperada en un intervalo de tiempo determinado, bajo condiciones normales del mercado y ante un nivel de confianza dado.

Vehículos de inversión: se refiere a los fondos mutuos, fondos de inversión, fondos de inversión de capital extranjero y títulos representativos de índices financieros en los cuales los fondos de pensiones pueden realizar inversiones indirectas.



APROBACION DE LA PRESENTE MEMORIA

La presente memoria correspondiente al ejercicio anual 2022, fue aprobada en sesión de directorio de A.F.P. PlanVital S.A. por la unanimidad de los directores asistentes, quienes declararon bajo juramento que la información que en ella se contiene se ajusta a la verdad y firman a continuación.

Alfredo Francesco Luigi Orelli	X2202539	Presidente	Alfredo Orelli Firmado digitalmente por Alfredo Orelli Nombre de reconocimiento (DN): cn=Alfredo Orelli, o=AFP Planvital S.A., ou=Director AFP Planvital, email=orelli43@yahoo.com, c=CL Fecha: 2023.03.21 17:33:43 -03'00'
Oscar Spoerer Varela	7.267.801-K	Director	Powered by  Firma electrónica avanzada OSCAR ANDRES SPOERER VARELA 2023.03.21 15:57:34 -0300
José García Naveros	PA0672527	Director	 Digitally signed by Jose Garcia Naveros Date: 2023.03.22 18:02:07 +01'00'
Javier Marín Estévez	AAJ884726	Director	Javier Marín Digitally signed by Javier Marín Date: 2023.03.22 09:36:03 +01'00'
Cristián Pizarro Goicoechea	6.750.984-6	Director	 CRISTIAN MARCEL PIZARRO GOICOECHEA 2023.03.17 12:10:09 -03'00'
Lorenzo Ioan	YB0201784	Director	Lorenzo Ioan Digitally signed by Lorenzo Ioan Date: 2023.03.30 18:45:52 +02'00'
Riccardo Romano	YA5323699	Director	Riccardo Romano Firmato digitalmente da Riccardo Romano Data: 2023.03.30 17:23:53 +02'00'
Mario García Arias	PAD004324	Director	GARCIA ARIAS MARIO - 00389541J Firmado digitalmente por GARCIA ARIAS MARIO - 00389541J Fecha: 2023.03.20 16:09:39 +01'00'
Andrea Battini	26.772.212-9	Gerente General	Andrea Battini Firmado digitalmente por Andrea Battini Fecha: 2023.03.17 10:04:57 -03'00'

09 Declaración de Responsabilidad



Contacto

Para realizar comentarios o consultas acerca de la Memoria Integrada de AFP PlanVital diríjelas a la Gerencia de Personas y Organización:

Juan Antonio García Matas

Gerente de Personas y Organización

E-Mail: sostenibilidad@planvital.cl

