



# 2024

## MEMORIA ANUAL





NOMBRE DE LA SOCIEDAD: AFP Habitat S.A.

GIRO: Administradora de Fondos de Pensiones

RUT: 98.000.100-8

DIRECCIÓN: Providencia 1909 (domicilio legal)

REPRESENTANTE LEGAL: Alejandro Bezanilla Mena

CONSTITUCIÓN: 26 de enero de 1981 (fecha de escritura)

# 01 | ÍNDICE DE CONTENIDOS

cap. 02 | Perfil de la Entidad · 08

cap. 03 | Gobierno Corporativo · 17

cap. 04 | Estrategia · 52

cap. 05 | Personas · 55

cap. 06 | Modelo de Negocios · 70

cap. 07 | Gestión de Proveedores · 81

cap. 08 | Cumplimiento Legal y Normativo · 84

cap. 09 | Sostenibilidad · 87

cap. 10 | Hechos Relevantes o Esenciales · 94

cap. 11 | Comentarios de Accionistas · 97

cap. 12 | Informes Financieros · 98



# 2024 | MENSAJE DEL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO

## Estimados Accionistas:

A lo largo del último año, la reforma de pensiones ha sido un tema central para los chilenos y, naturalmente, también para nuestra compañía. Si bien todos queremos mejores pensiones para los actuales y futuros jubilados, antes de comentar sobre la reforma es importante entender las causas que explican los niveles de pensiones autofinanciadas actuales.

La explicación directa del nivel de las pensiones en Chile radica en la insuficiencia del ahorro previsional durante la vida laboral para financiar el período de vida pasiva. Las principales causas de esa falta de ahorro son la alta tasa de informalidad laboral de nuestro país que, sumada a la falta de obligatoriedad de cotizar para la mayoría de los trabajadores independientes, hacen que menos de la mitad de los actuales afiliados al sistema ahorre para su pensión (aun cuando todos se pensionarán) y la edad de retiro es temprana en relación con la esperanza de vida, especialmente en el caso de las mujeres donde el tiempo de vida laboral es similar al de vida post jubilación.

## LOS CAMBIOS AL SISTEMA

La reforma de pensiones, aprobada en enero de 2025, no ataca los problemas mencionados, por lo que no es una solución de largo plazo y, por el contrario, le introduce cambios que probablemente impacten

negativamente en las futuras pensiones. Si bien tiene importantes mejoras respecto de su proyecto inicial, eso no la hace una buena reforma. Algunos de los cambios y la introducción de fondo de reparto y beneficios definidos hacen necesario fortalecer enormemente la institucionalidad actual e incluso la propuesta, ya que el sistema queda más vulnerable a presiones políticas y a riesgos de viabilidad de largo plazo.

La gran virtud de esta reforma está en materializar un aumento sustancial en la cotización, de más de 70%, pese a que solo un 45% (4,5% del sueldo) se destina directamente y en forma gradual a las cuentas de los trabajadores. El premio por años cotizados apunta en la dirección correcta, pero la forma de pago desincentiva postergar la edad de jubilación.

Con el objeto de buscar inversiones acordes a las edades de los afiliados, se cambian los multifondos por fondos generacionales donde las personas son asignadas en base a su año de nacimiento, prohibiendo mover sus ahorros a un fondo distinto. Esto quita a los afiliados la actual libertad de elegir un nivel de riesgo diferente al definido por el regulador para su edad. Adicionalmente, las inversiones de estos fondos ahora serán definidas por la autoridad a través de una cartera modelo (benchmark) que la administradora estará obligada a seguir mediante incentivos de premios y castigos.



Luis Armando Rodríguez-Villasuso Sario  
PRESIDENTE





Por otra parte, se introduce un fondo de reparto administrado por el Estado que otorgará beneficios definidos e incluirá el seguro de invalidez y sobrevivencia, que deberá ser modificado en un proyecto de ley enviado en los próximos meses. Además, el 10% de los afiliados será trasladado cada dos años a una AFP de menor costo, independientemente de su historia de rentabilidad, servicio y solvencia.

Respecto de las AFP, se relajan las exigencias para administrar fondos al cambiar inexplicablemente la naturaleza del Encaje -reserva que se exige a las administradoras para responder ante ciertos incumplimientos en la administración de los fondos- desde un porcentaje de los fondos administrados a uno sobre las comisiones cobradas, se autoriza al Instituto de Previsión Social (IPS) como proveedor para la administración de cuentas y servicio de atención a los afiliados sin límite a su participación de mercado, y es ahora la autoridad quien define la cartera de inversiones a través de los benchmarks.

La licitación de afiliados, que impacta directamente en los resultados futuros de nuestra compañía, está basada únicamente en comisiones, y junto a la importante disminución en los requisitos para administrar los fondos de pensiones, pone una nota de alerta sobre la seguridad y rentabilidad de los ahorros previsionales en el futuro. Adicionalmente, al estar basadas solo en comisiones, no producen beneficio alguno a quienes no están cotizando, que son la mayoría de los afiliados, ya que solo se paga comisión al momento de cotizar y, para aquellos que sí lo hacen, la menor comisión no tiene impacto en su pensión ya que se descuenta del sueldo y no del ahorro.

Finalmente, el impacto de esta reforma dependerá en gran medida de cómo se implementen sus regulaciones. Por ello es fundamental que las normativas

que definan su aplicación garanticen la solidez institucional, eviten riesgos de politización y aseguren que la gestión de los fondos acumulados, de los beneficios y de las carteras de inversión, se realicen con criterios técnicos y de largo plazo.

Como AFP estamos disponibles para aportar nuestro conocimiento y experiencia técnica para construir una buena regulación e implementación de la reforma.

## PRINCIPALES HITOS CORPORATIVOS 2024

Repasando los temas que marcaron la gestión institucional de AFP Habitat durante el ejercicio anterior, quisiera destacar aquellas iniciativas orientadas a consolidar nuestra estrategia enfocada en los adultos mayores y en mejorar la experiencia de clientes. Respecto a lo primero, las acciones impulsadas desde hace 5 años a través del programa Piensa en Grandes (alianza entre AFP Habitat, Hogar de Cristo y Vinson Consulting) nos han permitido impulsar el bienestar de las personas mayores y el desarrollo de la economía plateada. Con más de 700 postulaciones recibidas, contamos con 15 ganadores del fondo de innovación social que acompañamos con mentoría, financiamiento y redes para escalar sus emprendimientos y generar un alto impacto en el ecosistema mayor.

Quiero destacar el reconocimiento SelloMayor que obtuvimos como empresa comprometida con las personas mayores, quedando en la segunda posición del ranking, el cual evalúa y certifica el avance de la compañía en la inclusión de las personas mayores en las dimensiones de su estrategia de negocios, clientes, colaboradores y comunicación. Otro hito relevante fue la creación del



grupo de Economía Plateada en ICARE, iniciativa que lanzamos en conjunto con SelloMayor y que ratifica nuestra convicción por mejorar la calidad de vida de los adultos mayores de Chile.

En la dimensión institucional, nuevamente AFP Habitat tuvo un lugar destacado en el Great Place to Work como una de las mejores empresas para trabajar en Chile en la categoría “mayor a 1.000 trabajadores”, ya que en el ranking que se hizo público en marzo de 2025 obtuvimos el 4º lugar, resultado que refleja un propósito compartido a todo nivel al interior de la compañía. Entre las iniciativas que contribuyeron a consolidar nuestra posición destacada en dicho ranking está el reconocimiento especial a las prácticas intergeneracionales que hemos implementado.

En materia de experiencia de servicio, el 2024 fue un año donde como compañía invertimos en mejorar sustancialmente la experiencia de nuestros clientes. Creamos células de trabajo formadas por equipos multidisciplinarios para impulsar iniciativas que apunten a mejorar el acompañamiento y asesoría en los momentos clave del ciclo de vida de los afiliados. También lanzamos un nuevo canal de atención a través de WhatsApp y dimos forma a una nueva estrategia de asesoría para que nuestros clientes tomen mejores decisiones respecto a su planificación previsional.

Por último, y en el plano de las inversiones, es destacable el liderazgo alcanzado por AFP Habitat a través de su programa de activos alternativos, ya que durante el 2024 nos adjudicamos el 49% de los outlets de Parque Arauco, lo que sin duda marca un precedente en la industria. Esta es la primera transacción en activos alternativos locales que realiza de manera directa una AFP en representación de los fondos de pensiones, pues anteriormente hubo iniciativas de este tipo que se efectuaron a través de fondos de inversión.

## RESULTADOS AFP HABITAT 2024

Respecto al resultado del ejercicio 2024, AFP Habitat alcanzó una utilidad neta de \$140.146 millones, que se traduce en una variación positiva de 6,5% respecto al año anterior (\$131.600 millones). Esta diferencia se explica por la mayor rentabilidad obtenida por el Encaje, variable que aumentó en 21,7%, desde los \$33.245 millones registrados el 2023, a \$40.444 millones en 2024. En tanto, los ingresos de la compañía llegaron a \$251.522 millones, lo que significó un crecimiento anual de 5,1%

Sobre el resultado operacional, el cual no considera la rentabilidad del encaje y las inversiones en otras sociedades, la compañía experimentó un crecimiento nominal del 3,15% respecto al mismo período del año anterior. Los mayores ingresos por comisiones, producto del alza que registraron los salarios de los afiliados en los últimos meses, se vieron contrarrestados por mayores gastos en depreciación y operación, que experimentaron un aumento de un 7,07%, producto principalmente de los mayores niveles de inversión que hemos realizado durante los últimos meses en materias de tecnología e infraestructura.

Finalmente, cierro esta carta agradeciendo a todos los colaboradores, clientes y accionistas de AFP Habitat por el trabajo comprometido que realizan durante el año, por su preferencia hacia nosotros y su confianza en la conducción de la compañía.

**Luis Armando Rodríguez-Villasuso Sario**  
PRESIDENTE AFP HABITAT





# 2024 | PRINCIPALES CIFRAS



## RESULTADOS

AL 31 DE DICIEMBRE

UTILIDAD DEL EJERCICIO  
millones de pesos

140.146

EBITDA  
millones de pesos

208.069

RENTABILIDAD TOTAL DE LOS FONDOS  
millones de pesos

4.087.244

GANANCIAS LIBRE DE RESULTADO DEL ENCAJE E INVERSIONES RELACIONADAS  
millones de pesos

106.447



## CLIENTES

AFILIADOS TOTALES  
Al 31 de diciembre

1.765.844

MUJERES

855.062

HOMBRES

910.782

COTIZANTES TOTALES  
Al 31 de diciembre

1.026.521

PARTICIPACIÓN DE MERCADO COTIZANTES

16,1%



## LA COMPAÑÍA

TOTAL COLABORADORES

1.593

SUCURSALES

26

HABITAT MÓVIL

17

LOCALIDADES VISITADAS POR HABITAT MÓVIL

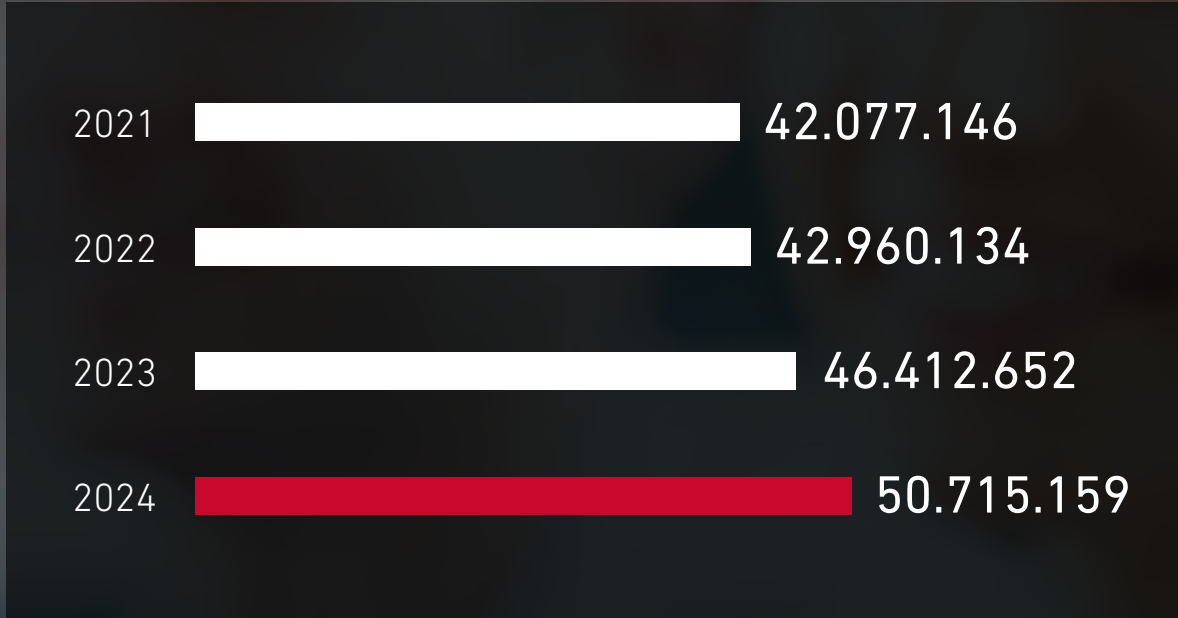
150





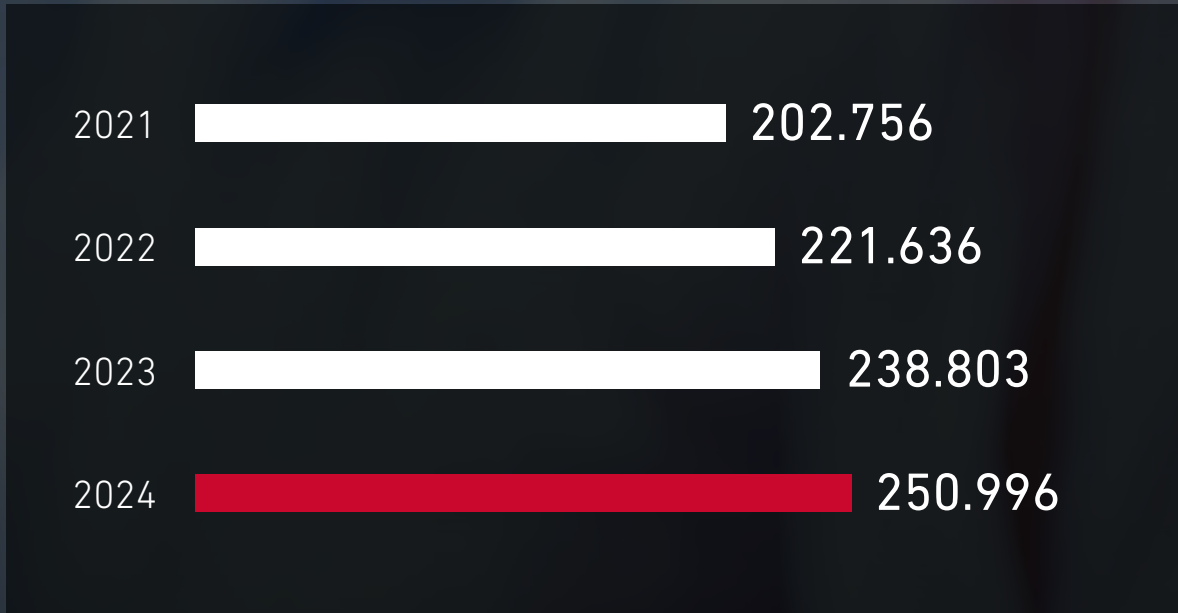
# ACTIVOS ADMINISTRADOS TOTALES (AUM)

MILLONES DE PESOS  
Al 31 de diciembre



# INGRESO POR COMISIONES

MILLONES DE PESOS  
Al 31 de diciembre



3.660.694  
PENSIONES  
PAGADAS EN EL AÑO  
Al 31 de diciembre



316.959  
PENSIONADOS  
Al 31 de diciembre

178.709  
MUJERES

138.250  
HOMBRES



AFP N° 1  
EN TOTAL DE ACTIVOS  
ADMINISTRADOS





02

# PERFIL DE LA ENTIDAD



EN RENTABILIDAD

## AFP N° 1

desde la creación  
de los multifondos



Desde sus inicios, AFP Habitat ha ofrecido a sus afiliados los servicios y prestaciones previsionales definidos en el Decreto Ley N°3.500 y sus normas complementarias, incluyendo la administración de cuentas de capitalización individual de cotización obligatoria, cuentas de ahorro previsional voluntario y cuentas de ahorro voluntario, entre otras, además del otorgamiento de los distintos beneficios del sistema, entre los que se incluye el pago de pensiones en las modalidades de retiro programado y rentas temporales, pago de herencias, excedentes de libre disposición y cuotas mortuorias.

El compromiso y preocupación por el futuro de cada uno de sus afiliados, ha sido foco permanente de atención por parte de la compañía, trabajando día a día para entregarles el mejor servicio y asesoría, innovando para adaptarse a sus necesidades y velando por el resguardo de sus ahorros previsionales, buscando siempre las mejores alternativas de inversión para hacerlas crecer en el tiempo.

Asimismo, y en sus más de 40 años de operación, la compañía se ha adaptado con éxito a los distintos cambios normativos, entre los que se incluyen los retiros de fondos de ahorro obligatorio, la implementación de la Pensión Garantizada Universal (PGU) y el pago de pensiones alimenticias, en el marco de la Ley sobre Responsabilidad Parental y Pago Efectivo de Deudas de Pensiones de Alimentos.



# 43 AÑOS

De compromiso y preocupación  
por el futuro de cada uno  
de sus afiliados.





## 2.1. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES



### MISIÓN

Por 43 años la compañía ha realizado sus mayores esfuerzos por brindar un servicio eficiente, cálido y oportuno. Lo hace siempre con una idea en mente, que acompaña desde sus inicios:

“Queremos mejorar la calidad de vida de nuestros clientes, otorgando un servicio previsional de excelencia”.



### VISIÓN

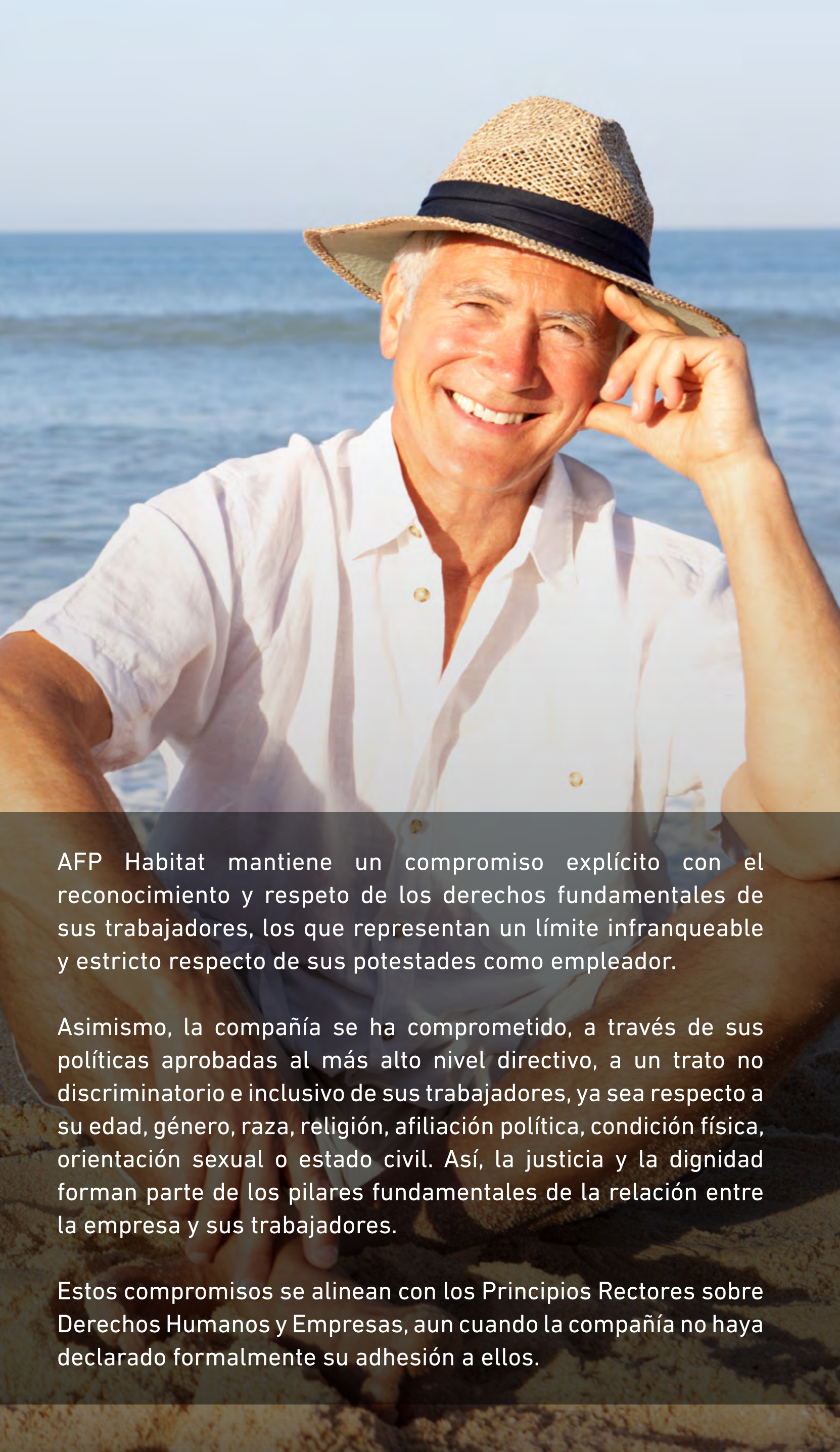
“Queremos un país en que las personas miren su retiro con optimismo, valorando el esfuerzo de ahorrar”.



### VALORES

Los valores son los principios que guían el comportamiento y el desarrollo de los proyectos de la empresa. En AFP Habitat se busca impregnar las acciones de:

- **ÉTICA:**  
Ser transparentes, actuar con la verdad, autenticidad y honestidad profesional.
- **ACTITUD DE SERVICIO:**  
Atender a nuestros clientes, externos e internos en forma seria, amable, oportuna y responsable.
- **EXCELENCIA EN EL TRABAJO:**  
Buscar constantemente la calidad y excelencia en nuestro trabajo.
- **TRABAJO EN EQUIPO:**  
El éxito en los resultados es mucho más efectivo y reconfortante cuando se logra en cooperación con otros.



AFP Habitat mantiene un compromiso explícito con el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de sus trabajadores, los que representan un límite infranqueable y estricto respecto de sus potestades como empleador.

Asimismo, la compañía se ha comprometido, a través de sus políticas aprobadas al más alto nivel directivo, a un trato no discriminatorio e inclusivo de sus trabajadores, ya sea respecto a su edad, género, raza, religión, afiliación política, condición física, orientación sexual o estado civil. Así, la justicia y la dignidad forman parte de los pilares fundamentales de la relación entre la empresa y sus trabajadores.

Estos compromisos se alinean con los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas, aun cuando la compañía no haya declarado formalmente su adhesión a ellos.





## 2.2. INFORMACIÓN HISTÓRICA

1981

La compañía se constituyó el 26 de enero de 1981 como sociedad anónima abierta, por la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), con el objeto de participar del recientemente creado sistema previsional de capitalización individual. Los estatutos fueron modificados en los años 1982, 1995, 1996, 2010, debido a resoluciones de la Superintendencia de Pensiones.

2013

Como parte de su estrategia de crecimiento internacional, inició sus operaciones en Perú, a través de su filial AFP Habitat Perú S.A., creada con el objeto de participar en el proceso de licitación de nuevos afiliados implementado, ese mismo año, en ese país.

2016

Inversiones La Construcción S.A. -brazo de negocios de la CChC- establece una alianza estratégica con la compañía estadounidense Prudential Financial Inc., creando un pacto para el control accionario de AFP Habitat S.A. con un 40,3% de participación cada una.

2019

AFP Habitat adquiere la propiedad de AFP Colfondos S.A., en Colombia, logrando así una presencia relevante a nivel Latinoamericano en la industria de administración de fondos de pensiones.

2021

Con el objeto de otorgar una mayor flexibilidad a la hora de gestionar la administración de los negocios fuera del país y de poder adquirir negocios con un giro distinto al previsional, durante 2021 se concretó la separación y traspaso de las empresas filiales internacionales a la sociedad, creada para estos efectos, Administradora Americana de Inversiones S.A. (AAISA). De esta forma, AFP Habitat pasó a focalizarse exclusivamente en la administración del negocio previsional en Chile.



# HITOS DEL AÑO | 2024

sellomayor

## 2º LUGAR

### RECONOCIMIENTO SELLOMAYOR

como empresa comprometida con las personas mayores.



### LÍDERES EN EL TOTAL DE ACTIVOS ADMINISTRADOS

## 50.715.159

millones de pesos gestionados.

Great  
Place  
To  
Work®

## Nº 4

### EN RANKING GREAT PLACE TO WORK

En la categoría mejores empresas para trabajar en Chile con más de 1.000 trabajadores.



## AFP Nº 1

### EN REPUTACIÓN DEL SECTOR

logrando la posición Nº63 del Ranking Merco Chile 2024.

- Lanzamiento del quinto Fondo de Innovación Social “Piensa en Grandes”, con cuatro proyectos ganadores. Se entregó financiamiento y mentoría para escalamiento de los emprendimientos que mejoran la calidad de vida de las personas mayores.
- Lanzamiento de “Por Un Bien Mayor”, programa de formación en gestión y cuidado para Establecimientos de Larga Estadía para Adultos Mayores (ELEAM) en alianza con Simón de Cirene y Fundación Las Rosas, beneficiando a 40 hogares, 1.050 personas mayores y 750 colaboradores de dichos establecimientos.
- Alianza Prudential AGF y AFP Habitat, con el objetivo de fortalecer el ahorro previsional voluntario de los afiliados, contribuyendo así a la construcción de un futuro más tranquilo para todos los clientes.
- Adquisición de Outlet Parque Arauco. En el mes de noviembre AFP Habitat concreta la adquisición de forma directa del 49% de la sociedad Todo Arauco SpA, en representación de sus fondos A, B, C, D y E. La operación significó una inversión total de UF 893.606.



## 2.3. PROPIEDAD

### SITUACIÓN DE CONTROL

La entidad controladora de la Administradora de Fondos de Pensiones Habitat S.A. (AFP Habitat) es Administradora de Inversiones Previsionales SpA, el 50% de sus acciones son de propiedad de Inversiones La Construcción S.A. ("ILC"), cuyo controlador final es la Cámara Chilena de la Construcción A.G., y el 50% restante es de propiedad de Pudential Chile II SpA siendo el controlador final de esta última Prudential Financial Inc. (conjuntamente "Prudential").

ILC y Prudential mantienen los mismos derechos políticos y económicos y existe un pacto de accionistas que contempla entre otras materias propias de este tipo de acuerdos, mecanismos de primera opción de compra de acciones de AFP HABITAT.

Inversiones Previsionales Dos SpA e Inversiones Previsionales Chile SpA son los accionistas principales de AFP Hábitat, con participaciones del 40,29% y 40,29% respectivamente. Administradora de Inversiones Previsionales SpA controla y posee el 90% de los derechos políticos y el 1% de los derechos económicos de Inversiones Previsionales Chile SpA y esta última posee y controla el 90% de los derechos políticos y el 1% de los derechos económicos de Inversiones Previsionales Dos SpA.

Por su parte Prudential Chile II SpA posee el 99% de los derechos económicos y el 10% de los derechos políticos de Inversiones Previsionales Chile SpA e ILC

mantiene el 99% de los derechos económicos y el 10% de los derechos políticos de Inversiones Previsionales Dos SpA.

#### PARTICIPACIÓN ACCIONARIA GRUPO CONTROLADOR 2024

NOMBRE DEL GRUPO	RUT	CANTIDAD DE ACCIONES	% DE PARTICIPACIÓN
ADMINISTRADORA DE INVERSIONES PREVISIONALES SpA	76.438.032-0	805.857.520	80,58%

#### IDENTIFICACIÓN DE LAS PERSONAS NATURALES Y/O JURÍDICAS DEL GRUPO CONTROLADOR 2024

SOCIEDADES	NOMBRE DE LOS ACCIONISTAS	RUT	PARTICIPACIÓN
Inversiones La Construcción S.A.	Cámara Chilena de La Construcción A.G.	94.139.000 - 5	50%
Prudential Chile II SpA	Prudential Financial Inc.	76.497.603-7	50%

### CAMBIOS EN LA PROPIEDAD

Durante 2024 no han existido cambios importantes en la propiedad.







## IDENTIFICACIÓN DE SOCIOS O ACCIONISTAS MAYORITARIOS

Los accionistas mayoritarios, para el período 2024, son los siguientes:

### ACCIONISTAS MAYORITARIOS

NOMBRE DEL GRUPO	RUT	CANTIDAD DE ACCIONES	% DE PARTICIPACIÓN
INVERSIONES PREVISIONALES DOS SpA	76.093.446-1	402.928.760	40,29%
INVERSIONES PREVISIONALES CHILE SpA	76.438.033-9	402.928.760	40,29%
INVERSIONES UNIÓN ESPAÑOLA S.A.	96.513.200-7	36.980.500	3,70%
BCI CORREDOR DE BOLSA S.A.	96.519.800-8	17.266.479	1,73%
BANCHILE CORREDORES DE BOLSA S.A.	96.571.220-8	14.799.754	1,48%
BANCO SANTANDER CHILE	97.036.000-K	13.873.272	1,39%
BANCO SANTANDER POR CUENTA DE INVERSIONISTAS EXTRANJEROS	97.036.000-K	9.453.910	0,95%
LARRAÍN VIAL S.A. CORREDORA DE BOLSA	80.537.000-9	9.390.892	0,94%
BTG PACTUAL CHILE S.A. CORREDORES DE BOLSA	84.177.300-4	7.058.993	0,71%
SANTANDER CORREDORES DE BOLSA LIMITADA	96.683.200-2	6.933.210	0,69%
BANCO DE CHILE POR CUENTA DE TERCEROS NO RESIDENTES	97.004.000-5	6.793.524	0,68%
ITAÚ CORREDORES DE BOLSA LIMITADA	96.665.450-3	5.975.496	0,60%
TOTAL		934.383.550	93,44%
OTROS ACCIONISTAS		65.616.450	6,56%
TOTAL ACCIONISTAS		1.000.000.000	100,00%

Al cierre del 2024, no existen personas naturales o jurídicas, distintas del controlador, que por sí solas o con otras con las que tengan acuerdo de actuación conjunta, puedan designar, a lo menos, un miembro de la administración de la sociedad, o posean un 10% o más del capital con derecho a voto.

### PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS

NOMBRE DEL GRUPO	CANTIDAD DE ACCIONES	% DE PARTICIPACIÓN
Grupo Controlador	805.857.520	80,58%
Accionistas mayoritarios <sup>(*)</sup>	128.526.030	12,86%
ADRs u otros certificados emitidos en el extranjero	0	0
Fondos de pensiones	0	0
Otros fondos	0	0
Otros accionistas	65.616.450	6,56%
TOTAL	1.000.000.000	100%

<sup>(\*)</sup> Corresponden a los 10 mayores accionistas distintos a los accionistas del grupo controlador.

### PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS

porcentaje de participación





ACCIONES, SUS CARACTERÍSTICAS Y DERECHOS

Todas las acciones de la compañía son de una serie única, encontrándose totalmente suscritas y pagadas.

Tal como se indica en las tablas, el capital de AFP Habitat está conformado por mil millones de acciones y, al 31 de diciembre 2024, las acciones de la sociedad estaban distribuidas en un total de 275 accionistas.

En cuanto a la Política de Dividendos para el ejercicio 2024, aprobada por la Junta de Accionistas y que cumple con la distribución mínima legal y estatutaria, se propuso repartir a lo menos el 90% de la utilidad disponible, entendiéndose por ésta el monto que resulte de restar de la utilidad líquida del ejercicio, los resultados reconocidos en el ejercicio por la participación en las empresas filiales y coligadas, la variación del Encaje, si ésta es positiva, y sumar los dividendos percibidos del ejercicio de las empresas filiales y coligadas.

Para efectos de la correcta aplicación de la política de dividendos antes indicada, se entenderá por variación positiva del Encaje, el aumento del valor del Encaje por concepto de inversión neta (compras menos ventas) en cuotas del Encaje y la rentabilidad de las cuotas del Encaje. En caso de que alguno de estos valores sea negativo, dicho valor no se considerará para efectos del cálculo.

Como política de reparto de dividendos provisorios, el Directorio podrá repartir hasta dos dividendos provisorios con cargo a la utilidad disponible de cada ejercicio.

DIVIDENDOS

FECHA	DIVIDENDO POR ACCIÓN (\$)	MONTO PAGADO (MM\$)	UTILIDAD AÑO	TIPO
ene-22	40	40.000	2021	Provisorio
may-22	65	65.000	2021	Definitivo
oct-22	15	15.000	2022	Provisorio
ene-23	40	40.000	2022	Provisorio
may-23	53	53.000	2022	Definitivo
oct-23	15	15.000	2023	Provisorio
ene-24	40	40.000	2023	Provisorio
may-24	60	60.000	2023	Definitivo
oct-24	20	20.000	2024	Provisorio

DIVIDENDOS PAGADOS POR ACCIÓN (EN \$)

TIPO DE DIVIDENDOS	2022	2023	2024
Provisorio	55	55	60
Definitivo	65	53	60
TOTAL	120	108	120

UTILIDAD DISPONIBLE (EN MILES DE \$)

CONCEPTOS	2024	2023	VARIACIÓN
Resultado AFP Habitat Individual	140.145.938	131.600.369	6,5%
Rentabilidad del Encaje	40.444.931	33.245.293	21,7%
Adquisición Neta del Encaje Compras (Ventas)	1.524.961	720.281	111,7%
Resultado de Filiales y Coligadas (VPP reconocido en el año)	4.132.865	4.053.112	2,0%
Dividendos de Filiales y Coligadas (recibidos efectivos en el año)	3.851.524	3.597.348	7,1%
UTILIDAD DISPONIBLE	97.894.705	97.179.031	0,7%





CUADRO RESUMEN TRANSACCIONES DE LA BOLSA DE COMERCIO DE SANTIAGO · 2024

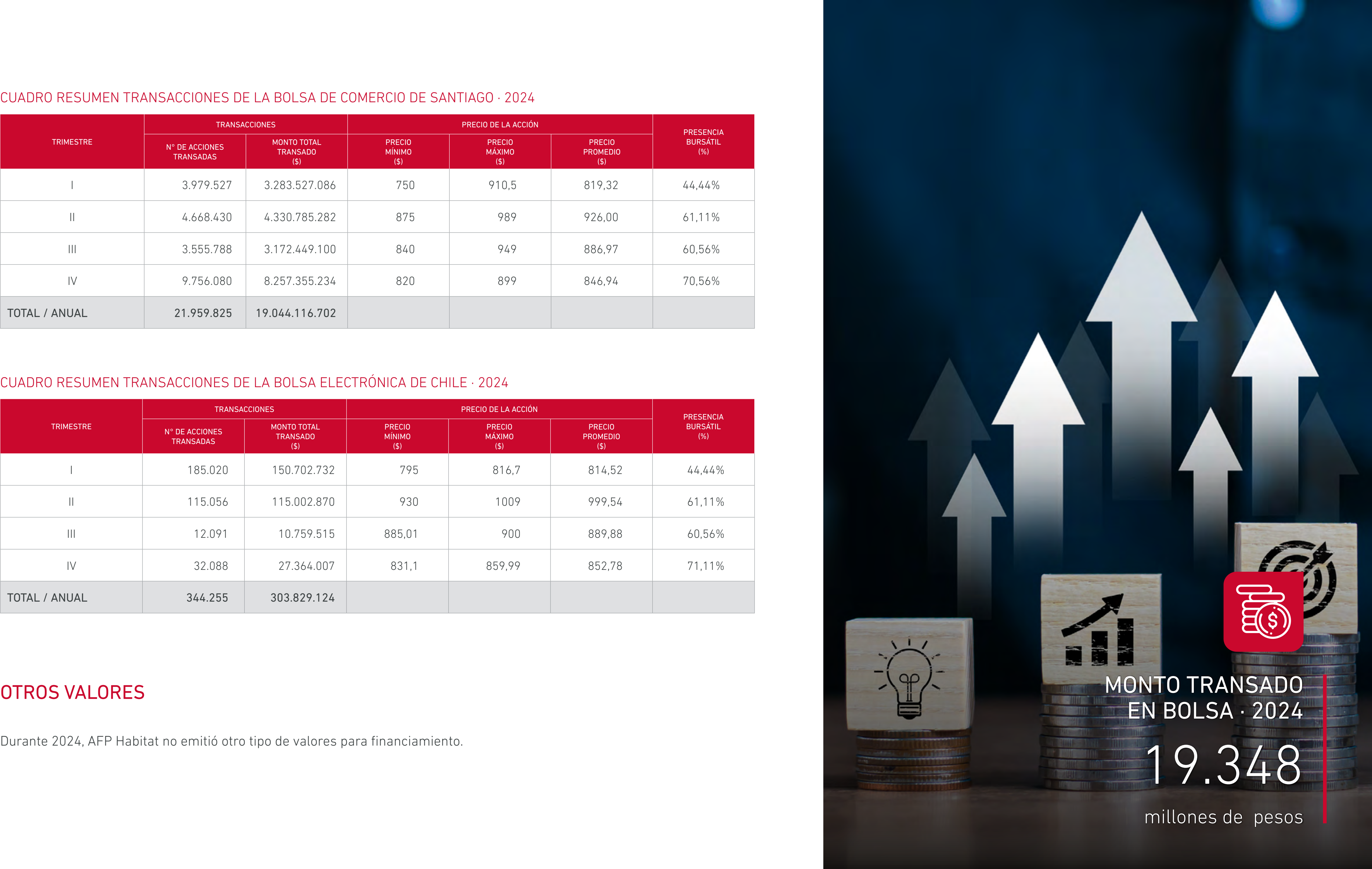
TRIMESTRE	TRANSACCIONES		PRECIO DE LA ACCIÓN			PRESENCIA BURSÁTIL (%)
	Nº DE ACCIONES TRANSADAS	MONTO TOTAL TRANSADO (\$)	PRECIO MÍNIMO (\$)	PRECIO MÁXIMO (\$)	PRECIO PROMEDIO (\$)	
I	3.979.527	3.283.527.086	750	910,5	819,32	44,44%
II	4.668.430	4.330.785.282	875	989	926,00	61,11%
III	3.555.788	3.172.449.100	840	949	886,97	60,56%
IV	9.756.080	8.257.355.234	820	899	846,94	70,56%
TOTAL / ANUAL	21.959.825	19.044.116.702				

CUADRO RESUMEN TRANSACCIONES DE LA BOLSA ELECTRÓNICA DE CHILE · 2024

TRIMESTRE	TRANSACCIONES		PRECIO DE LA ACCIÓN			PRESENCIA BURSÁTIL (%)
	Nº DE ACCIONES TRANSADAS	MONTO TOTAL TRANSADO (\$)	PRECIO MÍNIMO (\$)	PRECIO MÁXIMO (\$)	PRECIO PROMEDIO (\$)	
I	185.020	150.702.732	795	816,7	814,52	44,44%
II	115.056	115.002.870	930	1009	999,54	61,11%
III	12.091	10.759.515	885,01	900	889,88	60,56%
IV	32.088	27.364.007	831,1	859,99	852,78	71,11%
TOTAL / ANUAL	344.255	303.829.124				

OTROS VALORES

Durante 2024, AFP Habitat no emitió otro tipo de valores para financiamiento.



MONTO TRANSADO  
EN BOLSA · 2024

19.348

millones de pesos



03

# GOBIERNO CORPORATIVO



DE LOS 8 MIEMBROS  
DEL DIRECTORIO

4

SON MUJERES



### 3.1. MARCO DE GOBERNANZA

Los principios del Código de Ética de AFP Habitat entregan los lineamientos de compromiso íntegro y responsable a los cuales deben responder tanto el Directorio, como la plana ejecutiva y los colaboradores. Dicho código declara los valores y conductas en que deben enmarcarse las actuaciones internas y externas, debiendo cada persona que pertenece a la empresa:

- Estimular y mantener un ambiente de transparencia en las actividades que les competen de acuerdo con su rol y nivel de responsabilidad.
- Propiciar relaciones laborales y de administración basadas en la ética, integridad y honestidad.
- Promover y exigir que todos los directores, ejecutivos y colaboradores de AFP Habitat desarrollen sus deberes en forma honesta.
- Fomentar el respeto y cumplimiento de las leyes y normativa de los órganos fiscalizadores.
- Trabajar con dedicación, rectitud, probidad y ser consecuentes con los valores y políticas de AFP Habitat.
- Trabajar en equipo, con visión colaborativa orientada al servicio al cliente, orientación a los resultados y ética intachable, buscando el desarrollo personal de los trabajadores de AFP Habitat.

Además, la compañía cuenta con una serie de políticas y procedimientos para el desarrollo de sus actividades. El área de Compliance se encarga del control de estas normativas y de actualizarlas cada año. Por otra parte, se cuenta con un Comité de Directores y Auditoría que ha establecido disponer de un área de Auditoría Interna, cumpliendo con los estándares internacionales.

#### CONFLICTOS DE INTERÉS

Dentro de sus lineamientos, el código señala que los directores, ejecutivos y colaboradores de AFP Habitat que participen o tengan injerencia en algún proceso de toma de decisiones de la compañía o los Fondos de Pensiones que se administran, deberán entregar una declaración de sus intereses, con el propósito de realizar controles periódicos sobre conflictos de interés. Dicha declaración deberá ser entregada al Compliance Officer y es revisada, al menos, una vez al año.

Por otra parte, los directores, ejecutivos, colaboradores y asesores externos que tengan conocimiento de las inversiones de los Fondos de Pensiones, como sus cónyuges y las sociedades nacionales o extranjeras en que tengan a lo menos un 10% de participación o que puedan designar un miembro del Directorio o de la administración, deben informar las transacciones financieras que realicen, las que deben cumplir con las condiciones y restricciones señaladas en la normativa del sistema de pensiones, como las establecidas en el Código de Ética y Conducta de Inversiones.

*Trabajar en equipo, con visión colaborativa orientada al servicio al cliente, orientación a los resultados y ética intachable, buscando el desarrollo personal de los trabajadores de AFP Habitat.*





Esto también se refiere a que deben abstenerse de efectuar acciones de interés personal utilizando bienes de la compañía, como también renunciar al desarrollo de actividades utilizando su conocimiento, experiencia o su posición dentro de la organización que pudieran afectar y/o poner en riesgo los intereses de la administradora y de los fondos de pensiones. Toda aquella situación o actividad desarrollada que, eventualmente, derivara en un incumplimiento legal o normativo, reproche moral, o que pudiera afectar la imagen de la compañía, debe ser informada a un jefe directo.

La misma normativa interna impide que puedan asesorar, directa o indirectamente a competidores y proveedores. Cualquier inversión o participación en sociedades relacionadas con ellos, o en competidores, clientes o proveedores relevantes de AFP Habitat, debe ser informada a la Gerencia de Administración y Finanzas. De ser necesario, el Comité de Ética evaluará la situación presentada y definirá una solución del conflicto de interés que pueda presentarse o existir. Para estos efectos, se entenderá como competidores, clientes o proveedores relevantes aquellos que presten servicios o reciban pagos anuales por montos de UF 2.000 o más.

## PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS

EL Código de Ética aborda también la prevención del lavado de activos, financiamiento del terrorismo y de la proliferación de armas de destrucción masiva, a través de un Manual de Prevención y una Política específica ([https://www.afphabitat.cl/wp-content/uploads/2024/07/Manual-PLAFT-politica\\_V2024\\_Extracto.pdf](https://www.afphabitat.cl/wp-content/uploads/2024/07/Manual-PLAFT-politica_V2024_Extracto.pdf)), cuya actualización fue realizada en marzo de 2024. Ambas herramientas tienen como propósito asegurar que la compañía cuente con un modelo íntegro,

coherente y suficiente para prevenir, detectar y reportar operaciones sospechosas, logrando así una adecuada cobertura del riesgo de dichos ilícitos.

De manera complementaria, AFP Habitat publica una guía de señales de alerta indicativas de lavado de activos, para que los colaboradores sepan reconocer una transacción sospechosa y puedan dar aviso al área de Compliance, según lo establecido en el respectivo manual. Además, se realizan anualmente instancias de perfeccionamiento sobre distintos aspectos del Modelo de Prevención del Delito (MPD) implementado.

Como parte de este modelo de prevención y gobierno, la compañía cuenta con un comité de prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo (PLAFT), que está compuesto por los gerentes General, Comercial, de Personas, de Inversiones, de Operaciones, de Tecnología de Información, Administración y Finanzas, Planificación y Desarrollo, de Riesgo y el Fiscal, todos ellos coordinados por el Oficial de Cumplimiento que se encarga de supervisar las distintas acciones de prevención.

Asimismo, Habitat dispone de soluciones tecnológicas que le permiten detectar y reportar cualquier transacción sospechosa, incluyendo el control de las actividades de los afiliados considerados como Personas Expuestas Políticamente (PEP).

## COMPETENCIA DESLEAL

En relación con la Competencia Desleal, AFP Habitat declara su rechazo a cualquier práctica de estas características y su compromiso



por cumplir con las normas antimonopolio, conforme se establece en el Código de Ética corporativo, cuya última actualización fue aprobada por el Directorio en septiembre del 2024.

Al respecto, en el apartado sobre Antimonopolio y Organismos Reguladores, se señala lo siguiente: “AFP Habitat observa y cumple las normas anti monopolísticas establecidas por la ley y por las autoridades que regulan el mercado, tendientes a procurar una sana y activa competencia y desarrollo de las actividades de la compañía, y mantiene una actitud de colaboración en la entrega de información y requerimientos de la autoridad en materia de libre competencia y otros organismos reguladores. Asimismo, AFP Habitat rechaza cualquier práctica desleal o anticompetitiva en los mercados en los cuales participa.”

## UN ENFOQUE SOSTENIBLE

AFP Habitat considera las variables ASG y cambio climático en su análisis de inversiones, debido a que entiende que éstas, en conjunto con otras, son dimensiones relevantes que pueden crear oportunidades o riesgos en las diferentes alternativas de inversión.

En este punto, AFP Habitat es consciente de que la materia en cuestión está en continuo desarrollo, por lo que dedica tiempo y recursos para generar e incorporar conocimiento de punta.

En lo posible, el análisis siempre será hecho en base a comparables, para no tener sesgos ante oportunidades que puedan parecer de baja calidad ASG. Dichas variables serán incorporadas al proceso de inversión considerándolos como un set adicional y siempre en conjunto a otros criterios clásicos de análisis, como pueden ser criterios fundamentales, de valorización o técnicos, y que deberán considerar al menos el impacto en el retorno esperado o riesgo de la inversión marginal y el impacto en el portafolio específico, o la viabilidad de las inversiones en base a información pública.

En este sentido, los factores ASG son evaluados según la naturaleza de la inversión: aplicables en la medición de riesgo de crédito y sostenibilidad en el funcionamiento de las empresas en las cuales se posee deuda, como también considerados partes del riesgo de mercado al estar asociados al funcionamiento actual y futuro de las empresas en las inversiones de renta variable.





# RELACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS

AFP Habitat identifica como sus grupos de interés a clientes, colaboradores, medios de comunicación, organismos públicos, proveedores, accionistas e inversionistas, comunidad y ecosistema mayor.

Durante 2024, la compañía realizó una serie de actividades que tuvieron un impacto directo en ellos, y que se detallan a continuación:



## 01. CLIENTES

La misión de AFP Habitat es brindar a sus clientes, esto es, afiliados, pensionados y/o clientes que cuentan con productos de ahorro voluntario, un servicio eficiente, oportuno e involucrado. Durante el 2024, el trabajo de la compañía y su equipo de colaboradores, estuvo centrado en entregar la mejor atención y asesoría, preocupándose por su presente y futuro previsional. Con este compromiso, el área de asuntos corporativos y sustentabilidad lideró una serie de acciones, como complemento al servicio y atención que entrega el área comercial a través de sus diferentes canales:

- **CERTIFICACIÓN SELLOMAYOR 2024:**  
La compañía participó en el proceso de certificación y recibió el reconocimiento de SelloMayor, -instancia que distingue a diversas organizaciones que generan estrategias eficaces frente al envejecimiento poblacional- como empresa comprometida con las personas mayores. La iniciativa promueve la incorporación de buenas prácticas en cuatro dimensiones: visión estratégica, colaboradores, clientes y comunicación. Desde la vinculación con el servicio se diseñó un plan de acción con iniciativas que buscan mejorar la experiencia de atención de los clientes mayores, asegurando un buen trato y una comunicación adaptada a sus necesidades.
- **CUENTA PÚBLICA:**  
Por octavo año consecutivo se realizó la Cuenta Pública, instancia para informar de manera transparente sobre la gestión de AFP Habitat. Este año se puso especial énfasis en explicar el funcionamiento de la administradora y los principales procesos y recursos involucrados en los servicios que entrega a sus clientes.

- **INICIATIVA #ELRESTOESFAKE EN REDES SOCIALES:**  
Entrega información objetiva sobre el sistema de pensiones y derriba los mitos que circulan en la opinión pública. Es un canal abierto, en las redes sociales X y Facebook, para responder las inquietudes y consultas de los afiliados y usuarios en general. En 2024, se lograron más de 10 millones de interacciones en X y más de 28 millones de alcances en usuarios en Facebook.
- **EDUCACIÓN PREVISIONAL EN PLATAFORMAS DIGITALES:**  
Como parte del compromiso permanente por entregar información oportuna para que los afiliados y clientes tomen mejores decisiones en la construcción del ahorro para su pensión, se dio continuidad al envío de contenidos educativos, de manera clara y didáctica, segmentados en cuatro grupos: personas que empiezan a trabajar, quienes llevan tiempo en el mundo laboral, personas ad portas de jubilar y pensionados. Junto con ello, el sitio web “Hablemos de tu futuro” entrega, a través de un lenguaje didáctico, todo lo que se necesita saber sobre el sistema de pensiones y el ahorro para la pensión. En 2024 tuvo 111 mil visitas.
- **CONVERSATORIOS DE ACTUALIDAD ECONÓMICA Y PREVISIONAL:**  
Bajo el título “Desafíos para el crecimiento: políticas públicas e inversión”, se realizó un conversatorio con los clientes de AFP Habitat en Punta Arenas y Santiago. También se dio continuidad al ciclo de conversaciones con Radio Pauta, enfocado principalmente a tratar los temas relacionados con las perspectivas económicas globales y de Chile.





## 02. COLABORADORES

- **CLIMA ORGANIZACIONAL:**

La constante preocupación por la vida de los colaboradores y el clima laboral en el que se desenvuelven se vio reflejada en el reconocimiento Great Place To Work (GPTW) que situó a Habitat en el 4º lugar dentro del ranking de las mejores empresas, con más de mil trabajadores, para trabajar en Chile.

- **COMUNICACIÓN:**

En Habitat se promueve una cultura de transparencia y permanente comunicación con los colaboradores, con el propósito de que estén actualizados respecto a la realidad de los equipos y clientes. Durante 2024 esto se tradujo en conversatorios liderados por la Gerencia General, visitas a terreno, work cafés con líderes, encuestas para conocer las opiniones acerca de temas que les importan y el fortalecimiento de otras vías de comunicación estratégicas para este relacionamiento, entre las que destacan el canal de denuncias y la Intranet El Pulso.



## 03. MEDIOS DE COMUNICACIÓN

AFP Habitat reconoce que su rol en el sistema previsional exige una comunicación oportuna y efectiva con los medios de prensa, para transmitir su visión sobre las propuestas en discusión, analizar sus implicancias y destacar su impacto en el sistema previsional actual y en el futuro de las pensiones. También resulta fundamental para facilitar la entrega de información clara y precisa en torno a esta industria. En 2024, y como parte de ese compromiso, se realizaron diversas actividades con editores, periodistas y líderes de opinión, con el objetivo de compartir una perspectiva técnica en el desarrollo del debate en torno a la Reforma Previsional.

Además, se fortaleció el programa radial “Piensa en Grandes”, en alianza con Radio Cooperativa, un espacio dedicado a impulsar la economía plateada y fomentar el envejecimiento activo, reuniendo actores clave para abordar los desafíos y oportunidades del cambio demográfico en Chile.



## 04. ORGANISMOS PÚBLICOS

Con el propósito de velar por los intereses de cada uno de los clientes, y como parte del rol fiduciario de la compañía, existe una colaboración activa con el Estado, el ente regulador y otros organismos del mundo previsional, en todas las materias referidas a cambios normativos y aplicación de nuevas leyes.

Durante 2024, se siguió colaborando con el IPS (Instituto de Previsión Social) con el proceso de pago de la Pensión Garantizada Universal (PGU) y con todos los organismos involucrados en la Ley de Responsabilidad Parental y Pago Efectivo de Pensiones de Alimentos.

Asimismo, y en conjunto con la Asociación de AFP, la compañía tuvo un rol activo en el debate de la Reforma Previsional, poniendo a disposición el conocimiento técnico de sus expertos para la elaboración de estudios y propuestas de mejora, y participando en la exposición de la Reforma Previsional realizada en la Comisión de Trabajo del Senado, en abril 2024.





## 05. PROVEEDORES

Como parte integral de los procedimientos en AFP Habitat, se realiza una revisión exhaustiva de los antecedentes de los proveedores críticos y prioritarios, con el objetivo de contar con empresas idóneas para la prestación de servicios o suministro. Este proceso incluye:

- Evaluación de los estados financieros de los proveedores, con el requisito de que ninguna entidad con una puntuación inferior al 99% en Equifax pueda prestar servicios a Habitat.
- Análisis sistemático de las deudas de los proveedores con sus trabajadores, asegurando que las empresas estén al día en el pago de sueldos, cotizaciones y otras obligaciones empresariales.
- Mantenimiento de un ranking interno que destaca a los proveedores según su grado de cumplimiento, permitiendo una gestión más efectiva y eficiente de las relaciones comerciales.
- Evaluación de riesgos en aspectos tales como ambiente de control, solvencia financiera, continuidad de negocios y seguridad de la información.

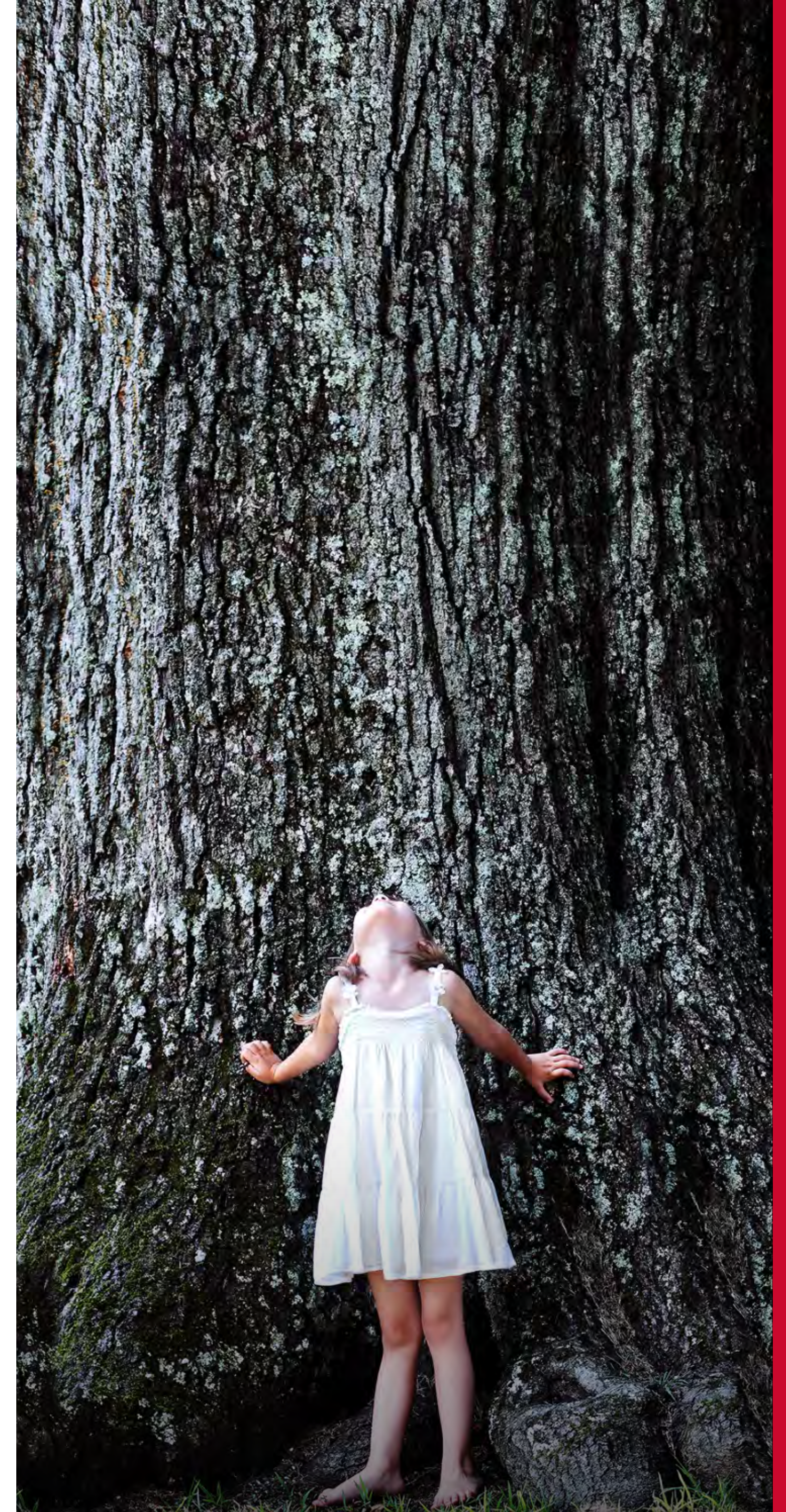


## 06. ACCIONISTAS E INVERSIONISTAS

La relación con los Accionistas e Inversionistas se gestiona a través de la Gerencia de Administración y Finanzas, encargada de entregar la información financiera y comercial de la compañía. Para ello, emite distintos reportes trimestrales que se ponen a disposición de este grupo de interés en el sitio web de la compañía: <https://inversionistas.afphabitat.cl/>.

Asimismo, a través del correo:

[InvestorRelations@afphabitat.cl](mailto:InvestorRelations@afphabitat.cl), canaliza todas las dudas que surgen desde los distintos analistas o accionistas de la compañía, quienes presentan interés principalmente por la gestión responsable del negocio y el liderazgo institucional en la industria en la cual participa.







## 07. COMUNIDAD Y ECOSISTEMA MAYOR

Uno de los desafíos importantes en Chile es el cambio demográfico, considerando que en el año 2050 un tercio de la población estará compuesta por personas de más de 60 años.

Es por ello que uno de los pilares de la Estrategia de Sostenibilidad de AFP Habitat son las personas mayores, con foco en el envejecimiento activo y desarrollo de la economía plateada para mejorar su calidad de vida.

Con este propósito, durante 2024 la compañía lideró diversas acciones:

- **“PIENSA EN GRANDES”:**

Una alianza con Hogar de Cristo y Vinson Consulting cuyo propósito es impulsar iniciativas de alto impacto y escalables que mejoren la calidad de vida de las personas mayores. Desde 2019 a la fecha, se han lanzado cinco fondos de innovación social, con más de 700 postulaciones recibidas, 15 ganadores, más de \$250 millones en financiamiento y 850 horas de mentoría. En julio de 2024 se lanzó el quinto fondo, recibiendo 173 postulaciones.

- **COLABORACIÓN CON LA CORPORACIÓN “EMPRENDE TU MENTE”:**

Con el propósito de promover la innovación y emprendimiento en la economía plateada. Habitat participó activamente en el encuentro EtMday 2024, con varias actividades, como el conversatorio “Piensa en Grande y en los Grandes”, el panel de “De desafío a oportunidad: desbloqueando el potencial de la economía plateada” y un espacio donde los emprendedores presentaron sus proyectos ganadores del fondo “Piensa en Grandes”.

- **POR UN BIEN MAYOR:**

En alianza con la Corporación Simón de Cirene y Fundación Las Rosas. En octubre se lanzó una convocatoria para fortalecer los Establecimientos de Larga Estadía para Adultos Mayores (ELEAM), con programas de capacitación en gestión de residencias y técnicas de cuidado de las personas mayores. Se seleccionaron 40 hogares para participar, que atienden a más de 1.000 residentes y donde trabajan 750 funcionarios. Esta primera convocatoria se concentró en la Región Metropolitana, con un 80% de representación, no obstante, también participaron hogares de las regiones del Ñuble, Los Lagos y Valparaíso.





*Este año se han liderado proyectos de innovación que involucran la inteligencia artificial (IA) en la atención a clientes, facilitando a los ejecutivos el acompañamiento y asesoría en diferentes gestiones.*

## INNOVACIÓN

Habitat ha impulsado el desarrollo de una cultura de servicio e innovación con el propósito de brindar la mejor experiencia de servicio a los clientes y adaptarse a sus crecientes necesidades. De esta forma, tiene su foco en crear mejores soluciones de atención y asesoría a los afiliados y clientes, adaptando los servicios para que sean más ágiles, sencillos y seguros.

Es así como este año se han liderado proyectos de innovación que involucran la inteligencia artificial (IA) en la atención a clientes, facilitando a los ejecutivos el acompañamiento y asesoría en diferentes gestiones. También se han implementado innovaciones en los canales de atención: en las zonas de autoatención de las sucursales, se ha incorporado la autenticación vía huella digital; en el sitio privado se incorporó el servicio de videollamada con un ejecutivo, y se ha desarrollado un nuevo canal de WhatsApp, permitiendo a los clientes resolver dudas y realizar algunos trámites mediante esta plataforma.

Por otro lado, como administradora de fondos de pensiones que requiere altos estándares de ciberseguridad, se lograron avances importantes en el fortalecimiento de la ciber resiliencia frente a amenazas tanto actuales como emergentes, garantizando la protección del negocio. (Más detalles en el apartado 3.6, bajo el subtítulo Riesgos Propios de la Actividad). Por ser la ciberseguridad un aspecto estratégico dentro de la compañía, los montos invertidos en innovación, para esta área, son de carácter confidencial.

Así, con el propósito de responder al compromiso de entregar un servicio de excelencia, la compañía se preocupa de incorporar tecnologías de vanguardia, para tener una mejora continua en sus operaciones y en la protección de datos, al mismo tiempo que se asegura el cumplimiento de las normativas internas y externas del sector.

## DIVERSIDAD DE CAPACIDADES, CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS

La diversidad, inclusión, gestión del talento y el equilibrio de género son un foco permanente de acción en AFP Habitat. En esa línea, durante el año 2024 se trabajó en una serie de iniciativas y estrategias para fomentar la cultura inclusiva, que se detallan a continuación:

### PERMANENTE EVALUACIÓN DEL AMBIENTE ORGANIZACIONAL

En AFP Habitat, la calidad de vida de los colaboradores es una prioridad, la que se ve reflejada en el cuidado del clima laboral. Es por esto que, desde hace más de 20 años, se realiza una evaluación anual bajo el modelo de evaluación de Great Place To Work -reafirmando el compromiso de ser un gran lugar para trabajar- que considera, dentro de sus reactivos, preguntas que buscan medir la percepción de los colaboradores en relación al respeto y trato de las personas, sin importar sus condiciones y características personales como edad, género, condición social y orientación sexual. En este sentido, durante 2024 se mantuvieron los resultados en los reactivos mencionados en visión área y visión corporativa, obteniendo en ambos sobre el 90% de percepción positiva.

### REVISIÓN DE PROCESOS Y POLÍTICAS

Existe una declaración respecto de la Inclusión en Habitat -desde el año 2022- que se basa en cinco compromisos:

1. En AFP Habitat no se permite ningún tipo de discriminación, sea entre trabajadores o postulantes en proceso de selección.
2. La inclusión será parte esencial de la labor de la empresa, tanto en los procesos de selección, capacitación, evaluación y desarrollo profesional de los trabajadores, así como en las actividades extralaborales, respondiendo a una cultura de respeto por la diversidad de las personas.



3. En AFP Habitat se promueve la equidad de oportunidades para todos los trabajadores, asegurando que la meritocracia sea el principal factor de movilidad en la organización.
4. Los beneficios, apoyo y acreditación serán en función de la conciliación de trabajo y vida personal, con la finalidad que los colaboradores puedan compatibilizar su vida personal con sus responsabilidades laborales, estableciendo además los ajustes razonables necesarios para la inclusión de personas con discapacidad. AFP Habitat reconoce, mediante acciones de protección y beneficios, a todos los trabajadores que requieran apoyo en el proceso de acreditación de su discapacidad.
5. Redes de trabajo y vínculos, a través del establecimiento de nexos con actores fundamentales del mundo cívico, entre ellos, fundaciones, asesores y organismos públicos, que permiten mantener una relación, tanto de personas que quieran incorporarse a la compañía, como de asesores en el proceso continuo de inclusión de personas con discapacidad.

Un aspecto relevante, desde el mundo social y educacional es que, desde el año 2023 y en convenio con la Universidad Nacional Andrés Bello (UNAB), se realiza el “Diplomado en Habilidades Especiales” que permite a alumnos en situación de discapacidad en aprendizaje lento y/o dificultades cognitivas, poder realizar su práctica en Habitat. A la fecha, cuatro personas ya realizaron su pasantía en la biblioteca corporativa, aprendiendo herramientas computacionales y de administración.

### CAPACITACIONES Y SENSIBILIZACIÓN

Cursos y charlas -como parte del onboarding- que tienen como objetivo sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de la diversidad e inclusión en la organización y conocer las políticas internas que impulsan

este compromiso con una cultura inclusiva, entre ellas, cuáles son las acciones de Habitat y los beneficios para los colaboradores que presenten alguna discapacidad. Esta sensibilización, además de establecer los lineamientos de la compañía para cada diversidad funcional, ofrece un canal de comunicación con aquellos colaboradores que presenten alguna discapacidad, para apoyarlos en su acreditación y entrega de beneficios para la inclusión.

### CORPORACIÓN DE BIENESTAR

A través de esta entidad se aborda el apoyo a situaciones particulares de los colaboradores y sus familias, entre ellas, hijos/as con enfermedades graves de dependencia severa, beneficios enfocados en situaciones complejas que puedan vivir los colaboradores. En el caso de inclusión, la corporación otorga montos de reembolso adicional para los hijos/as en situación de discapacidad de 10 UF flexibles, para mejorar la cobertura de devoluciones. (Más detalles en el Capítulo 5).

### COMUNICACIÓN Y FOMENTO DE UNA CULTURA INCLUSIVA

La Gerencia de Personas visita periódicamente las oficinas de ventas y sucursales, a lo largo de Chile, para mantener la comunicación con los colaboradores, conocer de cerca su experiencia y levantar consultas o problemas que requieran solución, permitiendo superar las barreras organizacionales para conocer la realidad y particularidad de los colaboradores y equipos. Adicionalmente, los Comités de Clima -donde participan representantes de las áreas de Operaciones, Personas y Canales de Servicio de la Gerencia Comercial- cumplen un rol integrador y son fundamentales para fomentar la colaboración, así como recoger las inquietudes de los equipos, fortaleciendo el compromiso con un entorno laboral positivo, participativo e inclusivo.







Para identificar las barreras organizacionales, sociales y culturales, AFP Habitat parte por reconocer que la diversidad en capacidades, conocimientos, condiciones, experiencias y visiones son fundamentales para cumplir con los valores de la compañía. Los equipos diversos no sólo enriquecen a la empresa, sino que también le permiten adaptarse a las necesidades de quienes confían en ella, para planificar un futuro más seguro y optimista.

El compromiso con la diversidad comienza por identificar las competencias y experiencias necesarias para cada función dentro de la compañía. Este proceso se realiza mediante:

#### 1. IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS:

En el proceso de selección se analizan las habilidades y conocimientos, y experiencias previas requeridas en cada cargo, asegurando que las vacantes serán cubiertas por candidatos con las capacidades técnicas y características de personalidad que se ajusten al cargo y los valores corporativos.

#### 2. PARTICIPACIÓN INCLUSIVA:

Asegurar que todas las personas, independientemente de su género, edad, origen o condición física, tengan las mismas oportunidades de acceso y desarrollo dentro de la organización. Para ello está diseñado un proceso de evaluación de desempeño alineado a objetivos, más competencias definidas para el cargo.

#### 3. FOMENTO DE LA INCLUSIÓN:

Tal como se mencionó, y en alianza con UNAB, se han incorporado egresados de su programa de inclusión, para desempeñarse en la biblioteca de la compañía, fortaleciendo así el compromiso con la integración laboral de personas con discapacidad. Para

jóvenes talentos, se encuentra la iniciativa “Habitat Tour”, que invita a profesionales de diferentes universidades e institutos profesionales a conocer la compañía, explorar oportunidades laborales y comprender el impacto del trabajo de la AFP en la sociedad. Durante el 2024 participaron estudiantes de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Universidad Tecnológica Metropolitana, DUOC UC e INACAP.

#### 4. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:

Durante el segundo semestre 2024 se realizaron charlas de capacitación y sensibilización a los equipos sobre el buen trato y Ley N° 21.643 (Ley Karin), resaltando la importancia de la diversidad, y fomentando un ambiente de respeto y colaboración.

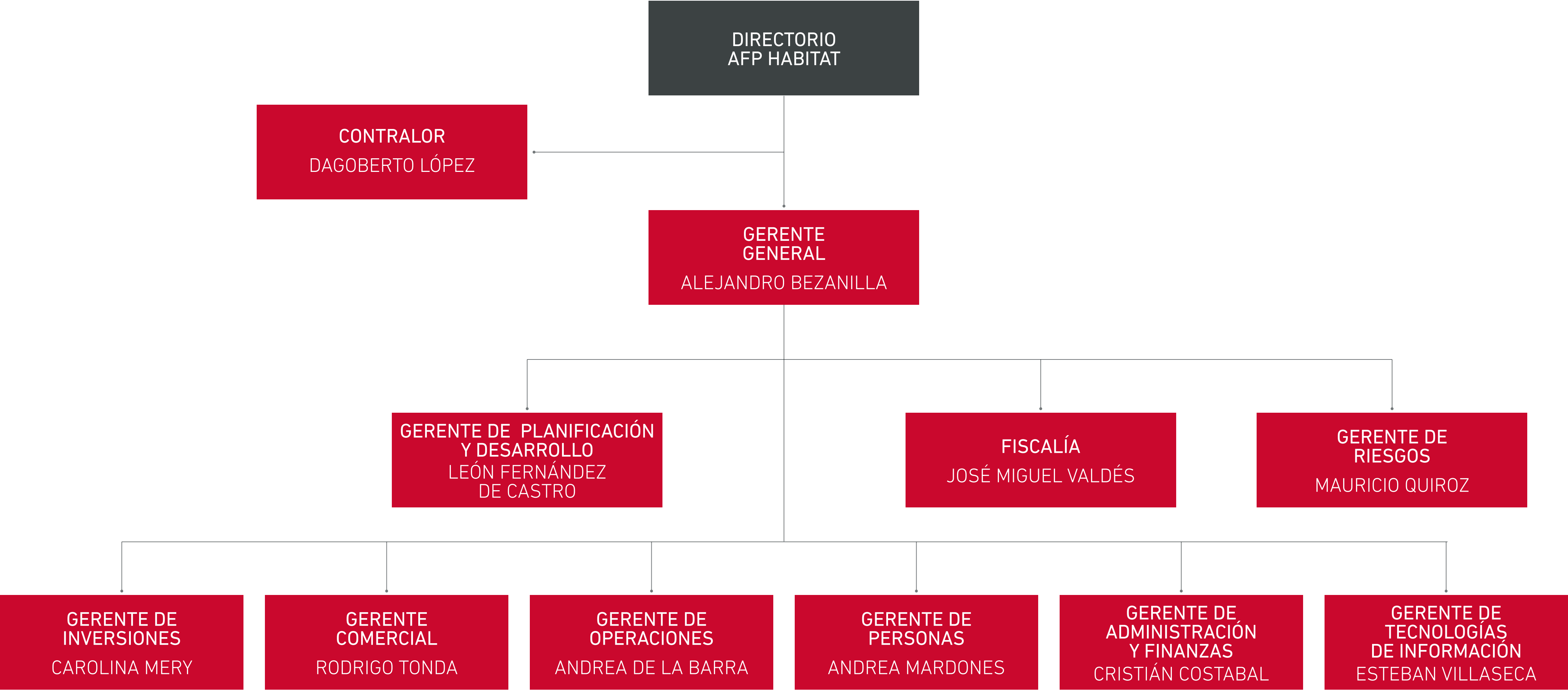
#### 5. EQUIPO DE GENERALISTAS:

La compañía cuenta con dos equipos de generalistas, quienes trabajan de manera cercana con los equipos de la Gerencia Comercial (GCOM) y Corporativo. Su principal objetivo es conocer las necesidades, desafíos y dinámicas culturales de cada equipo, permitiendo identificar oportunidades y fortalezas para apoyar en los procesos de selección, capacitación y desarrollo. Este enfoque estratégico amplía la mirada y fortalece la diversidad e inclusión en todos los niveles de la compañía.

Todas las prácticas antes mencionadas, han permitido construir equipos diversos que refuerzan la capacidad para atender las necesidades de los clientes, desde múltiples perspectivas. A través de la diversidad, la compañía seguirá avanzando hacia un futuro más inclusivo y sostenible, en el cual todas las personas que forman parte de AFP Habitat puedan desarrollar su máximo potencial.



# ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



Las relaciones con los accionistas e inversionistas son gestionadas por la Gerencia de Administración y Finanzas. Los medios de comunicación son abordados por el área de Asuntos Corporativos de la compañía.



## 3.2. DIRECTORIO

El máximo órgano del Gobierno Corporativo de AFP Habitat lo componen ocho miembros titulares y dos suplentes, con la participación de cuatro mujeres:

<b>LUIS RODRÍGUEZ-VILLASUSO SARIO</b> Presidente RUT: AAH092434 Ingeniero Naval y Mecánico. Universidad de Buenos Aires. FECHA DE NOMBRAMIENTO / ÚLTIMA REELECCIÓN: 27-04-2024 Director Titular · No Independiente	<b>MAURICIO ZANATTA</b> Vicepresidente RUT: AAH456058 Contador Público y Licenciado en Administración de Empresas. Universidad de Belgrano, Buenos Aires. FECHA DE NOMBRAMIENTO / ÚLTIMA REELECCIÓN: 27-04-2024 Director Titular · No Independiente	<b>MARÍA ELENA MELÉNDEZ-WADA (*)</b> Directora RUT: A01072041 Administradora. Georgetown University (BFSF) Johns Hopkins University (MA). FECHA DE NOMBRAMIENTO / ÚLTIMA REELECCIÓN: 30-05-2024 Directora Titular · No Independiente	<b>DESIREE GREEN</b> Directora RUT: 566674249 Especialista en Desarrollo Internacional. College of William & Mary (BA) Harvard University Kennedy. FECHA DE NOMBRAMIENTO / ÚLTIMA REELECCIÓN: 27-04-2024 Directora Titular · No Independiente
<b>SERGIO URZÚA SOZA</b> Director RUT: 13.254.910-9 Ingeniero Comercial. Universidad de Chile. FECHA DE NOMBRAMIENTO / ÚLTIMA REELECCIÓN: 27-04-2024 Director Titular · No Independiente	<b>MARÍA XIMENA ALZÉRRECA LUNA</b> Directora RUT: 9.436.505-8 Ingeniera Comercial. Pontificia Universidad Católica de Chile. FECHA DE NOMBRAMIENTO / ÚLTIMA REELECCIÓN: 27-04-2024 Directora Titular · Independiente	<b>CARLOS BUDGE CARVALLO</b> Director RUT: 7.011.490-9 Ingeniero Agrónomo. Pontificia Universidad Católica de Chile. FECHA DE NOMBRAMIENTO / ÚLTIMA REELECCIÓN: 27-04-2024 Director Titular · Independiente	<b>MARISOL BRAVO LÉNIZ</b> Directora RUT: 6.379.176-8 Ingeniera Comercial. Universidad de Chile. FECHA DE NOMBRAMIENTO / ÚLTIMA REELECCIÓN: 27-04-2024 Directora Titular · No Independiente
<b>JUAN ANDRÉS ILHARREBORDE CASTRO</b> Director RUT: 16.096.580-0 Abogado. Pontificia Universidad Católica de Chile. FECHA DE NOMBRAMIENTO / ÚLTIMA REELECCIÓN: 27-04-2024 Director Suplente · No Independiente	<b>CRISTÓBAL VILLARINO HERRERA</b> Director RUT: 10.693.713-3 Abogado. Pontificia Universidad Católica de Chile. FECHA DE NOMBRAMIENTO / ÚLTIMA REELECCIÓN: 27-04-2024 Director Suplente · No Independiente	<b>VIVIANA JUDITH CHASKIELBERG (**)</b> Cesado RUT: AAI151616 Actuaria. Universidad de Buenos Aires. FECHA DE NOMBRAMIENTO / ÚLTIMA REELECCIÓN: 27-04-2024 Director Titular · No Independiente	

(\*) Asume el 30 de mayo de 2024.  
(\*\*) Deja su cargo el 02 de mayo de 2024.



DIRECTORIO POR GÉNERO, TITULARES Y SUPLENTES

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Directores Titulares	4	4	8
Directores Suplentes	2	0	2
TOTAL	6	4	10

DIRECTORIO POR NACIONALIDAD, GÉNERO, TITULARES Y SUPLENTES

NACIONALIDAD	GÉNERO	TITULAR	SUPLENTE	TOTAL
Chileno	Hombres	2	2	4
	Mujeres	2	0	2
Argentino	Hombres	2	0	2
	Mujeres	0	0	0
Estadounidense	Hombres	0	0	0
	Mujeres	2	0	2
TOTAL		8	2	10

En AFP Habitat no existen directores en situación de discapacidad.



DIRECTORIO POR RANGO DE EDAD, GÉNERO, TITULARES Y SUPLENTES

TIPO DE DIRECTOR	GÉNERO	MENOS DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	ENTRE 51 Y 60 AÑOS	ENTRE 61 Y 70 AÑOS	MÁS DE 70 AÑOS	TOTAL
Titulares	Hombres	0	0	2	1	1	0	4
	Mujeres	0	0	0	3	1	0	4
Suplentes	Hombres	0	1	1	0	0	0	2
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		0	1	3	4	2	0	10

DIRECTORIO POR ANTIGÜEDAD LABORAL, GÉNERO, TITULARES Y SUPLENTES

TIPO DE DIRECTOR	GÉNERO	MENOS DE 3 AÑOS	ENTRE 3 Y 6 AÑOS	MÁS DE 6 Y MENOS DE 9 AÑOS	ENTRE 9 Y 12 AÑOS	MÁS DE 12 AÑOS	TOTAL
Titulares	Hombres	2	0	2	0	0	4
	Mujeres	3	0	1	0	0	4
Suplentes	Hombres	0	2	0	0	0	2
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
TOTAL		5	2	3	0	0	10





REMUNERACIONES DEL DIRECTORIO

A continuación, se presentan los ingresos del Directorio para el período 2024, comparativo con 2023:

REMUNERACIÓN DEL DIRECTORIO

NOMBRE DEL DIRECTOR	CARGO DENTRO DEL DIRECTORIO	2023 MM\$			2024 MM\$		
		REMUNERACIÓN FIJA	REMUNERACIÓN VARIABLE	TOTAL	REMUNERACIÓN FIJA	REMUNERACIÓN VARIABLE	TOTAL
Luis Rodríguez-Villasuso Sario	Presidente	19,8	35,9	55,7	22,5	80,0	102,5
Mauricio Zanatta (*)	Vicepresidente	0	0	0	8,6	0	8,6
María Elena Meléndez-Wada (**)	Directora	0	0	0	0	0	0
Desiree Green	Directora	0	0	0	0	0	0
Sergio Urzúa Soza	Director	9,9	50,0	59,9	11,3	50,0	61,3
María Ximena Alzérreca Luna	Directora	9,9	50,0	59,9	11,3	50,0	61,3
Carlos Budge Carvallo	Director	9,9	34,9	44,8	11,3	50,0	61,3
Marisol Bravo Léniz	Directora	9,9	13,8	23,7	11,3	50,0	61,3
Juan Andrés Ilharreborde Castro	Director	0	0	0	0	0	0
Cristóbal Villarino Herrera	Director	9,9	15,1	25,0	11,3	0	11,3
Viviana Judith Chaskielberg (***)	Directora	0	0	0	0	0	0
Gustavo Benjamín Vicuña Molina (****)	Director	0	27,7	27,7	0	0	0
TOTAL		69,3	227,4	296,7	87,6	280,0	367,6

\* Director renunció a sus remuneraciones en participación de utilidades, asistencia a Directorios y a los distintos comité hasta junio del 2024.  
\*\* Asumió el 30 de mayo de 2024.  
\*\*\* Dejó su cargo el 02 de mayo de 2024.  
\*\*\*\* Participó en Directorio 2023.





MATRIZ DE CONOCIMIENTOS DEL DIRECTORIO

Los integrantes del Directorio de AFP Habitat cuentan con una importante trayectoria en la industria, además de estudios y formación en el ámbito de las finanzas, riesgos, gestión comercial y cumplimiento, entre otros. A continuación, se presenta una breve descripción de sus conocimientos y habilidades:

LUIS RODRÍGUEZ-VILLASUSO SARIO	MAURICIO ZANATTA	MARIA ELENA MELÉNDEZ-WADA	DESIREE GREEN	SERGIO URZÚA SOZA
<p>Ingeniero Naval y Mecánico de la Universidad de Buenos Aires, MBA de la Universidad Austral y IAE Business School.</p> <p>Director de Empresas Certificado, del Instituto de Gobernanza Empresarial y Pública. Trabajó en sus inicios profesionales en Techint y Deloitte y luego como Manager Regional de Fondos de Pensiones Latam en Citibank, ocupando ese cargo durante 13 años, para posteriormente asumir la dirección en distintas empresas. Fue presidente del Directorio de Administradora Americana de Inversiones S.A. (AAISA), durante los años 2021 y 2022.</p> <p>Director de AFP Habitat entre los años 2010 y 2021 y, desde el año 2022, es el Presidente del Directorio de la compañía.</p>	<p>Contador Público Nacional y Licenciado en Administración de Empresas de la Universidad de Belgrano.</p> <p>Destaca por sus conocimientos en finanzas. Trabajó como gerente de Finanzas en Allianz Group, durante 6 años, para luego asumir el mismo cargo en Prudential, el cual ejerció durante 9 años, siendo posteriormente director ejecutivo.</p> <p>Director ejecutivo y presidente del Directorio de Prudential Argentina por más de 13 años, además de director de AMCHAM, también por 13 años, y presidente de la Asociación Argentina de Compañías de Vida y Retiro, entre 2016 y 2020.</p> <p>Ha sido director de AFP Habitat desde el año 2017, asumiendo la Vicepresidencia desde el año 2020 a la fecha.</p>	<p>Administradora, Licenciada en Ciencias en Servicio Exterior y Economía Internacional de la Universidad de Georgetown, y Master en Filosofía y Letras de la Universidad Johns Hopkins, Escuela Internacional de Estudios Avanzados (SAIS).</p> <p>Tiene una larga trayectoria en compañías multinacionales, como Global Pensión Corporation, American International Group, Pershing LLC (NBY Mellon Company), Federal Reserve Bank of New York, S&amp;P Global y Prudential. En esta última ocupa el cargo de directora de Operaciones de Mercados Emergentes.</p> <p>Es directora de AFP Habitat desde el año 2024.</p>	<p>Especialista en Desarrollo Internacional, ha generado estrategias para promover el crecimiento en los sectores financieros y económicos en más de 20 países. Mientras estuvo en el Banco Mundial, recibió el prestigioso Premio Presidencial a la Excelencia, como líder de equipo para proyectos que apoyan el desarrollo del sector privado y financiero en Asia Oriental y el Pacífico. También sirvió en el Capitolio, como secretaria de prensa y redactora de discursos del representante estadounidense Timothy Roemer, ex embajador de Estados Unidos en la India.</p> <p>Actualmente es la vicepresidenta y directora de Mercados Emergentes, en el departamento de Asuntos Gubernamentales Internacionales de Prudential, y directora en AFP Habitat desde el año 2023.</p>	<p>Ingeniero Comercial, Licenciado en Artes, con especialidad en Economía, y Magister en Economía de la Universidad de Chile. Magister y Doctor en Economía de la Universidad de Chicago.</p> <p>Ha trabajado como consultor para el Banco Mundial, en el Ministerio de Hacienda, Centro de Estudios Públicos, Fundación para la Superación de la Pobreza, además de profesor en las universidades Northwestern y Maryland. Dentro de su carrera profesional ha destacado por sus estudios de políticas públicas y desigualdad, publicando varios papers y libros.</p> <p>Es director de AFP Habitat desde el año 2016.</p>



**MARÍA XIMENA  
ALZÉRRECA LUNA**

Ingeniera Comercial con mención en Administración de Empresas de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con estudios posteriores en el programa AMP del ESE Business School.

Cuenta con una sólida experiencia en el área de marketing de importantes empresas multinacionales de consumo masivo, como SC Johnson & Son, Kodak y Textiles Contex, desarrollando la mayor parte de su trayectoria profesional en The Walt Disney Company, donde se desempeñó, por más de 20 años, en distintos roles con responsabilidades a nivel Latinoamericano, entre ellos, como directora de Marketing para diversas líneas de negocio de la compañía.

Desde el año 2018, ha sido directora de diferentes empresas, tanto públicas como privadas. Particularmente en Habitat, es directora desde el año 2019.

**CARLOS BUDGE CARVALLO**

Ingeniero Agrónomo, Economista Agrario y Master en Ciencias Economía Agraria de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Cuenta con un Magister y Doctorado en Economía Aplicada de la Universidad de Stanford.

Posee una sólida experiencia en el sector financiero chileno, trabajando 18 años en el Grupo Security y 11 años en Bicecorp, donde ocupó los cargos de gerente de Inversiones y gerente de Finanzas.

Ha sido director de varias empresas, principalmente en sectores de alimentos, retail financiero e industrial. Es director de AFP Habitat desde el año 2022.

**MARISOL BRAVO LÉNIZ**

Ingeniera Comercial de la Universidad de Chile, con estudios en el Programa de Alta Dirección (PADE) en el ESE Business School.

Con más de 30 años de experiencia y experta en marketing y asuntos corporativos, ha trabajado en empresas como Citicorp y CCU, llegando a asumir en ésta última el cargo de Gerente de Asuntos Públicos y Sostenibilidad.

Ha sido directora de diferentes empresas y en AFP Habitat es parte del Directorio desde el año 2022.

**JUAN ANDRÉS  
ILHARREBORDE CASTRO**

Abogado de la Pontificia Universidad Católica y Master in Laws en la Universidad de Columbia.

Desde el año 2010 ha trabajado en distintos estudios de abogados, siendo también profesor de Derecho Comercial en la Pontificia Universidad Católica desde el año 2020. Desde ese mismo año es socio del Estudio Villarino e Ilharreborde Limitada.

Ha sido director suplente en AFP Habitat desde abril del año 2020.

**CRISTÓBAL VILLARINO  
HERRERA**

Abogado de la Pontificia Universidad Católica, y Masters of Laws de la Universidad Northwestern.

Desde el año 2004 ha trabajado en distintos estudios de abogados, siendo profesor de Derecho Comercial en la Universidad de los Andes desde el año 2010 hasta el 2020. Actualmente se desempeña como socio del estudio Villarino e Ilharreborde Limitada.

Ha sido director suplente en AFP Habitat desde abril del año 2020.





## ASESORES EXTERNOS E INDUCCIÓN DE NUEVOS DIRECTORES

En el Directorio no está definida una política formal de contratación de asesores. Sin perjuicio de lo anterior, cuenta con las facultades para contratar servicios de expertos en materias contables, tributarias, financieras, legales o de cualquier otro tipo.

Para la auditoría externa de la Sociedad y los Fondos de Pensiones, se contrató a la firma Deloitte, aprobado en la Junta de Accionistas realizada en abril del 2024.

Por otra parte, en Habitat existe una instancia de inducción para los nuevos directores sobre conocimiento del negocio y respecto de sus deberes y derechos, así como de las normativas aplicables según sea necesario.

También el Directorio tiene definida la contratación de un experto en gobierno corporativo, que evalúa su desempeño y lo apoya en las áreas que necesitan capacitarse y fortalecer conocimientos.

## REUNIONES CON UNIDADES DE GESTIÓN DE RIESGOS Y AUDITORÍA

Los Comités de Riesgos, Directores y Auditoría, e Inversión y Solución de Conflictos de Interés sesionan mensualmente con la asistencia de sus directores miembros, además de tener una alta participación del resto de directores, instancias donde se abordan las materias propias de los comités. También están presentes el gerente general y los gerentes de área competentes de las materias en revisión, con sus equipos, según corresponda.

Para la auditoría de Estados Financieros, el Directorio se reúne dos veces al año con los auditores externos, donde se revisa el plan de acción anual y los resultados de la auditoría.

Asimismo, el Directorio se reúne, al menos, una vez al año con la Gerencia de Riesgos para revisar el nivel de riesgos de la compañía y para aprobar el apetito y tolerancia de riesgos.

## COMUNICACIÓN DE RIESGOS E INFORMACIÓN ASG RELEVANTE AL DIRECTORIO

Durante 2024, no se realizaron comunicaciones al Directorio referidas a materias ambientales, sociales ni tampoco en torno al cambio climático. No obstante, se está evaluando efectuar esta instancia de presentación, en torno a inversiones, para el año 2025.







## VISITA DE LOS DIRECTORES

Como una práctica incorporada en su gestión, una vez al año el Directorio realiza, al menos, una visita a una sucursal en regiones.

El 2024 se trasladaron a la oficina de Punta Arenas, junto al gerente general y otros ejecutivos, con el objetivo de conocer el estado y funcionamiento de esas dependencias, conversar con el equipo comercial, escuchar sus opiniones y sugerencias, así como también acceder a una mayor información sobre las características de los afiliados y clientes en la región, para entender mejor sus necesidades y acoger recomendaciones u oportunidades de mejora.

Asimismo, y como es habitual, los directores visitan la casa matriz, especialmente para sesiones del Directorio.

## FUNCIONAMIENTO DEL DIRECTORIO

El Directorio acuerda anualmente un calendario con las reuniones mensuales y, con antelación, los directores reciben una minuta con los temas a tratar junto con los antecedentes, para su revisión. No existe un tiempo predeterminado de dedicación en estas instancias. Sin embargo, el promedio es de aproximadamente cinco horas, y dichas reuniones pueden ser tanto presenciales como remotas.

Por estatuto, en tanto, se realizan mensualmente reuniones ordinarias. En caso de ser necesario, pueden citar a reuniones extraordinarias, cuando la situación así lo amerite. Como buena práctica, se reúnen periódicamente el gerente general, Presidente y Vicepresidente, para atender temas generales del negocio y estar coordinados.

Para acceder a las actas y documentos de cada sesión del Directorio, en tanto, Habitat cuenta con un sistema on line para que puedan obtenerlas con sus credenciales, de manera remota. Éstas se mantienen hasta por tres años.

Por otra parte, los directores pueden dejar constancia de sus denuncias, utilizando todos los canales habilitados para los colaboradores, entre ellos, el correo electrónico: [denuncia@afphabitat.cl](mailto:denuncia@afphabitat.cl), o el link en la página web: <https://www.afphabitat.cl/canal-de-denuncias/>. (El detalle de todos los canales está informado más adelante, bajo el subtítulo Código de Ética).



### 3.3. COMITÉS DEL DIRECTORIO

#### COMITÉS DEL DIRECTORIO

NOMBRE	DESCRIPCIÓN DEL ROL Y FUNCIONES
COMITÉ DE DIRECTORES Y AUDITORÍA	Tiene por finalidad dar cumplimiento a las disposiciones del artículo 50 bis de la Ley de Sociedades Anónimas. Adicionalmente, tiene como objetivo vigilar los sistemas de control interno de la AFP y apoyar la función de Auditoría Interna, entre otras tareas.
COMITÉ DE RIESGOS	Está encargado de apoyar al Directorio, cautelando que la gestión de riesgos sea conducida conforme a la normativa y políticas aprobadas por el Directorio. Además, tendrá las facultades para solicitar cualquier información sobre eventos o incidentes que afecten o comprometan el patrimonio de la empresa.
COMITÉ DE INVERSIONES Y SOLUCIONES DE CONFLICTOS DE INTERÉS	Se establece y opera conforme a lo estipulado en el artículo 50 del D.L. 3.500 y, además, se complementa con lo indicado en el Compendio de Normas del Sistema de Pensiones.
COMITÉ COMERCIAL	Se revisan las estrategias comerciales y de servicio de la compañía, así como los indicadores y metas de todos los canales de ventas y servicios a los clientes. Se definen las estrategias para el seguimiento a los principales proyectos orientados a mejorar el servicio a clientes por medio de los diferentes canales de atención, tanto presenciales como remotos o digitales.

#### COMITÉ DE DIRECTORES Y AUDITORÍA

NOMBRE DE LOS INTEGRANTES	AÑO QUE INTEGRÓ EL COMITÉ	INDEPENDIENTE / NO INDEPENDIENTE	TITULAR / SUPLENTE
María Ximena Alzérreca Luna	2023-2024	Independiente	Titular
Carlos Budge Carvalho	2023-2024	Independiente	Titular
Viviana Chaskielberg	2023	No Independiente	Titular

#### COMITÉ DE RIESGOS

NOMBRE DE LOS INTEGRANTES	AÑO QUE INTEGRÓ EL COMITÉ	INDEPENDIENTE / NO INDEPENDIENTE	TITULAR / SUPLENTE
Mauricio Zanatta	2023-2024	No independiente	Titular
Sergio Urzúa Soza	2023-2024	No Independiente	Titular
Marisol Bravo Léniz	2023-2024	No Independiente	Titular

#### COMITÉ DE INVERSIONES Y SOLUCIONES DE CONFLICTOS DE INTERÉS

NOMBRE DE LOS INTEGRANTES	AÑO QUE INTEGRÓ EL COMITÉ	INDEPENDIENTE / NO INDEPENDIENTE	TITULAR / SUPLENTE
Sergio Urzúa Soza	2023-2024	No Independiente	Titular
Carlos Budge Carvalho	2023-2024	Independiente	Titular
Mauricio Zanatta	2023-2024	No independiente	Titular

#### COMITÉ COMERCIAL

NOMBRE DE LOS INTEGRANTES	AÑO QUE INTEGRÓ EL COMITÉ	INDEPENDIENTE / NO INDEPENDIENTE	TITULAR / SUPLENTE
María Ximena Alzérreca Luna	2023-2024	Independiente	Titular
Marisol Bravo Léniz	2023-2024	No Independiente	Titular
Desiree Green	2023-2024	No Independiente	Titular
Viviana Chaskielberg	2023	No independiente	Titular



ACTIVIDADES DESARROLLADAS DURANTE EL AÑO 2024

COMITÉ DE DIRECTORES Y AUDITORÍA

ACTIVIDADES

- Tomar conocimiento y analizar los resultados de las auditorías y revisiones internas.
- Examinar los informes de auditoría externa, balance y demás Estados Financieros.
- Examinar los sistemas de remuneración y compensaciones de los ejecutivos.
- Aprobación y cumplimiento del Plan de Auditoría Interna y cualquier cambio que se produzca.
- Revisión y aprobación de metas y presupuesto de Auditoría Interna.
- Propuesta al Directorio de nombres de los auditores externos.
- Evaluación del desempeño del Contralor.

COMITÉ DE RIESGOS

ACTIVIDADES

- Aprobación y seguimiento del avance del plan de trabajo de la Gerencia de Riesgos.
- Aprobación de criterios y estándares asociadas a la metodología de riesgo de la Administradora.
- Revisión y propuesta al Directorio sobre el nivel de apetito y la tolerancia de riesgo de la AFP.
- Revisión de la evolución de los niveles de riesgo de la compañía.
- Tomar conocimiento de las evaluaciones de riesgo de los mitigadores transversales.
- Tomar conocimiento de las fiscalizaciones en base a supervisión basada en riesgos.
- Revisión del estado de avance en el cumplimiento de los compromisos asociados a la gestión de los riesgos en la AFP.
- Revisión de los incidentes materializados y eventos de riesgo, sus causas y planes de acción.
- Revisión de los niveles de los indicadores preventivos de riesgo.
- Tomar conocimiento de las sanciones y levantamientos de cargos por parte de la Superintendencia de Pensiones.
- Tomar conocimiento de los riesgos estratégicos, riesgos emergentes y otras materias asociadas a la gestión de riesgos.

COMITÉ DE INVERSIONES Y SOLUCIONES DE CONFLICTOS DE INTERÉS

ACTIVIDADES

- Elaborar la Política referente a Solución de Conflictos de Interés y proponerla al Directorio.
- Supervisar e informar trimestralmente al Directorio el cumplimiento de las Políticas de Inversión y Solución de Conflictos de Interés.
- Revisar objetivos, políticas y procedimiento para la administración de riesgo de las inversiones.
- Tomar conocimiento de la gestión de inversiones.
- Examinar operaciones con instrumentos derivados y títulos extranjeros.
- Generar un informe anual respecto a la evaluación sobre la aplicación y cumplimiento de las Políticas.
- Aprobar aquellos servicios o productos que apoyan al proceso de inversión y que es financiado por un tercero, “servicio complementario no remunerado”.
- Otras materias que el Directorio le encomiende.



COMITÉ COMERCIAL

ACTIVIDADES

- Revisión de traspasos a Favor y en Contra.
- Crecimiento Neto.
- Índice de productividad por ejecutivo
- Renta neta traspasada.
- Venta de producto voluntario.
- Market Shake en los diferentes indicadores.
- Niveles de servicio.
- Satisfacción de clientes.
- Recomendación de clientes.
- Fuga de clientes.

El Comité de Directores se reunió en 16 ocasiones durante el año 2024: 12 correspondieron a sesiones ordinarias y 4 a sesiones extraordinarias. Las principales temáticas abordadas con el área de Auditoría Interna fueron: aprobación del plan anual; presupuesto y metas de Auditoría Interna; revisión y aprobación de informes de auditoría; seguimiento y avance del plan y estado de cumplimiento de los planes de acción derivados de trabajos de auditoría, y evaluación del Contralor.

El gerente general participó en todos los comités realizados durante el año. El gerente de Administración y Finanzas participó en aquellas sesiones donde hay aprobación de estados financieros

y, ocasionalmente, algunos gerentes son citados, dependiendo de la naturaleza a tratar. Cabe señalar que, mensualmente, el presidente de cada comité reporta al Directorio los temas tratados en cada una de esas instancias.

El Comité de Riesgos se reunió en 12 ocasiones durante el año 2024, aprobando el plan anual y haciendo seguimiento a su cumplimiento, revisando la gestión de riesgos en sus distintos aspectos y la ejecución de planes de acción, analizando los incidentes que hayan surgido y tomando conocimiento de distintas materias que pudieran afectar el nivel de riesgos de la compañía.

INGRESOS DE LOS DIRECTORES POR SU PARTICIPACIÓN EN COMITÉS (MM\$) · 2023

NOMBRE DEL DIRECTOR	CARGO DENTRO DEL DIRECTORIO	COMITÉ INVERSIONES Y SOLUCIONES DE CONFLICTOS DE INTERÉS	COMITÉ COMERCIAL	COMITÉ DIRECTORES Y AUDITORÍA	COMITÉ RIESGOS	TOTAL
Luis Rodríguez-Villasuso Sario	Presidente	0	0	0	0	0
Mauricio Zanatta	Vicepresidente	0	0	0	0	0
María Elena Meléndez-Wada	Directora	0	0	0	0	0
Desiree Green	Directora	0	0	0	0	0
Sergio Urzúa Soza	Director	47,6	1,6	0	4,3	53,2
María Ximena Alzérreca Luna	Directora	0	5,9	13,5	0	19,4
Carlos Budge Carvallo	Director	47,6	0	13,5	0	61,1
Marisol Bravo Léniz	Directora	0	5,9	0	5,9	11,9
Juan Andrés Ilharreborde Castro	Director	0	0	0	0	0
Cristóbal Villarino Herrera	Director	0	0	0	0	0
Viviana Judith Chaskielberg	Directora	0	0	0	0	0
TOTAL		95,2	13,5	27,0	10,3	145,9

Nota: algunos directores que forman parte de comités, han renunciado a recibir dietas por su participación en comités.



INGRESOS DE LOS DIRECTORES POR SU PARTICIPACIÓN EN COMITÉS (MM\$) · 2024

NOMBRE DEL DIRECTOR	CARGO DENTRO DEL DIRECTORIO	COMITÉ INVERSIONES Y SOLUCIONES DE CONFLICTOS DE INTERÉS	COMITÉ COMERCIAL	COMITÉ DIRECTORES Y AUDITORÍA	COMITÉ RIESGOS	TOTAL
Luis Rodríguez-Villasuso Sario	Presidente	0	0	0	0	0
Mauricio Zanatta	Vicepresidente	27,3	0	0	3,4	30,7
María Elena Meléndez-Wada	Directora	0	0	0	0	0
Desiree Green	Directora	0	0	0	0	0
Sergio Urzúa Soza	Director	54,0	0	0	6,8	60,8
María Ximena Alzérreca Luna	Directora	0	6,7	15,4	0	22,1
Carlos Budge Carvallo	Director	54,0	0	15,4	0	69,4
Marisol Bravo Léniz	Directora	0	6,7	0	6,8	13,5
Juan Andrés Ilharreborde Castro	Director	0	0	0	0	0
Cristóbal Villarino Herrera	Director	0	0	0	0	0
Viviana Judith Chaskielberg	Directora	0	0	0	0	0
TOTAL		135,3	13,4	30,8	17,0	196,5

Nota: algunos directores que forman parte de comités, han renunciado a recibir dietas por su participación en comités.

Como se señaló anteriormente, si bien en el Directorio no existe una política formal de contratación de asesores, cuenta con las facultades para optar por servicios externos de expertos. No obstante, durante el 2024 no se incurrió en gastos por este concepto para sus comités.





## INFORME DE GESTIÓN ANUAL DEL COMITÉ DE DIRECTORES

El Comité de Directores y Auditoría tiene por finalidad dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 50 bis de la Ley No 18.046 sobre Sociedades Anónimas, como también vigilar los sistemas de control interno de la AFP y el cumplimiento de su normativa interna.

Al 31 de diciembre de 2024, el Comité estaba integrado por los directores Ximena Alzérreca Luna y Carlos Budge Carvallo. Durante las sesiones mensuales, adicional a los directores miembros, asisten como invitados otros directores, el gerente general, el Contralor, el Fiscal y otros gerentes o personas que el Comité requiera.

Adicional a sus cumplimientos legales, desarrolla funciones orientadas al fortalecimiento de la labor de Auditoría Interna de la compañía, promoviendo la independencia y objetividad de Contraloría, como tercera línea de defensa en la gestión de los riesgos.

El Comité sesionó en 16 ocasiones durante el año, de las cuales 12 correspondieron a sesiones ordinarias y 4 a sesiones extraordinarias.

Durante el año 2024, el Comité realizó, entre otras, las siguientes funciones:

- Examinó y aprobó los Estados Financieros trimestrales y anuales.
- Propuso al Directorio la designación de auditores para los Estados Financieros del ejercicio 2024.
- Examinó los sistemas de remuneraciones y planes de compensación.
- Aprobó el plan estratégico de auditoría interna y su plan anual de trabajo, realizando un seguimiento al mismo.
- Realizó seguimiento a los planes de acción derivados de trabajos de auditoría.
- Se reunió con los auditores externos para conocer su plan de trabajo y sus avances.
- Analizó las comunicaciones recibidas de los reguladores.
- Evaluó el desempeño del Contralor y aprobó el presupuesto de Contraloría.





3.4. EJECUTIVOS PRINCIPALES

ALEJANDRO BEZANILLA  
MENA

Gerente General

RUT: 9.969.370-3  
Ingeniero Civil Industrial

AÑO NOMBRAMIENTO  
EN EL CARGO:  
01-07-2018

RODRIGO TONDA  
MITRI

Gerente Comercial

RUT: 10.632.486-7  
Ingeniero Comercial

AÑO NOMBRAMIENTO  
EN EL CARGO:  
23-07-2018

CRISTIÁN COSTABAL  
GONZÁLEZ

Gerente de Administración  
y Finanzas

RUT: 13.067.326-0  
Ingeniero Agrónomo

AÑO NOMBRAMIENTO  
EN EL CARGO:  
01-03-2014

CAROLINA MERY  
NIETO

Gerente de Inversiones

RUT: 8.351.521-K  
Ingeniera Comercial

AÑO NOMBRAMIENTO  
EN EL CARGO:  
01-07-2018

ANDREA DE LA BARRA  
PÉREZ-COTAPOS

Gerente de Operaciones

RUT: 10.484.883-4  
Ingeniera Comercial

AÑO NOMBRAMIENTO  
EN EL CARGO:  
01-01-2015

ANDREA MARDONES  
VEGAS

Gerente de Personas

RUT: 12.667.939-4  
Ingeniera Comercial

AÑO NOMBRAMIENTO  
EN EL CARGO:  
01-06-2022

LEÓN FERNÁNDEZ DE CASTRO  
PEÑAFIEL

Gerente de Planificación  
y Desarrollo

RUT: 11.472.231-6  
Ingeniero Comercial

AÑO NOMBRAMIENTO  
EN EL CARGO:  
28-11- 2016

DAGOBERTO LÓPEZ  
LEIVA

Contralor

RUT: 12.487.428-9  
Contador Auditor

AÑO NOMBRAMIENTO  
EN EL CARGO:  
23-05-2016

JOSÉ MIGUEL VALDÉS  
LIRA

Fiscal

RUT: 7.036.969-9  
Abogado

AÑO NOMBRAMIENTO  
EN EL CARGO:  
01-01-2006

ESTEBAN VILLASECA  
NIETO

Gerente de Tecnología  
de Información

RUT: 13.832.316-1  
Ingeniero Civil Industrial

AÑO NOMBRAMIENTO  
EN EL CARGO:  
01-01-2021

MAURICIO QUIROZ  
JARA

Gerente de Riesgos

RUT: 11.858.652-2  
Ingeniero Civil Industrial

AÑO NOMBRAMIENTO  
EN EL CARGO:  
30-07-2018



EJECUTIVOS PRINCIPALES

<b>JUAN CARLOS BARRÉS</b> SUBGERENTE DE VENTAS RUT: 7.762.339-6 Diplomado en Administración. NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 26-10-2015	<b>FRANCISCO BUSQUET</b> GERENTE RENTA VARIABLE RUT: 11.834.059-0 Ingeniero Comercial NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 04-03-2013	<b>MARÍA JOSÉ BARRERA</b> SUBGERENTE CUENTAS CLAVES RUT: 13.202.233-K Ingeniera Comercial NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 01-10-2018	<b>HERMAN GRANZOW</b> GERENTE DE ESTRATEGIA RUT: 15.38.1425-2 Ingeniera Comercial NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 01-09-2024	<b>MARÍA NATALIA MARTÍNEZ</b> COMPLIANCE OFFICER RUT: 18.012.943-k Abogada NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 01-11-2023
<b>RODRIGO NADER</b> GERENTE RENTA FIJA RUT: 10.430.041-3 Ingeniero Civil Industrial NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 30-12-2024	<b>PAMELA GATICA</b> SUBGERENTE DE SUCURSALES RUT: 12.480.709-3 Relacionadora Pública NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 01-10-2021	<b>FELIPE IMBARACK</b> SUBGERENTE DE PLANIFICACIÓN RUT: 13.828.290-2 Ingeniero Civil Industrial NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 17-06-2013	<b>CLAUDIA BUSTOS</b> SUBGERENTE MARKETING Y CLIENTES RUT: 15.431.137-8 Ingeniera Civil Industrial NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 09-06-2021	<b>NATALIA LEYTON</b> DIRECTOR DE PROYECTOS RUT: 21.411.570-0 Licenciatura en Sistemas de Información NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 01-02-2020
<b>CLAUDIO ILABACA</b> SUBGERENTE DESARROLLO DE SISTEMAS RUT: 10.555.656-K Ingeniero Civil Informático NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 03-07-2020	<b>ANDREA GAJARDO</b> SUBGERENTE CUENTAS PERSONALES Y PROCESOS RUT: 13.026.873-0 Ingeniera Comercial NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 01-12-2021	<b>RODRIGO SANDOVAL</b> SUBGERENTE CONTROL DE INVERSIONES RUT: 13.939.234-5 Ingeniero Civil Industrial NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 20-06-2016	<b>CRISTÓBAL RAMÍREZ</b> SUBGERENTE LEGAL RUT: 15.640.021-1 Abogado NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 16-12-2019	<b>DANNA MOLINA</b> SUBGERENTE DE BENEFICIOS RUT: 25.535.951-7 Ingeniera Civil NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 01-04-2023
<b>NELSON CABEZAS</b> SUBGERENTE DE ADMINISTRACION RUT: 10.745.560-4 Ingeniero Civil Industrial NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 06-01-2015	<b>IRMA CASTILLO</b> SUBGERENTE COMPENSACIONES Y BENEFICIOS RUT: 13.087.068-6 Administración de Empresas NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 01-09-2022	<b>FRANCISCO MINA</b> GERENTE RENTA VARIABLE RUT: 14 166 339-9 Ingeniero Comercial NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 01-07-2018	<b>RODRIGO ORDOÑEZ</b> GERENTE ACTIVO ALTERNATIVO RUT: 16.211.471-9 Ingeniero Comercial NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 01-03-2022	<b>SHIRLEY HERNÁNDEZ</b> SUBGERENTE DE CIBERSEGURIDAD RUT: 27.340.537-2 Ingeniera de Sistemas NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 10-06-2024
<b>JOSÉ ANTONIO MERINO</b> SUBGERENTE DE SERVICIO TI RUT: 11.551.746-5 Ingeniero Civil Industrial NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 04-02-2019	<b>CLAUDIO GONZÁLEZ</b> CONTADOR GENERAL RUT: 13.093.357-2 Contador Auditor NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 16-02-2015	<b>ROBERTO CERENO</b> SUBGERENTE DE AUDITORIA TI RUT: 15.113.594-3 Ingeniero Civil Informático NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 14-06-2021	<b>NICOLÁS DE LA MAZA</b> SUBGERENTE DE DESARROLLO RUT: 16.532.623-7 Ingeniero Civil Industrial NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 25-05-2020	



## REMUNERACIONES DE LA ALTA GERENCIA, GERENCIAS Y SUBGERENCIAS

La remuneración fija para la Alta Gerencia, Gerencias y Subgerencias ascendió a \$5.453 millones y la renta variable fue de \$2.664 millones, lo que da un total de \$8.117 millones para 2024.

Los principales ejecutivos de la sociedad no cuentan con planes de compensación ni beneficios especiales.

Tampoco existen directores o gerentes que tengan alguna participación en la propiedad, directa o indirectamente.

## 3.5. ADHERENCIA A CÓDIGOS NACIONALES O INTERNACIONALES

La Auditoría Interna de AFP Habitat adhiere al Marco Internacional para la Práctica Profesional de Auditoría Interna (MIPP), del Internal Institute of Internal Auditors, que incluyen la definición de auditoría interna, el código de ética y los principios fundamentales para la práctica profesional y las normas internacionales.

La compañía no ha declarado formalmente su adhesión a códigos nacionales o internacionales. No obstante, y a través de políticas aprobadas al más alto nivel directivo, mantiene un fuerte compromiso en el ámbito de los derechos humanos, discriminación e inclusión, basado en un trato no discriminatorio e inclusivo de sus trabajadores, ya sea respecto a su edad, género, raza, religión, afiliación política, condición física, orientación sexual o estado civil.





### 3.6. GESTIÓN DE RIESGOS

AFP Habitat mantiene un robusto ambiente de control interno, para lo cual cuenta con una Política de Riesgo Corporativo, aprobada por el Directorio de la compañía, la cual se enmarca dentro de la normativa vigente de supervisión basada en riesgos.

Esta política constituye el marco de referencia transversal para la gestión de los riesgos, estableciendo los lineamientos para las actividades llevadas a cabo tanto por el Comité de Riesgos como por la Alta Administración, Gerencia de Riesgos, las áreas de negocios y auditoría interna.

En cuanto al gobierno de la gestión de riesgos, AFP Habitat cuenta con un Comité de Riesgo compuesto por tres directores, que se encarga de apoyar al Directorio, cautelando que la gestión de ellos sea conducida conforme a la normativa vigente y la política aprobada.

Un modelo de tres líneas de defensa conforma la base de la gestión de riesgos de la compañía. La primera la conforman las distintas áreas de negocio y sus respectivas gerencias, siendo los principales responsables de la aplicación de la Política de Riesgo. La segunda línea de defensa está integrada por la Gerencia de Riesgos y el área

de Compliance, que disponen de la metodología y asesoran a las distintas áreas en la adecuada aplicación del modelo de gestión de riesgos. La tercera está representada por el área de Auditoría Interna, encargada del aseguramiento de la aplicación del modelo de gestión de riesgos.



La Política de Riesgo Corporativo aborda la identificación y tratamiento de los distintos tipos de riesgos, incluyendo la aplicación de otras políticas y procedimientos específicos para cada uno de ellos. En particular, para la detección y gestión de los riesgos financieros, factores de gobierno, sociales, medioambientales y de cambio climático, se cuenta con una Política de Inversión y Solución de Conflictos de Interés para los fondos de pensiones.

Cabe destacar que la Gerencia de Riesgos es la encargada de asegurar la correcta aplicación de la Política de Gestión de Riesgos y de la metodología de gestión integral de riesgos, en particular, que permite identificarlos, evaluarlos, gestionarlos y monitorearlos, como también reportar el nivel de riesgo de la compañía a la Alta Dirección, al Directorio y a los comités de Directorio, según corresponda.

Durante el año 2024, y con el propósito de profundizar la cultura de Gestión de Riesgos entre todos los colaboradores, se realizaron capacitaciones sobre gestión de riesgos, reporte de incidentes, seguridad de la información y ciberseguridad, protección de datos personales, continuidad de negocios y campañas de prevención de phishing, entre otras.





## RIESGOS PROPIOS DE LA ACTIVIDAD

### RIESGO OPERACIONAL

En la metodología de Gestión de Riesgos de la administradora, aprobada por el Directorio -cuya última actualización fue en noviembre de 2024- se establece la aplicación de un enfoque preventivo mediante el establecimiento de un mapa de riesgos que permite identificarlos y evaluarlos en matrices de riesgos. Además, establece un enfoque de mejora continua a través del análisis y resolución de eventos o incidentes de riesgos.

### RIESGO DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN, CIBERSEGURIDAD Y CONTINUIDAD DEL NEGOCIO

El sistema de gestión de seguridad de la información y ciberseguridad está basado en el modelo de tres líneas de defensa antes mencionado y sigue la Política de Seguridad de la información, Ciberseguridad y Continuidad del Negocio de la compañía.

Como se aprecia en la gráfica “Modelo de Gestión de Riesgos”, la primera línea está compuesta por las distintas áreas de negocios y sus respectivas gerencias, siendo estos los primeros responsables de la aplicación de la Política de Riesgo. Adicionalmente, la Gerencia de Tecnología de la Información cuenta con un área específica para la gestión de la ciberseguridad, que apoya a la primera línea en la implementación y mantención de controles. Para la segunda línea está el rol de Oficial de Seguridad de la información, el cual coordina y supervisa el correcto funcionamiento del sistema de gestión y cumplimiento de la política.

Finalmente, se ha establecido el rol de la Contraloría como tercera línea de defensa para dar aseguramiento al proceso.

El Directorio se involucra en las definiciones principales del sistema de gestión y supervisa, de forma periódica, su funcionamiento y logro de objetivos, ya sea en forma directa o a través del Comité de Riesgos.

Asimismo, en AFP Habitat se mantiene un seguimiento sobre la gestión de seguridad de la información, ciberseguridad y de continuidad de negocio a través de distintos comités de la administración, los cuales tienen la función de monitorear, promover y controlar la implementación de la política antes mencionada, así como también de las normas internas relacionadas.

A ello se suma una Política de Privacidad y Seguridad de Canales Digitales que apunta a contar con un adecuado mantenimiento de los medios digitales de Habitat, esto es, sitio Web y App Mobile, y establecer los lineamientos generales para asegurar la protección de la privacidad y confidencialidad de la información de todas las personas naturales y jurídicas, clientes y no clientes que utilicen dichas plataformas.

### RIESGO FINANCIERO

Es controlado a través de distintos indicadores y métricas que elabora y monitorea la Gerencia de Riesgos, según lo que establece la Política de Inversiones y de Solución de Conflictos de Interés, y son reportados periódicamente al Comité de Inversiones y de Solución de Conflictos de Interés. De forma permanente se realizan, además, comités de la administración sobre materias de gestión de inversiones con la participación de la Gerencia de Riesgos.

Cabe señalar que, por la naturaleza de la empresa, no existen riesgos referentes a la salud y seguridad de los consumidores. En cuanto al riesgo de Libre Competencia, no se ha identificado como tal en la compañía.







## FACTORES DE RIESGOS EN LAS INVERSIONES

La compañía mantiene una estructura de inversión y análisis de riesgos en las inversiones, acorde a su Política de Inversión, con el propósito de cumplir el objetivo de maximizar la rentabilidad a sus afiliados.

Dicha política se detalla en el Reporte Anual sobre Factores y Riesgos de inversión -mencionado previamente bajo el subtítulo Un Enfoque Sostenible- que está dirigido a los afiliados, y que aborda los factores financieros relevantes y su consideración en las decisiones de inversión y análisis de riesgos, conforme a lo establecido en el D.L. N° 3.500, Compendio de Normas del Sistema de Pensiones y lo señalado en la Norma de Carácter General (NCG) N°276.

La Política de Inversión define tres principales riesgos financieros:

### A. RIESGO DE CRÉDITO

Que corresponde a aquel que eventualmente pudiere materializarse cuando una contraparte no cumple con sus obligaciones contraídas con los Fondos de Pensiones. Se identifican los siguientes tipos:

- **Riesgo de emisor:** de pérdida, asociado a que los emisores de instrumentos de deuda no cumplan con sus obligaciones contraídas con los Fondos de Pensiones.
- **Riesgo de contraparte:** de pérdida, asociados a que las contrapartes no cumplan con sus obligaciones contraídas con los Fondos de Pensiones o pérdida de su calidad crediticia.

### B. RIESGO DE MERCADO

Referido al de las fluctuaciones de los valores del portafolio producto de la volatilidad de los mercados. Se pueden identificar tres fuentes:

- **Riesgo Accionario:** asociado a las variaciones en el precio de los activos de renta variable al incorporar o actualizar la información de las distintas compañías (situación financiera, entorno de negocios, cambios en la industria relevante,

marco normativo o factores ASG), como también las variaciones en la oferta y demanda por este tipo de inversiones.

- **Riesgo de Tasas de Interés:** en relación con la variación derivada de los cambios en las tasas de interés para los instrumentos de deuda.
- **Riesgo Cambiario:** corresponde al cambio en la valorización de una inversión respecto a las variaciones en el tipo de cambio.

AFP Habitat utiliza dos métricas para la medición del riesgo de mercado:

- **Riesgo Absoluto:** se mide como la desviación estándar de la rentabilidad mensual de la cuota nominal para períodos móviles de 36 meses. La administración de este riesgo se realiza con un criterio de portfolio, en que cada activo se evalúa según el aporte que este efectúa al riesgo de la cartera, considerando tantos los activos directos como los subyacentes, en activos convencionales, en activos alternativos y la exposición en derivados.
- **Riesgo Relativo:** está relacionado con la obligación legal de “rentabilidad mínima” establecida en el D.L. N° 3.500 y se mide como el “tracking-error” de los fondos con respecto a la competencia relevante, en periodos de 12 meses.

### C. RIESGO DE LIQUIDEZ

Al no poder realizar una transacción a los precios vigentes debido a que no hay suficiente actividad en el mercado de ese activo. Es difícil de cuantificar, porque no solo depende de los fundamentos del activo en particular, sino que también de las condiciones de mercado.

La administración de este riesgo se basa en dos principios: una adecuada diversificación, y una apropiada relación riesgo-retorno. Es por esto que la falta de liquidez de cada activo particular, deberá ser compensada por la vía de exigirle un premio adicional que se deberá traducir en un retorno esperado superior al de un activo de iguales características, pero con mayor liquidez en el mercado secundario.



# VARIABLES ASG Y CAMBIO CLIMÁTICO

Los factores ASG y el cambio climático -como se indicó antes- son considerados en el análisis de inversiones de la compañía, debido a que son dimensiones relevantes que pueden crear oportunidades o riesgos en las diferentes opciones de inversión.

Conscientes de que dichos temas están en continuo desarrollo, la compañía dedica tiempo y recursos para generar e incorporar conocimiento de punta, través de análisis realizados en base a comparables, para no tener sesgos ante oportunidades que puedan parecer de baja calidad ASG.

Dichas variables son incorporadas al proceso de inversión, considerándolas como un set adicional y siempre en conjunto con otros criterios clásicos de análisis, como aquellos fundamentales, de valorización o técnicos, y considera, al menos, el impacto en el retorno esperado o riesgo de la inversión marginal y el impacto en el portafolio específico, o la viabilidad de las inversiones en base a información pública.

La definición de los factores ASG para Habitat, así como sus temáticas más relevantes son:

## A. AMBIENTAL

Que considera la evaluación y monitoreo de las temáticas asociadas a la contaminación y daños medioambientales. Entre los principales factores se encuentran:

- **Emisión de Gases de efecto Invernadero (GEI):** políticas que apunten a la reducción en la emisión de gases contaminantes.

- **Usos y Fuentes de Energía:** directrices que promuevan el mayor uso de energías renovables no contaminantes.
- **Gestión de Residuos:** contempla la existencia de medidas para el control y reducción de la emisión de sustancias químicas peligrosas para el medio ambiente, como también las políticas para la reutilización de los recursos.

## B. SOCIAL

Incluye temáticas laborales y de responsabilidad de productos, riesgos como la seguridad de los datos y la oposición de los grupos de interés:

- **Relación con la comunidad:** instancias de comunicación y aporte en proyectos comunitarios.
- **Relación con los clientes** (bienestar de clientes).
- **Relación con los colaboradores** (desarrollo organizacional).

## C. GOBIERNO CORPORATIVO

Comprende elementos relacionados con el marco de gobernanza y el comportamiento de la empresa, como la calidad y la eficacia del consejo directivo o políticas de diversidad e inclusión:

- **Estructura Organizacional:** presencia de Directorio, accionistas controladores y minoritarios.
- **Transparencia Financiera:** calidad y periodicidad en la publicación de información relevante asociada al funcionamiento de la empresa.



*Los factores ASG y el cambio climático son considerados en el análisis de inversiones de la compañía, debido a que son dimensiones relevantes que pueden crear oportunidades o riesgos en las diferentes opciones de inversión.*





Para el desarrollo de todas las actividades asociadas a la gestión de los riesgos, Habitat utiliza como marco de referencia el estándar del Committee of Sponsoring Organizations of the Tradeway Commission, COSO ERM.

Asimismo, tal como se mencionó, desde la perspectiva de riesgos financieros, de gobernanza, sociales y ambientales, se contempla lo dispuesto en el D.L. N° 3.500, Compendio de Normas del Sistema de Pensiones y lo señalado en la Norma de Carácter General (NCG) N° 276, de la Superintendencia de Pensiones. Además, se tienen en consideración los criterios de análisis provistos por los Sustainability Accounting Standards Board (Estándares SASB), como marco de referencia general.

Complementariamente, respecto de los riesgos de seguridad de la información y ciberseguridad, el marco de referencia corresponde a la Norma de Carácter General N° 278, emitida por la Superintendencia de Pensiones. Con relación a la protección de datos personales se observa el cumplimiento de la Ley N° 19.628 y la normativa asociada en el compendio de normas de la Superintendencia de Pensiones.

Habitat aún no considera procedimientos de debida diligencia en materia de derechos humanos. Por otra parte, y por la naturaleza de la compañía, su Directorio no realiza monitoreo de riesgos ambientales ni de cambio climático. No obstante, son temas considerados -como se mencionó anteriormente- en el análisis de inversiones de la compañía.

## PLAN DE SUCESIÓN

En cuanto a la existencia de un programa de sucesión, en AFP Habitat existe un Plan de Gestión y Talento que tiene como propósito asegurar que la organización cuente con los colaboradores adecuados, en el momento oportuno, para asegurar la continuidad en el liderazgo y en los procesos de la organización.

Este plan considera la identificación, desarrollo y la fidelización de los colaboradores claves, dando prioridad a los niveles ejecutivos y a los equipos de trabajo críticos, de acuerdo a los desafíos estratégicos de la organización. Este proceso se revisa de forma anual, mediante la validación de la Alta Gerencia.

## ESTRUCTURAS SALARIALES

De manera anual, en el mes diciembre, se presenta para revisión del Comité de Directores, la estructura salarial y políticas de compensación e indemnización del gerente general y demás ejecutivos principales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 50 bis de la Ley N° 18.046, que incluye el procedimiento de compensaciones (rentas, incentivos y beneficios). Para lo anterior, se dispone de un estudio de compensaciones de referencia que es realizado por dos empresas externas.

AFP Habitat no cuenta con procedimientos para someter estas políticas de compensación e indemnización a aprobación de los accionistas y no se considera la divulgación de esas estructuras y políticas al público en general.

## CÓDIGO DE ÉTICA

La ética es un elemento relevante del actuar de AFP Habitat en la administración de la compañía y, en especial, en la administración de los fondos previsionales a su cargo. Actuar con el más alto sentido de integridad es vital para mantener la seguridad, confianza de accionistas, directores, ejecutivos, colaboradores, clientes, afiliados, proveedores, Superintendencia de Pensiones (SP), Comisión para el Mercado Financiero (CMF), órganos del Estado y demás personas, instituciones y organizaciones que se relacionan con la compañía.



Por esta razón, dispone de un Código de Ética -mencionado previamente en esta memoria- cuyo objetivo es establecer las directrices necesarias para mantener una línea de actuación acorde con los valores de la compañía, que sea uniforme entre todos sus integrantes. El código contiene y declara los valores éticos y de conducta en que deben enmarcarse las actuaciones internas y externas del Directorio, ejecutivos y colaboradores. Cualquier duda sobre la interpretación de su contenido, o que haga referencia a la forma de resolver situaciones no descritas específicamente en él, deberá ser aclarada con un superior jerárquico o el Comité de Ética.

Como se indicó, este código aborda los aspectos de conflictos de interés, lavado de activos y competencia desleal, pero además aquellos relacionados con políticas sobre manejo y uso de Información y prevención de delitos.

La compañía cuenta con un procedimiento formal de recepción de denuncias respecto de dichas irregularidades e ilícitos. Los canales de denuncia establecidos se encuentran disponibles para los colaboradores, accionistas, clientes, proveedores y terceros. Estos son:

- Correo electrónico a: [denuncia@afphabitat.cl](mailto:denuncia@afphabitat.cl)
- Correo tradicional: carta dirigida al Encargado de Prevención del Delito de AFP Habitat, Marchant Pereira N°10, Piso 9, Providencia, Santiago, Chile, indicando su carácter de “Reservada”.
- Entrevista personal con el Encargado de Prevención del Delito de AFP Habitat.
- Formulario electrónico disponible en la intranet corporativa El Pulso.
- Link en página web (<https://www.afphabitat.cl/canal-de-denuncias/>)

Todas las consultas o denuncias recibidas son tratadas en forma confidencial, a través de un análisis independiente y objetivo.

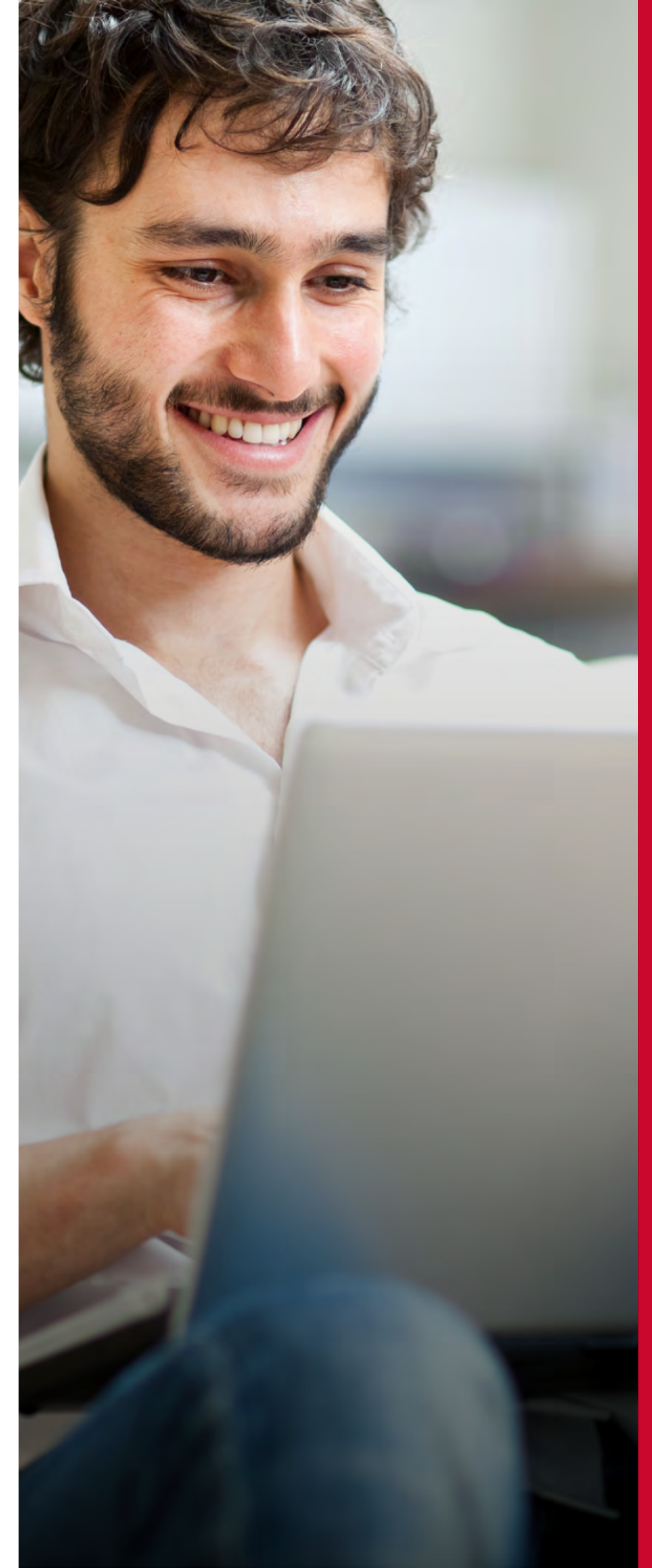
## MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

AFP Habitat está comprometida con el cumplimiento de las disposiciones legales y de conformidad con la Ley N° 20.393, mantiene un modelo de organización, administración y supervisión para la prevención de los delitos, denominado “Modelo de Prevención de Delitos” que establece lineamientos corporativos y promueve un ambiente de transparencia a través de los valores, principios y normas establecidas por la compañía.

Según este modelo, la compañía se compromete a no ejercer ninguna acción contraria al interés de sus afiliados, clientes ni accionistas. También declara que es contraria a cualquier tipo de corrupción.

AFP Habitat exige a sus directores, ejecutivos y colaboradores un estricto cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos (MPD).

Durante el año 2024, la compañía adaptó el MPD, de acuerdo a los últimos cambios legislativos contenidos en la Ley N° 21.595, sobre Delitos Económicos.





### 3.7. INFORMACIÓN A LOS GRUPOS DE INTERÉS

Como se informó en el subtítulo “Relación con los Grupos de Interés”, los stakeholders de AFP Habitat son pilares fundamentales de su quehacer. La identificación y comprensión de los aspectos materiales o relevantes asociados a cada uno de ellos se realiza a través de procesos de escucha activa, para conocer e incorporar sus intereses y expectativas.

Este diálogo continuo con clientes, colaboradores, proveedores, medios de comunicación, reguladores y organismos públicos, inversionistas y comunidad, permite priorizar y abordar de manera efectiva los temas que más les preocupan, con el objetivo de mantener una relación cercana y colaborativa.

Dada la diversidad de los grupos de interés, existen áreas especializadas que gestionan el relacionamiento con cada uno de ellos, con el objetivo de responder a sus requerimientos, desarrollando un vínculo de largo plazo y construyendo valor en cada una de las relaciones.

El área de Investor Relations ([investorrelations@afphabitat.cl](mailto:investorrelations@afphabitat.cl)) es la encargada de relacionarse con aquellos grupos y medios de prensa que requieren información sobre la situación económica, financiera

y legal de la compañía. Además, existe una sección específica en el sitio web de Habitat donde se publican los documentos de información financiera y todo lo relacionado con los inversionistas.

En cuanto a la difusión de las revelaciones que realiza AFP Habitat al mercado, de conformidad con lo dispuesto en la Norma de Carácter General N° 270 de la CMF y en ejercicio de sus facultades de autorregulación, la compañía cuenta con un Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado contenido en la Política de Divulgación y Transparencia ([https://www.afphabitat.cl/wp-content/uploads/2023/04/Politica-Divulgacion-y-Transparencia\\_octubre-2019.pdf](https://www.afphabitat.cl/wp-content/uploads/2023/04/Politica-Divulgacion-y-Transparencia_octubre-2019.pdf)) mediante el cual se fijan las normas, criterios y directrices necesarias para dar garantías de transparencia y equidad a los inversionistas en el acceso a información relacionada con la compañía que pueda ser de su interés.

El Directorio, en tanto, se encarga de establecer las disposiciones, contenido, actualizaciones e interpretaciones de dicho manual y solo podrá ser modificado o dejado sin efecto por acuerdo del máximo órgano de gobierno. El procedimiento de mejoramiento de dicho manual contempla una revisión bienal o según requerimiento por parte del Directorio.





## INFORMACIÓN A LOS ACCIONISTAS

AFP Habitat actualmente no cuenta con un procedimiento para que los accionistas se puedan informar con antelación a la junta en que se elegirán directores, acerca de la diversidad de capacidades, condiciones, experiencias y visiones que, en opinión del Directorio, resulta aconsejable tengan quienes formen parte del mismo. Sin perjuicio de lo anterior, la compañía vela por la diversidad entre los integrantes de su Directorio, donde actualmente mantiene igualdad de representación de ambos sexos y se encuentra constituido por cuatro directores extranjeros.

Además, en la sección dedicada a Inversionistas de la página web de AFP Habitat, con a lo menos dos días de anticipación a la Junta Ordinaria de Accionistas, se publica la nómina de aquellos candidatos a directores para cada renovación de Directorio o nueva elección, para dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 73 del Reglamento de la Ley de Sociedades Anónimas.

En relación con mecanismos que les permitan ejercer su derecho a voto por medios remotos, conforme a lo dispuesto en la NCG N° 435 y el Oficio Circular N° 1141 y 1149, ambas de la CMF, el Directorio de Habitat acordó permitir la participación en la junta mediante el uso de medios tecnológicos que garanticen la identidad de los accionistas y apoderados, la participación de la CMF y/o Superintendencia de Pensiones, sí así se requiere, y la simultaneidad o secreto en las votaciones que se efectúen. Asimismo, para el caso de aquellos accionistas que quieran participar a distancia en la Junta, pueden hacerlo mediante los referidos medios remotos como mecanismo para su participación.

Para lo anterior, AFP Habitat hace uso de la Plataforma “Click & Vote” proporcionada por el Depósito Central de Valores (DCV), la cual opera mediante un procedimiento de enrolamiento previo para la inscripción a Juntas de Accionistas. Esto facilita el proceso de votación y permite mejorar su participación e involucramiento, al mismo tiempo que cautela el principio de simultaneidad o secreto de las votaciones. El uso de la mencionada plataforma resguarda, a su vez, la seguridad, confianza y trazabilidad de la información recibida por la AFP.

Todas las instrucciones respecto al proceso de enrolamiento previo, instructivo de participación, sistema de votación electrónica, uso de la interfaz, entre otros, son proporcionadas a los accionistas con la debida anticipación en la sección “Inversionistas” de la página web de AFP Habitat.





04

# ESTRATEGIA



AFILIADOS  
TOTALES

1.765.844

Al 31 de diciembre de 2024



## 4.1. HORIZONTES DE TIEMPO

AFP Habitat, durante toda su historia, ha mantenido una estrategia y visión de corto, mediano y largo plazo, con el fin de maximizar el valor para sus grupos de interés. Esta estrategia le ha permitido mantener una clara posición de liderazgo desde los inicios del sistema de pensiones chileno, destacando una gran capacidad de adaptación y flexibilidad antes los distintos cambios externos

En términos contables, la totalidad de los activos de “propiedad, planta y equipos” se encuentran valorizados a costo de adquisición, menos la depreciación acumulada y las posibles pérdidas por deterioro de su valor. Por su parte, la compañía deprecia dichos activos desde el momento en que los bienes están en condiciones de uso, distribuyendo linealmente su costo entre los años de vida útil estimada.

Para AFP Habitat, una visión a corto plazo en la vida útil de sus activos es aquella inferior o igual a un año; mediano plazo, mayor a un año e igual o menor a dos años, y largo plazo, superior a dos años.

ACTIVOS NO CORRIENTES	RANGO DE VIDA ÚTIL EN AÑOS
Edificios	100
Propiedades, plantas y equipo	5-10
Otras propiedades, plantas y equipos	5-10
Equipamiento de tecnología de la información	3-5
Instalaciones fijas y accesorios	10
Vehículos de motor	7-10
Mejoras de bienes arrendados	5

Al cierre del ejercicio 2024, AFP Habitat cuenta con activos, por concepto de muebles y útiles, valorizados en MM\$ 583, y equipos tecnológicos en MM\$ 960.

## 4.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

AFP Habitat administra y lidera la mayor cantidad de ahorro previsional de la industria, con una participación de mercado de 27,42% en ahorro obligatorio y 37,63% en ahorro voluntario. Tiene como misión mejorar la calidad de vida de sus afiliados y clientes mediante un servicio previsional de excelencia. Su visión es fomentar un país donde las personas enfrenten su retiro con optimismo, valorando el esfuerzo de ahorrar.

Dentro de sus objetivos estratégicos, el rol de la compañía en el debate previsional ha sido consistente en toda su trayectoria, aportando con su experiencia técnica soluciones para mejorar las pensiones y defendiendo los principios que considera clave para los intereses de sus afiliados: la propiedad de sus ahorros y la libertad de elegir.

En esta misma línea, la compañía se preocupa por el bienestar financiero de sus afiliados, innovando en sus servicios para entregar información clara y simple sobre el funcionamiento del sistema previsional y asesorando de manera oportuna, para que tomen mejores decisiones de ahorro para su pensión.

Además, consciente del acelerado cambio demográfico que vive Chile, AFP Habitat tiene por objetivo ir más allá y contribuir al desarrollo de la economía plateada, impulsando iniciativas innovadoras que mejoren la calidad de vida de las personas mayores. Es por ello que hace seis años creó la Alianza Piensa en Grandes que, a través de un fondo de innovación social, apoya a emprendimientos que buscan impactar positivamente en el ecosistema y lograr una mayor inclusión de las personas mayores en la sociedad.

Este compromiso también se traduce en desarrollar servicios y canales de atención que se adapten a las necesidades de los clientes mayores y, a nivel interno de la organización, promover el talento senior y la diversidad intergeneracional.

Respecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, la compañía no ha adoptado un compromiso formal en este ámbito, no obstante el análisis de los factores medioambientales, sociales y de derechos humanos se lleva a cabo como un complemento de otros criterios, variables y herramientas que son consideradas en la toma de decisiones de inversión, incluyendo las exigencias normativas establecidas por la autoridad para la industria.





### 4.3. PLANES DE INVERSIÓN

La compañía cuenta con un plan de inversiones que abarca distintos horizontes temporales, el cual se alinea con sus objetivos estratégicos, concentrándose en:

- Mejorar la calidad y oportunidad del servicio prestado a los clientes.
- Robustecer la ciberseguridad de las plataformas tecnológicas.
- Renovar las tecnologías en riesgo por obsolescencia.
- Asegurar la continuidad operacional del servicio.
- Reducir el riesgo operacional del negocio.
- Incrementar la eficiencia de la operación por medio de la automatización de tareas y procesos.

Durante el ejercicio 2024, la compañía invirtió MM\$ 9.062 en el desarrollo de softwares, adquisiciones de licencias, activos para uso operacional, mejoras en inmuebles y otros que se encuentran contabilizadas en la cuenta propiedades plantas y equipos, y activos intangibles, cuya fuente de financiamiento corresponde a recursos propios. La asignación de estos recursos a las distintas iniciativas y proyectos que componen el plan, es considerada información de carácter estratégico para el negocio, por lo que no puede ser divulgada.

*AFP Habitat tiene como misión mejorar la calidad de vida de sus clientes, otorgando un servicio previsional de excelencia, contribuyendo además a la mejora del ecosistema de las personas mayores en Chile.*



INVERSIÓN  
2024

9.062

millones de pesos



05

PERSONAS



HORAS DE  
CAPACITACIÓN

106.781

98% de la dotación capacitada



5.1. DOTACIÓN DE PERSONAL

A continuación, se presenta la dotación de AFP Habitat, al 31 de diciembre de 2024:

DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO Y GÉNERO

TIPO DE CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta Gerencia	8	3	11
Gerencia	15	9	24
Jefatura	91	80	171
Operario <sup>(*)</sup>	0	0	0
Fuerza de Venta	224	478	702
Administrativo	126	301	427
Auxiliar <sup>(**)</sup>	0	0	0
Otros Profesionales	159	99	258
Otros Técnicos <sup>(***)</sup>	0	0	0
TOTAL	623	970	1.593

<sup>(\*)</sup> En la industria financiera no aplica este cargo.  
<sup>(\*\*)</sup> Incorporado en Administrativo.  
<sup>(\*\*\*)</sup> Dotación con formación técnica se encuentra en posiciones de Otros Profesionales, Fuerza de Venta y Administrativo.



61%  
PARTICIPACIÓN  
FEMENINA

DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO, GÉNERO Y NACIONALIDAD

TIPO DE CARGO	GÉNERO	CHILENA	ARGENTINA	BOLIVIANA	BRASILEÑA	CANADIENSE	COLOMBIANA	CUBANA	ECUATORIANA	ESPAÑOLA	GUATEMALTECA	PERUANA	SALVADOREÑA	VENEZOLANA	URUGUAYA	TOTAL
Alta Gerencia	Hombres	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
	Mujeres	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Gerencia	Hombres	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15
	Mujeres	7	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	9
Jefatura	Hombres	89	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	91
	Mujeres	78	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	80
Operario <sup>(*)</sup>	Hombres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fuerza de Venta	Hombres	212	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	8	1	224
	Mujeres	440	1	1	0	1	1	1	0	0	1	4	0	28	0	478
Administrativo	Hombres	123	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	126
	Mujeres	285	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	1	11	0	301
Auxiliar <sup>(**)</sup>	Hombres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros Profesionales	Hombres	153	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	2	0	159
	Mujeres	95	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	99
Otros Técnicos <sup>(***)</sup>	Hombres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		1.508	3	1	1	1	9	1	2	1	1	8	1	55	1	1.593

<sup>(\*)</sup> En la industria financiera no aplica este cargo.  
<sup>(\*\*)</sup> Incorporado en Administrativo.  
<sup>(\*\*\*)</sup> Dotación con formación técnica se encuentra en posiciones de Otros Profesionales, Fuerza de Venta y Administrativo.



DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO, GÉNERO Y RANGO ETARIO

TIPO DE CARGO	GÉNERO	MENOS DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	ENTRE 51 Y 60 AÑOS	ENTRE 61 Y 70 AÑOS	MÁS DE 70 AÑOS	TOTAL
Alta Gerencia	Hombres	0	0	2	5	1	0	8
	Mujeres	0	0	1	2	0	0	3
Gerencia	Hombres	0	3	7	4	1	0	15
	Mujeres	0	1	7	1	0	0	9
Jefatura	Hombres	2	26	30	29	3	1	91
	Mujeres	1	9	32	31	7	0	80
Operario <sup>(*)</sup>	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Fuerza de Venta	Hombres	14	74	55	57	20	4	224
	Mujeres	23	145	155	120	33	2	478
Administrativo	Hombres	20	40	23	30	12	1	126
	Mujeres	23	105	94	62	16	1	301
Auxiliar <sup>(**)</sup>	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Otros Profesionales	Hombres	30	68	32	18	10	1	159
	Mujeres	12	45	24	12	6	0	99
Otros Técnicos <sup>(***)</sup>	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		125	516	462	371	109	10	1.593

(\*) En la industria financiera no aplica este cargo.  
(\*\*) Incorporado en Administrativo.  
(\*\*\*) Dotación con formación técnica se encuentra en posiciones de Otros Profesionales, Fuerza de Venta y Administrativo.





DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO, GÉNERO Y ANTIGÜEDAD LABORAL

TIPO DE CARGO	GÉNERO	MENOS DE 3 AÑOS	ENTRE 3 Y 6 AÑOS	MÁS DE 6 Y MENOS DE 9 AÑOS	ENTRE 9 Y 12 AÑOS	MÁS DE 12 AÑOS	TOTAL
Alta Gerencia	Hombres	0	3	2	1	2	8
	Mujeres	0	0	0	1	2	3
Gerencia	Hombres	2	7	1	5	0	15
	Mujeres	1	6	0	1	1	9
Jefatura	Hombres	26	27	9	9	20	91
	Mujeres	17	11	9	10	33	80
Operario (*)	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Fuerza de Venta	Hombres	136	32	12	17	27	224
	Mujeres	286	93	16	45	38	478
Administrativo	Hombres	43	38	3	15	27	126
	Mujeres	123	79	27	29	43	301
Auxiliar (**)	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Otros Profesionales	Hombres	72	36	14	12	25	159
	Mujeres	37	18	11	8	25	99
Otros Técnicos (***)	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
TOTAL		743	350	104	153	243	1.593

(\*) En la industria financiera no aplica este cargo.  
(\*\*) Incorporado en Administrativo.  
(\*\*\*) Dotación con formación técnica se encuentra en posiciones de Otros Profesionales, Fuerza de Venta y Administrativo.

DISCAPACIDAD

Habitat ha dado cumplimiento -desde el año 2020- a la Ley N° 21.015, con la contratación del 1% de trabajadores en situación de discapacidad. El año 2024 mantuvo un porcentaje del 2% y, adicionalmente, desde el año 2022 da cumplimiento a la Ley N° 21.275 que establece contar con un profesional certificado como Gestor de Inclusión en la gerencia de Recursos Humanos, además de disponer de políticas internas para abordar la inclusión laboral, que contemplan los procesos de selección y todo el ciclo de vida laboral del colaborador.

También Habitat ha ido más allá, otorgando ayudas adicionales en cobertura de salud, para los hijos/as de colaboradores que presentan alguna discapacidad. (Más detalles bajo el subtítulo Beneficios).

DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO Y GÉNERO

TIPO DE CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta Gerencia	0	0	0
Gerencia	0	0	0
Jefatura	2	5	7
Operario (*)	0	0	0
Fuerza de Venta	2	10	12
Administrativo	0	16	16
Auxiliar (**)	0	0	0
Otros Profesionales	0	1	1
Otros Técnicos (***)	0	0	0
TOTAL	4	32	36

(\*) En la industria financiera no aplica este cargo.  
(\*\*) Incorporado en Administrativo.  
(\*\*\*) Dotación con formación técnica se encuentra en posiciones de Otros Profesionales, Fuerza de Venta y Administrativo.



## 5.2. FORMALIDAD LABORAL

En las siguientes tablas, se presentan los datos respecto de la formalidad laboral en AFP Habitat para el año 2024. Cabe mencionar que la compañía no tiene contratos por obra o faena, ni tampoco a honorarios:

DOTACIÓN POR CATEGORÍAS LABORALES, GÉNERO Y TIPO DE CONTRATO (N° DE PERSONAS)

TIPO DE CARGO	GÉNERO	PLAZO TIPO DE CONTRATO		TOTAL
		PLAZO INDEFINIDO	PLAZO FIJO	
Alta Gerencia	Hombres	8	0	8
	Mujeres	3	0	3
Gerencia	Hombres	15	0	15
	Mujeres	9	0	9
Jefatura	Hombres	91	0	91
	Mujeres	80	0	80
Operario <sup>(*)</sup>	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0
Fuerza de Venta	Hombres	190	34	224
	Mujeres	425	53	478
Administrativo	Hombres	123	3	126
	Mujeres	287	14	301
Auxiliar <sup>(**)</sup>	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0
Otros Profesionales	Hombres	157	2	159
	Mujeres	96	3	99
Otros Técnicos <sup>(***)</sup>	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0
SUBTOTAL	Hombres	584	39	623
	Mujeres	900	70	970
TOTAL		1.484	109	1.593

<sup>(\*)</sup> En la industria financiera no aplica este cargo.  
<sup>(\*\*)</sup> Incorporado en Administrativo.  
<sup>(\*\*\*)</sup> Dotación con formación técnica se encuentra en posiciones de Otros Profesionales, Fuerza de Venta y Administrativo.

DOTACIÓN POR CATEGORÍAS LABORALES, GÉNERO Y TIPO DE CONTRATO (% DE PERSONAS)

TIPO DE CARGO	GÉNERO	PLAZO TIPO DE CONTRATO		TOTAL
		PLAZO INDEFINIDO	PLAZO FIJO	
Alta Gerencia	Hombres	0,5%	0%	0,5%
	Mujeres	0,2%	0%	0,2%
Gerencia	Hombres	0,9%	0%	0,9%
	Mujeres	0,5%	0%	0,5%
Jefatura	Hombres	5,7%	0%	5,7%
	Mujeres	5,0%	0%	5,0%
Operario <sup>(*)</sup>	Hombres	0%	0%	0%
	Mujeres	0%	0%	0%
Fuerza de Venta	Hombres	12%	2,1%	14,1%
	Mujeres	27%	3,3%	30,3%
Administrativo	Hombres	7,7%	0,2%	7,9%
	Mujeres	18%	0,8%	18,8%
Auxiliar <sup>(**)</sup>	Hombres	0%	0%	0%
	Mujeres	0%	0%	0%
Otros Profesionales	Hombres	9,8%	0,1%	9,9%
	Mujeres	6,0%	0,2%	6,2%
Otros Técnicos <sup>(***)</sup>	Hombres	0%	0%	0%
	Mujeres	0%	0%	0%
SUBTOTAL	Hombres	36,6%	2,4%	39%
	Mujeres	56,7%	4,3%	61%
TOTAL		93,3%	6,7%	100%

<sup>(\*)</sup> En la industria financiera no aplica este cargo.  
<sup>(\*\*)</sup> Incorporado en Administrativo.  
<sup>(\*\*\*)</sup> Dotación con formación técnica se encuentra en posiciones de Otros Profesionales, Fuerza de Venta y Administrativo.





### 5.3. ADAPTABILIDAD LABORAL

Todos los colaboradores de AFP Habitat tienen jornada ordinaria de trabajo, y no existe dotación a tiempo parcial, con pacto de adaptabilidad, ni teletrabajo parcial o completo. A continuación, se presentan las cifras para el año 2024:

DOTACIÓN POR CATEGORÍAS LABORALES, GÉNERO Y TIPO DE JORNADA (N° DE PERSONAS)

TIPO DE CARGO	GÉNERO	TIPO DE JORNADA
		ORDINARIA DE TRABAJO
Alta Gerencia	Hombres	8
	Mujeres	3
Gerencia	Hombres	15
	Mujeres	9
Jefatura	Hombres	91
	Mujeres	80
Operario (*)	Hombres	0
	Mujeres	0
Fuerza de Venta	Hombres	224
	Mujeres	478
Administrativo	Hombres	126
	Mujeres	301
Auxiliar (**)	Hombres	0
	Mujeres	0
Otros Profesionales	Hombres	159
	Mujeres	99
Otros Técnicos (***)	Hombres	0
	Mujeres	0
SUBTOTAL	Hombres	623
	Mujeres	970
TOTAL		1.593

(\*) En la industria financiera no aplica este cargo.  
(\*\*) Incorporado en Administrativo.  
(\*\*\*) Dotación con formación técnica se encuentra en posiciones de Otros Profesionales, Fuerza de Venta y Administrativo.

DOTACIÓN POR CATEGORÍAS LABORALES, GÉNERO Y TIPO DE JORNADA (% DE PERSONAS)

TIPO DE CARGO	GÉNERO	TIPO DE JORNADA
		ORDINARIA DE TRABAJO
Alta Gerencia	Hombres	0,5%
	Mujeres	0,2%
Gerencia	Hombres	0,9%
	Mujeres	0,6%
Jefatura	Hombres	5,7%
	Mujeres	5,0%
Operario (*)	Hombres	0,0%
	Mujeres	0,0%
Fuerza de Venta	Hombres	14,1%
	Mujeres	30,0%
Administrativo	Hombres	7,9%
	Mujeres	18,9%
Auxiliar (**)	Hombres	0,0%
	Mujeres	0,0%
Otros Profesionales	Hombres	10,0%
	Mujeres	6,2%
Otros Técnicos (***)	Hombres	0,0%
	Mujeres	0,0%
SUBTOTAL	Hombres	39,1%
	Mujeres	60,9%
TOTAL		100,0%



# 5.4. EQUIDAD SALARIAL POR GÉNERO

Con el fin de mantener la competitividad externa en el mercado de las AFP y la industria de servicios financieros, Habitat realiza anualmente tres estudios de compensaciones y beneficios para generar una estructura salarial que se presenta todos los años al Directorio, y cuya última aprobación se realizó en diciembre del 2024.

A continuación, se muestra la brecha salarial de mujeres respecto de hombres, según la media y la mediana salarial y por categorías de cargo:

DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO Y GÉNERO

TIPO DE CARGO	BRECHA SALARIAL POR MEDIA	BRECHA SALARIAL POR MEDIANA
Alta Gerencia	88%	91%
Gerencia	64%	70%
Jefatura	86%	91%
Operario (*)	NA	NA
Fuerza de Venta	96%	94%
Administrativo	98%	104%
Auxiliar (**)	NA	NA
Otros Profesionales	90%	93%
Otros Técnicos (***)	NA	NA

NA: No Aplica  
(\*) En la industria financiera no aplica este cargo.  
(\*\*) Incorporado en Administrativo.  
(\*\*\*) Dotación con formación técnica se encuentra en posiciones de Otros Profesionales, Fuerza de Venta y Administrativo.

# 5.5. ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

El 1 de agosto de 2024, la compañía actualizó su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, mediante un anexo de la Ley N°21.643 en relación a la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el trabajo (Ley Karin).

Este anexo contempla los siguientes ítems:

- Antecedentes generales, conceptos y contexto legal.
- Procedimiento de investigación, canales de denuncia.
- Identificación de riesgos, medidas preventivas y capacitaciones.

Además, la compañía capacitó a todos los ejecutivos, primera línea y líderes. Las inducciones las realizó una empresa externa asesora, que se encargó de informar las implicancias de su rol frente a la implementación de esta ley. El foco estuvo en educar en los aspectos nuevos y relevantes, mediante conceptos técnicos, pero también a través de ejemplos con casos, para una mejor comprensión de los distintos tipos de violencia que se pueden producir en el trabajo y cómo, en su rol de líderes, deben abordarlos, tanto desde la aplicación del nuevo protocolo como en el contexto de gestionar a las personas en un buen trato.

También se incorporó una capacitación en el Programa de Inducción, dirigida a los nuevos trabajadores/as de la compañía. Se abordaron los principales aspectos de esta ley, las definiciones de tipos de violencia, los canales de denuncia a los que pueden acudir, ejemplos de lo que se entiende por violencia y cómo Habitat fomenta el buen trato entre colaboradores/as. Además, se instruyó en el procedimiento de investigación de las causales.



98,7%  
CAPACITACIÓN ANUAL  
Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo





Al cierre del 2024, el porcentaje de capacitación llegó a un 98,7% de los colaboradores vigentes y activos. Asimismo, Habitat se encuentra trabajando en un programa de perfeccionamiento anual, a partir del año 2025, además de establecer programas comunicacionales en la prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, con énfasis en la importancia del buen trato entre todas/os los colaboradores.

Nº DE DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Presentadas en la misma organización	0	0	0
Presentadas ante la Dirección del Trabajo*	0	0	0
TOTAL DENUNCIAS	0	0	0

\* U organismo equivalente (para el caso de otras jurisdicciones).

Nº DE DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Presentadas en la misma organización	1	1	2
Presentadas ante la Dirección del Trabajo*	0	1	1
TOTAL DENUNCIAS	1	2	3

\* U organismo equivalente (para el caso de otras jurisdicciones).

Nº DE DENUNCIAS POR VIOLENCIA EN EL TRABAJO

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Presentadas en la misma organización	0	1	1
Presentadas ante la Dirección del Trabajo*	0	0	0
TOTAL DENUNCIAS	0	1	1

\* U organismo equivalente (para el caso de otras jurisdicciones).

5.6. SEGURIDAD LABORAL

AFP Habitat cuenta con un plan de trabajo calendarizado anual, en torno a la salud y seguridad laboral, y un programa de trabajo con el organismo administrador del seguro, esto es, la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), a través de un acuerdo de colaboración anual.

En el plan desarrollado con la ACHS, se establecieron y abordaron los siguientes ítems durante el año 2024:

- Salud y seguridad en el trabajo.
- Intervenciones tácticas preventivas.
- Gestión del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- Gestión de la emergencia.
- Aspectos legales.
- Higiene ocupacional
- Gestión de la salud.
- Cultura y bienestar.



METAS DE SEGURIDAD LABORAL POR TIPO DE INDICADORES

TIPOS DE INDICADORES	2024
Tasa de Accidentabilidad por cada cien trabajadores	0,52
Tasa de Fatalidad cada cien mil trabajadores	0
Tasa de Enfermedades Profesionales por cada cien trabajadores	0,05
Promedio de Días Perdidos por accidentes	22,39

INDICADORES SEGURIDAD LABORAL

TIPOS DE INDICADORES	2024
Tasa de Accidentabilidad por cada cien trabajadores	0,24
Tasa de Fatalidad cada cien mil trabajadores	0
Tasa de Enfermedades Profesionales por cada cien trabajadores	0
Promedio de Días Perdidos por accidentes	86,25



# 5.7. PERMISO POSTNATAL

En la compañía existen dos beneficios adicionales a lo establecido por ley:

- Las madres, una vez que terminan el postnatal parental, pueden tomar sus vacaciones y, posteriormente, realizar un retorno progresivo. El primer mes, la salida es a las 15:00 horas, el segundo a las 17:00, y el tercer mes vuelven el horario normal, respetando el permiso de alimentación.
- Los padres, en tanto, y con el objetivo de fomentar la corresponsabilidad parental, tienen permitido salir una hora antes, por 30 días corridos (posterior a los cinco días legales).

En las siguientes tablas se muestran las cifras de uso de postnatal para el período 2024. Hay que señalar que, para este año, la compañía no tiene identificados a los hombres elegibles para hacer uso de este permiso:



94,5

PROMEDIO DE DÍAS

postnatal usados  
por las mujeres

Nº DE PERSONAS ELEGIBLES PARA HACER USO DEL POSTNATAL POR TIPOS DE CARGO

TIPO DE CARGO	GÉNERO	TOTAL
Alta Gerencia	Hombres	0
	Mujeres	0
Gerencia	Hombres	0
	Mujeres	0
Jefatura	Hombres	0
	Mujeres	2
Operario <sup>(*)</sup>	Hombres	0
	Mujeres	0
Fuerza de Venta	Hombres	0
	Mujeres	11
Administrativo	Hombres	0
	Mujeres	16
Auxiliar <sup>(**)</sup>	Hombres	0
	Mujeres	0
Otros Profesionales	Hombres	0
	Mujeres	4
Otros Técnicos <sup>(***)</sup>	Hombres	0
	Mujeres	0
SUBTOTAL	Hombres	0
	Mujeres	33
TOTAL		33

(\*) En la industria financiera no aplica este cargo.  
(\*\*) Incorporado en Administrativo.  
(\*\*\*) Dotación con formación técnica se encuentra en posiciones de Otros Profesionales, Fuerza de Venta y Administrativo.





Nº DE MUJERES QUE HICIERON USO DEL POSTNATAL POR TIPOS DE CARGO

TIPO DE CARGO	TOTAL
Alta Gerencia	0
Gerencia	0
Jefatura	2
Operario <sup>(*)</sup>	0
Fuerza de Venta	11
Administrativo	16
Auxiliar <sup>(**)</sup>	0
Otros Profesionales	4
Otros Técnicos <sup>(***)</sup>	0
TOTAL	33

<sup>(\*)</sup> En la industria financiera no aplica este cargo.  
<sup>(\*\*)</sup> Incorporado en Administrativo.  
<sup>(\*\*\*)</sup> Dotación con formación técnica se encuentra en posiciones de Otros Profesionales, Fuerza de Venta y Administrativo.

PORCENTAJE DE MUJERES QUE HICIERON USO DEL POSTNATAL POR TIPOS DE CARGO

TIPO DE CARGO	TOTAL
Alta Gerencia	0,0%
Gerencia	0,0%
Jefatura	6,1%
Operario <sup>(*)</sup>	0,0%
Fuerza de Venta	33,3%
Administrativo	48,5%
Auxiliar <sup>(**)</sup>	0,0%
Otros Profesionales	12,1%
Otros Técnicos <sup>(***)</sup>	0,0%
TOTAL	100,0%

<sup>(\*)</sup> En la industria financiera no aplica este cargo.  
<sup>(\*\*)</sup> Incorporado en Administrativo.  
<sup>(\*\*\*)</sup> Dotación con formación técnica se encuentra en posiciones de Otros Profesionales, Fuerza de Venta y Administrativo.

PROMEDIO DE DÍAS UTILIZADOS POR TIPOS DE CARGO

TIPO DE CARGO	GÉNERO	TOTAL
Alta Gerencia	Hombres	0
	Mujeres	0
Gerencia	Hombres	0
	Mujeres	0
Jefatura	Hombres	0
	Mujeres	28
Operario <sup>(*)</sup>	Hombres	0
	Mujeres	0
Fuerza de Venta	Hombres	0
	Mujeres	102
Administrativo	Hombres	0
	Mujeres	119
Auxiliar <sup>(**)</sup>	Hombres	0
	Mujeres	0
Otros Profesionales	Hombres	0
	Mujeres	129
Otros Técnicos <sup>(***)</sup>	Hombres	0
	Mujeres	0
PROMEDIO GENERAL	HOMBRES	0
	MUJERES	94,5

<sup>(\*)</sup> En la industria financiera no aplica este cargo.  
<sup>(\*\*)</sup> Incorporado en Administrativo.  
<sup>(\*\*\*)</sup> Dotación con formación técnica se encuentra en posiciones de Otros Profesionales, Fuerza de Venta y Administrativo.

Para el 2024, las mujeres hicieron uso únicamente del postnatal, y los días promedio corresponden solo a los registrados el 2024, quedando la diferencia reportada el año anterior.





## 5.8. CAPACITACIÓN Y BENEFICIOS

En AFP Habitat existe un compromiso con el desarrollo profesional de sus colaboradores, bajo el convencimiento que la formación continua aporta conocimientos, habilidades y actitudes que mejoran el desempeño laboral y, por ende, favorece el logro de los objetivos organizacionales y la entrega de un servicio de calidad hacia los clientes.

En las siguientes tablas se presenta la información de inversión, dotación y horas de capacitación de la compañía, para el año 2024:

### RECURSOS MONETARIOS POR EDUCACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

	MM\$
Monto en Capacitación y Desarrollo Profesional	703
% del Ingreso Anual por Actividades Ordinarias	0,28



INVERSIÓN EN  
CAPACITACIÓN

703

millones de pesos



DOTACIÓN  
CAPACITADA

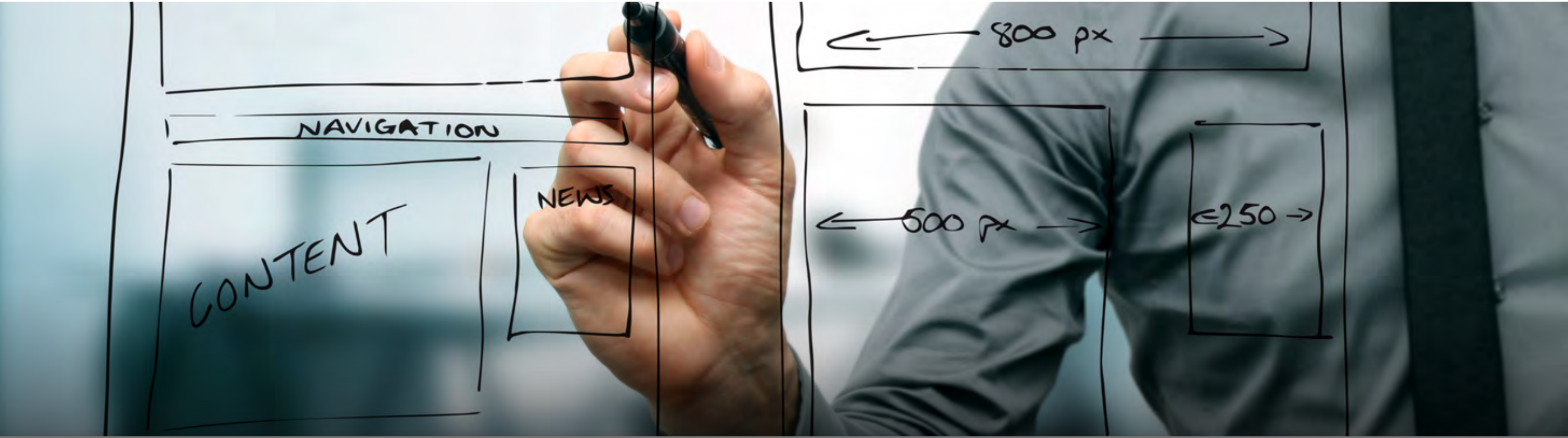
98%

a diciembre de 2024

### DOTACIÓN CAPACITADA POR TIPOS DE CARGO Y GÉNERO

TIPO DE CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% QUE REPRESENTA DE LA DOTACIÓN TOTAL		
				HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta Gerencia	8	3	11	0,5%	0,2%	0,7%
Gerencia	14	9	23	0,9%	0,6%	1,4%
Jefatura	90	79	169	5,6%	5,0%	10,6%
Operario <sup>(*)</sup>	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fuerza de Venta	214	467	681	13,4%	29,3%	42,7%
Administrativo	125	297	422	7,8%	18,6%	26,5%
Auxiliar <sup>(**)</sup>	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Otros Profesionales	155	98	253	9,7%	6,2%	15,9%
Otros Técnicos <sup>(***)</sup>	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
TOTAL	606	953	1.559	38%	60%	98%

<sup>(\*)</sup> En la industria financiera no aplica este cargo.  
<sup>(\*\*)</sup> Incorporado en Administrativo.  
<sup>(\*\*\*)</sup> Dotación con formación técnica se encuentra en posiciones de Otros Profesionales, Fuerza de Venta y Administrativo.







HORAS ANUALES DE CAPACITACIÓN  
POR TIPOS DE CARGO Y GÉNERO

TIPO DE CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta Gerencia	234	96	330
Gerencia	398	408	806
Jefatura	3.330	4.012	7.342
Operario <sup>(*)</sup>	0	0	0
Fuerza de Venta	25.139	40.684	65.823
Administrativo	6.577	14.901	21.478
Auxiliar <sup>(**)</sup>	0	0	0
Otros Profesionales	5.564	5.438	11.002
Otros Técnicos <sup>(***)</sup>	0	0	0
TOTAL	41.242	65.539	106.781

<sup>(\*)</sup> En la industria financiera no aplica este cargo.  
<sup>(\*\*)</sup> Incorporado en Administrativo.  
<sup>(\*\*\*)</sup> Dotación con formación técnica se encuentra en posiciones de Otros Profesionales, Fuerza de Venta y Administrativo.

PROMEDIO DE HORAS ANUALES DE CAPACITACIÓN  
POR TIPOS DE CARGO Y GÉNERO

TIPO DE CARGO	HOMBRES	MUJERES	PROMEDIO GENERAL
Alta Gerencia	29,3	32,0	30,6
Gerencia	26,5	45,3	35,9
Jefatura	36,6	50,2	43,4
Operario <sup>(*)</sup>	0	0	0
Fuerza de Venta	112,2	85,1	98,7
Administrativo	52,2	49,5	50,9
Auxiliar <sup>(**)</sup>	0	0	0
Otros Profesionales	35,0	54,9	45,0
Otros Técnicos <sup>(***)</sup>	0	0	0
PROMEDIO GENERAL	48,6	52,8	50,7

<sup>(\*)</sup> En la industria financiera no aplica este cargo.  
<sup>(\*\*)</sup> Incorporado en Administrativo.  
<sup>(\*\*\*)</sup> Dotación con formación técnica se encuentra en posiciones de Otros Profesionales, Fuerza de Venta y Administrativo.



HORAS DE  
CAPACITACIÓN

106.781

a diciembre de 2024



# BENEFICIOS

La compañía ofrece una serie de beneficios a sus colaboradores y familias, dentro de los que destacan:

■ **SEGUROS**

Catastrófico, con cobertura del 100%, de costo de la compañía, y un seguro complementario, con un aporte del 50% de la prima por parte Habitat. Están a disposición de los colaboradores con contrato indefinido.

■ **COBERTURAS EN SALUD**

A través de su Corporación de Bienestar, Habitat entrega un listado de coberturas en distintos ítems de salud, que suman más de 140 UF al año. También mantiene un beneficio que permite a los colaboradores acceder a actividades de vida saludable, a nivel nacional, llegando a reembolsar un costo de 3 UF anuales.

Para todos los trabajadores que cuentan con contrato indefinido, durante 2024 se aumentó la cobertura dental y se incorporó un nuevo beneficio correspondiente a reembolso de seguros de accidentes personales y de atención médica exclusiva.

■ **NUEVOS BENEFICIOS**

Con aprobación del Directorio de la Corporación de Bienestar, se activaron reembolsos para tratamientos de fertilidad y atenciones psiquiátricas. Además, pensando en los trabajadores de mayor edad -segmento sobre los 50 años- se aumentaron las coberturas en lentes ópticos, prótesis y órtesis.

También se implementaron beneficios enfocados en situaciones complejas, como el aumento de la violencia intrafamiliar post

pandemia, otorgando coberturas adicionales en tratamientos psicológicos y psiquiátricos para mujeres y hombres que sufren este tipo de agresiones, y para menores que viven bullying escolar, estableciendo una mirada más transversal a estos problemas. Pueden optar a este beneficio los colaboradores con contrato indefinido.

■ **PREVENCIÓN**

Se realizan distintas actividades preventivas, como el Mes de la Salud Corporativa, cuyo objetivo es generar acciones y actividades concretas de educación en torno al cuidado de la salud física, emocional y mental, entre ellas, evaluaciones cardiovasculares, charlas de alimentación saludable, prevención del cáncer de mamas, crianza responsable, talleres de mindfulness, pausas activas e intervenciones saludables, como masajes exprés y snacks saludables, de manera semanal.

■ **BENEFICIOS INTEGRALES**

Destaca el funcionamiento de la Biblioteca Guacolda Vega, que permite a más de 400 familias -a través de los colaboradores Habitat- acceder a 10.000 títulos literarios.

■ **INCLUSIÓN LABORAL**

Pensando en los colaboradores que presentan alguna situación de discapacidad, en 2024 se les entregó apoyo en el proceso de acreditación de su discapacidad a 11 personas, otorgándoles, además, beneficios adicionales en salud, tiempo y económicos.

Asimismo, la Corporación de Bienestar otorga montos de reembolso adicional para los hijos/as en situación de discapacidad de 10 UF flexibles, para mejorar la cobertura de devoluciones. También aborda

los daños que los trabajadores puedan sufrir en sus viviendas, por razones de catástrofes, como incendios, terremotos y tsunamis, entre otros. A través de esta entidad se aborda, igualmente, el apoyo a situaciones particulares de los colaboradores y sus familias, por ejemplo, hijos/as con enfermedades graves de dependencia severa. Se han realizado desde modificaciones habitacionales, para un correcto cuidado del menor, hasta compra de elementos de apoyos técnicos para su tratamiento.

Los siguientes son algunos de los beneficios económicos para los colaboradores Habitat:

■ **BONO FLEXIBLE**

Para el estamento profesional y jefaturas que cuenten con contrato indefinido.

■ **BENEFICIOS TRADICIONALES**

Como asignación de colación mediante una tarjeta electrónica o por asignación en su liquidación de sueldo, para todos los trabajadores con contrato indefinido y a plazo fijo.

■ **GIFTCARD DE NAVIDAD**

Que se entrega a todos los trabajadores con contrato indefinido.

■ **BONO DE ESCOLARIDAD**

Para todos los trabajadores que tienen hijos/as en etapa escolar, enseñanza media o enseñanza superior; también se incluyen bonos escolares para las y los colaboradores que cursen estudios superiores.



# RECONOCIMIENTOS

Tal como se informa en el Capítulo 3 de esta Memoria, Habitat fomenta activamente una cultura organizacional que valora la diversidad de experiencias y capacidades, lo cual incluye el reconocimiento de la riqueza que entrega cada colaborador con su experiencia única, así como el apoyo de la Alta Dirección para consolidar estos valores en todos los niveles de la organización.

El programa “Inspira” -que es parte del día a día en la empresa, desde hace nueve años- tiene como objetivo promover los valores institucionales y reforzar el comportamiento ejemplar y deseado para quienes forman parte de AFP Habitat, alentando a los colaboradores e impulsando una cultura de reconocimiento, en todos los niveles organizacionales, a lo largo del país.

A través de una plataforma on line, se invita a reconocer los logros de los colaboradores, enviando cupones que representan los valores corporativos. Al cierre de cada mes, semestre y año, se entregan premios a quienes obtuvieron la mayor cantidad de cupones y a los equipos y líderes que los inspiran.



## CUPONES DE RECONOCIMIENTO POR REPRESENTAR VALORES

29.367

cupones entregados



## PROGRAMA INSPIRA

### PREMIADOS MENSUALES

805 personas

352 por premiación de jefatura

453 por cupones

### PREMIADOS SEMESTRALES

SELECCIÓN A PARTIR DE LOS GANADORES MENSUALES

1° SEMESTRE

52 personas

12 equipos

2° SEMESTRE

68 personas

22 equipos

### PREMIADOS ANUALES

SELECCIÓN A PARTIR DE GANADORES MENSUALES  
Y SEMESTRALES

65 personas

18 equipos





## 5.9. POLÍTICA DE SUBCONTRATACIÓN

Aunque no existe una política específica de subcontratación, se han establecido directrices claras en relación con las empresas subcontratistas, esto es, aquellas que proveen personal que realiza funciones bajo la supervisión de Habitat.

En términos contractuales, con los proveedores que operan bajo la modalidad de subcontratación, se estipula de manera explícita que deberán cumplir de forma estricta y oportuna con todas y cada una de las obligaciones establecidas en la legislación vigente. Además, se les solicita la presentación de la documentación que acredite la existencia de contratos laborales, el pago de remuneraciones y las cotizaciones de seguridad social de los trabajadores subcontratados. En caso de no ser entregados dichos documentos, la empresa se reserva el derecho de retener los pagos correspondientes a las obligaciones de los trabajadores subcontratados. En situaciones de incumplimiento grave, se podrá proceder con la finalización del contrato.

La solicitud y acreditación de los documentos mencionados se realiza una vez al mes y es un requisito indispensable para el procesamiento de las facturas mensuales.





06

# MODELO DE NEGOCIOS



## 3º LUGAR

en la industria

POR NÚMERO  
DE AFILIADOS



# 6.1. SECTOR INDUSTRIAL

El principal servicio de AFP Habitat es la administración y gestión de fondos de pensiones para sus afiliados y pensionados, a través de soluciones de ahorro previsional voluntario, y de distintos beneficios del sistema, entre los que se incluye el pago de pensiones en las modalidades de retiro programado, entre otros.

Entre sus productos y servicios más destacados se encuentran:

## 01. ADMINISTRACIÓN DE FONDOS DE PENSIONES

AFP Habitat gestiona los fondos de pensiones de todos sus afiliados y clientes en el sistema de capitalización individual. La gestión de los Fondos de Pensiones se realiza por la administración de 5 fondos, clasificados según el nivel de riesgo de sus inversiones.

## 02. RETIRO PROGRAMADO

Para los afiliados que inician el proceso de pensión, la AFP ofrece el servicio de Retiro Programado, mediante el cual puede recibir pagos periódicos, en función de su saldo de ahorro acumulado.

## 03. AHORRO VOLUNTARIO

Además de los fondos obligatorios, la compañía ofrece productos de Ahorro Voluntario, dentro de los cuales está el Ahorro Previsional Voluntario (APV), que permite a los cotizantes incrementar su ahorro previsional con incentivos tributarios, la Cuenta de Ahorro Voluntario o Cuenta 2, y el Depósito Convenido.

## 04. OTROS SERVICIOS

### PROCESOS ESTATALES Y BENEFICIOS PREVISIONALES, SEGÚN ESTIPULA EL DECRETO LEY N° 3.500

AFP Habitat colabora con el Estado en la implementación de diversos procesos estatales asociados al sistema previsional. Entre estos, destacan:

- **RECAUDACIÓN DE COTIZACIONES PREVISIONALES**  
Las cotizaciones obligatorias que los afiliados y empleadores deben realizar mensualmente son recaudadas y gestionadas por la AFP. Estas cotizaciones están destinadas a los fondos de pensiones y son reguladas por la Superintendencia de Pensiones, asegurando transparencia y cumplimiento de la normativa vigente.
- **TRAMITACIÓN DE PENSIONES**  
AFP Habitat participa activamente en los procesos de tramitación y pago de pensiones por vejez, invalidez y sobrevivencia. Estos procesos están regulados por el Estado y se realizan en coordinación con otras entidades, como el Instituto de Previsión Social (IPS) y las Compañías de Seguros, para garantizar que los afiliados reciban sus beneficios previsionales de manera adecuada y oportuna.

Estos productos y servicios están orientados a brindar soluciones integrales de ahorro previsional, facilitando la planificación financiera para la jubilación y contribuyendo al bienestar económico de los afiliados en su etapa post-laboral.





## COMPETENCIA

AFP Habitat opera en un mercado altamente regulado y competitivo. La industria previsional chilena está conformada por varias Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), que compiten en la gestión de los ahorros previsionales de los trabajadores, en un entorno donde la rentabilidad de los fondos, el servicio al cliente, las comisiones y la innovación en servicios son factores clave de diferenciación.

La compañía compite directamente con 6 administradoras del sistema chileno. Estas entidades, al igual que AFP Habitat, gestionan fondos de pensiones bajo la regulación del Decreto Ley N° 3.500, lo que genera una competencia constante por atraer y retener clientes y afiliados.

Respecto de los grupos de interés de la compañía -mencionados previamente en el apartado 3.1-, estos son: clientes, colaboradores, medios de comunicación, organismos públicos, proveedores, comunidad y ecosistema mayor, y accionistas e inversionistas. Los detalles de por qué son los stakeholders más relevantes, así como la afiliación a gremios y asociaciones de AFP Habitat, son abordados en el acápite 6.3 de esta memoria.

## MARCO LEGAL Y ENTIDADES REGULADORAS

AFP Habitat está sujeta al Decreto Ley N°3.500 de 1980 que establece un Nuevo Sistema de Pensiones, y el Decreto con Fuerza de Ley N° 101 de 1980, que establece el estatuto orgánico de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

Además, se regula por la Ley del Mercado de Valores N°18.045 y la Ley de Sociedades Anónimas N°18.046, al ser sociedades anónimas especiales encargadas de la administración de los Fondos de Pensiones.

En cuanto a las entidades que la regulan, la compañía se encuentra supervisada por la Superintendencia de Pensiones, organismo contralor que representa al Estado al interior del sistema de pensiones chileno. También se rige por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) que es la entidad encargada de velar por el correcto funcionamiento, desarrollo y estabilidad del mercado financiero, facilitando la participación de los agentes de este mercado y promoviendo el cuidado de la fe pública y, al encontrarse inscrita en el registro de valores, también está bajo las regulaciones y prácticas del mercado financiero, ya sea nacional como internacional.

Asimismo, y de acuerdo a lo establecido en la Ley N°19.913 en su artículo 3°, se encuentra obligada a informar a la Unidad de Análisis Financiero (UAF) sobre las operaciones sospechosas de lavado de activos y financiamiento al terrorismo que pudieran advertirse en el ejercicio de sus actividades.

*La capacidad de la empresa para proporcionar asesoría personalizada y educación continua es crucial para retener y atraer clientes en un mercado tan competitivo.*



# 6.2. NEGOCIOS

Como se ha señalado, AFP Habitat se especializa en la administración de fondos de pensiones, ofreciendo productos diseñados para el ahorro previsional de largo plazo. Están dirigidos tanto a los trabajadores afiliados al sistema de pensiones obligatorio, como a aquellos que buscan opciones de ahorro adicional a través de mecanismos voluntarios. A continuación, se detallan los principales servicios ofrecidos por la compañía y los mercados donde se comercializan:

01. AHORRO OBLIGATORIO

El principal producto de AFP Habitat es la acreditación y administración de los fondos de pensiones obligatorios. Este sistema, establecido bajo el Decreto Ley N° 3.500, obliga a los trabajadores a cotizar un porcentaje de su salario mensual en una AFP, para asegurar su pensión futura. AFP Habitat gestiona estos fondos bajo cinco tipos (A, B, C, D, E), cada uno con diferentes niveles de riesgo y rentabilidad.

**MERCADO OBJETIVO**

Trabajadores activos cotizantes en el sistema previsional chileno .



02. AHORRO VOLUNTARIO PREVISIONAL (APV)

El APV es un instrumento diseñado para que los cotizantes incrementen su ahorro con vistas a mejorar su pensión futura. Este producto les permite realizar aportes adicionales que complementan su ahorro obligatorio, con incentivos tributarios ofrecidos por el Estado. AFP Habitat gestiona estos ahorros bajo las mismas categorías de fondos que el ahorro obligatorio, proporcionando flexibilidad y opciones de rentabilidad a largo plazo.

**MERCADO OBJETIVO**

Trabajadores que buscan incrementar su ahorro previsional con beneficios tributarios.



03. CUENTA DE AHORRO VOLUNTARIO (CUENTA 2)

La Cuenta de Ahorro Voluntario, también conocida como Cuenta 2, es un producto que permite a los afiliados realizar ahorros adicionales fuera del ámbito previsional obligatorio, pero con mayor flexibilidad que el APV. A diferencia del APV, los retiros de esta cuenta no están sujetos a restricciones, lo que la convierte en una opción atractiva para quienes buscan liquidez. Sin embargo, este tipo de cuenta no goza de los beneficios tributarios del APV.

**MERCADO OBJETIVO**

Quienes buscan una opción de ahorro flexible y con liquidez, fuera del ámbito previsional.



04. DEPÓSITO CONVENIDO

El Depósito Convenido es un mecanismo de ahorro voluntario que surge a través de un acuerdo entre el empleador y el trabajador. En este sistema, el empleador realiza aportes adicionales al fondo previsional del trabajador, complementando el ahorro obligatorio. Al igual que el APV, el Depósito Convenido también cuenta con incentivos tributarios, siendo una opción interesante para mejorar la pensión futura del trabajador sin que este deba realizar un esfuerzo de ahorro adicional.

**MERCADO OBJETIVO**

Empresas que buscan ofrecer beneficios previsionales adicionales a sus colaboradores y trabajadores que buscan aumentar su ahorro previsional sin impacto directo en su salario mensual.





MARKET SHARE EN 2024

Al cierre del año 2024, AFP Habitat se posicionó como líder en la industria de administración de fondos de pensiones, con una participación de mercado en activos administrados del 27,42%. En cuanto a la participación por cantidad de afiliados, alcanzó un 14,81%, ubicándose en el tercer lugar dentro de la industria.

Con relación al ahorro voluntario, AFP Habitat cerró el año 2024 con una participación del 37,63% en saldos administrados de APV, Cuenta de Ahorro Voluntaria y Depósito Convenido, logrando el primer lugar en la industria.

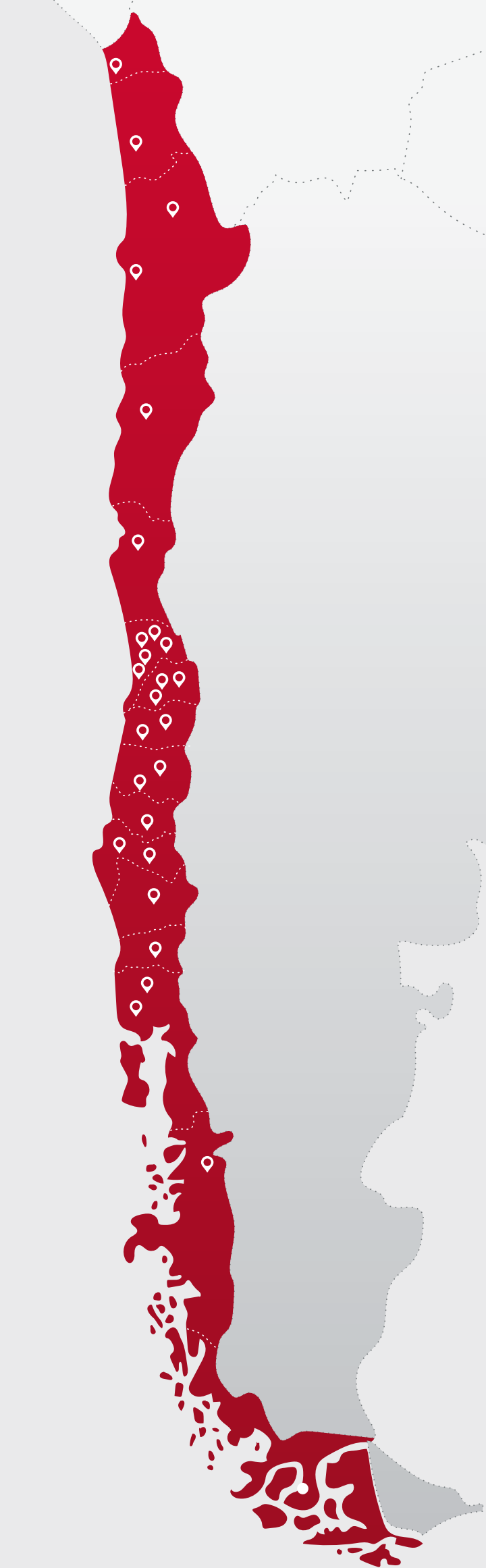


PARTICIPACIÓN DE MERCADO

37,63%

en ahorro voluntario

ATENCIÓN A LO LARGO DE CHILE



SUCURSALES  
26



CENTRO DE SERVICIOS  
1



HABITAT MÓVIL  
17



LOCALIDADES VISITADAS  
150  
por Habitat Móvil



CANALES DE VENTA

AFP Habitat utiliza una combinación de canales presenciales y remotos para la comercialización de sus productos de ahorro obligatorio y voluntario, con el objetivo de facilitar el acceso a sus servicios a una amplia base de afiliados. A través de estos medios, los clientes pueden gestionar su ahorro previsional, tanto obligatorio como voluntario, de forma eficiente y segura.



## 01. AHORRO OBLIGATORIO

El ahorro obligatorio es la base del sistema previsional en Chile, y AFP Habitat ofrece este producto principalmente a través de los siguientes canales:

### ■ EQUIPO DE VENTAS

Especialistas ejecutivos con certificación de la Superintendencia de Pensiones, para el rol de realizar traspasos de ahorro obligatorio y voluntario de clientes.

### ■ RED DE SUCURSALES

Cuenta con una red de sucursales físicas a lo largo del país, donde los afiliados pueden realizar sus gestiones previsionales de manera presencial. En estas oficinas, reciben asesoría sobre la selección de fondos, información sobre sus cotizaciones y orientación relativa a los trámites previsionales. Este canal es crucial para aquellos que prefieren una atención directa y personalizada.

### ■ PLATAFORMA WEB

El sitio web de AFP Habitat permite traspasar los saldos de ahorro obligatorio de los clientes, mediante un formulario de traspaso.

### ■ EJECUTIVOS DE ATENCIÓN REMOTA O TELEVENTAS

Este canal está encargado de realizar traspasos de potenciales cotizantes.

### ■ HABITAT MÓVIL

Lleva los servicios de la AFP a localidades más alejadas del país, permitiendo realizar trámites relacionados con el ahorro obligatorio en áreas que no cuentan con sucursales físicas cercanas, donde también se pueden realizar traspasos.

## 02. AHORRO VOLUNTARIO (APV, CUENTA DE AHORRO VOLUNTARIA Y DEPÓSITO CONVENIDO)

Para los productos de ahorro voluntario, AFP Habitat ha desarrollado canales enfocados en brindar flexibilidad y facilidad de acceso a los afiliados y clientes interesados en complementar su ahorro obligatorio. Como se mencionó, estos productos incluyen el Ahorro Previsional Voluntario (APV), la Cuenta de Ahorro Voluntaria (Cuenta 2) y el Depósito Convenido.

### ■ ASESORÍA PERSONALIZADA EN SUCURSALES

A través de su red de sucursales, la compañía ofrece asesoría especializada para quienes desean ahorrar de manera voluntaria. En estas oficinas, pueden obtener información detallada sobre las ventajas del APV, las condiciones de la Cuenta de Ahorro Voluntaria y cómo aprovechar los beneficios tributarios del Depósito Convenido.

### ■ TELEVENTAS

Ejecutivos de atención vía telefónica, siendo un canal adicional para que los clientes puedan contratar productos de ahorro voluntario.

### ■ PLATAFORMA WEB Y APLICACIÓN MÓVIL

Tanto el sitio web como la aplicación móvil de AFP Habitat permiten a los afiliados gestionar sus cuentas de ahorro voluntario. Ambas hacen posible la contratación de productos de ahorro voluntario y/o depósitos directos, como también traspaso de saldos de otras entidades.

### ■ CONVENIOS CON EMPLEADORES (DEPÓSITO CONVENIDO)

Para el producto de Depósito Convenido, AFP Habitat trabaja en estrecha colaboración con las empresas, que actúan como intermediarios para realizar los aportes adicionales en nombre de sus trabajadores. Este método se lleva a cabo a través de convenios con empleadores, que contribuyen al ahorro previsional de sus colaboradores de manera automática.



Con esta combinación de canales presenciales, digitales y móviles, la compañía asegura que sus productos de ahorro obligatorio y voluntario estén al alcance de sus afiliados, sin importar su ubicación o preferencia en cuanto a opciones de gestión. Esta diversificación de medios de venta permite una mayor penetración en el mercado y facilita la comercialización de los productos previsionales.



CLIENTES Y PROVEEDORES

No existen clientes que concentren al menos un 10% de los ingresos de AFP Habitat, pues estos provienen del cobro de comisiones a personas naturales, por acreditación de cotizaciones en sus cuentas individuales de cotización obligatoria, pago de pensiones en modalidad de retiro programado o renta temporal, así como administración de saldos de ahorro voluntario o ahorro previsional voluntario.

Tampoco existen proveedores que representen, de manera individual, al menos el 10% del total de compras efectuadas en el período por el suministro de bienes y servicios del segmento.

MARCAS Y PATENTES

PRINCIPALES MARCAS

SERVICIO/PRODUCTO (CLASE)	MARCAS
16	Habitat A.F.P.
36-38	Habitat A.F.P.
42	Habimático
42	Habinstante
42	Habired
42	Habifono
42	Habisíntesis
42	Habiservicio
36	A.F.P. Habitat, Seguridad y Confianza
16	HABITAT Administradora de Fondos de Pensiones HABITAT S.A.
36-38	HABITAT Administradora de Fondos de Pensiones HABITAT S.A.
16 (tipo: etiqueta)	AFP Habitat, Seguridad y Confianza
36	AFP Habitat, Seguridad y Confianza
36	Habitat Plus
36	Habitat Plus, Planificación Previsional Personalizada
16 (tipo: etiqueta)	Habitat Plus
16	Habitat Plus, Planificación Previsional Personalizada

SERVICIO/PRODUCTO (CLASE)	MARCAS
36	El resultado de tu trabajo más el nuestro será todo tuyo, Habitat A.F.P.
16	El resultado de tu trabajo más el nuestro será todo tuyo, Habitat A.F.P.
36	Habitat AFP, vamos donde tú estás
36	AFP Habitat
36	Habitat me explicó y yo entendí, Habitat AFP
36	HABITATMÓVIL
36	Habitat me explicó y yo ahorré, AFP Habitat
36	Aprende con Habitat, AFP Habitat
36	Habitat
36 (tipo: etiqueta)	Habitat
37 (tipo: etiqueta)	Habitat, JUNTOS MEJORAMOS TU FUTURO
36	Habitat, JUNTOS MEJORAMOS TU FUTURO
36	AFP Habitat, HABLEMOS DE TU FUTURO
37 (tipo: etiqueta)	Cuidemos nuestro HABITAT
37 (tipo: frase)	HABITAT, Piensa en Grandes
37 (tipo: frase)	AFP Habitat, un nuevo trato

FACTORES EXTERNOS


Respecto a factores externos que son relevantes para el desarrollo del negocio, cabe señalar que el Decreto Ley N°3.500 y sus normas complementarias limitan las actividades que pueden realizar, así como también los productos y servicios que pueden ofrecer las AFP. Por lo anterior, las decisiones de las autoridades del país, transformadas en nuevos textos legales o normativos, o en reformas a los ya existentes, son determinantes para el desarrollo del negocio de la compañía. Esto puede verse reflejado, por ejemplo, en modificaciones al ámbito de acción de las Administradoras como parte del Sistema de Seguridad Social, así como también en el surgimiento de nuevas obligaciones o actividades que la compañía debe cumplir.

Por otra parte, el entorno macroeconómico en general, dentro del que se cuenta como factor el nivel de empleo formal y el crecimiento de los salarios en el país, afecta de manera directa la capacidad de generación de ingresos en el corto plazo. Asimismo, tendencias demográficas como, por ejemplo, el envejecimiento de la población, pueden tener un impacto de largo plazo en la forma en que la compañía desarrolla su negocio.



# 6.3. GRUPOS DE INTERÉS

Los grupos de interés de la compañía tienen la condición de tal por los siguientes motivos:



**CLIENTES**

Los afiliados, pensionados y no pensionados, junto con los clientes que mantienen cuentas de ahorro voluntario, son la base fundamental del negocio de la compañía y por ello el esfuerzo apunta a entregarles atención y asesoría especializada, con respuestas eficientes y oportunas, procurando en todo momento efectuar una sana y ética administración de sus ahorros previsionales.




**COLABORADORES**

Han sido siempre el capital principal, porque gracias al equipo humano y profesional que conforma AFP Habitat se ha podido llevar adelante el compromiso, por más de 40 años, de mejorar la calidad de vida de los clientes, afiliados y pensionados.




**MEDIOS DE COMUNICACIÓN**

Se constituyen como el puente hacia la comunidad y el público en general. A través de ellos, AFP Habitat puede entregar información pertinente, actualizada y precisa.



**ORGANISMOS PÚBLICOS**

Son un grupo relevante, pues AFP Habitat está comprometida con el cumplimiento de la legislación y normativa que le sea aplicable en todas y cada una de sus operaciones o actividades. Por ese motivo, la relación con funcionarios públicos, nacionales o extranjeros, se desarrolla dentro de las normas legales y reglamentarias que rigen su actuar.



**PROVEEDORES**

Por ser parte sustancial en la cadena de continuidad operacional de la compañía, AFP Habitat mantiene una relación estratégica, transparente y de largo aliento con sus proveedores. Así, las decisiones de compra o asignación de contratos son imparciales y basadas en factores de precio, calidad de servicio, seguridad y oportunidad de plazos de entrega o cumplimiento, entre otros.



**ACCIONISTAS E INVERSIONISTAS**

Son el patrimonio económico de la empresa, y por ello la compañía debe actuar maximizando su valor y asegurando su permanencia y viabilidad en el largo plazo. Además, son quienes motivan a la compañía a realizar una gestión responsable del negocio en el cual participa.



**COMUNIDAD Y ECOSISTEMA MAYOR**

Debido a que uno de los pilares de la Estrategia de Sostenibilidad de AFP Habitat son las personas mayores, gran parte de las acciones que realiza la compañía tiene su foco en el envejecimiento activo y en el desarrollo de la denominada economía plateada, que busca mejorar la calidad de vida de esta comunidad en particular.





AFILIACIÓN A GREMIOS,  
ASOCIACIONES U ORGANIZACIONES

AFP Habitat forma parte de la Asociación de AFP de Chile. Esta entidad se ha enfocado en participar en las políticas públicas orientadas a la subsistencia y bienestar de los cotizantes del sistema de pensiones y de los pensionados del país, en sintonía con los cambios que ha experimentado Chile en las últimas décadas.

También es miembro del Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas (ICARE), corporación privada sin fines de lucro que tiene el propósito de promover la excelencia empresarial en el país. En 2024, la compañía, en conjunto con SelloMayor, propusieron la creación de un grupo de Economía Plateada en ICARE, con el objetivo de abordar los desafíos y oportunidades que plantea la longevidad de la población en el sector privado. Este grupo pretende generar conciencia sobre el impacto del cambio demográfico en las empresas, promover la innovación en productos y servicios para personas mayores, impulsar el talento mayor y ser un lugar de encuentro y colaboración público-privado.

6.4. PROPIEDADES E INSTALACIONES

A continuación, se presentan las principales propiedades de la compañía:

REGIONES

CIUDAD	DIRECCIÓN	USO	PROPIEDAD DE LA INSTALACIÓN
Arica	Av. Cristóbal Colón 381	Sucursal	Arrendada
Iquique	Baquedano 626	Sucursal	Arrendada
Calama	Sotomayor 1945	Sucursal	Arrendada
Antofagasta	Av. José Miguel Carrera 1693	Sucursal	Arrendada
Copiapó	Los Carrera 599	Sucursal	Arrendada
La Serena	Los Carrera 330 - 360	Sucursal	Arrendada
San Felipe	Prat 851 C	Sucursal	Arrendada
Quillota	Maipú 310	Sucursal	Arrendada
Viña del Mar	Libertad 777	Sucursal	Arrendada
Valparaíso	Esmeralda 945	Sucursal	Arrendada
San Antonio	Av. Barros Luco 2210	Sucursal	Arrendada
Rancagua	Campos 207, Local 1	Sucursal	Arrendada
Curicó	Arturo Prat 301	Sucursal	Arrendada
Talca	2 Oriente 1360	Sucursal	Arrendada
Linares	Lautaro 408	Centro de Servicios	Arrendada
Chillán	Arauco 725	Sucursal	Arrendada
Concepción	O´Higgins 444	Sucursal	Arrendada
Los Ángeles	Lautaro 267	Sucursal	Arrendada
Temuco	Claro Solar 934	Sucursal	Arrendada
Valdivia	Vicente Pérez Rosales 635	Sucursal	Arrendada
Osorno	Freire 677	Sucursal	Arrendada
Puerto Montt	Urmeneta 310, Local 2	Sucursal	Arrendada
Coyhaique	Eusebio Lillo 20	Sucursal	Arrendada
Punta Arenas	Federico Errázuriz 850	Sucursal	Arrendada

REGIÓN METROPOLITANA

	DIRECCIÓN	USO	PROPIEDAD DE LA INSTALACIÓN
Providencia	Providencia 1909	Casa Matriz y Sucursal	Arrendada
Maipú	Monumento 2067	Sucursal	Arrendada
Moneda	Moneda 818	Sucursal	Arrendada

Cabe señalar que AFP Habitat no posee áreas de concesión u otros terrenos que puedan servir para explotación o extracción de recursos naturales, por el tipo de industria en la cual participa. Asimismo, no cuenta con licencias, franquicias ni royalties.

SEGUROS

Para el año 2024, AFP Habitat mantiene un seguro todo riesgo de bienes físicos para su Casa Matriz y sucursales, con la compañía Chubb, por una prima de UF 2.566,75.

También dispone de un seguro de responsabilidad civil y accidentes personales con las empresas Contempora y Continental, respectivamente, por una prima de 104,71 UF, y un seguro D&O para directores y ejecutivos, por una cobertura de US\$ 20.000.000, con las compañías de seguros Chubb y Southbridge.



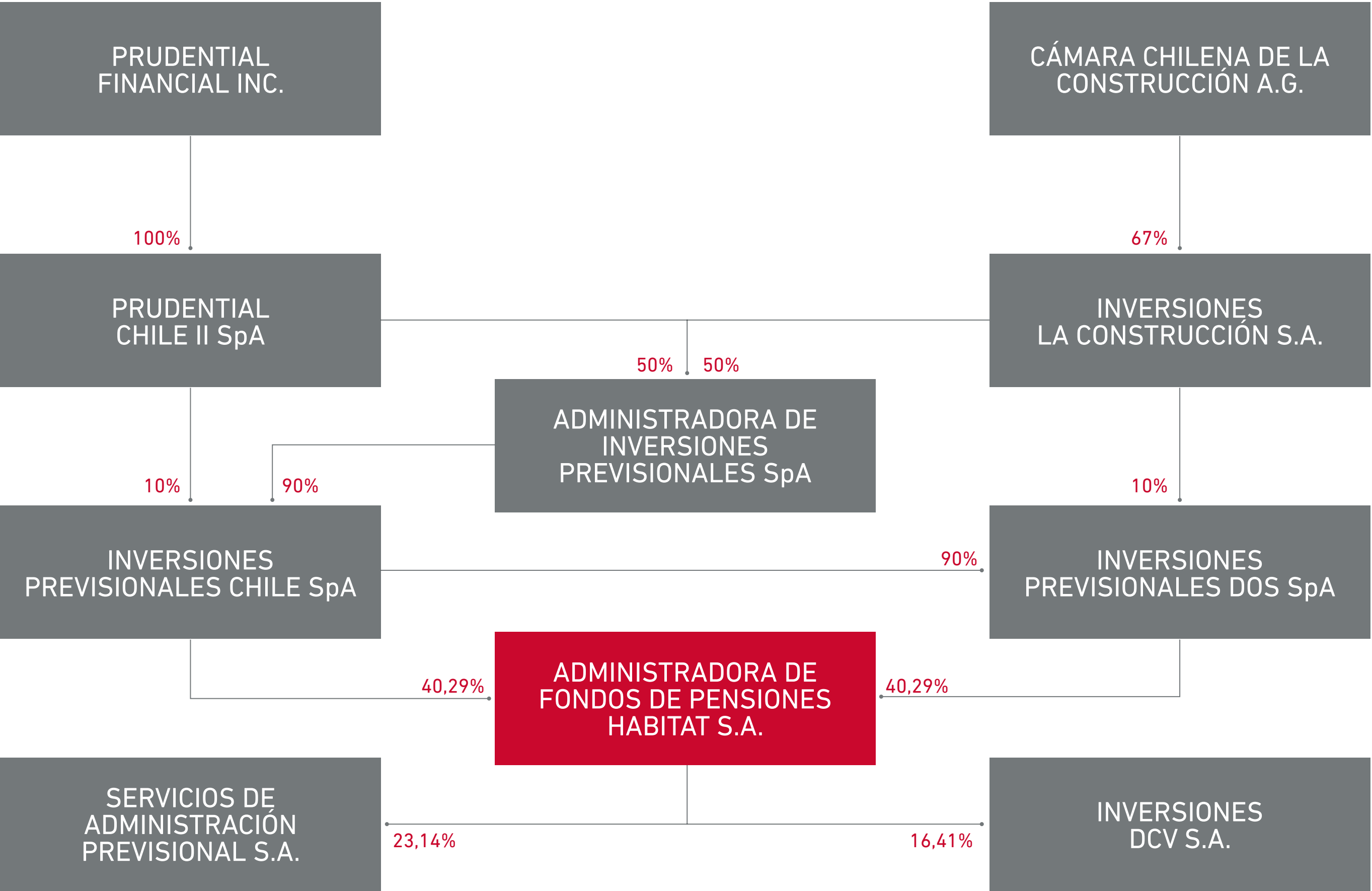
## 6.5. SUBSIDIARIAS, ASOCIADAS E INVERSIONES EN OTRAS SOCIEDADES

### IDENTIFICACIÓN DE SUBSIDIARIAS, ASOCIADAS E INVERSIONES EN OTRAS SOCIEDADES

EMPRESA (NOMBRE LEGAL)	SERVICIOS DE ADMINISTRACIÓN PREVISIONAL S.A.	INVERSIONES DCV S.A.
TIPO DE EMPRESA (NATURALEZA JURÍDICA)	Sociedad Anónima Cerrada	Sociedad Anónima Cerrada
IDENTIFICACIÓN (RUT)	96.929.390-0	96.654.350-7
PAÍS	Chile	Chile
DIRECCIÓN LEGAL	Marchant Pereira 10, Piso 18, Providencia	Av. Apoquindo 4001 Piso 12, Las Condes
TELÉFONO	+56 2 2428 8200	+56 2 2393 9341
AUDITORES EXTERNOS	KPMG Auditores Consultores Limitada.	BDO Auditores y Consultores Ltda.
CAPITAL SUSCRITO Y PAGADO AL 31/12/2024 EN MM\$	Asciende a 7.271 millones de pesos y su capital social está representado en 745.614 acciones ordinarias y nominativas de una sola serie y sin valor nominal.	Alcanza los 914 millones de pesos, representado en 9.854 acciones.
PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN (DIRECTO E INDIRECTO)	23,14%	16,41%
INVERSIÓN / TOTAL ACTIVOS INDIVIDUALES SOCIEDAD MATRIZ	1,09%	0,14%
DESCRIPCIÓN DEL OBJETO SOCIAL	El giro u objeto de la sociedad es el de implantar una solución tecnológica que permita proveer un servicio de pago electrónico de las cotizaciones previsionales a través de un sitio de información en Internet, y la prestación de servicios y asesorías a las instituciones de previsión, públicas o privadas en las áreas de recaudación, cobranzas de carácter previsional, servicios de contact center y todo otro servicio destinado a apoyar el giro de dichas instituciones.	Ha sido creada con el propósito de invertir en acciones de sociedades anónimas de depósitos de valores de oferta pública, correspondientes a las entidades indicadas en el artículo N°2 de la Ley N° 18.876; facilitar las operaciones de transferencia de dichos valores de acuerdo a los procedimientos legales y reglamentarios que se establezcan, y realizar cualquier otra actividad que la citada Ley y su reglamento expresamente autoricen.
RELACIÓN COMERCIAL	La Administradora mantiene contratos de recaudación y pagos de diferentes servicios operacionales, comerciales e informáticos.	Inversiones DCV S.A. no tiene relaciones comerciales con sus accionistas.
PRESIDENTE DEL DIRECTORIO	Diana Berstein Zimmermann	Cristián Rodríguez Allendes
DIRECTORES	Andrea De La Barra Pérez-Cotapos Claudio Skármeta Magri Felipe Sutherland Wiegand Cristóbal Irrarrázaval Philippi	Héctor Herrera Echeverría César Soto Cavieres
GERENTE GENERAL	Esteban Segura Revello	Constanza Bollmann Schele



ESTRUCTURA DE CONTROL\*



\* Diagrama refleja derechos políticos y no económicos.

AFP Habitat no posee inversiones en otras sociedades, al cierre del año 2024.

POLÍTICA DE INVERSIÓN Y FINANCIAMIENTO

La Política de Inversión y Financiamiento de AFP Habitat se basa en la capacidad de autogenerar, en lo posible, recursos suficientes para el cumplimiento de los objetivos sociales, crecimiento, difusión de la imagen corporativa, inversión en desarrollo y capacitación del personal, asó como disponer de las instalaciones adecuadas para mantener la cobertura de la compañía a lo largo del país. Adicionalmente, considera la adquisición de los bienes que la Sociedad Administradora requiera para la realización de las actividades propias de su giro.

Asimismo, en esta Política se deja constancia que la Sociedad Administradora tiene prohibición de obtener acciones y cuotas de Fondos de Inversión, que puedan adquirirse por el Fondo de Pensiones, y activos de baja liquidez, conforme al artículo 152 del Decreto Ley N° 3.500 de 1980.





07

# GESTIÓN DE PROVEEDORES



NÚMERO DE  
PROVEEDORES

758

nacionales y extranjeros



# 7.1. PAGO A PROVEEDORES

Durante el año 2024, Habitat continuó fortaleciendo la relación con sus proveedores y trabajando para disminuir los plazos de pago, logrando que el 96% de las facturas fueran gestionadas como máximo en 30 días.

Además, mantuvo un control exhaustivo de las Órdenes de Compra (OC) y la numeración de contratos, garantizando así que todas las adquisiciones de bienes y servicios estén asociadas con un número de OC o contrato. Este enfoque agiliza todo el proceso de tratamiento de facturas, desde la recepción hasta el pago a proveedores.

En paralelo, se establecieron paneles y sistemas de control que alertan de manera eficaz a los responsables de los procesos de liberación de facturas, optimizando así los tiempos internos de aprobación.

Como parte integral de la gestión con proveedores, se mantuvo una revisión exhaustiva de sus antecedentes, para contar con empresas idóneas para la prestación de servicios o suministro -proceso que es descrito en el capítulo 3 de esta Memoria- y que incluye evaluación de sus Estados Financieros, análisis sistemático de sus deudas, y un ranking interno que destaca a los proveedores según su grado de cumplimiento.

En la siguiente tabla se muestran las cifras 2024 respecto al número de facturas, montos pagados y total de proveedores, nacionales y extranjeros, por rangos de hasta 30 días, entre 31 y 60 días, y más de 60 días calendario, desde la fecha de recepción de la factura:

PAGO A PROVEEDORES 2024

	TIPO DE PROVEEDOR	HASTA 30 DÍAS	ENTRE 31 Y 60 DÍAS	MÁS DE 60 DÍAS
N° de Facturas Pagadas	Nacional	6.379	141	15
	Extranjero	142	8	18
	TOTAL	6.521	149	33
Monto Total en MM\$	Nacional	37.349	979	187
	Extranjero	1.676	86	462
	TOTAL	39.025	1.065	649
N° de Proveedores	Nacional	515	64	11
	Extranjero	142	8	18
	TOTAL	657	72	29

Para el año 2024, no existen intereses por mora en pago de facturas. Habitat tampoco mantiene acuerdos en el Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago, administrado por el Ministerio de Economía.





## 7.2. EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

Si bien la empresa no cuenta con políticas formalmente establecidas para la evaluación de proveedores, es considerado un proceso fundamental para garantizar la competencia y el cumplimiento de los estándares establecidos por la organización. Este procedimiento permite determinar si los proveedores cumplen con los requisitos exigidos, clasificándolos en las siguientes categorías:

■ **PROVEEDORES NUEVOS**

Se realiza un análisis integral que incluye la revisión de informes comerciales, de cumplimiento normativo (compliance) y la verificación de la información de cuenta corriente

■ **PROVEEDORES DE SUBCONTRATACIÓN**

Mensualmente se lleva a cabo una revisión del informe empresarial [DICOM] para asegurar que no existan montos o documentos impagos. Adicionalmente, se exige la presentación de los formularios F30 y F31, que acreditan el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales del personal subcontratado.

■ **PROVEEDORES CRÍTICOS**

De acuerdo con lo establecido en el Compendio de Normas del Sistema de Pensiones, Libro V, Título V, sobre los aspectos administrativos de los servicios críticos, anualmente se verifica que todos los contratos incluyan los anexos requeridos por la normativa vigente. También se evalúa la existencia de certificaciones del Plan de Continuidad Operacional, sistemas de control interno, análisis financiero y medición de niveles de riesgo, conforme al procedimiento interno de la compañía, denominado “Control de Contratos Críticos”.

■ **PROVEEDORES PRINCIPALES**

La organización ha definido una categoría específica para los

proveedores que desempeñan un rol clave en la continuidad operacional, denominándolos Proveedores Principales. A ellos se les aplica un análisis más exhaustivo, que incluye la evaluación detallada de las características del contrato, la continuidad operacional, los Estados Financieros (balance y estado de resultados), así como la revisión de los incidentes reportados durante el año. Esta evaluación se efectúa de manera anual, asegurando que los proveedores cumplan con los estándares de desempeño y estabilidad requeridos por la organización.

Cabe señalar que, para la incorporación de un nuevo proveedor, se ha definido un procedimiento que incluye, entre otros aspectos, la revisión del Compliance Tracker -servicio de verificación de identidad en relación a lista de sancionados por lavado de activos y delitos en torno a la Ley de Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica, entre otros- como criterio base. En el caso de empresas, se contempla adicionalmente la verificación del Boletín Comercial.

Asimismo, cuando la incorporación de un proveedor implica la formalización de un contrato, se requiere la presentación de la documentación legal correspondiente.

Para adquisiciones bajo la modalidad de compras spot (sin periodicidad determinada) se exige, como mínimo, un informe que acredite la existencia de una cuenta corriente a nombre de la empresa proveedora.

En el caso de adquisiciones realizadas a través de una Orden de Compra, se han incorporado cláusulas específicas que refuerzan el cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos. Estas disposiciones incluyen información detallada sobre las obligaciones en materia de cumplimiento normativo, así como la comunicación del canal oficial de denuncias, garantizando así la transparencia, el control y la integridad en los procesos de contratación.

EVALUACIÓN DE PROVEEDORES 2024

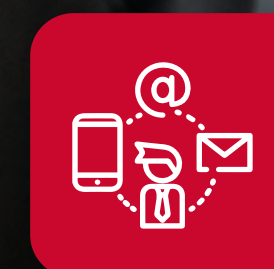
	TIPO DE PROVEEDOR	
N° de Proveedores Objeto de Análisis*	Nacional	94
	Extranjero	0
	TOTAL	94
N° de Proveedores Evaluados	Nacional	94
	Extranjero	0
	TOTAL	94
% de Proveedores Evaluados	Nacional	12%
	Extranjero	0%
	TOTAL	12%
Total de Compras de Proveedores (MM\$)	Nacional	38.515
	Extranjero	2.224
	TOTAL	40.739
Total de Compras de Proveedores Evaluados (MM\$)	Nacional	725
	Extranjero	0
	TOTAL	725
% de Compras de Proveedores Evaluados	Nacional	2%
	Extranjero	0%
	TOTAL	2%

\* N° de proveedores susceptibles / factibles de analizar durante el periodo (universo objeto de evaluación)



08

# CUMPLIMIENTO LEGAL Y NORMATIVO



5

CANALES DE DENUNCIA

a disposición de los  
colaboradores Habitat



## 8.1. EN RELACIÓN CON CLIENTES

Debido a la naturaleza de las Administradoras de Fondos de Pensiones, no se configuran los elementos básicos para establecer una relación de consumo, por lo que la Ley N°19.496 sobre Protección de los Derechos del Consumidor, no le resulta aplicable. Sin embargo, la normativa previsional y políticas internas de la compañía establecen una serie de obligaciones que tienen como componente relevante la gestión y actividades enfocadas en las necesidades de los afiliados y usuarios.

Para ello, AFP Habitat cuenta con una Política de Servicio la cual reconoce la importancia de la atención y respuesta a sus afiliados, pensionados, beneficiarios y clientes, y se establecen los lineamientos generales y los distintos canales de atención por medio de los cuales, ejecutivos altamente especializados, deben garantizar la correcta, oportuna y eficaz experiencia de ellos. Asimismo, se han establecido sistemas de medición de satisfacción de clientes, y la estrategia comunicacional de Habitat recoge iniciativas de acercamiento hacia los afiliados y usuarios, considerando sus necesidades y características personales.

Por otro lado, la compañía resguarda la información de sus afiliados y clientes, reconociendo la importancia de contar con mecanismos de seguridad que garanticen su debida protección. Estos aspectos están abordados en la Política de Seguridad de la Información y Continuidad de Negocio de AFP Habitat.

Con fecha 24 de abril de 2024, por resolución 059, notificada el 26 de abril de 2024, la Superintendencia de Pensiones aplicó a la Administradora, la sanción de Multa de UF 1.500, por incurrir en incumplimientos normativos y de instrucciones emitidas por esta Superintendencia de Pensiones, respecto de los servicios que AFP Habitat S.A. debe prestar a través de su Sitio Web a sus afiliados.

## 8.2. EN RELACIÓN CON SUS TRABAJADORES

AFP Habitat tiene implementado, en el anexo del Reglamento Interno, el procedimiento para realizar las denuncias relacionadas con la Ley N°21.643 sobre “Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo”, conocida como “Ley Karin”.

Además, la compañía dispone de los canales de denuncias correspondientes:

- Correo electrónico: [denuncia@afphabitat.cl](mailto:denuncia@afphabitat.cl).
- Correo tradicional: carta dirigida a la Gerente de Personas de AFP Habitat.
- Formulario electrónico disponible en la intranet corporativa “El Pulso”.
- Entrevista personal con el encargado de Relaciones Laborales de AFP Habitat.
- Sitio web: <https://www.afphabitat.cl/canal-de-denuncias/>.

Dentro de las sanciones implementadas está una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador.

No hay sanciones ejecutoriadas para el año 2024.







### 8.3. MEDIOAMBIENTAL

No aplica, por el alcance del negocio de la AFP. No obstante, y como se mencionó en anteriores capítulos de la Memoria, Habitat realiza inversiones sostenibles y responsables, que cumplen con estándares medioambientales y que evalúan factores ASG.

Habitat no ha recibido sanciones de la Superintendencia del Medio Ambiente, así como tampoco existen planes de reparación por daño ambiental ni sanciones ejecutoriada en torno a este tema, por las razones expuestas relacionadas con el giro de la Sociedad.

### 8.4. LIBRE COMPETENCIA

El Código de Ética de AFP Habitat -mencionado en el Capítulo 3 de esta Memoria- establece los lineamientos generales respecto a antimonopolio y organismos reguladores. En ese sentido, la compañía observa y cumple las normas anti monopólicas establecidas por la ley y por las autoridades que regulan el mercado, tendientes a procurar una sana y activa competencia y desarrollo de sus actividades. También mantiene una actitud de colaboración en la entrega de información y requerimientos de las autoridades y organismos reguladores, en materia de libre competencia.

Asimismo, AFP Habitat rechaza cualquier práctica desleal o anticompetitiva en los mercados en los cuales participa.

En cuanto a procedimientos, están considerados en el Manual de Prevención del Delito (MPD) que busca evitar que se cometan dichos

ilícitos. Para recibir las denuncias por falta de cumplimiento de las normas éticas, en tanto, se establecen los siguientes canales de recepción:

- Correo electrónico: [denuncia@afphabitat.cl](mailto:denuncia@afphabitat.cl).
- Correo tradicional: Carta dirigida al Contralor de AFP Habitat, Marchant Pereira N°10, piso 11, Providencia, Santiago, Chile, indicando su carácter de “Reservada”.
- Una entrevista personal con el Contralor o con el Gerente de Recursos Humanos.
- Sitio web: <https://www.afphabitat.cl/canal-de-denuncias/>.
- Por cualquier otro medio que disponga la compañía.

No existieron sanciones ejecutoriadas por concepto de libre competencia, durante 2024.

### 8.5. OTROS

Como se mencionó en el Capítulo Gobierno Corporativo, la compañía mantiene operando un Modelo para la Prevención de los Delitos (MPD) definidos en la Ley N° 20.393, el cual fue adaptado a los últimos cambios legislativos contenido en la Ley N° 21.595 sobre Delitos Económicos.

Durante 2024, no hay sanciones ejecutoriadas en este ámbito.



09

# SOSTENIBILIDAD



ACTIVOS BAJO  
ADMINISTRACIÓN (AUM)

50.715.159

millones de pesos



# 9.1. MÉTRICAS SASB

## ACTIVIDADES DE CUSTODIA Y GESTIÓN DE ACTIVOS

### INFORMACIÓN TRANSPARENTE Y ASESORAMIENTO JUSTO PARA LOS CLIENTES

#### FN-AC-270A.1

(1) Número y (2) porcentaje de colaboradores (empleados/funcionarios) tomadores de decisiones y con autorización (licencia) para trabajar en negocios de valores o inversiones, que presentan un historial relacionado con investigaciones en materia de inversiones, reclamaciones del consumidor, litigios civiles privados u otros procedimientos regulatorios.

AFP Habitat no traza este indicador a la fecha.

#### FN-AC-270A.2

Monto 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 existen pérdidas monetarias por procedimientos judiciales de marketing o comunicaciones en AFP Habitat.

#### FN-AC-270A.3

Descripción del enfoque para informar a los clientes sobre los productos y servicios.

AFP Habitat utiliza una amplia gama de canales de venta y distribución para comercializar sus productos y servicios, con el objetivo de ofrecer accesibilidad y una atención eficiente a sus afiliados y clientes en todo el país. Estos canales están diseñados para asegurar que puedan realizar gestiones previsionales de manera rápida y cómoda, tanto de forma presencial como remota, contando con un panel de accesibilidad en el sitio web para personas con discapacidad visual.

#### RED DE SUCURSALES

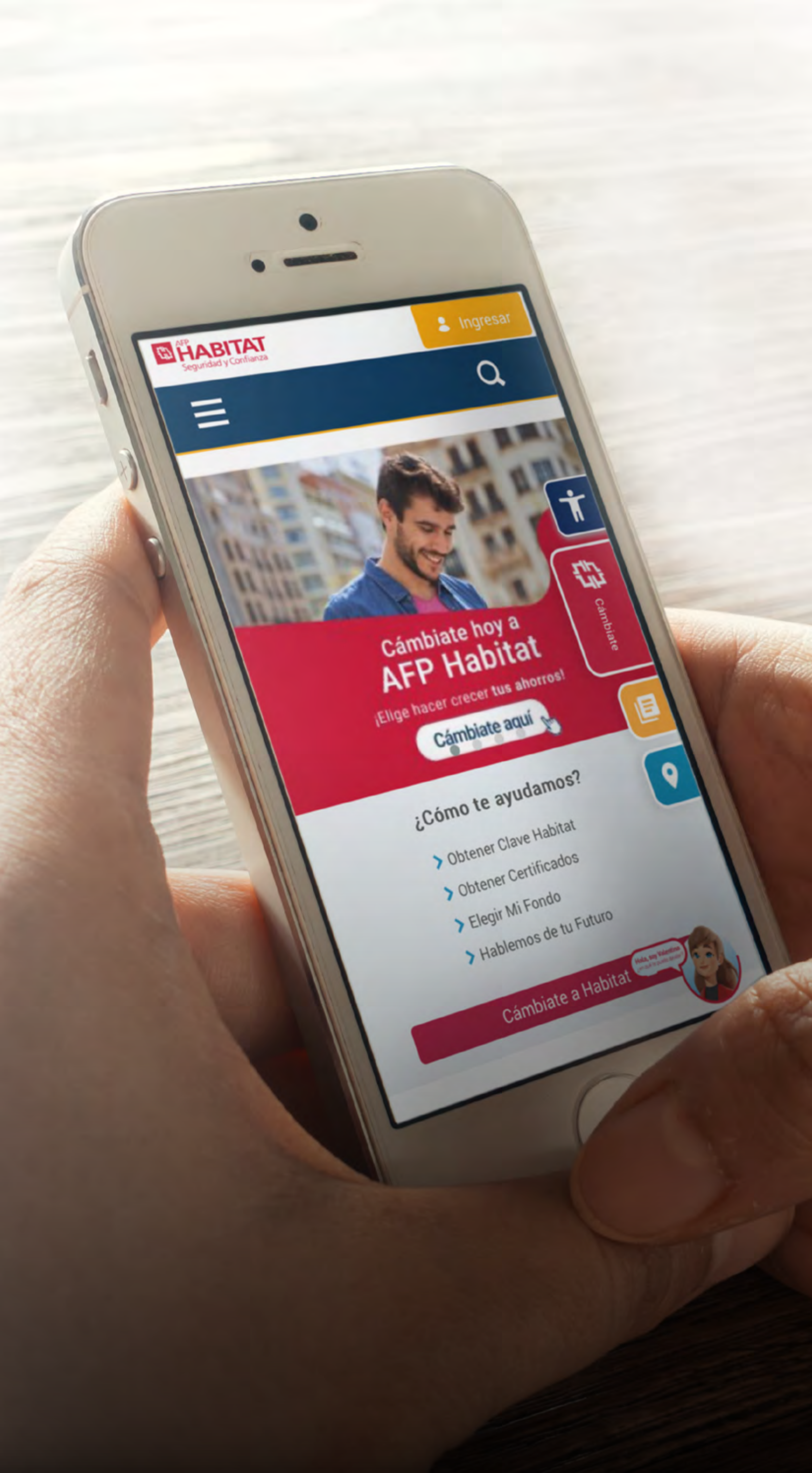
AFP Habitat cuenta con 26 sucursales distribuidas a lo largo del territorio nacional. Estas oficinas físicas están ubicadas en puntos estratégicos para ofrecer atención personalizada y asesoría previsional a los afiliados y clientes, otorgando atención de lunes a sábado. En las sucursales, los usuarios pueden realizar trámites como la actualización de datos, el cambio de fondo, la solicitud de pensiones, entre otros servicios. Esta red de sucursales es un componente clave en el servicio directo al cliente y garantiza que los afiliados tengan acceso a la información y el soporte necesario de manera presencial.

#### HABITAT MÓVIL

Como parte de su esfuerzo por acercar sus servicios a los afiliados y adaptarse a las nuevas necesidades de movilidad y accesibilidad, la compañía ha implementado el servicio de Habitat Móvil con 17 móviles distribuidos a lo largo del país. Este canal consiste en vehículos equipados como oficinas móviles que recorren diferentes zonas del país, especialmente áreas más alejadas o con menor acceso a sucursales físicas. Permite a los afiliados realizar gestiones previsionales y obtener asesoría, sin necesidad de desplazarse grandes distancias, facilitando así el acceso a sus servicios en localidades remotas.







### CANALES REMOTOS

En línea con la transformación digital y las demandas de un servicio más eficiente, AFP Habitat ha desarrollado una serie de canales remotos que permiten a los afiliados gestionar sus fondos y realizar consultas desde cualquier lugar, sin necesidad de acudir a una sucursal física. Entre estos canales destacan:

#### ■ SUCURSAL VIRTUAL

A través del sitio web de la AFP, los afiliados pueden acceder a su cuenta de manera segura, consultar el estado de sus fondos, realizar movimientos entre fondos, revisar rentabilidades y recibir asesoría en línea. Esta plataforma es fundamental para quienes buscan una atención rápida y sin barreras geográficas.

#### ■ HABITAT APP

AFP Habitat ofrece una aplicación móvil que permite a los usuarios realizar una serie de trámites previsionales desde su smartphone. La app incluye funciones como el seguimiento de cotizaciones, la consulta de saldo, el cambio de fondo y la posibilidad de contactar al servicio de atención al cliente. Esta herramienta ha sido diseñada para brindar una experiencia ágil y accesible, adaptándose al estilo de vida de los afiliados y clientes.

#### ■ CONTACT CENTER

La AFP cuenta con un servicio de atención telefónica, donde los afiliados pueden obtener información y realizar gestiones previsionales. Este canal es especialmente útil para aquellos afiliados que prefieren la interacción directa con un agente, pero sin necesidad de acudir a una sucursal.

#### ■ CANALES DE ATENCIÓN DIGITAL

AFP Habitat también ofrece asesoría a través de medios digitales como chat en línea y en sus redes sociales, lo que permite a los afiliados y clientes resolver dudas o realizar gestiones de manera ágil y sin desplazamientos. Estos canales son parte de la estrategia de digitalización de la entidad, asegurando una atención eficiente y al alcance de todos.

#### ■ CANAL WHATSAPP

Como parte del objetivo de AFP Habitat de otorgar un buen servicio, a fines del 2024 se implementó un nuevo canal de atención al cliente a través de WhatsApp, facilitando el acceso a información y trámites clave, de manera rápida y eficiente.

Este canal opera 24/7 gracias a Sofía, la ejecutiva virtual que asiste a los afiliados, clientes y pensionados en consultas como:

- Descarga de certificados
- Revisión de saldo de cuentas
- Información sobre pensiones
- Procedimientos en caso de fallecimiento
- Recuperación de claves
- Otros servicios

Además, para asegurar una atención personalizada y efectiva, durante el horario hábil los usuarios pueden ser atendidos por ejecutivos reales, brindando una experiencia más cercana y resolutive. Esta iniciativa refuerza el compromiso con la digitalización y la mejora en la accesibilidad de los servicios, asegurando una atención eficiente y de calidad para los afiliados en todo momento.



■ REDES SOCIALES

A través de los canales digitales masivos, las redes sociales de AFP Habitat mantienen a los afiliados al tanto sobre temas relevantes vinculados a su ahorro previsional, para que puedan tomar decisiones informadas sobre su ahorro y futura pensión. Algunos de los temas abordados son: rentabilidad de los fondos; evolución de los mercados financieros; alternativas en productos voluntarios, fondos recomendados, según perfil de riesgo y edad, entre otros. Esta información está también disponible de manera accesible en las sucursales, brindando atención personalizada a quienes acuden a cada una de ellas.

■ COMUNICACIÓN DIRIGIDA

El compromiso es ofrecer experiencias personalizadas, adaptadas a las necesidades y ciclos de vida de los afiliados y pensionados. Mediante comunicaciones dirigidas, se busca que sean oportunas, claras e intuitivas, permitiendo a los clientes tomar decisiones informadas sobre su futuro. Habitat cuenta con una estrategia de comunicación uno a uno, como se ha señalado, utilizando canales personalizados como Email, SMS y WhatsApp, para informar a los clientes sobre temas normativos, trámites relevantes, desempeño de fondos, educación previsional y oportunidades de ahorro voluntario.

■ ENVÍO DE ESTADO DE CUENTA

Todos los meses se envía por correo electrónico el Estado de Cuenta, con información sobre el valor cuota y detalles contingentes del mercado financiero, entre otros.

■ FRECUENCIA DE CONTACTO

Al cierre del año, se lograron altos niveles de contactabilidad, con un 80,6% a través de Email, un 80,4% mediante celular y un 70,2% utilizando ambos canales.

■ CAMPAÑAS NORMATIVAS

Se envían comunicaciones como la cartola cuatrimestral, información sobre la Pensión Garantizada Universal (PGU), el Aporte Previsional Solidario de Invalidez (APSI), y actualizaciones sobre la rentabilidad y valor cuota.

Con esta combinación de canales presenciales, móviles y digitales, AFP Habitat garantiza que sus afiliados y clientes tengan acceso a un servicio completo e integral y a la información necesaria, independientemente de su ubicación o preferencia de contacto.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE EMPLEADOS

FN-AC-330A.1

*Porcentaje de representación de géneros y grupos raciales/étnicos en (1) la dirección ejecutiva (incluye gerencias de apoyo, subgerencias y jefaturas); (2) la dirección no ejecutiva (incluye gerencias de primera línea y directivos que establecen políticas, estrategias y lineamientos generales); (3) los profesionales y (4) todos los demás empleados.*

REPRESENTACIÓN DE GÉNEROS

	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
Dirección ejecutiva	24	50	2%	8%
Dirección no ejecutiva	68	64	7%	10%
Profesionales	99	159	10%	26%
Demás empleados	779	350	81%	56%
TOTAL	970	623	100%	100%

Nota: La compañía no tiene una segmentación por grupos raciales/étnicos.





INCORPORACIÓN DE FACTORES AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GOBERNANZA EN LA GESTIÓN Y ASESORAMIENTO DE INVERSIONES

FN-AC-410A.1

Monto 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 (monitoreo).

FN-AC-410A.2

Descripción del enfoque para la incorporación de factores ambientales, sociales y de gestión corporativa (ESG) en los procesos y las estrategias de inversión y/o de gestión del patrimonio.

Tal como se indicó en el Capítulo Gobierno Corporativo, AFP Habitat mantiene una estructura de inversión y análisis de riesgos en las inversiones, acorde a su Política de Inversión, con el propósito de cumplir el objetivo de maximizar la rentabilidad a sus afiliados.

Esta política está contenida en el Reporte Anual sobre Factores y Riesgos de inversión, dirigido a los afiliados. El reporte aborda los factores financieros relevantes y su consideración en las decisiones de inversión y análisis de riesgos (incluyendo el enfoque ASG), conforme a tres criterios principales: lo establecido en el D.L. N° 3.500, Compendio de Normas del Sistema de Pensiones; lo señalado en la Norma de Carácter General (NCG) N°276, de la Superintendencia de Pensiones; y los Estándares SASB, como referencia general para la industria.

FN-AC-410A.3

Descripción de las políticas y procedimientos de votación por poder y de intervención en las empresas participadas.

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE VOTACIÓN POR PODER E INTERVENCIÓN EN EMPRESAS PARTICIPADAS

AFP Habitat ha establecido un marco estructurado para la participación y representación en las empresas donde mantiene inversiones, cumpliendo con la normativa vigente del Compendio de Normas de la Superintendencia de Pensiones y enfocándose en la selección de directores independientes y la participación activa en juntas de accionistas.

SELECCIÓN DE DIRECTORES INDEPENDIENTES

La compañía participa coordinadamente con la Asociación de AFP en la identificación y selección de candidatos idóneos para directorios mediante un proceso riguroso que cumple con lo establecido en el artículo 155 del D.L. N° 3.500:

- El Directorio de AFP Habitat determina el nombre de los candidatos por los que sus representantes votarán.
- Los candidatos propuestos deben tener la calidad de independiente conforme lo establecido en el artículo 155 del D.L. N° 3.500, considerando:
  - Estar inscritos en el Registro de Directores de la Superintendencia de Pensiones.
  - No presentar inhabilidades de las establecidas en el inciso primero del artículo 155 del D.L. N° 3.500.

- Durante la Junta, el representante designado por AFP Habitat vota a viva voz por el candidato previamente seleccionado, dejando constancia en el acta de la respectiva Junta de Accionistas, según lo exige la normativa.
- Los directores electos actúan con completa independencia, priorizando el mejor interés de todos los accionistas.

PARTICIPACIÓN EN JUNTAS DE ACCIONISTAS

AFP Habitat tiene la obligación de concurrir a las Juntas de Accionistas de sociedades cuyas acciones hayan sido adquiridas con recursos de los Fondos de Pensiones, según lo establecido el inciso segundo del artículo 45 bis del D.L. N° 3.500.

No obstante, la Superintendencia de Pensiones establece la siguiente excepción a la obligación anterior:

- La Administradora podrá eximirse de concurrir a una Junta de Accionistas cuando la suma de la inversión de los fondos que administra sea inferior al 1% del total suscrito y pagado del instrumento, medido al cierre del día hábil ante precedente a la fecha de realización de la junta. Para el caso de emisores que tengan más de una serie de acciones, el criterio de exención se aplicará al conjunto de éstas.

Sin embargo, AFP Habitat no puede eximirse de asistir a una junta, cuando disponga de antecedentes en orden a que su concurrencia será relevante para elegir un director independiente, o para decidir respecto de otras materias que estime de importancia.





### POLÍTICAS ADICIONALES RELEVANTES

La compañía promueve activamente las buenas prácticas de gobierno corporativo en las empresas donde los Fondos de Pensiones participan, incluyendo:

- Una política de rotación de auditores externos que establece un máximo de 5 años para la misma firma auditora, rechazando formalmente propuestas que excedan este período.
- Los directores elegidos con votos de AFP Habitat no podrán ser reelegidos si es que ya han cumplido 6 años en el cargo.
- El Directorio de AFP Habitat discute y define anualmente una posición respecto de las remuneraciones de los directores de las compañías en que participan los Fondos de Pensiones, evaluando la productividad y referencias de mercado de éstas.
- Evaluación previa de todas las materias restantes a tratar en las juntas.

Estas políticas y procedimientos reflejan el compromiso de AFP Habitat con la participación activa y responsable en las empresas donde invierte, promoviendo la transparencia, independencia y buenas prácticas de gobierno corporativo, sin tener injerencia en la administración de las sociedades en las cuales haya elegido uno o más directores, conforme lo establece la normativa vigente.

### EMISIONES FINANCIADAS

#### FN-AC-410B.1

*Emisiones brutas absolutas financiadas, desglosadas por (1) Alcance 1, (2) Alcance 2 y (3) Alcance 3.*

#### FN-AC-410B.2

*Monto total de activos bajo gestión (AUM) incluidos en la divulgación de emisiones financiadas.*

#### FN-AC-410B.3

*Porcentaje del total de activos bajo gestión (AUM) incluido en el cálculo de emisiones financiadas.*

#### FN-AC-410B.4

*Descripción de la metodología utilizada para calcular las emisiones financiadas.*

AFP Habitat no traza estos datos con el alcance y métricas establecidos en los indicadores SASB para Emisiones Financiadas.

### ÉTICA EN LOS NEGOCIOS

#### FN-AC-510A.1

*Monto total de pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con el fraude, uso de información privilegiada, antimonopolio, competencia desleal, manipulación del mercado, mala praxis u otras leyes o reglamentos relacionados de la industria.*

En la compañía no existen pérdidas monetarias por procedimientos judiciales ni sanciones administrativas de la Superintendencia de Pensiones, en torno a fraudes, antimonopolio y manipulación de mercado, entre otros ilícitos, durante 2024.



FN-AC-510A.2

Descripción de las políticas y los procedimientos de denuncia de irregularidades.

La compañía cuenta con una Política de Prevención de Delitos cuyo objetivo es describir y establecer los lineamientos para la efectiva adopción, implementación y operación del Modelo de Prevención de Delitos (MPD) de la Ley N°20.393, descrito en el Capítulo 3.

Este modelo le proporciona a la compañía una estructura formal para el adecuado cumplimiento de dicha ley, y también se constituye en un marco para la prevención de los delitos señalados en la misma. Además, cuenta con un Procedimiento de Investigación de Conductas Irregulares, el cual establece los lineamientos para la ejecución de dicho proceso.

Cabe señalar que, además, existe el canal de denuncias (<https://www.afphabitat.cl/canal-de-denuncias/>) y otros medios para la recepción de denuncias respecto a irregularidades e ilícitos, mencionados también en el Capítulo 3 de esta Memoria.

PARÁMETROS DE ACTIVIDAD

FN-AC-000.A

Activos totales bajo administración (AUM).

Total de Activos Administrados (AUM)	MM\$	50.715.159

FN-AC-000.B

Total de activos bajo custodia y supervisión.

El servicio de custodia de títulos y valores, en los cuales se encuentran invertidos los recursos de los fondos de pensiones administrados por la compañía, es contratado a terceros especializados.

SEGUROS

INFORMACIÓN TRANSPARENTE Y ASESORAMIENTO JUSTO PARA LOS CLIENTES

FN-IN-270A.2

Ratio de quejas por reclamaciones.

Si bien AFP Habitat no traza este dato con la métrica definida por el indicador SASB, para 2024 la compañía midió su índice de reclamaciones a partir del total de consultas y reclamos, dividido por el número de afiliados al cierre del año.

	2024
Índice de reclamaciones	0,0095
Total de CREC (consultas y reclamos)	16.788
Total afiliados a diciembre 2024	1.765.844

FN-IN-270A.3

Tasa de retención de clientes.

Para el año 2024, la compañía no ha medido la tasa de retención de clientes.

9.2. VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

Habitat no realizó un proceso de verificación, por parte de un tercero ajeno a la entidad, de la información y métricas relacionadas con la sostenibilidad.





10

# HECHOS RELEVANTES O ESENCIALES



# HECHOS RELEVANTES O ESENCIALES

## ENERO

### PAGO DE DIVIDENDO PROVISORIO

Con fecha 5 de enero, se pagó a los accionistas un dividendo provisorio de \$40 por acción (MM\$ 40.000), con cargo a las utilidades del ejercicio 2023, conforme a lo acordado en sesión de Directorio del 21 de diciembre de 2023.

## FEBRERO

### LICITACIÓN SEGURO DE INVALIDEZ Y SOBREVIVENCIA

Con fecha 13 de febrero, fueron enviadas para comentarios a la Comisión para el Mercado Financiero y a la Superintendencia de Pensiones, las bases de licitación del Seguro de Invalidez y Supervivencia para el periodo de cobertura julio 2024 a junio 2025, más algunas fracciones de los siniestros en proceso asociados a los contratos con cobertura de julio 2020 a junio 2022.

## MARZO

### HECHO ESENCIAL - CITACIÓN A JUNTA ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA DE ACCIONISTAS

Con fecha 20 de marzo, se informó a la Comisión para el Mercado Financiero, en carácter de Hecho Esencial, que el Directorio de la Sociedad, en sesión ordinaria de ese mismo día, acordó citar a Junta Ordinaria de Accionistas para el 30 de abril de 2024, a las 11:00 horas, en el auditorio del edificio de la compañía, ubicado en calle Marchant Pereira N°10, piso 2, comuna de Providencia, en la ciudad de Santiago.

## ABRIL

### OFICIO N°6158 SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES

Con fecha 5 de abril, la Superintendencia de Pensiones, mediante Oficio N°6158 y otras comunicaciones, informó e instruyó a la Administradora, observaciones y correcciones a las notas de los Estados Financieros al 31 de diciembre de 2023. Dichas indicaciones están referidas principalmente a la inclusión de párrafos al pie de algunos cuadros en las notas, la adición de párrafos, reclasificación de ciertas cifras y también cambios en la redacción, para mejorar las revelaciones de dichos Estados Financieros presentados originalmente.

Consecuentemente, en esta versión de los Estados Financieros de la Administradora, se ha actualizado y complementado la información del 2.05 Estados Complementarios II) Detalle de Ingresos por Comisión, y IX) Desagregación de los Ingresos y Gastos Según el Tipo de Fondo en que Tuvieron su Origen, además de las Notas 2, 4, 5, 6, 9, 15, 17, 20, 24, 32, 33 y 46. Tales cambios no modificaron el patrimonio ni el resultado integral informado anteriormente.

### HECHO ESENCIAL - JUNTA ORDINARIA DE ACCIONISTAS

Con fecha 30 de abril, se informó a la Comisión para el Mercado Financiero, en carácter de Hecho Esencial, que en sesión ordinaria de ese mismo día se acordó distribuir y pagar un dividendo definitivo, con cargo a las utilidades del ejercicio 2023, de \$60 por acción, que se pagará a contar del 17 de mayo de 2024, adicional a los dos dividendos provisorios por un total de \$55 por acción, distribuidos en octubre de 2023 y enero de 2024.







## MAYO

### DIVIDENDOS

Con fecha 17 de mayo, se pagó a los accionistas un dividendo definitivo de \$60 por acción (MM\$ 60.000), con cargo a las utilidades del ejercicio 2023, lo que fue aprobado en Junta Ordinaria de Accionistas de fecha 30 de abril de 2024.

### HECHO ESENCIAL – RENUNCIA DIRECTOR Y NUEVA DESIGNACIÓN

Con fecha 30 de mayo, se informó a la Comisión para el Mercado Financiero, en carácter de Hecho Esencial, que en sesión ordinaria de Directorio y con ocasión de la renuncia de la directora Viviana Chaskielberg, se designó como directora reemplazante a María Elena Meléndez-Wada.

## JUNIO

### OFICIO N°11589 SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES

Con fecha 26 de junio, la Superintendencia de Pensiones, mediante Oficio Ordinario N°11589, comunicó e instruyó a las Administradoras incorporar información a los Estados Financieros, a contar de junio de 2024, en Nota “Otras Revelaciones”, en particular, que se incluya un detalle de la información de los gastos en publicidad.

## SEPTIEMBRE

### RESERVAS TRANSFERIDAS DESDE LAS COMPAÑÍAS DE SEGUROS DE VIDA POR EL SEGURO DE INVALIDEZ Y SOBREVIVENCIA

A fines del mes de septiembre, las compañías de seguros de vida transfirieron reservas a la Administradora por MM\$ 48.011 correspondiente a contratos del Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS) del contrato 8, el cual contemplaba ajustes al término de su vigencia. Dichas compañías procedieron a traspasar los saldos de las reservas que mantenían, para que Habitat se haga cargo de su administración.

## OCTUBRE

### PAGO DE DIVIDENDO PROVISORIO

Con fecha 11 de octubre, se pagó a los accionistas un dividendo provisorio de \$20 por acción (MM\$ 20.000), con cargo a las utilidades del ejercicio 2024. Lo anterior se realizó conforme a lo acordado en sesión de Directorio del 26 de septiembre de 2024.

### SEGURO DE INVALIDEZ Y SOBREVIVENCIA

Con fecha 17 de octubre, la Superintendencia de Pensiones emitió el Oficio N°1945, sobre Seguros de Invalidez y Supervivencia, que aborda instrucciones relativas al término de la vigencia de la cobertura de contratos de seguro.





# 11

## COMENTARIOS DE ACCIONISTAS

Durante 2024, no hubo comentarios o proposiciones relativos a la marcha de los negocios sociales, formulados por accionistas o por el Comité de Directores.



12

# INFORMES FINANCIEROS

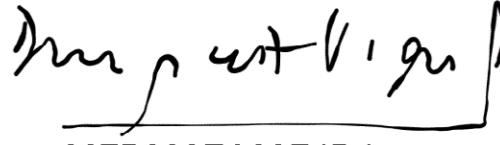
Los Estados Financieros de la compañía están disponibles en la página de la Sociedad <https://inversionistas.afphabitat.cl/estados-financieros/estados-financieros-afp-habitat/> y en el sitio web de la Comisión para el Mercado Financiero ([www.cmfchile.cl](http://www.cmfchile.cl)).


Asimismo, se adjunta el link de los Estados Financieros de los Fondos de Pensiones: <https://www.afphabitat.cl/nuestra-empresa/estatutos-y-estados-financieros/>



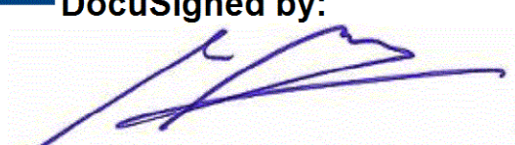
# DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Los Suscritos en sus calidades de Directores y Gerente General de la Administradora de Fondos de Pensiones Habitat S.A., domiciliados en Avenida Providencia 1909 piso 10, Santiago, declaramos bajo juramento que la información contenida en la presente Memoria Anual es la expresión fiel de la verdad, por lo que asumimos la responsabilidad legal correspondiente.

Firmado por:  
  
667B999EA89F4D4...


DocuSigned by:  
  
B2CC914C68D44DA...

Signed by:  
Desiree Green  
42471569087D49B...

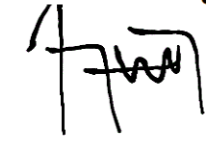
DocuSigned by:  
  
417EE8F891694B1...

Signed by:  
Sergio Urzua  
BA1A66CDFCFD45E...

DocuSigned by:  
Ximena Alzerreca  
9CA768FD9B804AA...

Firmado por:  
  
F9E58342AAB14CA...

DocuSigned by:  
Cristobal Villarino  
81539B2F7636483...

DocuSigned by:  
  
51662D464C6D4D4...





