

MEMORIA ANUAL 2025

cap.01 ÍNDICE DE CONTENIDOS

cap.02	PERFIL DE LA ENTIDAD	PÁG. 08
cap.03	GOBIERNO CORPORATIVO	PÁG. 17
cap.04	ESTRATEGIA	PÁG. 49
cap.05	PERSONAS	PÁG. 52
cap.06	MODELO DE NEGOCIOS	PÁG. 66
cap.07	GESTIÓN DE PROVEEDORES	PÁG. 78
cap.08	CUMPLIMIENTO LEGAL Y NORMATIVO	PÁG. 81
cap.09	SOSTENIBILIDAD	PÁG. 84
cap.10	HECHOS RELEVANTES O ESENCIALES	PÁG. 91
cap.11	COMENTARIOS DE ACCIONISTAS	PÁG. 96
cap.12	INFORMES FINANCIEROS	PÁG. 97



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: Max Sichel Day*
CONSTITUCIÓN: 26 de enero de 1981 (fecha de escritura)
*El 2 de Enero 2026 asume como Gerente General.



MENSAJE DEL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO

Estimados Accionistas:

Me dirijo a ustedes para compartir una revisión, análisis y reflexión sobre los resultados e hitos principales que marcaron el ejercicio 2025 de AFP Habitat, año que sin duda será recordado por la aprobación de una reforma previsional que introduce cambios relevantes, tanto para el sistema como para nuestra compañía, los que abordaremos más adelante.

RESULTADOS DEL EJERCICIO

Durante el año 2025, AFP Hábitat alcanzó resultados financieros sólidos, cerrando el ejercicio con una utilidad neta de \$168.951 millones. Este resultado se compone de dos grandes pilares: un resultado operacional de \$106.348 millones, y \$62.603 millones provenientes de conceptos no operacionales —que incluyen la rentabilidad del encaje y los resultados de empresas filiales y coligadas.

En cuanto al desempeño operacional puro, la compañía mantuvo una trayectoria prácticamente idéntica a la del año anterior, con una variación de apenas un 0,1% por debajo del cierre de 2024, lo que refleja la estabilidad del negocio en su núcleo. Entre los resultados que más nos enorgullecen es aquel que impacta directamente a nuestros afiliados. Durante el 2025 los Fondos de Pensiones alcanzaron retornos totales de \$8,04 billones de pesos, casi duplicando lo obtenido el año

anterior con un alza de 96,7%. Las rentabilidades acumuladas en el año alcanzaron el 18,71% en el Fondo A, 17,04% en el B, 16,2% en el C, 14,57% en el D y 11,73% en el E, cifras que hablan por sí solas del valor generado para quienes confían en nosotros sus ahorros previsionales.

Este excelente desempeño de los fondos también se tradujo positivamente en los resultados propios de la AFP, a través del encaje —la inversión que la compañía mantiene en los mismos fondos que administra—, que aportó \$58.147 millones después de impuestos, es decir, \$28.623 millones más que en 2024. A esto se suma la contribución de las empresas filiales y coligadas, con \$4.432 millones, en línea con los \$4.133 millones registrados el año anterior.

En conjunto, el resultado no operacional totalizó \$62.603 millones, superando en \$28.903 millones al del mismo período del año previo. Y es precisamente esta mejora no operacional la que explica íntegramente el crecimiento de la utilidad neta de la compañía, que cerró 2025 con \$168.951 millones —\$28.903 millones más que en 2024.

SOBRE LA ESTRATEGIA CORPORATIVA DE AFP HABITAT

Si bien el esfuerzo institucional de AFP Habitat durante el 2025 estuvo en levantar públicamente sus preocupaciones respecto de la reforma,

una vez promulgada el directorio comprendió que se iniciaba una nueva etapa institucional que requería de un nuevo liderazgo en el Management de la compañía para impulsar un proceso de transformación, de redefinición de su estrategia competitiva y la implementación eficiente de aquellos cambios normativos que introdujo la reforma en el sistema de pensiones.

Esta innovación continuará su proceso de profundización el 2026, lo que supone la aplicación creciente de la inteligencia artificial generativa en todos aquellos procesos que permitan no solo mejorar la experiencia de los clientes, sino también lograr eficiencias operacionales significativas a través de digitalización de procesos y políticas de ciberseguridad.

Desde la perspectiva operacional y de gestión, se ampliaron las capacidades de plataformas como Salesforce, lo que permite mejorar la trazabilidad de las comunicaciones con cada afiliado y pensionados. Adicionalmente se invirtió en mejoras tecnológicas en los sistemas críticos de gestión de carteras, como también en plataformas de gestión internas que estandariza procesos relevantes al interior de la organización, como es la modernización de la gestión con SAP S/4HANA que fortaleció la integración, eficiencia y control en la gestión financiera y de personas.

Respecto a los afiliados, AFP Habitat viene implementando desde hace algún tiempo un modelo de atención integral a sus afiliados, el que se traduce no solo en mayor cercanía, sino también en una asesoría personalizada a la realidad de nuestros clientes. Como parte de esta estrategia, la compañía debió adaptar sus plataformas digitales para que sean más ágiles y fáciles de usar, como también potenciar servicios como la videollamada a través de un ejecutivo que orienta a los afiliados en sus trámites y en el proceso de pensión.

Finalmente, y en la lógica de que AFP Habitat es parte de un ecosistema complejo, también se potenció la estrategia que permite fortalecer la relación permanente con nuestros diferentes stakeholders con el objetivo de generar y consolidar un vínculo, sino también aportarles valor en nuestra relación cotidiana (clientes, colaboradores, medios de comunicación, organismos públicos, proveedores, accionistas, inversionistas y comunidades de adultos mayores). Esta preocupación y vocación por construir puentes con diferentes audiencias ha rendido frutos y reconocimientos, como el segundo lugar obtenido por Habitat en el Ranking Sello Mayor en la categoría oro y el primer lugar en el ranking de reputación corporativa (Merco) en la categoría de administradoras de fondos de pensiones.

SOBRE LA REFORMA PREVISIONAL

La reforma aprobada en 2025 incrementa el porcentaje de ahorro personal para quienes ya se encuentran cotizando, pasando desde un 10% a un 14,5% del sueldo, e incorpora además un 2,5% adicional destinado a un fondo administrado por el Estado. De este último, un 1,5% corresponde a un préstamo forzoso y un 1% a un componente de reparto, al que se suma el 1,5% que actualmente paga el empleador por concepto del seguro de invalidez y sobrevivencia (SIS), el cual también se redestina a este fondo.

En consecuencia, las cotizaciones aumentan en un 7% del salario, pasando desde un 10% del sueldo más comisiones y SIS (aproximadamente 1,5%) a un total de 18,5% más comisiones. Cabe recordar que las comisiones siempre se han pagado de manera separada a cada AFP al momento de cotizar y no tienen impacto alguno en el ahorro destinado a pensión.





El aumento de un 45% en el ahorro personal constituye una medida positiva para quienes cotizan regularmente. Sin embargo, los principales problemas del sistema previsional —la baja densidad de cotizaciones (más del 50% de los afiliados no está ahorrando) y la temprana edad de jubilación en relación con la expectativa de vida— no fueron abordados, quedando como desafíos pendientes.

Por otra parte, la reforma introduce restricciones a la libertad de elección de los afiliados. En particular, se establece la asignación obligatoria de fondos en función de la edad, se define por parte del regulador una cartera de referencia para la inversión de los ahorros y se incorpora un mecanismo de asignación de afiliados hacia la administradora de menor comisión.

Este último punto resulta especialmente llamativo. Por una parte, la comisión se paga únicamente al momento de cotizar, por lo que más del 50% de quienes serían asignados a una AFP de menor costo no están pagando comisión, y por tanto no obtienen beneficio alguno con el cambio. Por otra, la comisión no forma parte del ahorro previsional, por lo que su reducción no tiene impacto en el monto acumulado para la jubilación, y en consecuencia, no mejora las pensiones.

Adicionalmente, cada dos años el 10% de los afiliados será asignado a otra AFP, sin considerar si están cotizando o no, si la nueva administradora ofrece una mejor rentabilidad o si presenta niveles de solvencia comparables a los de Habitat.

La reforma también incorpora nuevos beneficios. Entre ellos, destaca un incentivo de UF 0,1 por año cotizado para quienes registren más de 240 meses de cotizaciones. Este beneficio, financiado con el préstamo forzoso del 1,5% del salario de los cotizantes, alcanza a menos del 50% de los

pensionados y se fundamenta en la premisa de que el sistema entrega bajas tasas de reemplazo (relación entre pensión e ingreso imponible).

En 2024, el economista David Bravo realizó una estimación basada en datos del sistema, concluyendo que las tasas de reemplazo eran consistentes con los niveles de cotización observados. Sin embargo, un estudio encargado por el gobierno concluyó lo contrario. La diferencia entre ambos radica en la metodología utilizada: mientras el primero considera los ingresos de los últimos 12 meses, el segundo utiliza los últimos 12 meses en que la persona efectivamente cotizó, lo que puede implicar agrupar ingresos de distintos años.

Por ejemplo, en el caso de una persona que trabaja formalmente solo tres meses al año, el primer método considera el ingreso anual dividido en 12 meses, mientras que el segundo puede considerar ingresos acumulados de varios años y dividirlos por 12, generando una tasa de reemplazo hasta un 75% inferior. Esto introduce una distorsión relevante en los resultados.

Esperamos que, en el corto plazo, se impulsen las modificaciones legales necesarias tanto para corregir las deficiencias de la reforma como para abordar los problemas estructurales del sistema, con el objetivo de avanzar hacia mejores pensiones para todos los ciudadanos.

Cordialmente,

LUIS RODRÍGUEZ VILLASUSO

Presidente del Directorio

AFP Habitat

PRINCIPALES CIFRAS 2025



RESULTADOS

AL 31 DE DICIEMBRE



CLIENTES

AL 31 DE DICIEMBRE

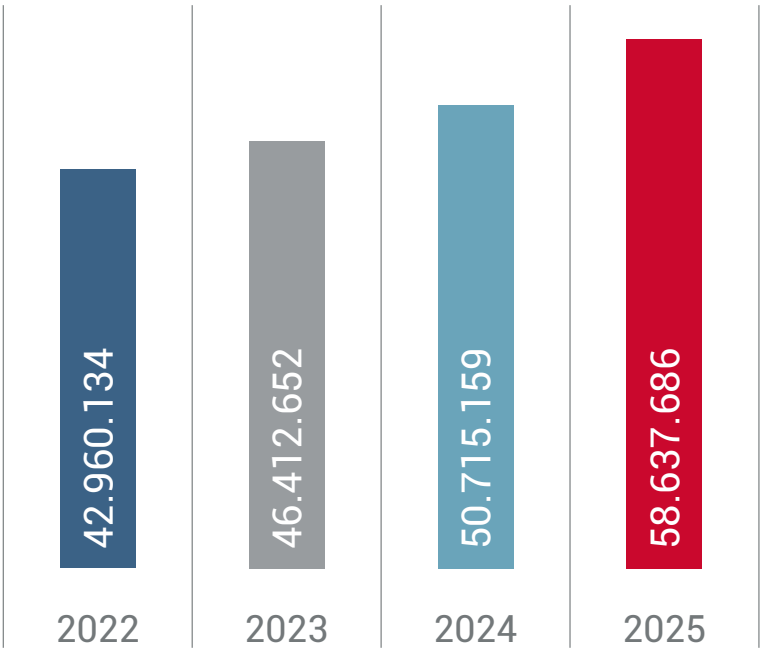


LA COMPAÑÍA

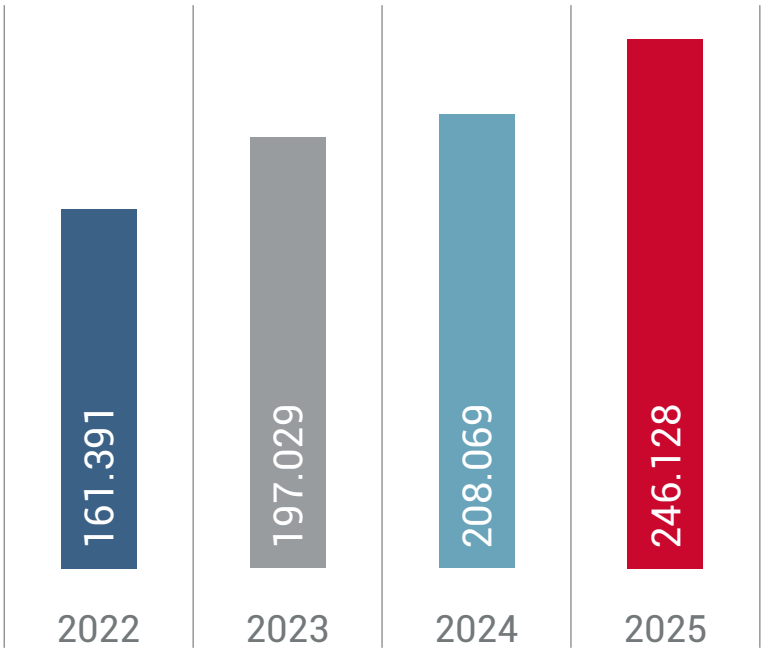




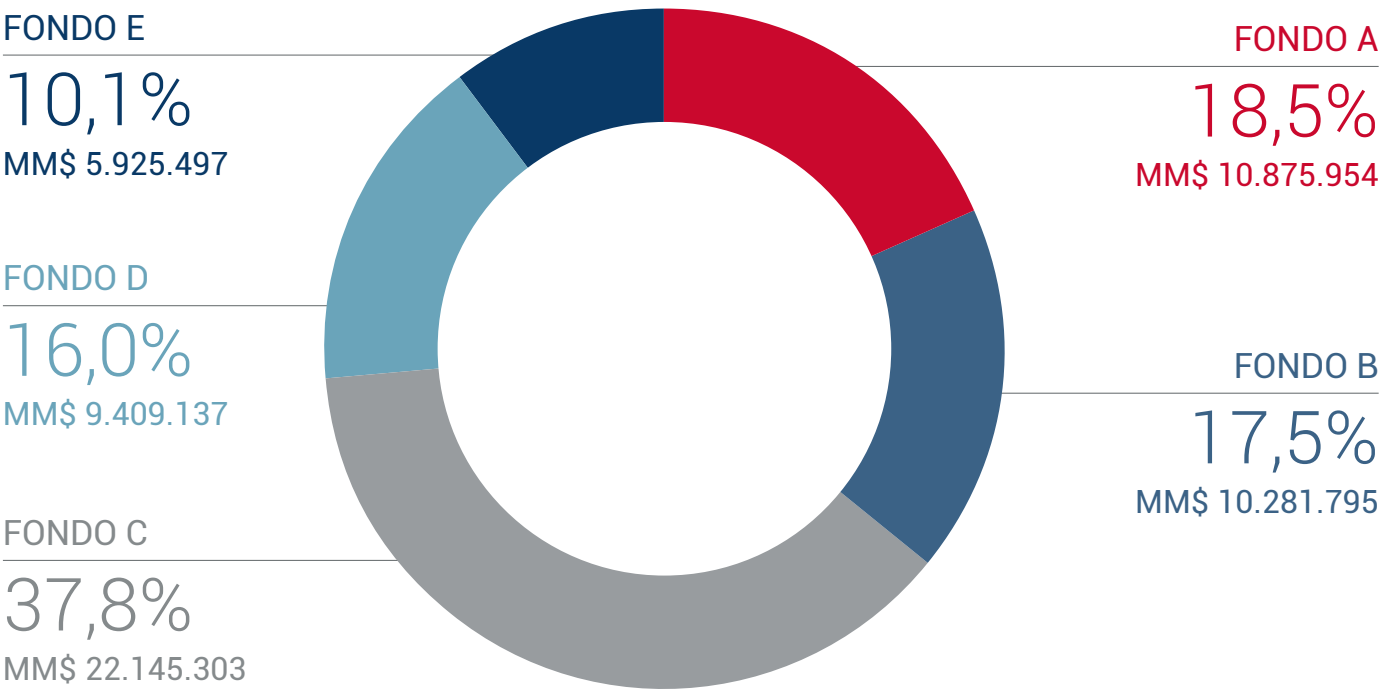
ACTIVOS ADMINISTRADOS (AUM)
(MILLONES DE PESOS)



EBITDA
(MILLONES DE PESOS)



COMPOSICIÓN FONDOS ADMINISTRADOS
A DICIEMBRE 2025



PENSIONES PAGADAS EN EL AÑO

3.715.095



PENSIONADOS

184.181 MUJERES



142.485 HOMBRES



326.667



RENTABILIDAD ANUAL REAL FONDOS ADMINISTRADOS

A DICIEMBRE 2025 (%)

14,79%

FONDO A

13,18%

FONDO B

12,36%

FONDO C

10,79%

FONDO D

8,05%

FONDO E

cap. 02

PERFIL DE
LA ENTIDAD



LÍDERES

EN RENTABILIDAD
EN TODOS LOS FONDOS DESDE
LA CREACIÓN DE LOS MULTIFONDOS





Desde el inicio de sus operaciones, AFP Habitat ha puesto a disposición de sus afiliados los servicios y prestaciones previsionales establecidos en el Decreto Ley N° 3.500 y en sus respectivas normas complementarias. Entre estos servicios se encuentra la administración de las cuentas de capitalización individual correspondientes a las cotizaciones obligatorias de los empleados, así como también la gestión de cuentas de ahorro previsional voluntario y cuentas de ahorro voluntario, entre otros instrumentos de ahorro contemplados dentro del sistema previsional.

Adicionalmente, la compañía se encarga de gestionar diversos beneficios asociados al sistema de pensiones, entre los que destacan el pago de pensiones bajo distintas modalidades, tales como el retiro programado y las rentas temporales. Asimismo, AFP Habitat administra otros beneficios contemplados en la normativa vigente, incluyendo el pago de herencias previsionales, la entrega de excedentes de libre disposición, cuando corresponde, y el pago de cuotas mortuorias, contribuyendo de esta manera al correcto funcionamiento del sistema y al cumplimiento de los derechos previsionales de los afiliados y sus beneficiarios.

El compromiso con el bienestar futuro de sus afiliados ha sido, desde sus inicios, el principal pilar de la gestión de AFP Habitat. La compañía ha mantenido una preocupación constante por brindar un servicio de calidad, orientado a entregar asesoría oportuna y especializada que permita a las personas

tomar decisiones informadas respecto de su ahorro previsional. En este sentido, la administradora trabaja de manera permanente en mejorar sus procesos, innovar en sus canales de atención y adaptarse a las nuevas necesidades y expectativas de sus afiliados, manteniendo siempre como prioridad la protección y adecuada gestión de sus recursos previsionales.

Asimismo, la empresa se enfoca en resguardar los ahorros de sus afiliados mediante una gestión responsable de las inversiones, buscando maximizar la rentabilidad a largo plazo con un manejo cuidadoso del riesgo de la cartera, contribuyendo así al crecimiento sostenido de los fondos administrados.

Por otra parte, a lo largo de más de cuatro décadas de operación, AFP Habitat ha demostrado una alta capacidad de adaptación frente a los distintos cambios regulatorios y transformaciones del sistema previsional chileno. Entre estos procesos se incluyen la implementación de los retiros de fondos de ahorro previsional obligatorio autorizados en los últimos años, la incorporación de la Pensión Garantizada Universal (PGU) como nuevo beneficio estatal, así como la aplicación de medidas relacionadas con el pago de pensiones alimenticias en el contexto de la Ley sobre Responsabilidad Parental y Pago Efectivo de Deudas de Pensiones de Alimentos.

Estas adaptaciones reflejan el compromiso de la compañía con el cumplimiento de la normativa vigente y con el adecuado apoyo a sus afiliados frente a los cambios que experimenta el sistema previsional.

2.1 MISIÓN, VISIÓN PROPÓSITO Y VALORES



MISIÓN

Por 44 años la compañía ha realizado todos sus esfuerzos por brindar un servicio de alta calidad, eficiente, calido 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 los clientes, externos e internos en forma seria, amable, oportuna y responsable.
- **EXCELENCIA EN EL TRABAJO:**
Buscar constantemente la calidad y excelencia en el 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 empleados, 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 empleados, 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 empleados.

Estos compromisos se alinean con los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas emanados de las Naciones Unidas, 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 40,29% 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 el año 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 Y RECONOCIMIENTOS DEL AÑO 2025

#2 RANKING

RECONOCIMIENTO SELLOMAYOR

Empresa categoría oro, por el compromiso de AFP Habitat con las personas mayores.

N°4 EN RANKING

GREAT PLACE TO WORK (GPTW)

En la categoría mejores empresas para trabajar en Chile con más de 1.000 empleados 2024.

N°68

EN MERCO EMPRESAS

En la categoría de empresas con mejor reputación en Chile y **N°1 en su sector.**

AVANCES EN EXPERIENCIA DE CLIENTES CON IA

Implementación de pilotos de inteligencia artificial generativa para fortalecer la atención y entregar información clara y oportuna sobre el sistema previsional y la Reforma de Pensiones.

MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN CON SAP S/4HANA

Implementación de nuevo ERP que fortaleció la integración, eficiencia y control en la gestión financiera y de personas.

Líderes en rentabilidad en todos los fondos desde la creación de los multifondos.

N° 63 en ranking **Great Place to Work (GPTW) Latinoamérica 2025** en la categoría mejores empresas para trabajar en Latinoamérica 2025.

N° 51 en **Merco Talento** en la categoría de empresas que mejor atrae y retiene talento en Chile y N° 1 en su sector.

Lanzamiento del sexto fondo de innovación social **“Piensa en Grandes”**, con cuatro proyectos ganadores. Se entregó financiamiento, mentoría, redes y difusión 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 41 residencias, 1.049 personas mayores y 871 empleados de dichos establecimientos.

Adquisición de Aguas del Pacífico: en el mes de marzo AFP Habitat se incorpora a la propiedad de la empresa de uno de los vehículos de inversión gestionados por Patria Investments, quien controla el 100% de esa compañía.

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 Prudential Chile II SpA siendo el controlador final de esta última Prudential Financial Inc. (conjuntamente "Prudential").

Entre 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 2025

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 2025

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 2025 no han existido cambios importantes en la propiedad.

IDENTIFICACIÓN DE SOCIOS O ACCIONISTAS MAYORITARIOS

Los accionistas mayoritarios, para el período 2025, 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	1,81%
BANCHILE CORREDORES DE BOLSA S.A.	96.571.220-8	16.164.070	1,62%
BANCO SANTANDER CHILE	97.036.000-K	13.924.134	1,39%
LARRAÍN VIAL S.A. CORREDORA DE BOLSA	80.537.000-9	10.490.750	1,05%
ITAU CORREDORES DE BOLSA LIMITADA	60.810.000-8	8.408.627	0,84%
BTG PACTUAL CHILE S.A. CORREDORES DE BOLSA	84.177.300-4	7.523.595	0,75%
SANTANDER CORREDORES DE BOLSA LIMITADA	96.683.200-2	7.322.508	0,73%
BANCO SANTANDER POR CUENTA DE INVERSIONISTAS EXTRANJEROS	97.036.000-K	6.914.029	0,69%
RENTA 4 CORREDORES DE BOLSA S.A.	76.529.250-6	6.004.285	0,60%
TOTAL		937.702.281	93,77%
OTROS ACCIONISTAS		62.297.719	6,23%
TOTAL ACCIONISTAS		1.000.000.000	100,00%

Al cierre del 2025, 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.

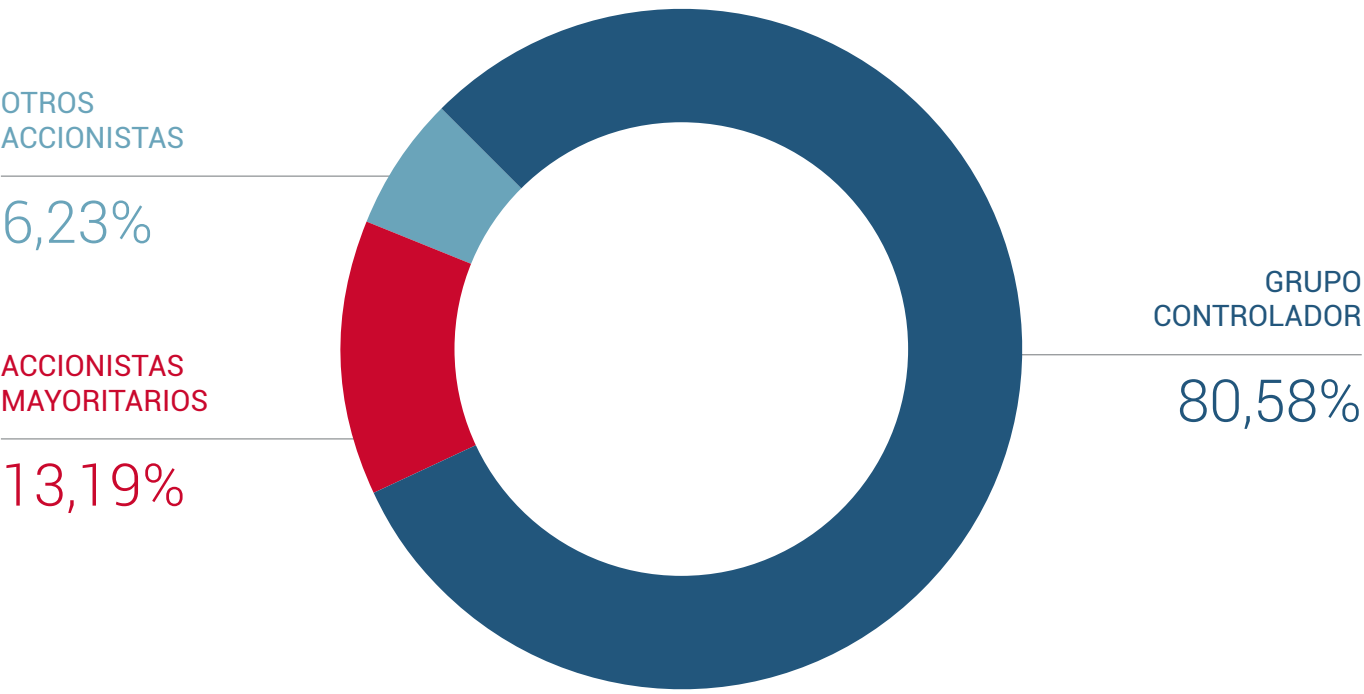
PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS

NOMBRE DEL GRUPO	CANTIDAD DE ACCIONES	% DE PARTICIPACIÓN
Grupo Controlador	805.857.520	80,58%
Accionistas mayoritarios ^(*)	131.844.761	13,19%
ADRs u otros certificados emitidos en el extranjero	0	0
Fondos de pensiones	0	0
Otros fondos	0	0
Otros accionistas	62.297.719	6,23%
TOTAL	1.000.000.000	100%

^(*) 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 2025, las acciones de la sociedad estaban distribuidas en un total de 259 accionistas.

En cuanto a la Política de Dividendos para el ejercicio 2025, 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-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
ene-25	35	35.000	2024	Provisorio
may-25	55	55.000	2024	Definitivo
oct-25	20	20.000	2025	Provisorio

El día 23 de diciembre, el Directorio de AFP Habitat autorizó un dividendo provisorio de \$20 por acción, el cual se pagó a contar del 9 de enero del 2026.

DIVIDENDOS PAGADOS POR ACCIÓN (EN \$)

TIPO DE DIVIDENDOS	2023	2024	2025
Provisorio	55	60	55
Definitivo	53	60	55
TOTAL	108	120	110

UTILIDAD DISPONIBLE (EN MILES DE \$)

CONCEPTOS	2025	2024	VARIACIÓN
Resultado AFP Habitat Individual	168.950.637	140.145.938	20,6%
Rentabilidad del Encaje	79.654.013	40.444.931	96,9%
Adquisición Neta del Encaje Compras (Ventas)	-762.800	1.524.961	-150,0%
Resultado de Filiales y Coligadas (VPP reconocido en el año)	4.431.852	4.132.865	7,2%
Dividendos de Filiales y Coligadas (recibidos efectivos en el año)	3.965.758	3.851.524	3,0%
UTILIDAD DISPONIBLE	88.830.530	97.894.705	-9,3%

CUADRO RESUMEN TRANSACCIONES DE LA BOLSA DE COMERCIO DE SANTIAGO 2025

TRIMESTRE	TRANSACCIONES		PRECIO DE LA ACCIÓN			PRESENCIA BURSÁTIL (%)
	N° DE ACCIONES TRANSADAS	MONTO TOTAL TRANSADO (\$)	PRECIO MÍNIMO (\$)	PRECIO MÁXIMO (\$)	PRECIO PROMEDIO (\$)	
I	7.955.078	7.525.444.392	839,00	1.105,00	945,99	73,33%
II	6.829.051	7.376.853.184	1.010,00	1.120,00	1.080,22	85,56%
III	7.827.196	8.735.730.913	1.050,00	1.259,00	1.116,07	83,33%
IV	4.669.586	6.802.923.773	1.240,00	1.600,00	1.456,86	87,22%
TOTAL / ANUAL	27.280.911	30.440.952.262				

CUADRO RESUMEN TRANSACCIONES DE LA BOLSA ELECTRÓNICA DE CHILE · 2025

TRIMESTRE	TRANSACCIONES		PRECIO DE LA ACCIÓN			PRESENCIA BURSÁTIL (%)
	N° DE ACCIONES TRANSADAS	MONTO TOTAL TRANSADO (\$)	PRECIO MÍNIMO (\$)	PRECIO MÁXIMO (\$)	PRECIO PROMEDIO (\$)	
I	622	591.009	950,00	1.058,80	950,18	73,89%
II	59.338	62.229.150	1.015,00	1.085,00	1.048,72	86,11%
III	188.545	204.963.666	1.070,00	1.190,00	1.087,08	83,33%
IV	511	738.289	1.439,00	1.459,00	1.444,79	87,22%
TOTAL / ANUAL	249.016	268.522.114				



OTROS VALORES

Durante el año 2025, AFP Habitat no emitió otro tipo de valores para financiamiento.

cap. 03

GOBIERNO CORPORATIVO



4

MUJERES
ENTRE LOS 8 MIEMBROS
TITULARES DEL DIRECTORIO



3.1 MARCO DE GOBERNANZA

Los principios establecidos en el Código de Ética de AFP Habitat orientan el compromiso íntegro y responsable que deben observar el Directorio, la plana ejecutiva y todos los empleados de la organización. Este documento define los valores, estándares de conducta y criterios de comportamiento que deben guiar tanto las actuaciones internas como las relaciones externas de la Compañía.

En este marco, cada persona que integra AFP Habitat debe:

- Propiciar 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 empleados 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 así el desarrollo personal de los empleados de AFP Habitat.

Además, la compañía cuenta con conjunto amplio de políticas y procedimientos que sustentan el desarrollo de sus operaciones y promueven estándares homogéneos de gestión. El área de Cumplimiento es responsable de asegurar la adhesión de estas normativas, así como de realizar su revisión y actualización. Por otra parte, la organización dispone de un Comité de Directores y Auditoría el cual ha establecido la existencia de un área de Auditoría Interna, en concordancia con estándares internacionales de control

y aseguramiento. Esta estructura fortalece los mecanismos de supervisión independiente y contribuye a la mejora continua de los procesos internos de AFP Habitat.

CONFLICTOS DE INTERÉS

En el marco de nuestro compromiso con las mejores prácticas de gobierno corporativo y la adecuada gestión de conflictos de interés, el Código de Ética de AFP Habitat establece que todos los directores, ejecutivos y empleados que participan o poseen injerencia en procesos de toma de decisiones de la compañía, deberán presentar anualmente una Declaración de Intereses, con el propósito de mantener un control periódico y sistemático orientado a identificar, gestionar y mitigar potenciales conflictos de interés. La declaración es remitida al Encargado de Prevención del Delito de AFP Habitat, quien es responsable de su revisión y análisis. Conforme a los lineamientos internos, dicho proceso se realiza al menos una vez al

año, reforzando así la transparencia y la integridad en la conducción de nuestras actividades.

Dentro de los lineamientos también se define que los directores, ejecutivos o empleados de AFP Habitat deben abstenerse de efectuar actividades de interés personal utilizando bienes de AFP Habitat o su posición dentro de la organización. A su vez, los ejecutivos y empleados deben abstenerse de trabajar o asesorar, directa o indirectamente a competidores y proveedores. 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 la gerencia respectiva, al Oficial de Cumplimiento y al Fiscal, dependiendo del caso.

PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS

Dada la naturaleza de algunos de los productos ofrecidos por la compañía, no nos encontramos exentos de que sean utilizados para el lavado de activos, financiamiento del terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva. Por esta razón, la organización se rige por un completo marco regulatorio en materia de prevención, que incluye tanto la normativa general aplicable a las entidades obligadas como aquellas disposiciones específicas que regulan a las Administradoras de Fondos de Pensiones. En este contexto, la Compañía cuenta con un Manual de Prevención y una Política específica en esta materia (https://www.afphabitat.cl/wp-content/uploads/2025/07/Manual_PLAFT_V2025.pdf), cuya actualización fue realizada en marzo de 2025. Ambas herramientas buscan asegurar que AFP Habitat mantenga un

modelo robusto, coherente y suficiente para prevenir, detectar y reportar operaciones sospechosas, permitiendo gestionar adecuadamente el riesgo asociado a estos ilícitos.

AFP Habitat mantiene una política activa de fortalecimiento de la cultura de cumplimiento al interior de la organización. Con este propósito, la Compañía pone a disposición de sus empleados una guía de señales de alerta indicativas de posibles situaciones de lavado de activos, herramienta que facilita la identificación oportuna de transacciones inusuales o sospechosas para su posterior reporte al área de Cumplimiento, conforme a lo establecido en el Manual respectivo.

Adicionalmente, se desarrollan anualmente instancias de capacitación dirigidas a reforzar conocimientos en materias vinculadas al Modelo de Prevención del Delito (MPD), promoviendo una actuación diligente y alineada con la normativa vigente.

Como parte de su estructura de gobierno corporativo, AFP Habitat cuenta con un Comité de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del terrorismo (PLAFT), integrado por el Gerente General, Gerente Comercial, de Personas, de Inversiones, de Operaciones, de Tecnología de Información, de Administración y Finanzas, de Planificación y Desarrollo, de Riesgo y el Fiscal. Dicho Comité es coordinado por el Oficial de Cumplimiento, quien supervisa la implementación y eficacia de las acciones preventivas adoptadas.

Asimismo, Habitat dispone de soluciones tecnológicas especializadas que le permiten monitorear, detectar y reportar operaciones sospechosas, incluyendo el seguimiento de afiliados clasificados como Personas Expuestas Políticamente (PEP) en cumplimiento de los estándares regulatorios aplicables.

COMPETENCIA DESLEAL

En AFP Habitat mantenemos un compromiso firme con el respeto a las normas que regulan la competencia y con el desarrollo de mercados transparentes y eficientes. En línea con este compromiso, la compañía declara su absoluto rechazo a cualquier práctica de competencia desleal o conducta que pueda ser considerada anticompetitiva.

Durante el periodo, la compañía continuó reforzando la aplicación del Código de Ética Corporativo. Este marco normativo orienta el actuar de todos los empleados y establece estándares claros en materia de integridad, responsabilidad y cumplimiento regulatorio.

En particular, el apartado relativo a Libre Competencia y Organismos Reguladores del Código de Ética reafirma lo siguiente:

“AFP Habitat observa y cumple las normas de libre competencia 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.”

Este enfoque refuerza nuestro compromiso con una gestión responsable, sustentada en principios éticos y en el cumplimiento estricto de la normativa vigente, contribuyendo al fortalecimiento de la confianza de nuestros afiliados, reguladores y demás grupos de interés.



UN ENFOQUE SOSTENIBLE

AFP Habitat incorpora variables ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) incluyendo factores asociados al cambio climático, en su análisis de inversiones. La Compañía reconoce que estas dimensiones, en conjunto con otros criterios, pueden generar oportunidades relevantes en las distintas alternativas de inversión.

Consciente de que la materia en cuestión está en continuo desarrollo, AFP Habitat destina tiempo y recursos a la generación e incorporación de conocimiento de especializado, con el objetivo de mantener estándares actualizados y conscientes con las mejores prácticas de la industria.

En lo posible, el análisis se realiza sobre la base de comparables, procurando evitar sesgos que pudieran derivarse de evaluaciones aisladas o percepciones parciales respecto de la calidad ASG de determinados emisores o proyectos. Las variables ASG serán integradas al proceso de inversión como un conjunto adicional de factores, complementando los criterios tradicionales de análisis, tales como fundamentos financieros, de valorización o técnicos, y considerando, al menos, su impacto en el retorno esperado, riesgo de la inversión marginal y su efecto en el portafolio respectivo, así como la viabilidad de las inversiones en función de la información pública disponible.

En este sentido, la evaluación de los factores ASG se realiza atendiendo la naturaleza de cada 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, empleados, medios de comunicación, organismos públicos, proveedores, accionistas e inversionistas, comunidad y ecosistema mayor. Durante 2025, 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 entregar a sus afiliados, pensionados y clientes con ahorro voluntario un servicio de excelencia, eficiente, oportuno e involucrado, con foco en su bienestar financiero. Durante 2025, la compañía reforzó su compromiso con una atención y asesoría de calidad, impulsando mejoras en todos sus canales presenciales, remotos y digitales, con el objetivo de entregar información clara y relevante que apoye la toma de decisiones sobre su ahorro previsional. En este marco, el área de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad lideró diversas iniciativas como complemento al servicio que entrega el área comercial a través de sus distintos canales.

EDUCACIÓN PREVISIONAL EN PLATAFORMAS DIGITALES

La estrategia de educación previsional se complementó con el lanzamiento del nuevo blog Hablemos de tu Futuro, un espacio que integra contenidos dirigidos a afiliados y pensionados sobre actualidad económica, construcción del ahorro previsional, etapa de jubilación, educación financiera y consejos prácticos. La iniciativa se desarrolló a través de distintos formatos y plataformas, incluyendo artículos, videos y espacios de streaming, con un enfoque claro, didáctico y segmentado según las distintas etapas de la vida previsional.

INICIATIVA HABLEMOS DE TU FUTURO EN REDES SOCIALES

Como parte de su estrategia de educación previsional, la compañía

renovó sus contenidos digitales con la campaña Hablemos de tu Futuro, orientada a educar sobre el sistema previsional y a promover una conducta activa en la planificación del futuro previsional mediante el ahorro, tanto en afiliados actuales como potenciales. La iniciativa busca, además, conectar con públicos más jóvenes, incorporando nuevos canales como Instagram y TikTok, a través de los cuales se entrega información clara para fomentar el ahorro desde etapas tempranas. Desde su implementación en septiembre de 2025, la campaña alcanzó 8,7 millones de impresiones totales y más de 4 mil interacciones en TikTok e Instagram.

CERTIFICACIÓN SELLOMAYOR 2025

AFP Habitat fue reconocida con la categoría Oro y obtuvo el segundo lugar del ranking entre las empresas participantes del proceso de certificación SelloMayor, que distingue a organizaciones comprometidas con las personas mayores. La iniciativa evalúa cuatro dimensiones: visión estratégica, empleados, clientes y comunicación. En este marco, la compañía implementó un plan de acción orientado a mejorar la experiencia de afiliados, pre pensionados y pensionados, profundizando el conocimiento del sistema en este segmento mediante instancias de escucha y desarrollando un Protocolo de Atención y Servicio para personas mayores, junto con la capacitación de los equipos de atención. A nivel interno, las acciones se enfocaron en potenciar el talento senior, valorando su experiencia, fortaleciendo sus competencias, promoviendo

procesos de selección sin sesgos y desarrollando el programa Futuro Mayor, orientado a acompañar a los empleados en su transición hacia la pensión.

CONVERSATORIOS DE ACTUALIDAD ECONÓMICA Y PREVISIONAL

Con el objetivo de acercarse a sus clientes, se realizaron seis conversatorios con afiliados en Santiago y Antofagasta, centrados en el escenario económico, el comportamiento de los mercados, el impacto de las elecciones y los principales cambios de la reforma de pensiones, incluyendo la implementación de fondos generacionales. Adicionalmente, junto al Instituto Res Publica, se desarrollaron seis conversatorios con expertos dirigidos a líderes universitarios, enfocados en temáticas de desarrollo país como pensiones, seguridad, educación, salud y proyecciones económicas.

CUENTA PÚBLICA

Se realizó la novena Cuenta Pública de AFP Habitat, cuyo objetivo es informar de manera transparente la gestión de la compañía. En esta versión, el foco estuvo puesto en el servicio al cliente, explicando el funcionamiento de la administradora y los principales procesos y recursos involucrados, junto con informar y contextualizar los alcances de la reforma de pensiones aprobada en marzo y su impacto para afiliados y pensionados.

02. EMPLEADOS



COMUNICACIÓN

Se mantiene un compromiso con una comunicación interna oportuna e involucrada, orientada a que los empleados se mantengan informados y conectados con las distintas realidades del negocio y de sus clientes. En este contexto, se fortalecieron los canales de comunicación interna, como la intranet elPulso, Ampliados de Líderes, conversatorios sobre la reforma previsional, visitas a terreno, Work Café con líderes y pantallas corporativas, entre otros.

CLIMA ORGANIZACIONAL

El reconocimiento obtenido por AFP Habitat en el ranking Great Place To Work refleja el foco de la compañía en fortalecer un entorno laboral positivo y colaborativo. En 2025, la organización alcanzó el 4° lugar entre las mejores empresas para trabajar en Chile, en la categoría de más de 1.000 empleados, y recibió el Premio Conexión Intergeneracional, que destaca la colaboración entre más de cuatro generaciones al interior de la compañía.

03. MEDIOS DE COMUNICACIÓN



AFP Habitat reconoce que su rol en el sistema previsional exige una comunicación oportuna y efectiva con los medios de comunicación, orientada a explicar su visión técnica, analizar los alcances de la reforma de pensiones y contribuir a una comprensión informada de su implementación. En este contexto, la relación con la prensa resulta clave para facilitar la entrega de información clara y precisa sobre el funcionamiento del sistema previsional y los cambios en curso. Como parte de este compromiso, se desarrollaron diversas instancias de diálogo con editores, periodistas y líderes de opinión, con el objetivo de aportar una mirada técnica y especializada del proceso de implementación de la reforma previsional y otros aspectos relacionados a la industria.

04. ORGANISMOS PÚBLICOS



En cumplimiento de su rol fiduciario y con el objetivo de resguardar los intereses de sus afiliados, AFP Habitat mantiene una colaboración permanente con el Estado, el regulador, la Asociación de AFP y las distintas entidades del sistema previsional, participando activamente en los procesos asociados a cambios normativos y a la implementación de nuevas leyes.

En el marco de la implementación de la reforma de pensiones, la compañía reforzó su coordinación con organismos clave del sistema, entre ellos PreviRed, el Instituto de Previsión Social (IPS), la Corporación Administrativa del Poder Judicial (CAPJ), SCOMP y la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), con el fin de asegurar la correcta ejecución de los nuevos procesos y el cumplimiento oportuno de los beneficios asociados, como la Pensión Garantizada Universal y las disposiciones vinculadas a la Ley de Responsabilidad Parental y Pago Efectivo de Pensiones de Alimentos.

05. PROVEEDORES



Como parte de sus procesos internos y de su política de gestión de proveedores, AFP Habitat lleva a cabo una revisión rigurosa y sistemática de los antecedentes de aquellos proveedores considerados críticos o prioritarios para la operación de la compañía. El objetivo de este procedimiento es asegurar que las empresas con las que se establecen relaciones comerciales cuenten con los estándares adecuados de solvencia, cumplimiento y confiabilidad para la correcta prestación de servicios o el suministro de bienes necesarios para la organización.

Este proceso de evaluación contempla diversas instancias de análisis y verificación, orientadas a garantizar que los proveedores seleccionados cumplan con los requisitos definidos por la compañía y con las normativas vigentes. Entre los principales aspectos considerados dentro de esta revisión se incluyen los siguientes:

- 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 empleados, 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 gestión de la relación con accionistas e inversionistas de AFP Habitat se encuentra a cargo de la Gerencia de Administración y Finanzas, área responsable de asegurar la adecuada comunicación y disponibilidad de información financiera, estratégica y comercial relevante de la compañía. A través de esta función, se busca mantener un flujo constante y transparente de información que permita a los distintos actores del mercado comprender el desempeño, la situación financiera y las perspectivas de la organización.

Con el propósito de fortalecer la transparencia y facilitar el acceso a información actualizada, la compañía elabora y publica reportes trimestrales dirigidos específicamente a accionistas, inversionistas y analistas del mercado. Estos informes contienen antecedentes financieros, resultados operacionales y otros aspectos relevantes relacionados con la gestión y evolución del negocio. Todo este material se encuentra disponible de manera pública en el sitio web de inversionistas de AFP Habitat, accesible en <https://inversionistas.afphabitat.cl/>, plataforma destinada a centralizar la información corporativa de interés para este grupo de stakeholders.

Adicionalmente, y con la intención de mantener informados a todos nuestros accionistas, promocionamos en el Portal de Inversionistas, la Cuenta Pública de AFP Habitat, instancia en la cual la compañía expone la gestión realizada durante el año, destacando sus principales hitos y desafíos.

Finalmente, la compañía cuenta con un canal de comunicación directo a través del correo electrónico investorrelations@afphabitat.cl, mediante el cual se reciben y atienden consultas provenientes de analistas, inversionistas y accionistas. Estas consultas suelen estar relacionadas principalmente con el desempeño financiero de la empresa, la gestión responsable del negocio y el posicionamiento institucional de AFP Habitat dentro de la industria previsional.

Mediante estos mecanismos de comunicación, la compañía busca mantener relaciones transparentes, oportunas y de confianza con la comunidad de inversionistas, contribuyendo al fortalecimiento de su reputación y credibilidad en el mercado financiero.

07. COMUNIDAD Y ECOSISTEMA MAYOR



Uno de los principales desafíos que enfrenta Chile es el acelerado cambio demográfico asociado al descenso sostenido de la natalidad, que ha reducido la base de la pirámide poblacional. Según las últimas estimaciones del INE, desde 2028 habrá más personas mayores de 64 años que menores de 15, y hacia 2070 las personas de 65 años o más representarán más del 40% de la población, mientras que los menores de 15 años se reducirán a cerca del 7%.

En este escenario, uno de los pilares de la Estrategia de Sostenibilidad de AFP Habitat son las personas mayores, con foco en el envejecimiento activo y en el desarrollo de la economía plateada como una oportunidad para mejorar su calidad de vida, promover su autonomía y fortalecer su participación en la sociedad. Con este propósito, la compañía impulsa diversas iniciativas orientadas a este segmento:

“PIENSA EN GRANDES”

Fondo de innovación social desarrollado en alianza con Hogar de Cristo y Vinson Consulting, orientado a impulsar iniciativas de alto impacto y escalables que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas mayores. En 2025 se realizó el sexto fondo, que recibió 135 postulaciones, seleccionó 15 finalistas y definió cuatro emprendimientos ganadores: Alara, Espacio Mayor de Conecta Mayor, Sensafeet y Senior Boards.

A la fecha, *Piensa en Grandes* ha recibido más de 1000 postulaciones, ha tenido 19 ganadores y ha entregado más de \$300 millones en financiamiento y 850 horas de mentoría, impactando a más de 170.000

personas mayores. Adicionalmente, en este último fondo se concretó una alianza con ACR Legal para apoyar a los emprendimientos en materias legales y se desarrolló la evaluación de impacto social del quinto fondo, a cargo de estudiantes de Ingeniería Comercial de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

POR UN BIEN MAYOR

Iniciativa desarrollada junto a la Corporación Simón de Cirene y Fundación Las Rosas, orientada a fortalecer los Establecimientos de Larga Estadía para Adultos Mayores (ELEAM) mediante programas de capacitación en gestión de residencias y técnicas de cuidado. En sus dos años de ejecución, el programa ha beneficiado a 81 residencias, que atienden a 2.099 personas mayores, e incorporó 81 becas para directores técnicos y 325 becas para equipos de cuidado. Además, participaron cuatro municipios (Casablanca, Quilpué, Maipú y Quillota) y ELEAM de diversas regiones del país, entre ellas la Metropolitana, de Valparaíso, Maule, O'Higgins, Coquimbo, Biobío, La Araucanía, Antofagasta, Aysén, Los Ríos y Los Lagos.

RECONOCIMIENTO SELLO MAYOR

AFP Habitat se ha posicionado como referente en la atención y valoración de las personas mayores en Chile, alcanzando el 2° lugar en el ranking Sello Mayor 2025, reconocimiento que destaca su compromiso con la inclusión laboral de empleados de mayor edad y un servicio personalizado para este segmento de clientes.



INNOVACIÓN

Durante 2025, AFP Habitat profundizó su estrategia de innovación con foco en la mejora de la experiencia de afiliados, la eficiencia operativa y el fortalecimiento de sus capacidades tecnológicas, consolidando avances relevantes en inteligencia artificial, digitalización de procesos, ciberseguridad e infraestructura.

En el ámbito de la experiencia de clientes, la compañía avanzó de manera significativa en la adopción de inteligencia artificial generativa, implementando pilotos avanzados orientados a apoyar la atención de clientes y a entregar información clara y oportuna sobre el sistema previsional y la Reforma de Pensiones. Estas soluciones fortalecen la calidad de la atención, apoyan a los equipos en contacto con afiliados y sientan las bases para su futura masificación. Asimismo, se robustecieron los canales digitales, incorporando nuevas funcionalidades en WhatsApp y mejorando la visión integral de clientes, lo que permitió una atención más personalizada, trazable y

eficiente. La habilitación de tablets para la fuerza de ventas contribuyó, además, a modernizar la atención presencial y remota, mejorando la experiencia tanto de afiliados como de empleados.

Desde una perspectiva operacional y de gestión, se ampliaron las capacidades de plataformas clave como Salesforce, fortaleciendo la trazabilidad de las comunicaciones con afiliados y pensionados, y se concretaron mejoras tecnológicas en sistemas críticos de gestión de carteras. Adicionalmente, se avanzó en la modernización de procesos mediante plataformas BPM de bajo código, facilitando una gestión más ágil y estandarizada de procesos relevantes para la organización.

En materia de gestión interna, 2025 marcó un hito con la implementación del nuevo ERP SAP S/4Hana, que fortaleció la gestión financiera y de personas, contribuyendo a una mayor integración, eficiencia y control de la información.

En ciberseguridad, AFP Habitat adoptó un enfoque integral y preventivo, reforzando la continuidad operacional y la gestión de riesgos frente a amenazas cibernéticas emergentes. Este trabajo se desarrolló en alineación con los objetivos estratégicos de la compañía y en cumplimiento de los marcos regulatorios vigentes, fortaleciendo la protección de la información y de los procesos críticos del negocio.

Finalmente, en el ámbito de infraestructura tecnológica, se avanzó en la renovación de servidores de aplicaciones y en la actualización de bases de datos, asegurando una mayor robustez, estabilidad y capacidad de respuesta de las plataformas que soportan los procesos de negocio.

En conjunto, estos avances reflejan el compromiso de AFP Habitat con una innovación orientada a generar valor sostenible, fortalecer la confianza de sus afiliados y acompañar la evolución del sistema previsional mediante el uso responsable y estratégico de la tecnología.

DIVERSIDAD DE CAPACIDADES, CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS

En AFP Habitat entendemos que la diversidad no es solo una declaración de principios, sino una condición esencial para construir equipos sólidos, innovadores y preparados para responder a las necesidades de nuestros afiliados y pensionados. La inclusión, la gestión del talento y el equilibrio de género forman parte de un compromiso permanente que guía nuestras decisiones y prácticas organizacionales.

Durante 2025 desarrollamos una agenda activa de iniciativas orientadas a fortalecer una cultura inclusiva, promoviendo entornos laborales respetuosos, oportunidades equitativas y espacios donde cada persona pueda desarrollarse plenamente.

MONITOREO PERMANENTE DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

La calidad de vida y el bienestar de nuestros empleados son prioridades estratégicas. Hace más de 20 años participamos en la evaluación anual bajo el modelo de Great Place To Work, reafirmando nuestro compromiso de ser un excelente lugar para trabajar. Este instrumento incorpora mediciones específicas sobre percepción de respeto, trato digno e igualdad de oportunidades, considerando variables como edad, género, condición social y orientación sexual.

Fue así como durante 2025 obtuvimos la certificación logrando el 4° lugar en el ranking de las Mejores Empresas para Trabajar en Chile 2024, para compañías de más de 1.000 empleados.

REVISIÓN Y FORTALECIMIENTO DE POLÍTICAS INCLUSIVAS

Desde 2022 contamos con una Declaración de Inclusión basada en cinco compromisos fundamentales:

- Tolerancia cero frente a cualquier forma de discriminación, tanto en procesos de selección como en la relación laboral.
- Integración de la inclusión en todos los procesos clave: selección, capacitación, evaluación, desarrollo y actividades organizacionales.
- Promoción de la equidad de oportunidades, asegurando que la meritocracia sea el principal criterio de movilidad interna.
- Impulso a la conciliación entre vida personal y laboral, incorporando ajustes razonables y apoyos específicos para empleados con discapacidad y sus familias.
- Vinculación activa con fundaciones, asesores y organismos públicos que fortalecen nuestro proceso continuo de inclusión.

En el ámbito educacional y social, durante 2025 mantuvimos el convenio con la Universidad Nacional Andrés Bello (UNAB), a través del “Diplomado en Habilidades Especiales”. Esta alianza permite que estudiantes con discapacidad cognitiva o aprendizaje lento realicen su práctica en la compañía. Este año, dos alumnos desarrollaron su pasantía en la biblioteca corporativa, adquiriendo herramientas computacionales y administrativas.

Como resultado de este trabajo sostenido, fuimos reconocidos por la UNAB en su primera ceremonia de titulación del programa, destacando nuestro compromiso con la integración laboral.

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN CONTINUA

La cultura inclusiva y el foco en la intergeneracionalidad, se construye día a día. Por ello, incorporamos en el proceso de onboarding cursos y charlas orientadas a sensibilizar sobre diversidad e inclusión, dar a conocer nuestras políticas internas y explicar los beneficios disponibles para empleados con discapacidad.

Además, durante 2025 reforzamos la capacitación en buen trato y en la Ley N°21.643, integrando a la malla obligatoria el curso de “Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo”. Complementariamente, se actualizaron los procedimientos de atención en sucursales para fortalecer la gestión ante situaciones complejas con clientes.

APOYO INTEGRAL A TRAVÉS DE LA CORPORACIÓN DE BIENESTAR

La Corporación de Bienestar cumple un rol clave en el acompañamiento a empleados y sus familias frente a situaciones complejas. En materia de inclusión, otorga un reembolso adicional de hasta 10 UF flexibles para hijos/as con discapacidad, mejorando la cobertura tanto para empleados como para cargas familiares en esta condición.

ESCUCHA ACTIVA Y CULTURA PARTICIPATIVA

La Gerencia de Personas realiza visitas periódicas a oficinas de ventas y sucursales a lo largo del país, promoviendo espacios de diálogo directo para conocer experiencias, identificar barreras y levantar oportunidades de mejora.

Asimismo, los Comités de Clima —integrados por representantes de Operaciones, Personas y Canales de Servicio— cumplen un rol articulador, fomentando la colaboración transversal y fortaleciendo un entorno participativo e inclusivo.

GESTIÓN DE TALENTO

Reconocemos que la diversidad en capacidades, experiencias, condiciones y visiones enriquece a la organización y potencia nuestra capacidad de adaptación.

Este compromiso se materializa mediante:

- **IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS**

En los procesos de selección se prioriza el análisis de habilidades técnicas, experiencia y alineación cultural, asegurando decisiones objetivas y basadas en mérito.

- **PARTICIPACIÓN INCLUSIVA**

Todas las personas, independientemente de su género, edad, origen o condición física, acceden a iguales oportunidades de

ingreso y desarrollo. El sistema de evaluación de desempeño está alineado a objetivos y competencias definidas para cada rol.

- **VINCULACIÓN CON JÓVENES TALENTOS**

A partir de la necesidad de fortalecer nuestra capacidad para atraer talento joven, personas que traigan nuevas miradas, conocimientos y formas de hacer las cosas, desde el área de Experiencia de personas nos propusimos reforzar nuestra presencia en las universidades más relevantes del país y construir una marca empleadora más cercana e inspiradora.

Así nació HabitaTour, una iniciativa que inicialmente consistía en recorridos por las instalaciones de la compañía, donde estudiantes de distintas carreras podían conocer de cerca nuestro quehacer. Con el tiempo, esta propuesta evolucionó hacia experiencias más focalizadas, invitando a jóvenes que están en sus últimos años de carrera a participar en charlas y conversatorios con ejecutivos de distintas áreas, especialmente en temas como Inversiones y Tecnologías de la Información.

El éxito de esta iniciativa nos impulsó a extenderla a nuestras sucursales en regiones, buscando también atraer talento desde distintos puntos del país.

El resultado ha sido muy positivo. Los jóvenes valoran la cercanía, el aprendizaje y la oportunidad de conocer nuestra cultura, mientras que nosotros hemos fortalecido nuestra red con universidades y despertado un creciente interés por realizar prácticas profesionales en nuestra compañía.

- **INTEGRACIÓN LABORAL EFECTIVA**

En alianza con la UNAB, hemos incorporado egresados de su programa de inclusión, fortaleciendo la empleabilidad de personas con discapacidad.

EQUIPO EXPERIENCIA DE PERSONAS

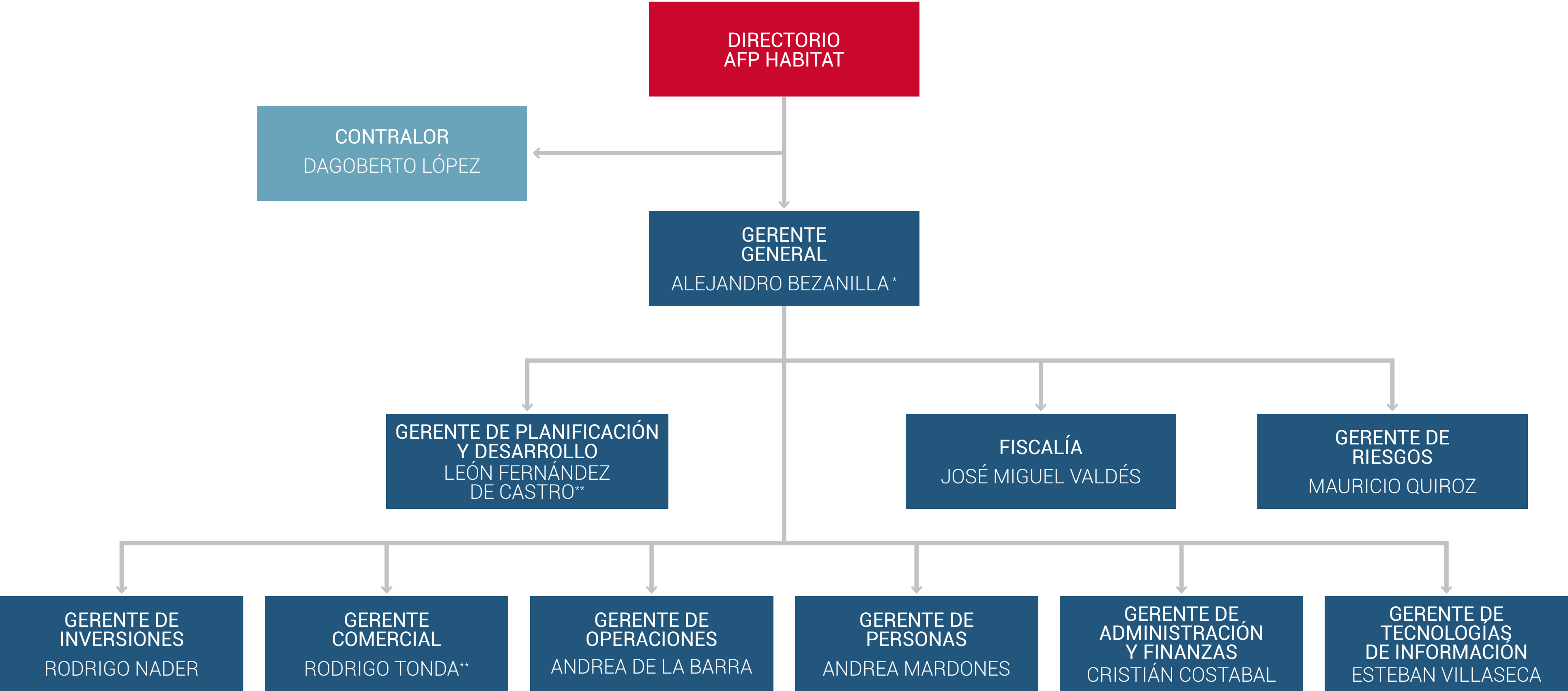
La compañía cuenta con un equipo de Experiencia de Personas, quienes acompañan estratégicamente a las distintas gerencias de la organización, integrando tres ejes clave: Selección, generalismo y Diseño de Experiencias.

Su propósito es comprender las necesidades reales de las personas y del negocio, trabajando en conjunto con las áreas especialistas en dar respuestas oportunas, involucradas y alineadas a los desafíos actuales. Esto se traduce en procesos de selección más ágiles y cercanos, acompañamiento directo a líderes desde el rol de generalista, y acciones concretas para fortalecer el clima laboral y la experiencia de quienes forman parte de la compañía a lo largo de todo su ciclo de vida laboral.

Desde esta mirada, Experiencia de Personas busca facilitar decisiones de personas que generen impacto, contribuyendo en el desarrollo, bienestar y experiencia de quienes trabajan en AFP Habitat.

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



(*) Alejandro Bezanilla ejerció su Rol como Gerente General hasta el 31 de diciembre 2025, según lo informado en Hecho Esencial del día 25 de noviembre 2025. A partir del 2 de enero de 2026 asumió este rol Max Sichel Day.

(**) En diciembre de 2025 dejaron de pertenecer a la organización el gerente de planificación y desarrollo y el gerente comercial.

Las relaciones con los accionistas, inversionistas y medios de prensa las gestiona la Gerencia de Administración y Finanzas. Algunos temas con 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:

LUIS RODRÍGUEZ-VILLASUSO SARIO Presidente PASAPORTE: AAH092434 Ingeniero Naval y Mecánico. Universidad de Buenos Aires. FECHA DE NOMBRAMIENTO / ÚLTIMA REELECCIÓN: 29-04-2025 Director Titular · No Independiente	MAURICIO ZANATTA Vicepresidente PASAPORTE: AAH456058 Contador Público y Licenciado en Administración de Empresas. Universidad de Belgrano, Buenos Aires. FECHA DE NOMBRAMIENTO / ÚLTIMA REELECCIÓN: 29-04-2025 Director Titular · No Independiente	DESIREE GREEN Directora RUT: 566674249 Especialista en Desarrollo Internacional. College of William & Mary (BA) Harvard University Kennedy. FECHA DE NOMBRAMIENTO / ÚLTIMA REELECCIÓN: 29-04-2025 Directora Titular · No Independiente	SERGIO URZÚA SOZA Director RUT: 13.254.910-9 Ingeniero Comercial. Universidad de Chile. FECHA DE NOMBRAMIENTO / ÚLTIMA REELECCIÓN: 29-04-2025 Director Titular · No Independiente
MARÍA XIMENA ALZÉRRECA LUNA Directora RUT: 9.436.505-8 Ingeniera Comercial. Pontificia Universidad Católica de Chile. FECHA DE NOMBRAMIENTO / ÚLTIMA REELECCIÓN: 29-04-2025 Directora Titular · Independiente	CARLOS BUDGE CARVALLO Director RUT: 7.011.490-9 Ingeniero Agrónomo. Pontificia Universidad Católica de Chile. FECHA DE NOMBRAMIENTO / ÚLTIMA REELECCIÓN: 29-04-2025 Director Titular · Independiente	MARISOL BRAVO LÉNIZ Directora RUT: 6.379.176-8 Ingeniera Comercial. Universidad de Chile. FECHA DE NOMBRAMIENTO / ÚLTIMA REELECCIÓN: 29-04-2025 Directora Titular · No Independiente	NATALIA GONZÁLEZ BAÑADOS Directora RUT: 13.433.242-5 Abogada. Pontificia Universidad Católica de Chile. FECHA DE NOMBRAMIENTO / ÚLTIMA REELECCIÓN: 29-04-2025 Director Titular · Independiente
JUAN ANDRÉS ILHARREBORDE CASTRO Director RUT: 16.096.580-0 Abogado. Pontificia Universidad Católica de Chile. FECHA DE NOMBRAMIENTO / ÚLTIMA REELECCIÓN: 29-04-2025 Director Suplente · No Independiente	CRISTÓBAL VILLARINO HERRERA Director RUT: 10.693.713-3 Abogado. Pontificia Universidad Católica de Chile. FECHA DE NOMBRAMIENTO / ÚLTIMA REELECCIÓN: 29-04-2025 Director Suplente · No Independiente		

DIVERSIDAD EN EL DIRECTORIO

DIRECTORIO POR GÉNERO, TITULARES Y SUPLENTES

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Directores Titulares	4	4	8
Directores Suplentes	2	0	2
TOTAL	6	4	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	0	2	0	4
	Mujeres	0	0	1	2	1	0	4
Suplentes	Hombres	0	1	1	0	0	0	2
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		0	1	4	2	3	0	10

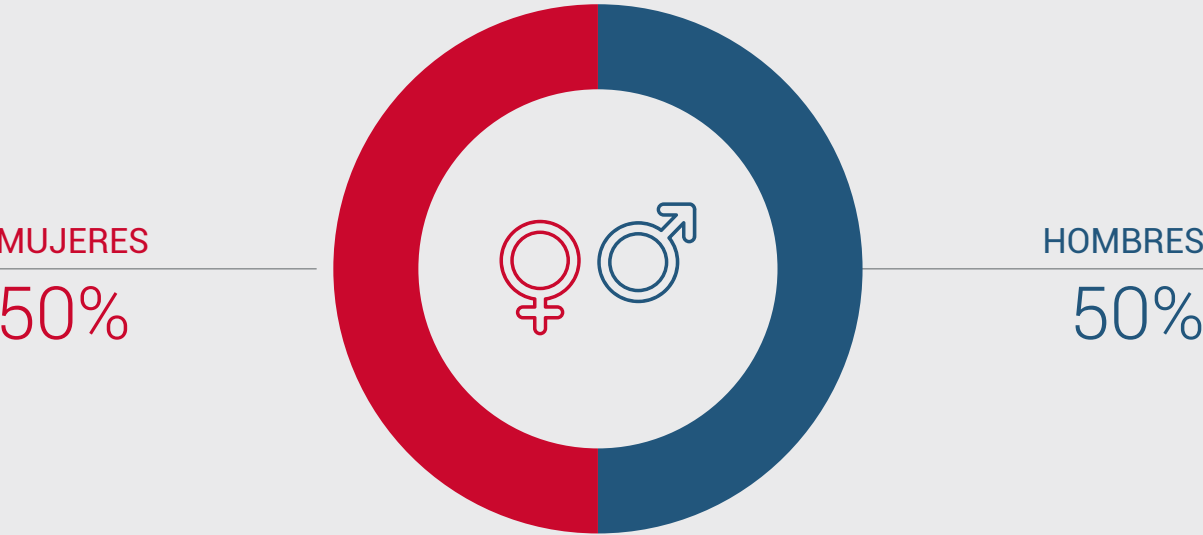
DIRECTORIO POR ANTIGÜEDAD LABORAL, GÉNERO, TITULARES Y SUPLENTES

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

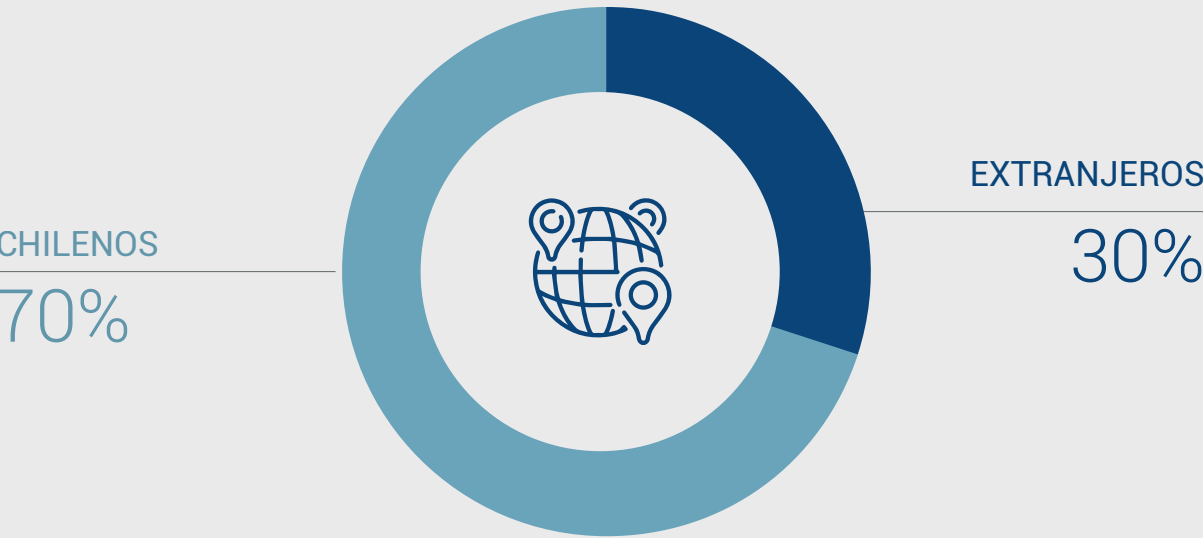
DIRECTORIO POR NACIONALIDAD, GÉNERO, TITULARES Y SUPLENTES

NACIONALIDAD	GÉNERO	TITULAR	SUPLENTE	TOTAL
Chileno	Hombres	2	2	4
	Mujeres	3	0	3
Argentino	Hombres	2	0	2
	Mujeres	0	0	0
Estadounidense	Hombres	0	0	0
	Mujeres	1	0	1
TOTAL		8	2	10

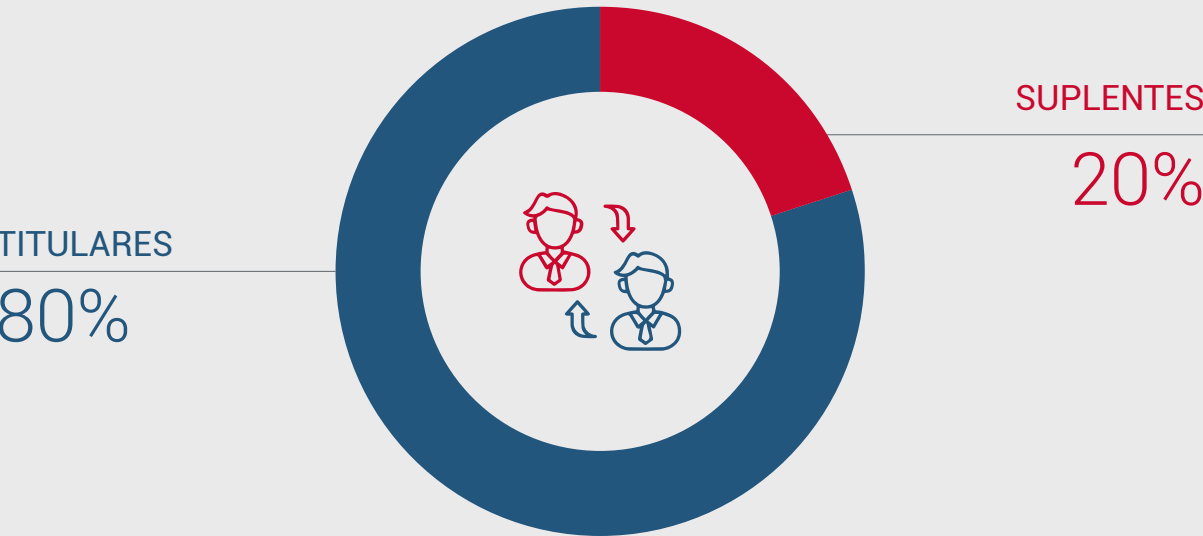
DIRECTORES POR GÉNERO



DIRECTORES POR NACIONALIDAD



DIRECTORES TITULARES / SUPLENTES



REMUNERACIONES DEL DIRECTORIO

A continuación, se presentan los ingresos del Directorio para el período 2025, comparativo con 2024:

REMUNERACIÓN DEL DIRECTORIO

NOMBRE DEL DIRECTOR	CARGO DENTRO DEL DIRECTORIO	2025 MM\$			2024 MM\$		
		REMUNERACIÓN FIJA	REMUNERACIÓN VARIABLE	TOTAL	REMUNERACIÓN FIJA	REMUNERACIÓN VARIABLE	TOTAL
Luis Rodríguez-Villasuso Sario	Presidente	21,7	83,2	104,9	22,5	80	102,5
Mauricio Zanatta ^(*)	Vicepresidente	17,6	27,4	45	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	11,8	52	63,8	11,3	50	61,3
María Ximena Alzérreca Luna	Directora	11,8	52	63,8	11,3	50	61,3
Carlos Budge Carvallo	Director	11,8	52	63,8	11,3	50	61,3
Marisol Bravo Léniz	Directora	11,8	52	63,8	11,3	50	61,3
Juan Andrés Ilharreborde Castro	Director	0	0	0	0	0	0
Cristóbal Villarino Herrera	Director	11,8	0	11,8	11,3	0	11,3
Viviana Judith Chaskielberg ^(****)	Directora	0	0	0	0	0	0
Natalia González Bañados ^(*****)	Directora	7,9	0	7,9	0	0	0
TOTAL		106,2	318,6	424,8	87,6	280,0	367,6

(*) Director renunció a sus remuneraciones en participación de utilidades, asistencia a directorios y a los distintos comité hasta septiembre 2024.

(**) Asumió función de directora desde el 30 de mayo de 2024 hasta 6 de enero 2025. Mientras fue directora renunció a percibir remuneraciones en participación de utilidades, asistencia a directorios y comités.

(***) Directora renunció a percibir remuneraciones en participación de utilidades, asistencia a directorios y comités.

(****) Directora renunció al Directorio de la compañía el 2 de mayo del 2024, mientras tuvo el cargo de directora renunció a percibir remuneraciones en participación de utilidades, asistencia a directorios y comités.

(*****) Directora asume en el cargo a partir del 29 de abril 2025.

En AFP Habitat no existe brecha salarial en el máximo órgano de gobierno para el año 2025.

MATRIZ DE CONOCIMIENTOS DEL DIRECTORIO

El Directorio de AFP Habitat posee gran experiencia y trayectoria en la industria, además de estudios y formación en el ámbito de las finanzas, economía, 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	NATALIA GONZÁLEZ BAÑADOS	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>Ha sido director de AFP Habitat desde el año 2017, asumiendo la Vicepresidencia desde el año 2020 a la fecha.</p>	<p>Abogada de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Máster en Derecho (LL.M.) de la Universidad de Chicago.</p> <p>En sus inicios trabajó desde el año 2002 en el estudio jurídico Carey y Cía., para luego dar un paso el año 2006 hacia el servicio público siendo Asesora Legal del MinisteriodeHacienda,ComisiónNacional de Energía y Ministerio de Hacienda. En el año 2012 se desempeñó como Directora, Consultora, Abogada, Comisionada y Directora en distintas empresas.</p> <p>Actualmente es Consejera del Consejo para la Transparencia, Consejo de Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Observatorio Judicial, y Directora de AFP Habitat desde el año 2025.</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 en Economía y Doctor en Filosofía 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	CARLOS BUDGE CARVALLO	MARISOL BRAVO LÉNIZ	JUAN ANDRÉS ILHARREBOR-DE CASTRO	CRISTÓBAL VILLARINO HERRERA
<p>Ingeniera Comercial con mención en Administración de Empresas de la Pontificia Universidad Católica de Chile y curso de Alta Dirección (AMP) del ESE Business School.</p> <p>Desarrolló su carrera profesional en las áreas comerciales y de marketing en importantes empresas, como SC Johnson & Son, Kodak, Textiles Contex y The Walt Disney Company, permaneciendo en ésta última más de 20 años, donde ocupó distintas posiciones con responsabilidades a nivel de la Región Andina, Centroamérica y el Caribe, para posteriormente asumir el cargo de Directora de Marketing de la división de productos de consumo para Latinoamérica, en el año 2010. Desde el 2018 ha sido directora de diferentes empresas tanto públicas como privadas y, en particular, en AFP Habitat desde el año 2019.</p>	<p>Ingeniero Agrónomo, Economista Agrario y Master en Ciencias Economía Agraria de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Posee una maestría en Artes Aplicadas a Economía y es Doctor en Filosofía en la Universidad de Standford.</p> <p>Cuenta con una sólida experiencia en el sector financiero, con basta trayectoria en la gestión de inversiones locales e internacionales, trabajando 18 años en el grupo Security y 11 años en Bicecorp, donde ocupó los cargos de gerente de inversiones y de finanzas.</p> <p>Ha sido director de varias empresas, principalmente de sectores agrícolas y financieros. Es director de AFP Habitat desde el año 2022.</p>	<p>Ingeniera Comercial de la Universidad de Chile, con estudios en el Programa de Alta Dirección (PADE) en el ESE Business School.</p> <p>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.</p> <p>Ha sido directora de diferentes empresas y en AFP Habitat es parte del Directorio desde el año 2022.</p>	<p>Abogado de la Pontificia Universidad Católica y Master in Laws en la Universidad de Columbia.</p> <p>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.</p> <p>Ha sido director suplente en AFP Habitat desde abril del año 2020.</p>	<p>Abogado de la Pontificia Universidad Católica, y Masters of Laws de la Universidad Northwestern.</p> <p>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.</p> <p>Ha sido director suplente en AFP Habitat desde abril del año 2020.</p>

ASESORES EXTERNOS E INDUCCIÓN DE NUEVOS DIRECTORES

Si bien no se encuentra definida una política formal de contratación de asesores externos, el Directorio 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 2025.

En el ámbito del fortalecimiento del gobierno corporativo, AFP Habitat cuenta con un programa de inducción dirigido a nuevos directores, orientado a proporcionar un conocimiento integral del negocio, su entorno regulatorio y los principales riesgos asociados. Esta instancia contempla, asimismo, información relativa a sus deberes, responsabilidades y derechos, así como la normativa aplicable, asegurando el adecuado ejercicio de sus funciones fiduciarias.

Adicionalmente, el Directorio ha definido la contratación de un experto en materias de gobierno corporativo, quien realiza evaluaciones de su desempeño formula recomendaciones orientadas a fortalecer su funcionamiento. Este acompañamiento permite identificar oportunidades de mejora, así como áreas en las que resulte necesario profundizar conocimientos o desarrollar nuevas competencias.

REUNIONES CON UNIDADES DE GESTIÓN DE RIESGOS Y AUDITORÍA

El Comité de Riesgos, junto al Comité de Directores y Auditoría y al Comité de Inversiones y Conflictos de Interés sesionan mensualmente, contando con la participación de los directores que los integran. Estas instancias constituyen espacios formales de análisis, deliberación y supervisión, en los cuales se revisan las materias propias del ámbito de competencia de cada comité, en apoyo a la función de dirección y control del Directorio.

A dichas sesiones asisten, asimismo, el Gerente General y los gerentes de las áreas involucradas en las materias sometidas a revisión, junto a sus respectivos equipos cuando corresponde, con el objeto de proporcionar información relevante y oportuna para una adecuada toma de decisiones.

En relación con la supervisión de la información financiera, el Directorio se reúne dos veces al año con los auditores externos, con el propósito de conocer y analizar el plan anual de auditoría, así como los principales resultados y conclusiones del proceso de auditoría de los Estados Financieros, fortaleciendo así los mecanismos de control y transparencia.

De igual forma, y como parte del sistema de gestión integral de riesgos, el Directorio se reúne, al menos una vez al año, con la Gerencia de Riesgos, instancia en la que se evalúa el perfil y nivel de riesgos de la compañía, se revisa y aprueba el apetito de riesgo y los límites de tolerancia de riesgo.

Además, adicional a las sesiones del Comité de Directores y Auditoría, el Directorio recibe una presentación anual del Contralor, quien reporta el estado de avance del trabajo de auditoría interna, en sus distintas líneas de acción.





COMUNICACIÓN DE RIESGOS E INFORMACIÓN ASG RELEVANTE AL DIRECTORIO

A partir del año 2025, el Directorio ha tomado conocimiento del Reporte Anual de Riesgos, Factores ASG (ambientales, sociales y de gobierno corporativo) y Cambio Climático asociado a las inversiones de los Fondos de Pensiones. Este informe detalla cómo la Administradora incorpora y considera estas variables en sus procesos de análisis y toma de decisiones de inversión.

Asimismo, este reporte está dirigido a los afiliados y se publica anualmente en el sitio web de AFP Habitat: <https://www.afphabitat.cl/reporte-y-riesgos-financieros/>

VISITA DE LOS DIRECTORES

Como parte de sus prácticas de gestión y vinculación con la operación, el Directorio de AFP Habitat realiza anualmente visitas a sucursales en regiones. En 2025, el Directorio visitó la oficina de Antofagasta, acompañado por el Gerente General y ejecutivos de la compañía, con el propósito de conocer en terreno su funcionamiento, recoger la visión del equipo comercial y profundizar en las características y necesidades de los afiliados de la región, identificando oportunidades de mejora.

Adicionalmente, los directores mantienen una presencia periódica en la casa matriz, principalmente en el marco de las sesiones del Directorio.

FUNCIONAMIENTO DEL DIRECTORIO

A inicios de cada año, el Directorio acuerda un calendario con las reuniones mensuales. Previo a cada reunión, 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, se puede 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, AFP 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 empleados, entre ellos, el correo electrónico: 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	<p>Tiene por finalidad dar cumplimiento a las disposiciones del artículo 50 bis de la Ley de Sociedades Anónimas, entre otros, le corresponde supervisar la calidad, integridad y oportunidad de la información financiera de la AFP, la relación con los auditores externos y la revisión de las operaciones con partes relacionadas, en resguardo del interés social y del adecuado funcionamiento de la entidad.</p> <p>Adicionalmente, el Comité tiene como objetivo velar por la suficiencia y efectividad de los sistemas de control interno de la AFP, así como apoyar la función de Auditoría Interna en el cumplimiento de sus responsabilidades, entre otras funciones propias de su ámbito de competencia.</p>
COMITÉ DE RIESGOS	<p>El Comité de Riesgos tiene por función apoyar al Directorio en el ejercicio de su rol de supervisión, velando porque la gestión de riesgos de la AFP se desarrolle de manera consistente con la normativa vigente, las políticas y los lineamientos aprobados por el Directorio. Asimismo, cuenta con las facultades necesarias para requerir información relevante y oportuna respecto de eventos, incidentes o situaciones que puedan afectar o comprometer el patrimonio de la Administradora, los fondos administrados o la continuidad operacional.</p>
COMITÉ DE INVERSIONES Y SOLUCIONES DE CONFLICTOS DE INTERÉS	<p>Tiene por finalidad velar por que las decisiones de inversión se adopten en el exclusivo interés de los afiliados, conforme a lo dispuesto en el artículo 50 del DL 3.500 y a lo establecido en el Compendio de Normas del Sistema de Pensiones.</p> <p>Le corresponde revisar, analizar y resolver situaciones de potenciales conflictos de interés, supervisar la correcta aplicación de los criterios de elegibilidad y aprobación de inversiones, y asegurar que las operaciones se realicen en condiciones de mercado, resguardando la transparencia, objetividad y trazabilidad del proceso de inversión.</p> <p>Adicionalmente, el Comité evalúa excepciones, operaciones sensibles y casos que requieran un análisis independiente, contribuyendo a un proceso de inversión prudente y al adecuado resguardo del interés de los afiliados.</p>
COMITÉ COMERCIAL	<p>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.</p>



COMITÉ DE DIRECTORES Y AUDITORÍA

NOMBRE DE LOS INTEGRANTES	AÑO QUE INTEGRÓ EL COMITÉ	INDEPENDIENTE / NO INDEPENDIENTE	TITULAR / SUPLENTE
María Ximena Alzérreca Luna	2024-2025	Independiente	Titular
Carlos Budge Carvallo	2024-2025	Independiente	Titular
Natalia González Bañados	2025	Independiente	Titular

COMITÉ DE RIESGOS

NOMBRE DE LOS INTEGRANTES	AÑO QUE INTEGRÓ EL COMITÉ	INDEPENDIENTE / NO INDEPENDIENTE	TITULAR / SUPLENTE
Mauricio Zanatta	2024-2025	No independiente	Titular
Marisol Bravo Léniz	2024-2025	No Independiente	Titular
Desiree Green	2025	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	2024-2025	No Independiente	Titular
Carlos Budge Carvallo	2024-2025	Independiente	Titular
Luis Rodríguez-Villasuso	2025	No independiente	Titular

COMITÉ COMERCIAL

NOMBRE DE LOS INTEGRANTES	AÑO QUE INTEGRÓ EL COMITÉ	INDEPENDIENTE / NO INDEPENDIENTE	TITULAR / SUPLENTE
María Ximena Alzérreca Luna	2024-2025	Independiente	Titular
Marisol Bravo Léniz	2024-2025	No Independiente	Titular
Luis Rodríguez-Villasuso	2025	No Independiente	Titular
Mauricio Zanatta	2025	No independiente	Titular

ACTIVIDADES DESARROLLADAS DURANTE EL AÑO 2025

COMITÉ	Actividades
COMITÉ DE DIRECTORES Y AUDITORÍA	<ul style="list-style-type: none">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.Toma conocimiento y aprueba cambios en la metodología interna de auditoríaEvaluación del desempeño del Contralor.Toma conocimiento y aprueba opinión global de control interno de la compañíaActualización de la Política de Manejo de Conflictos de InterésActualización del Estatuto del Comité de Directores y AuditoríaActualización del Estatuto de Auditoría Interna
COMITÉ DE RIESGOS	<ul style="list-style-type: none">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 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.

ACTIVIDADES DESARROLLADAS
DURANTE EL AÑO 2025

COMITÉ	Actividades
COMITÉ DE INVERSIONES Y SOLUCIONES DE CONFLICTOS DE INTERÉS	<ul style="list-style-type: none">■ 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	<ul style="list-style-type: none">■ Crecimiento Neto.■ Venta de producto voluntario.■ Market Shake en los diferentes indicadores.■ Niveles de servicio.■ Satisfacción de clientes.

Durante el año 2025, el Comité de Directores y Auditoría se reunió en 14 ocasiones, de las cuales 12 correspondieron a sesiones ordinarias y dos a sesiones extraordinarias, abordando junto al área de Contraloría materias tales como la aprobación del plan anual, el presupuesto y las metas de Auditoría Interna, la revisión y aprobación de informes de auditoría, el avance del plan y del estado de cumplimiento de los planes de acción derivados de los trabajos de auditoría, la evaluación de desempeño del Contralor, así como la actualización de la Política de Manejo de Conflictos de Interés, del Estatuto del Comité de Directores y Auditoría y del Estatuto de Auditoría Interna. El Gerente General participó en la mayoría de las sesiones realizadas durante el año, mientras que el Gerente de Administración y Finanzas asistió a aquellas en que se sometieron a aprobación los estados financieros, citándose adicionalmente, de manera ocasional, a otros gerentes según la naturaleza de las materias tratadas.

El Comité de riesgos se reunió en 12 ocasiones durante el año 2025, aprobando el plan anual y haciendo seguimiento a su cumplimiento, revisando la gestión de riesgos en sus distintos aspectos y el cumplimiento 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.

Cabe señalar que, mensualmente, el presidente de cada comité reporta al Directorio los temas tratados en cada una de esas instancias.



INGRESOS DE LOS DIRECTORES POR SU PARTICIPACIÓN EN COMITÉS 2024 Y 2025 (MM\$)

INGRESOS DE LOS DIRECTORES POR SU PARTICIPACIÓN EN COMITÉS (MM\$) · 2025

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	19,1	4,8	-	-	23,9
Mauricio Zanatta ^(*)	Vicepresidente	18,6	4,7	-	7,1	30,4
María Elena Meléndez-Wada ^(**)	Directora	-	-	-	-	-
Desiree Green ^(***)	Directora	-	-	-	-	-
Sergio Urzúa Soza	Director	56,4	-	-	2,3	58,7
María Ximena Alzérreca Luna	Directora	-	7,1	16,0	-	23,1
Carlos Budge Carvallo	Director	37,5	-	16,0	-	53,5
Marisol Bravo Léniz	Directora	-	7,1	-	7,1	14,1
Juan Andrés Ilharreborde Castro	Director	-	-	-	-	-
Cristóbal Villarino Herrera	Director	-	-	-	-	-
Viviana Judith Chaskielberg ^(****)	Directora	-	-	-	-	-
Natalia González Bañados ^(*****)	Directora	-	-	10,7	-	10,7
TOTAL		131,6	23,6	42,7	16,4	214,4

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	6,8	60,8
María Ximena Alzérreca Luna	Directora	0	6,8	15,3	0	22,1
Carlos Budge Carvallo	Director	54	0	15,3	0	69,3
Marisol Bravo Léniz	Directora	0	6,8	0	6,8	13,6
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
Natalia González Bañados ^(*****)	Directora	0	0	0	0	0
TOTAL		135,3	13,6	30,6	17	196,5

(*) Director renunció a sus remuneraciones en participación de utilidades, asistencia a directorios y a los distintos comité hasta septiembre 2024.

(**) Asumió función de directora desde el 30 de mayo de 2024 hasta 6 de enero 2025. Mientras fue directora renunció a percibir remuneraciones en participación de utilidades, asistencia a directorios y comités.

(***) Directora renunció a percibir remuneraciones en participación de utilidades, asistencia a directorios y comités.

(****) Directora renunció al Directorio de la compañía el 2 de mayo del 2024, mientras tuvo el cargo de directora renunció a percibir remuneraciones en participación de utilidades, asistencia a directorios y comités.

(*****) Directora asume en el cargo a partir del 29 de abril 2025.

INFORME DE GESTIÓN ANUAL DEL COMITÉ DE DIRECTORES

El Comité de Directores y Auditoría tiene como objetivo principal dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 50 bis de la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas, así como supervisar la efectividad de los sistemas de control interno de la AFP y el adecuado cumplimiento de su normativa interna. Al 31 de diciembre de 2025, el Comité estuvo integrado por los directores Ximena Alzérrecas Luna, Carlos Budge Carvallo y Natalia González Bañados. A las sesiones mensuales asistieron, además de los directores miembros, otros directores en calidad de invitados, el Gerente General, el Contralor, el Fiscal y, según la naturaleza de las materias tratadas, otros gerentes o personas requeridas por el propio Comité.

Más allá de sus responsabilidades legales, el Comité orientó su labor al fortalecimiento continuo de la función de Auditoría Interna, promoviendo la independencia y objetividad de Contraloría en su rol como tercera línea de defensa dentro del modelo de gestión de riesgos de la Compañía.

Durante el año, el Comité celebró un total de 14 sesiones, de las cuales 12 correspondieron a reuniones ordinarias y dos a sesiones extraordinarias. En el ejercicio 2025, entre sus principales actividades, examinó y aprobó los estados financieros trimestrales y anuales, propuso al Directorio la designación de los auditores externos para el ejercicio 2025, revisó los sistemas de remuneraciones y los planes de compensación, aprobó el plan estratégico, las metas y el plan anual de Auditoría Interna, efectuando seguimiento a su ejecución, sostuvo reuniones con los auditores externos para conocer su planificación y grado de avance, evaluó el desempeño del Contralor y aprobó el presupuesto del área de Contraloría, así como también revisó y analizó actualizaciones normativas internas, tales como la Política de Manejo de Conflictos de Interés y los estatutos del Comité de Directores y Auditoría y de Auditoría Interna.



3.4 EJECUTIVOS PRINCIPALES

ALEJANDRO BEZANILLA MENA (*) Gerente General RUT: 9.969.370-3 Ingeniero Civil Industrial Pontificia Universidad Católica de Chile AÑO NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 01-07-2018 <small>(*) Ejerció el cargo hasta diciembre de 2025. A partir del 2 de enero de 2026 asumió este rol Max Sichel Day.</small>	RODRIGO TONDA MITRI (*) Gerente Comercial RUT: 10.632.486-7 Ingeniero Comercial Universidad de Santiago AÑO NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 23-07-2018 <small>(*) Ejerció el cargo hasta diciembre de 2025.</small>	CRISTIÁN COSTABAL GONZÁLEZ Gerente de Administración y Finanzas RUT: 13.067.326-0 Ingeniero Agrónomo Universidad Mayor AÑO NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 01-03-2014	RODRIGO NADER LÓPEZ Gerente de Inversiones RUT: 10.430.041-3 Ingeniero Civil Industrial Pontificia Universidad Católica de Chile AÑO NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 01-07-2025
ANDREA DE LA BARRA PÉREZ-COTAPOS Gerente de Operaciones RUT: 10.484.883-4 Ingeniera Comercial Universidad de Santiago AÑO NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 01-01-2015	ANDREA MARDONES VEGAS Gerente de Personas RUT: 12.667.939-4 Ingeniera Comercial Universidad Arturo Prat 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 Pontificia Universidad Católica de Chile AÑO NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 28-11- 2016 <small>(*) Ejerció el cargo hasta diciembre de 2025.</small>	DAGOBERTO LÓPEZ LEIVA Contralor RUT: 12.487.428-9 Contador Auditor Universidad de Santiago AÑO NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 23-05-2016
JOSÉ MIGUEL VALDÉS LIRA Fiscal RUT: 7.036.969-9 Abogado Universidad de Chile AÑO NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 01-01-2006	ESTEBAN VILLASECA NIETO Gerente de Tecnología de Información RUT: 13.832.316-1 Ingeniero Civil Industrial Pontificia Universidad Católica de Chile AÑO NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 01-01-2021	MAURICIO QUIROZ JARA Gerente de Riesgos RUT: 11.858.652-2 Ingeniero Civil Industrial Universidad de Chile AÑO NOMBRAMIENTO EN EL CARGO: 30-07-2018	La remuneración fija para la alta gerencia, gerencias y subgerencias ascendió a \$5.020 millones y la renta variable fue de \$3.468 millones, lo que da un total de \$8.488 millones para el 2025. 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 función de Auditoría Interna de AFP Habitat se desarrolla de conformidad con el Marco Internacional para la Práctica Profesional de la Auditoría Interna (MIPP), emitido por el Institute of Internal Auditors (IIA), el cual comprende la definición de auditoría interna, el Código de Ética, los principios fundamentales para el ejercicio profesional y las normas internacionales aplicables. Durante el año 2025, el área fue sometida a un Análisis de Brechas en materia de aseguramiento de calidad, con el objetivo de identificar eventuales desviaciones o no conformidades respecto de los requerimientos establecidos en las Normas Globales de Auditoría Interna emitidas por el IIA Global en 2024. Los resultados de dicho análisis, así como sus principales conclusiones, fueron oportunamente puestos en conocimiento del Comité de Directores y Auditoría.

La compañía no ha manifestado de manera expresa su suscripción a códigos de alcance nacional o internacional. Sin embargo, mediante políticas definidas y aprobadas por la alta dirección, demuestra un sólido compromiso con el respeto de los derechos humanos y la promoción de la igualdad, la no discriminación y la inclusión, garantizando un trato equitativo a todos sus empleados, sin distinción de edad, género, origen étnico, religión, ideología 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, actualizada y aprobada por el Directorio en noviembre de 2025, 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, velando por que la gestión de riesgos se realice conforme a la normativa vigente y la política aprobada.

Se mantiene un modelo de tres líneas de defensa que conforma la base de la gestión de riesgos de la compañía. La primera línea 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 Cumplimiento, que aseguran la implementación de la Política y metodología de riesgos 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, lo 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 2025, y con el propósito de profundizar la cultura de Gestión de Riesgos entre todos los empleados, 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, 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.

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 Treadway Commission, COSO ERM.

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

AFP Habitat cuenta con un “Sistema de Gestión de Seguridad de la Información y Ciberseguridad”, el cual 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.

Este sistema de gestión también opera bajo el “Modelo de Gestión de Riesgos”, siendo la primera línea, compuesta por las distintas áreas de negocios y sus respectivas gerencias, los primeros responsables de la aplicación de la Política que rige este sistema. 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, para completar el modelo de tres líneas, se ha establecido el rol de la Contraloría como tercera línea de defensa para dar aseguramiento al proceso.

Respecto al rol del Directorio, este 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 se entiende que éstas en conjunto con otras, son variables relevantes que pueden crear oportunidades o riesgos en las diferentes opciones de inversión para los Fondos de Pensiones.

Dichas variables son incorporadas al proceso de inversión, en conjunto con otros criterios clásicos de análisis, como aquellos fundamentales, de valorización o técnicos, y que consideran, 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. Las variables ASG y de cambio climático a considerar dependerán de la clase de activo analizada.

Desde el 2023, AFP Habitat utiliza los estándares SASB (Sustainability Accounting Standards Board) como marco de orientación y monitoreo de factores ASG y cambio climático. Esto se realiza con el fin de identificar riesgos y oportunidades afectar el rendimiento financiero y valor empresarial de las inversiones. Asimismo, permite acceder a informes ASG estandarizados y comparables, para que la información se incorpore dentro del proceso de inversión.

La definición de los factores ASG para AFP 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

Que 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**
Iniciativas que buscan el bienestar de clientes.
- **RELACIÓN CON LOS EMPLEADOS**
Aspectos de desarrollo organizacional.





C. GOBIERNO CORPORATIVO

Comprende elementos relacionados con el marco de gobernanza y el comportamiento de la empresa, como la calidad y eficacia del consejo directivo, así como las 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.

D. CAMBIO CLIMÁTICO

Se enfoca en cómo los cambios en la temperatura y patrones climáticos, derivados de actividades humanas, afectan la capacidad de una empresa para crear valor y su posición competitiva.

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 empleados 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 empleados 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 constituye un pilar fundamental en la gestión de AFP Habitat, tanto en la administración de la Compañía y, en especial, en la gestión y administración de los fondos previsionales bajo su responsabilidad. Actuar con el más alto estándar de integridad es esencial para resguardar la seguridad, y fortalecer la confianza de accionistas, directores, ejecutivos, empleados, clientes, afiliados, proveedores y autoridades regulatorias, entre ellas la Superintendencia de Pensiones (SP) y la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), así como de los demás organismos públicos y privados con los que la Compañía se relaciona.

En este contexto, AFP Habitat cuenta con un Código de Ética cuyo propósito es establecer las directrices que orientan el actuar de todos los integrantes de la organización, asegurando una conducta coherente con los valores corporativos y uniforme en toda la Compañía. El Código define los principios y estándares éticos que deben guiar las actuaciones del Directorio, ejecutivos y empleados tanto en el ámbito interno como en su relacionamiento externo.

Cualquier duda respecto de la interpretación de su contenido y disposiciones o frente a situaciones no previstas expresamente en el documento, debe ser consultada con la jefatura directa o revisarse en el Comité de Ética, instancia encargada de orientar y velar por su adecuada aplicación.

Como se señaló previamente, el Código de Ética aborda materias tales como la prevención y gestión de conflictos de interés, la prevención del lavado de activos y del financiamiento del terrorismo, y la libre competencia. Asimismo, contempla disposiciones relativas al manejo y uso adecuado de la información, así como de la prevención de delitos, en el marco del Modelo de Prevención implementado por la Compañía.

La Compañía además cuenta con un procedimiento formal de recepción de denuncias en caso de detectarse irregularidades e ilícitos. Los canales de denuncia establecidos se encuentran disponibles para los empleados, accionistas, clientes, proveedores y terceros, siendo estos:

- Correo electrónico a: denuncia@afphabitat.cl.
- Correo tradicional: carta dirigida al Contralor de AFP Habitat, Marchant Pereira N°10, Piso 9, Providencia, Santiago, Chile, indicando su carácter de "Reservada".

- Entrevista personal con el Contralor 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". Este modelo 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 empleados un estricto cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos (MPD).

Durante el año 2025, la compañía continuó trabajando para fortalecer el MPD, con actividades de diversa índole y centrado en la capacitación de sus empleados.

3.7 INFORMACIÓN A LOS GRUPOS DE INTERÉS

Tal como se expone en el apartado “Relación con los Grupos de Interés”, los distintos stakeholders de AFP Habitat constituyen un eje central de su gestión. La identificación y comprensión de los aspectos materiales asociados a cada uno de ellos se realiza mediante procesos de escucha activa, orientados a recoger sus intereses y expectativas e incorporarlos en la toma de decisiones.

El diálogo permanente con afiliados, empleados, proveedores, medios de comunicación, reguladores, organismos públicos, inversionistas y la comunidad permite priorizar y abordar de manera efectiva los temas más relevantes para cada grupo, fortaleciendo relaciones basadas en la cercanía, la transparencia y la colaboración. Para ello, la compañía cuenta con áreas especializadas responsables de gestionar el relacionamiento con cada stakeholder, responder a sus requerimientos y construir vínculos de largo plazo.

En este marco, el área de Investor Relations (investorrelations@afphabitat.cl) es responsable de la relación con inversionistas, analistas y otros públicos que requieren información económica, financiera y legal de la compañía. Asimismo, AFP Habitat dispone de una sección específica para inversionistas en su sitio web corporativo, donde se publica información financiera y otros antecedentes relevantes.

En materia de divulgación de información al mercado, y de conformidad con lo establecido en la Norma de Carácter General N° 270 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), así como en ejercicio de sus prácticas de autorregulación, AFP Habitat cuenta con un Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado, contenido en su Política de Divulgación y Transparencia. Durante 2025, dicha política fue actualizada y aprobada por el Directorio, reforzando los criterios y directrices destinados a asegurar la transparencia y la equidad en el acceso a información relevante para los inversionistas. https://www.afphabitat.cl/wp-content/uploads/2025/11/Politica-DivulgacionyTransparencia_septiembre-2025.pdf.

INFORMACIÓN A LOS ACCIONISTAS

La potestad de elegir a los miembros del Directorio le corresponde a la Junta de Accionistas. En virtud de ello, en la sección dedicada a Inversionistas de la página web de AFP Habitat se publica con la debida anticipación a la Junta de Accionistas la nómina y currículum vitae de aquellos candidatos a directores para cada renovación de Directorio o nueva elección, dando cumplimiento a lo señalado en el artículo 73 del Reglamento de la Ley de Sociedades Anónimas.

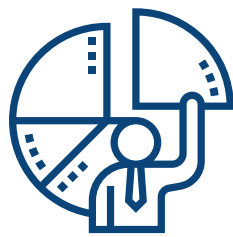
AFP Habitat cumple con los plazos y requisitos establecidos en la Ley N° 18.046 y su reglamento, asegurando que la documentación necesaria esté disponible en su sitio web con suficiente antelación para que los accionistas puedan informarse antes de cada Junta. Además, como parte de sus buenas prácticas, se publican los currículums y perfiles de los candidatos al Directorio, permitiendo así que los accionistas cuenten con información completa al momento de emitir su voto. Sin perjuicio de lo anterior, la compañía actualmente mantiene un Directorio que cuenta con igualdad de representación de ambos sexos, se encuentra constituido por tres directores extranjeros y en el cual participan personas con diversas profesiones y trayectorias.

En relación a los mecanismos que les permitan a los accionistas 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 AFP 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 “Evoting” 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.

cap. 04
ESTRATEGIA



36,5%

PARTICIPACIÓN DE MERCADO
EN ACTIVOS ADMINISTRADOS TOTAL DE AHORRO VOLUNTARIO

26,5%

PARTICIPACIÓN DE MERCADO
EN ACTIVOS ADMINISTRADOS TOTAL DE AHORRO OBLIGATORIO



4.1 HORIZONTES DE TIEMPO

A lo largo de sus más de cuatro décadas de operación, AFP Habitat ha sostenido un enfoque estratégico que integra perspectivas de corto, mediano y largo plazo, orientado a generar valor sostenible para todos sus grupos de interés. Este enfoque ha sido clave para consolidar su posición de liderazgo en el sistema previsional chileno, respaldada por una destacada capacidad de respuesta y adaptación frente a los cambios del entorno.

En materia contable, los activos de propiedad, planta y equipos se registran al costo de adquisición, deducidas la depreciación acumulada y las pérdidas por deterioro que correspondan. La depreciación comienza a aplicarse desde que el bien se encuentra disponible para su uso, y se calcula mediante el método lineal a lo largo de la vida útil estimada de cada activo.

A efectos de la gestión de activos, la compañía define como horizonte de corto plazo aquel igual o inferior a un año, como mediano plazo el período superior a un año e igual o inferior a dos años, y como largo plazo todo horizonte que exceda los 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 2025, AFP Habitat cuenta con activos, por concepto de muebles y útiles, valorizados en MM\$ 748, y equipos tecnológicos en MM\$ 1.049.



4.2 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

La visión de AFP Habitat es fomentar un país donde las personas enfrenten su retiro con optimismo, valorando el esfuerzo de ahorrar. Para ello, tiene como misión mejorar la calidad de vida de sus afiliados y clientes mediante un servicio previsional de excelencia. Como resultado de este compromiso, AFP Habitat administra y lidera la mayor cantidad de ahorro previsional de la industria, con una participación de mercado de 26,9% en activos administrados totales, 26,5% en activos administrados por ahorro obligatorio y 36,5% en activos administrados por ahorro voluntario.

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 la ocurrencia de errores en procesos de negocio.
- Incrementar la eficiencia de la operación a través de procesos automatizados.

cap. 05
PERSONAS



99,0%
DE LA DOTACIÓN CAPACITADA

88.009 HORAS
DE CAPACITACIÓN



5.1 DOTACIÓN DE PERSONAL

A continuación, se presenta la dotación de AFP Habitat, al 31 de diciembre de 2025:

DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO Y GÉNERO

TIPO DE CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta Gerencia	8	2	10
Gerencia	14	9	23
Jefatura	89	84	173
Operario ^(*)	0	0	0
Fuerza de Venta	200	437	637
Administrativo	112	274	386
Auxiliar ^(**)	0	0	0
Otros Profesionales	154	100	254
Otros Técnicos ^(***)	0	0	0
TOTAL	577	906	1.483

^(*) 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.
Se considera la dotación que estuvo vigente hasta el 31/12/2025.



PARTICIPACIÓN FEMENINA

61%

DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO, GÉNERO Y NACIONALIDAD

TIPO DE CARGO	GÉNERO	CHILENA	ARGENTINA	BOLIVIANA	BRASILEÑA	CANADIENSE	COLOMBIANA	ECUATORIANA	ESPAÑOLA	GUATEMALTECA	PERUANA	SALVADOREÑA	VENEZOLANA	URUGUAYA	TOTAL
Alta Gerencia	Hombres	8													8
	Mujeres	2													2
Gerencia	Hombres	14													14
	Mujeres	7					1		1						9
Jefatura	Hombres	86									1		2		89
	Mujeres	81						1			1		1		84
Operario ^(*)	Hombres														0
	Mujeres														0
Fuerza de Venta	Hombres	189			1						1		8	1	200
	Mujeres	398	1	2		1	1			1	1		32		437
Administrativo	Hombres	109						1					2		112
	Mujeres	259					4					1	10		274
Auxiliar ^(**)	Hombres														0
	Mujeres														0
Otros Profesionales	Hombres	148					1				2		3		154
	Mujeres	99											1		100
Otros Técnicos ^(***)	Hombres														0
	Mujeres														0
TOTAL		1.400	1	2	1	1	7	2	1	1	6	1	59	1	1.483

^(*) 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 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			2	5	1		8
	Mujeres				2			2
Gerencia	Hombres		3	7	3	1		14
	Mujeres		2	5	2			9
Jefatura	Hombres	2	27	29	26	4	1	89
	Mujeres		12	30	37	5		84
Operario ^(*)	Hombres							0
	Mujeres							0
Fuerza de Venta	Hombres	13	58	54	50	22	3	200
	Mujeres	19	134	157	103	23	1	437
Administrativo	Hombres	16	36	22	24	13	1	112
	Mujeres	23	84	97	53	15	2	274
Auxiliar ^(**)	Hombres							0
	Mujeres							0
Otros Profesionales	Hombres	38	61	29	14	10	2	154
	Mujeres	10	47	24	15	4		100
Otros Técnicos ^(***)	Hombres							0
	Mujeres							0
TOTAL		121	464	456	334	98	10	1.483

(*) 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	1	1	3	1	2	8
	Mujeres					2	2
Gerencia	Hombres	2	4	1	5	2	14
	Mujeres	1	2	4	1	1	9
Jefatura	Hombres	17	21	17	11	23	89
	Mujeres	18	9	14	10	33	84
Operario ^(*)	Hombres						0
	Mujeres						0
Fuerza de Venta	Hombres	115	17	22	17	29	200
	Mujeres	243	83	50	33	28	437
Administrativo	Hombres	33	23	19	12	25	112
	Mujeres	80	71	55	24	44	274
Auxiliar ^(**)	Hombres						0
	Mujeres						0
Otros Profesionales	Hombres	70	27	21	10	26	154
	Mujeres	34	12	16	10	28	100
Otros Técnicos ^(***)	Hombres						0
	Mujeres						0
TOTAL		614	270	222	134	243	1.483

^(*) 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 mantiene un firme compromiso con la inclusión de personas con capacidades distintas, lo que se refleja en la contratación de 35 empleados de este grupo, cifra que representa un 2% de su dotación, muy por encima del 1% exigido por la Ley N° 21.015. Este compromiso se sustenta además en el cumplimiento de la Ley N° 21.275, que establece contar con un profesional certificado como Gestor de Inclusión en la gerencia de Recursos Humanos, y en políticas internas que abordan la inclusión laboral a lo largo de todo el ciclo de vida del empleado, desde los procesos de selección hasta su pleno desarrollo dentro de la organización.

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

DOTACIÓN CON DISCAPACIDAD POR TIPO DE CARGO Y GÉNERO

TIPO DE CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta Gerencia	0	0	0
Gerencia	0	0	0
Jefatura	2	3	5
Operario ^(*)	0	0	0
Fuerza de Venta	2	10	12
Administrativo	0	17	17
Auxiliar ^(**)	0	0	0
Otros Profesionales	0	1	1
Otros Técnicos ^(***)	0	0	0
TOTAL	4	31	35

^(*) 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 2025. 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		8
	Mujeres	2		2
Gerencia	Hombres	14		14
	Mujeres	9		9
Jefatura	Hombres	89		89
	Mujeres	84		84
Operario ^(*)	Hombres			0
	Mujeres			0
Fuerza de Venta	Hombres	166	34	200
	Mujeres	391	46	437
Administrativo	Hombres	110	2	112
	Mujeres	265	9	274
Auxiliar ^(**)	Hombres			0
	Mujeres			0
Otros Profesionales	Hombres	154	0	154
	Mujeres	99	1	100
Otros Técnicos ^(***)	Hombres			0
	Mujeres			0
SUBTOTAL	Hombres	541	36	577
	Mujeres	850	56	906
TOTAL		1.391	92	1.483

(*) 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 CONTRATO (% DE PERSONAS)

TIPO DE CARGO	GÉNERO	PLAZO TIPO DE CONTRATO		TOTAL
		PLAZO INDEFINIDO	PLAZO FIJO	
Alta Gerencia	Hombres	0,54%		0,5%
	Mujeres	0,13%		0,1%
Gerencia	Hombres	0,94%		0,9%
	Mujeres	0,61%		0,6%
Jefatura	Hombres	6,00%		6,0%
	Mujeres	5,66%		5,7%
Operario ^(*)	Hombres			0,0%
	Mujeres			0,0%
Fuerza de Venta	Hombres	11,19%	2,29%	13,5%
	Mujeres	26,37%	3,10%	29,5%
Administrativo	Hombres	7,42%	0,13%	7,6%
	Mujeres	17,87%	0,61%	18,5%
Auxiliar ^(**)	Hombres			0,0%
	Mujeres			0,0%
Otros Profesionales	Hombres	10,38%	0,00%	10,4%
	Mujeres	6,68%	0,07%	6,7%
Otros Técnicos ^(***)	Hombres			0,0%
	Mujeres			0,0%
SUBTOTAL	Hombres	36,5%	2,4%	38,9%
	Mujeres	57,3%	3,8%	61,1%
TOTAL		93,8%	6,2%	100,0%

(*) 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.

5.3 ADAPTABILIDAD LABORAL

Todos los empleados 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 2025:

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	2
Gerencia	Hombres	14
	Mujeres	9
Jefatura	Hombres	89
	Mujeres	84
Operario ^(*)	Hombres	0
	Mujeres	0
Fuerza de Venta	Hombres	200
	Mujeres	437
Administrativo	Hombres	112
	Mujeres	274
Auxiliar ^(**)	Hombres	0
	Mujeres	0
Otros Profesionales	Hombres	154
	Mujeres	100
Otros Técnicos ^(***)	Hombres	0
	Mujeres	0
SUBTOTAL	Hombres	577
	Mujeres	906
TOTAL		1.483

(*) 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	1%
	Mujeres	0%
Gerencia	Hombres	1%
	Mujeres	1%
Jefatura	Hombres	6%
	Mujeres	6%
Operario ^(*)	Hombres	
	Mujeres	
Fuerza de Venta	Hombres	13%
	Mujeres	29%
Administrativo	Hombres	8%
	Mujeres	18%
Auxiliar ^(**)	Hombres	
	Mujeres	
Otros Profesionales	Hombres	10%
	Mujeres	7%
Otros Técnicos ^(***)	Hombres	
	Mujeres	
SUBTOTAL	Hombres	38,9%
	Mujeres	61,1%
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 2025.

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

BRECHA SALARIAL POR CATEGORÍA DE FUNCIONES

TIPO DE CARGO	BRECHA SALARIAL POR MEDIA	BRECHA SALARIAL POR MEDIANA
Alta Gerencia	82%	83%
Gerencia	60%	58%
Jefatura	87%	91%
Operario ^(*)	N.A.	N.A.
Fuerza de Venta	98%	97%
Administrativo	99%	101%
Auxiliar ^(**)	N.A.	N.A.
Otros Profesionales	92%	97%
Otros Técnicos ^(***)	N.A.	N.A.

N.A.: 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.

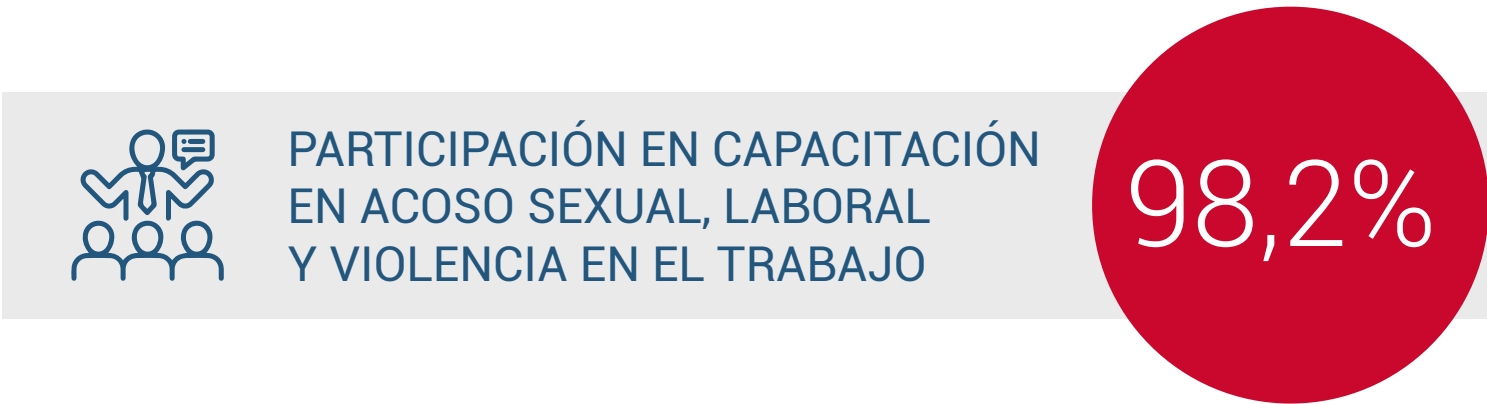
5.5 ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

En el marco de nuestro compromiso con la normativa vigente, durante el período se fortalecieron las acciones de difusión y capacitación relacionadas con la Ley N° 21.643, que regula la prevención del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo.

En este contexto, se incorporó en las charlas de inducción —instancia obligatoria para todas las personas que ingresan a la Compañía— una formación teórico-práctica sobre la materia. Esta instancia aborda la naturaleza y alcances de la ley, su enfoque preventivo y su aplicación en el entorno laboral. Asimismo, se presentan los canales formales de denuncia y los flujos internos mediante los cuales AFP Habitat gestiona

y resuelve los casos, resguardando la confidencialidad, el debido proceso y la protección de las personas involucradas. Durante el período reportado, el 100% de las personas que ingresaron a la Compañía fueron capacitadas en esta materia.

Adicionalmente, se integró al curso corporativo obligatorio de Cumplimiento, una capacitación de auto instrucción específica sobre la prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, en cumplimiento con la Ley N° 21.643. Este curso es realizado de manera obligatoria por todos(as) los(as) empleados(as) y tiene por objetivo reforzar los contenidos abordados en la inducción, promoviendo una



cultura organizacional basada en el respeto, la dignidad y la tolerancia cero frente a conductas contrarias a estos principios. En este ámbito, se alcanzó una cobertura de 98,2% de participación en la capacitación vigente impartida junto a los cursos de Cumplimiento durante el año 2025.

Finalmente, con el propósito de asegurar el conocimiento permanente de los mecanismos disponibles, se reforzaron periódicamente los canales de denuncia a nivel corporativo, mediante comunicaciones enviadas por correo institucional en los meses de febrero y agosto de 2025, reafirmando el compromiso de la Compañía con la prevención, detección y gestión oportuna de estas situaciones.

N° DE DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL

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

* U organismo equivalente (para el caso de otras jurisdicciones).
Todos los casos de denuncias presentados durante el 2025 se encuentran cerrados.

N° DE DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Presentadas en la misma organización	1	4	5
Presentadas ante la Dirección del Trabajo*	0	0	0
TOTAL DENUNCIAS	1	4	5

* U organismo equivalente (para el caso de otras jurisdicciones).
Todos los casos de denuncias presentados durante el 2025 se encuentran cerrados.

N° DE DENUNCIAS POR VIOLENCIA EN EL TRABAJO

	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).

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.

Trabajamos en un programa anual en conjunto con ACHS, durante el 2025 se establecieron los siguientes puntos de trabajo.

- Sistema de Salud Trabajo.
- Intervenciones Tácticas.
- Gestión de Comités Paritarios.
- Gestión de Emergencias.
- Higiene Ocupacional.
- Gestión de Salud.
- Bienestar y cultura.

Es importante mencionar que, actualmente, tenemos vigentes 11 Comités Paritarios activos, y con la implementación del nuevo Decreto Supremo 44 se implementó la figura de Delegado de Seguridad, que ahora contamos con 14 delegados a nivel nacional.

Otro dato relevante es que en la realización de la encuesta CEAL-SM, de los 25 centros de trabajo evaluados, 22 centros obtuvieron calificación de Riesgo Bajo y solo 3 obtuvieron Riesgo Medio.

Con respecto a los Riesgos Bajos, se tomaron medidas recomendadas por parte de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) para mitigarlos y sobre los Riesgos Medios, durante el 2025 se realizaron grupos de discusión en conjunto con un psicólogo de la ACHS para determinar medidas e implementar planes de mejora en disminución o mitigación de los respectivos riesgos.

METAS DE SEGURIDAD LABORAL POR TIPO DE INDICADORES

TIPOS DE INDICADORES	2025
Tasa de Accidentabilidad por cada cien empleados	0,59
Tasa de Fatalidad cada cien mil empleados	0
Tasa de Enfermedades Profesionales por cada cien empleados	0,02
Promedio de Días Perdidos por accidentes	47,5

INDICADORES SEGURIDAD LABORAL

TIPOS DE INDICADORES	2025
Tasa de Accidentabilidad por cada cien empleados	6,97
Tasa de Fatalidad cada cien mil empleados	0
Tasa de Enfermedades Profesionales por cada cien empleados	0
Promedio de Días Perdidos por accidentes	78,3



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).

Adicionalmente, la compañía cuenta con una política de trabajo híbrido que otorga a cada empleado la posibilidad de trabajar de forma remota hasta 8 días al mes, promoviendo así una mayor flexibilidad y equilibrio entre la vida laboral y personal

En las siguientes tablas se muestran las cifras de uso de Postnatal, para el período 2025. Hay que señalar que, para este año, la compañía no tiene identificados a los hombres elegibles para hacer uso de este permiso:



PROMEDIO DE DÍAS POSTNATAL

111
USADOS POR LAS MUJERES

N° 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 ^(*)	Hombres	0
	Mujeres	0
Fuerza de Venta	Hombres	0
	Mujeres	8
Administrativo	Hombres	0
	Mujeres	3
Auxiliar ^(**)	Hombres	0
	Mujeres	0
Otros Profesionales	Hombres	0
	Mujeres	6
Otros Técnicos ^(***)	Hombres	0
	Mujeres	0
SUBTOTAL	Hombres	0
	Mujeres	19
TOTAL		19

(*) 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.



N° DE MUJERES QUE HICIERON USO DEL POSTNATAL
POR TIPOS DE CARGO

TIPO DE CARGO	TOTAL
Alta Gerencia	0
Gerencia	0
Jefatura	2
Operario ^(*)	0
Fuerza de Venta	8
Administrativo	3
Auxiliar ^(**)	0
Otros Profesionales	6
Otros Técnicos ^(***)	0
TOTAL	19

^(*) 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.

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

TIPO DE CARGO	TOTAL
Alta Gerencia	0,0%
Gerencia	0,0%
Jefatura	10,5%
Operario ^(*)	0,0%
Fuerza de Venta	42,1%
Administrativo	15,8%
Auxiliar ^(**)	0,0%
Otros Profesionales	31,6%
Otros Técnicos ^(***)	0,0%
TOTAL	100,0%

^(*) 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.

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	50
Operario ^(*)	Hombres	0
	Mujeres	0
Fuerza de Venta	Hombres	0
	Mujeres	138
Administrativo	Hombres	0
	Mujeres	71
Auxiliar ^(**)	Hombres	0
	Mujeres	0
Otros Profesionales	Hombres	0
	Mujeres	127
Otros Técnicos ^(***)	Hombres	0
	Mujeres	0
PROMEDIO GENERAL	HOMBRES	0
	MUJERES	111

^(*) 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.

Para el 2025, las mujeres hicieron uso únicamente del postnatal, y los días promedio corresponden solo a los registrados el 2025, quedando la diferencia reportada el año anterior.



5.8 CAPACITACIÓN Y BENEFICIOS

AFP Habitat mantiene un fuerte compromiso con el crecimiento profesional de sus empleados. La organización reconoce que la formación continua entrega conocimientos, habilidades y actitudes que potencian el desempeño en el trabajo y, en consecuencia, contribuyen al cumplimiento de las metas corporativas y a la entrega de un servicio de excelencia para sus clientes. Este año, el foco estuvo puesto en capacitar en temas relacionados a reforma, con el fin de actualizar el conocimiento, con especial énfasis en los canales de cara al cliente externo y áreas relacionadas directamente con la continuidad operacional.

A continuación, se presentan las tablas correspondientes a la inversión, la dotación y las horas de capacitación de la compañía para el año 2025:

RECURSOS MONETARIOS POR EDUCACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

	MMS
Monto en Capacitación y Desarrollo Profesional	608
% del Ingreso Anual por Actividades Ordinarias	0,23%

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	6	2	8	0,4%	0,1%	0,5%
Gerencia	14	9	23	0,9%	0,6%	1,6%
Jefatura	88	83	171	5,9%	5,6%	11,5%
Operario (*)			0	0,0%	0,0%	0,0%
Fuerza de Venta	198	437	635	13,4%	29,5%	42,8%
Administrativo	110	268	378	7,4%	18,1%	25,5%
Auxiliar (**)			0	0,0%	0,0%	0,0%
Otros Profesionales	153	100	253	10,3%	6,7%	17,1%
Otros Técnicos (***)			0	0,0%	0,0%	0,0%
TOTAL	569	899	1.468	38,4%	60,60%	99,0%

(*) 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.

HORAS ANUALES DE CAPACITACIÓN POR TIPOS DE CARGO Y GÉNERO

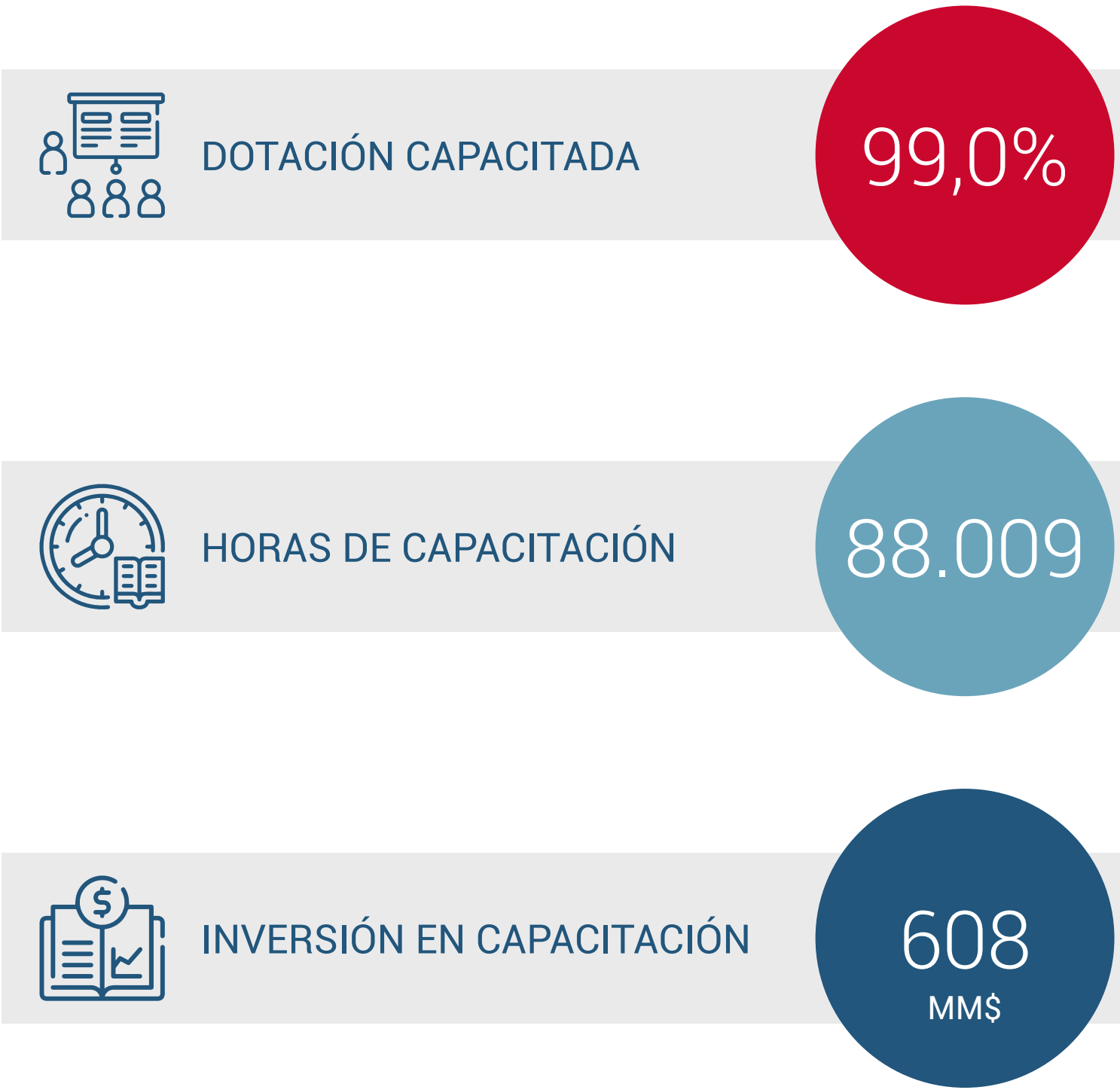
TIPO DE CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta Gerencia	210	30	240
Gerencia	623	449	1073
Jefatura	3269	3502	6771
Operario ^(*)			
Fuerza de Venta	19226	31482	50708
Administrativo	6244	15134	21377
Auxiliar ^(**)			
Otros Profesionales	4788	3052	7840
Otros Técnicos ^(***)			
TOTAL	34.360	53.650	88.009

(*) 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.

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

TIPO DE CARGO	HOMBRES	MUJERES	PROMEDIO GENERAL
Alta Gerencia	35,0	14,8	29,9
Gerencia	44,5	49,9	46,6
Jefatura	37,1	42,2	39,6
Operario ^(*)	-	-	-
Fuerza de Venta	97,1	72,0	79,9
Administrativo	56,8	56,5	56,6
Auxiliar ^(**)	-	-	-
Otros Profesionales	31,3	30,5	31,0
Otros Técnicos ^(***)	-	-	-
PROMEDIO GENERAL	60,4	59,7	60,0

(*) 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.





BENEFICIOS

La compañía entrega Beneficios de Cobertura en Seguro Catastrófico con una cobertura del 100% costo compañía para sus empleados, respecto del Seguro complementario, se da un aporte del 50% de la prima por parte de la Compañía. Además, Habitat a través de su Corporación de Bienestar, entrega un listado de coberturas en distintos ítems de salud llegando a un total de más de 140 UF al año. Durante este año se mantuvo con aprobación del Directorio de la Corporación De Bienestar coberturas importantes como reembolsos por tratamientos de Fertilidad para hombres y mujeres, además de cobertura en apoyo psicológico por adopción, Cobertura en atenciones psiquiátricas.

Es importante mencionar que, además, los empleados pueden acceder a préstamos de emergencia mediante la corporación de bienestar con tasas de interés inferiores al mercado financiero, lo que permite acceder a préstamos económicos y de forma ágil. Durante el 2025 se entregaron 386 préstamos por un monto que sobrepasó los 850 millones.

Estos beneficios se otorgan a todos los empleados que cuenten con contrato indefinido.

En relación con los beneficios económicos, se mantiene el beneficio de Bono Flexible para el estamento profesional y jefaturas que cuenten con contrato indefinido. Además de beneficios tradicionales como asignación de colación mediante una tarjeta electrónica o por asignación en su liquidación de sueldo, este beneficio es para todos los empleados con contrato indefinido y a plazo. La gift card de Navidad se entrega igualmente a todos los empleados con contrato indefinido. Bono de escolaridad para todos los empleados que tienen hijos/as en etapa escolar, enseñanza media o enseñanza superior, también se incluyen bonos escolares para los y las empleadas que cursen estudios superiores.

Dentro del cuidado de la salud mental y entendiendo una realidad de la sociedad, se mantienen beneficios de cobertura especial en tratamientos psicológicos y psiquiátricos por violencia intrafamiliar y además en los casos donde los/las hijas sufren de bullying. Adicionalmente se incorporó el servicio de atención telefónica de la Fundación Chile Unido, con un alcance a nivel nacional dirigido a nuestros empleados que dan atención presencial y telefónica a nuestros clientes. Llegando a más de 350 empleados y sus familias.

Durante este 2025, decidimos potenciar el cuidado de nuestros empleados, implementando la "Ruta del Bienestar" actividad que buscó además extender durante el año varias acciones y actividades concretas en educar en el cuidado de la salud física, emocional y mental, como por ejemplo evaluaciones cardiovasculares, charlas de alimentación saludable, de prevención del cáncer de mamas, crianza responsable, talleres de mindfulness, pausas activas, intervenciones saludables como masajes, snack saludable, entre otros, de manera semanal.

Asimismo, más de 400 de nuestros empleados accedieron a más de 10.000 títulos diferentes en nuestra Biblioteca "Guacolda Vega Bustos".

Respecto de inclusión nuevamente este año hemos alcanzado un porcentaje sobre el 2,4% de nuestros empleados, superando lo exigido por la legislación. Esto corresponde a una política no solo de abrir nuestras postulaciones a personas en situación de discapacidad, sino que también en poder apoyar a nuestros empleados que por distintos motivos presentan algún tipo de discapacidad y buscan apoyo en la compañía para poder acreditar su situación.

RECONOCIMIENTOS

Tal como se detalla en el Capítulo 3 de esta Memoria, Habitat impulsa de manera activa una cultura organizacional que valora la diversidad de experiencias y capacidades. Esto implica reconocer el aporte único que cada empleado entrega desde su trayectoria personal, junto con el respaldo de la Alta Dirección para consolidar estos principios en todas las áreas de la organización.

El programa "Inspira", implementado hace diez años y presente en el día a día de la compañía, busca promover los valores organizacionales y fortalecer las conductas ejemplares esperadas en quienes integran AFP Habitat. Su propósito es motivar a los empleados y consolidar una cultura de reconocimiento transversal en todos los niveles y regiones del país. Además, contribuye a generar instancias de camaradería y, por ende, fomenta el clima organizacional.

Mediante una plataforma en línea, se invita a destacar los logros de los empleados a través del envío de cupones asociados a los valores corporativos que queremos fomentar. Al finalizar cada mes, semestre y año, se premia a quienes han acumulado más cupones, así como a los equipos y líderes que inspiran estos comportamientos.



CUPONES DE RECONOCIMIENTO
POR VALORES

18.589
CUPONES
ENTREGADOS

RESULTADOS 2025



PREMIADOS MENSUALES

- 716 PERSONAS
- 355 POR PREMIACIÓN DE JEFATURA
- 361 POR CUPONES



PREMIADOS SEMESTRALES

(SELECCIÓN A PARTIR DE LOS GANADORES MENSUALES)

1º SEMESTRE

- 49 PERSONAS
- 13 POR PREMIACIÓN DE JEFATURA

2º SEMESTRE

- 60 PERSONAS
- 23 POR PREMIACIÓN DE JEFATURA



PREMIADOS ANUALES

(SELECCIÓN A PARTIR DE GANADORES MENSUALES Y SEMESTRALES)

- 67 PERSONAS
- 18 POR PREMIACIÓN DE JEFATURA

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 AFP 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 empleados 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 empleados 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.

cap. 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 ofrecer 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 de Pensiones 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 permiten a los cotizantes incrementar su ahorro previsional, con incentivos tributarios, la Cuenta de Ahorro Voluntaria o Cuenta 2 y el Depósito Convenido.

04. OTROS SERVICIOS

PROCESOS ESTATALES Y BENEFICIOS PREVISIONALES, SEGÚN ESTIPULA EL DECRETO LEY Nº 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 pensión 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 empleados, 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 Nº 3.500, lo que genera una competencia constante por atraer y retener clientes y afiliados.

En el segmento del ahorro voluntario, el panorama competitivo es significativamente más amplio. AFP Habitat compite con una amplia variedad de instituciones financieras autorizadas para ofrecer y administrar el Ahorro Previsional Voluntario (APV), entre las que se cuentan bancos, compañías de seguros de vida, administradoras de fondos mutuos, entre otras, sumando en conjunto decenas de actores en el mercado del ahorro voluntario.

Respecto de los grupos de interés de la compañía -mencionados previamente en el apartado 3.1-, estos son: clientes, empleados, 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 Nº 3.500 de 1980 que establece un Nuevo Sistema de Pensiones, y el Decreto con Fuerza de Ley Nº 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 Nº 18.045 y la Ley de Sociedades Anónimas Nº 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 Nº 19.913 en su artículo 3º, 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.

6.2 NEGOCIOS

AFP Habitat centra su actividad en la administración de fondos de pensiones, desarrollando productos orientados al ahorro previsional de largo plazo. Estos están dirigidos tanto a empleados afiliados al sistema obligatorio, como a personas que buscan complementar sus ahorros mediante mecanismos voluntarios.

A continuación, se presentan los principales servicios que ofrece la compañía y los mercados donde se comercializan:



01. AHORRO OBLIGATORIO

El ahorro obligatorio constituye el principal producto administrado por AFP Habitat, consistente en la recaudación y gestión de las cotizaciones previsionales de los empleados afiliados al sistema. Este mecanismo, regulado por el Decreto Ley N° 3.500, establece la obligación de destinar un porcentaje de la remuneración imponible mensual a una Administradora de Fondos de Pensiones con el propósito de financiar la futura pensión del empleado.

AFP Habitat administra estos recursos a través de cinco tipos de fondos (A, B, C, D, E), los cuales presentan distintos perfiles de riesgo y rentabilidad, permitiendo a los afiliados seleccionar la alternativa que mejor se ajuste a sus expectativas y objetivos de ahorro de largo plazo.

MERCADO OBJETIVO:

Empleados activos cotizantes en el sistema previsional chileno.

02. AHORRO VOLUNTARIO PREVISIONAL (APV)

El APV es un instrumento que permite a los afiliados incrementar su ahorro con el objetivo de mejorar su futura pensión. A Través de este mecanismo, los cotizantes pueden efectuar aportes adicionales que complementan su ahorro obligatorio, accediendo a incentivos tributarios establecidos por la normativa vigente.

AFP Habitat administra estos recursos bajo las mismas categorías de fondos que el ahorro obligatorio, otorgando a los afiliados alternativas de inversión acordes a distintos perfiles de riesgo y objetivos de ahorro de largo plazo.

MERCADO OBJETIVO:

Empleados que buscan incrementar su ahorro previsional con beneficios tributarios.

03. CUENTA DE AHORRO VOLUNTARIO (CUENTA 2)

La Cuenta de Ahorro Voluntario, conocida como Cuenta 2, es un producto que permite a los afiliados realizar aportes adicionales fuera del sistema previsional obligatorio, otorgando mayor flexibilidad en el uso de los recursos. A diferencia del APV, los fondos acumulados en esta cuenta pueden ser retirados sin restricciones específicas, lo que la convierte en una alternativa adecuada para quienes priorizan liquidez.

No obstante, este instrumento no contempla los beneficios tributarios asociados al Ahorro Previsional Voluntario.

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 se establece mediante un acuerdo entre el empleador y el empleado. En este sistema, el empleador realiza aportes adicionales a la cuenta previsional del empleado, complementando el ahorro obligatorio. Al igual que el APV, este instrumento contempla incentivos tributarios definidos por la normativa vigente, constituyéndose en una alternativa que permite fortalecer el ahorro previsional del empleado sin afectar directamente su remuneración líquida.

MERCADO OBJETIVO:

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

MARKET SHARE EN 2025

Al cierre del año 2025, AFP Habitat mantuvo una posición de liderazgo en la industria de administración de fondos de pensiones, alcanzando una participación de mercado de 26,89% en activos administrados. En términos de número de afiliados, registró una participación de mercado de 14,48%, ubicándose en el tercer lugar dentro de la industria.

En el segmento de ahorro voluntario, la compañía finalizó el año con una participación del 36,5% en saldos administrados correspondientes a APV, Cuenta de Ahorro Voluntaria y Depósito Convenido, posicionándose en el primer lugar en la industria.



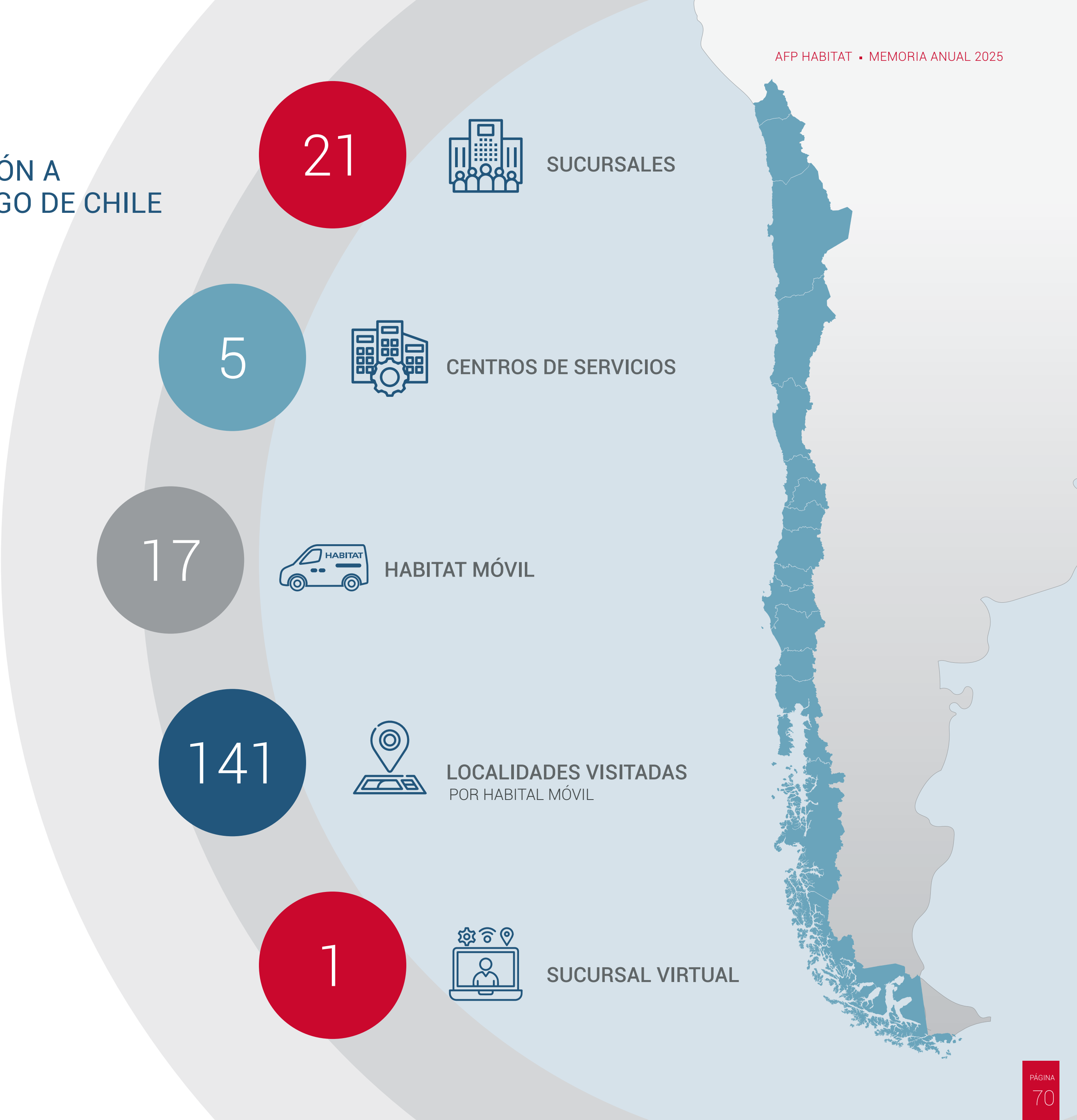
PARTICIPACIÓN DE MERCADO

36,5%
EN AHORRO
VOLUNTARIO

CANALES DE VENTA

AFP Habitat opera mediante una combinación de canales presenciales y remotos para la comercialización de sus productos de ahorro obligatorio y voluntario, con el propósito 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.

ATENCIÓN A LO LARGO DE CHILE



01. AHORRO OBLIGATORIO

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

- **RED DE SUCURSALES**

AFP Habitat dispone de una red de sucursales físicas a lo largo de todo Chile, donde los afiliados pueden efectuar sus trámites previsionales de manera presencial. En las oficinas, reciben asesoría en materia de selección de fondos, revisión de cotizaciones y orientación respecto a gestiones previsionales. En este canal resulta especialmente relevante para quienes prefieren atención directa y personalizada.

- **PLATAFORMA WEB**

A través del sitio web de AFP Habitat, los afiliados pueden solicitar el traspaso de sus saldos de ahorro obligatorio mediante formularios habilitados para dicho fin.

- **EJECUTIVOS DE ATENCIÓN REMOTA O TELEVENTAS**

Canal telefónico encargado de gestionar traspasos de potenciales cotizantes y apoyar procesos comerciales asociados al ahorro obligatorio.

- **HABITAT MÓVIL**

Iniciativa orientada a extender la cobertura territorial de la compañía, permitiendo acercar los servicios previsionales a localidades donde no existen sucursales físicas cercanas. En estas instancias también se gestionan traspasos y otros trámites relacionados con el ahorro obligatorio.

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

Para la comercialización de los productos de ahorro voluntario, AFP Habitat dispone de distintos canales orientados a otorgar flexibilidad y facilidad de acceso a los afiliados interesados en complementar su ahorro obligatorio. 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 brinda orientación especializada a quienes desean contratar productos de ahorro voluntario. En estas instancias, los afiliados pueden informarse sobre las características del APV, las condiciones de la Cuenta 2 y los beneficios tributarios asociados al Depósito Convenido.

- **TELEVENTAS**

Canal de atención telefónica, mediante el cual los ejecutivos gestionan la contratación de productos de ahorro voluntario y entregan información relevante a los afiliados.

- **PLATAFORMA WEB Y APLICACIÓN MÓVIL**

El sitio web y la aplicación móvil de AFP Habitat permiten a los afiliados administrar sus productos de ahorro voluntario efectuar depósitos directos y gestionar traspasos de saldos desde otras entidades.

- **CONVENIOS CON EMPLEADORES (DEPÓSITO CONVENIDO)**

En el caso del Depósito Convenido, AFP Habitat mantiene acuerdos con empleadores que realizan aportes adicionales en favor de sus empleados, contribuyendo automáticamente a su ahorro previsional conforme a lo establecido en dichos convenios.

La integración de canales presenciales, digitales y remotos permite que los productos de ahorro obligatorio y voluntario estén disponibles para los afiliados según su ubicación y preferencia de atención. Esta combinación contribuye a ampliar la cobertura comercial y facilitar el acceso a los servicios previsionales.



CLIENTES Y PROVEEDORES

No existen clientes que representen al menos un 10% de los ingresos de AFP Habitat, dado que estos provienen principalmente del cobro de comisiones a personas naturales por la acreditación de cotizaciones en sus cuentas individuales de ahorro, el pago de pensiones bajo modalidad de retiro programado o renta temporal, así como por la administración de saldos de ahorro previsional voluntario y otros productos asociados.

Del mismo modo, no se identifican proveedores que, de manera individual, concentren al menos un 10% del total de compras efectuadas por la compañía durante el periodo, en relación con el suministro de bienes y servicios.

En cuanto a factores externos relevantes para el desarrollo del negocio el marco normativo definido por el Decreto Ley N°3.500 y sus disposiciones complementarias establece los límites de actuación de las Administradoras de Fondos de Pensiones, determinando los productos y servicios que puedan ofrecer. En este contexto, las decisiones adoptadas por las autoridades ya sea mediante nuevas normas o modificaciones a la legislación vigente- inciden directamente en la evolución del negocio y en las obligaciones que debe cumplir la compañía dentro del Sistema de Seguridad Social.

Adicionalmente. El entorno macroeconómico constituye un factor relevante para la generación de ingresos en el corto plazo, especialmente variables como el nivel de empleo formal y la evolución de los salarios. A su vez, tendencias demográficas, tales como el envejecimiento de la población, pueden influir en el desarrollo del negocio en el largo plazo.

6.3 GRUPOS DE INTERÉS

Los grupos de interés de la compañía se definen como tales en función del vínculo que mantienen con el quehacer de AFP Habitat y del impacto mutuo que se genera en el desarrollo de sus actividades:



01. CLIENTES



Los afiliados, pensionados y no pensionados, así como quienes mantienen cuentas de ahorro voluntario, constituyen el eje central del negocio de la compañía. En este sentido, el foco de AFP Habitat está puesto en brindar una atención y asesoría especializada, con respuestas oportunas y eficientes, resguardando en todo momento una administración responsable, ética y transparente de sus recursos previsionales.

02. EMPLEADOS



El desempeño y trayectoria de AFP Habitat descansan, en gran medida, en el compromiso de sus empleados. El equipo humano y profesional ha sido un factor determinante para sostener, por más de 40 años, el objetivo de contribuir a una mejor calidad de vida de afiliados, pensionados y clientes, aportando experiencia, conocimiento y vocación de servicio.

03. MEDIOS DE COMUNICACIÓN



Los medios de comunicación cumplen un rol relevante en la relación de la compañía con la sociedad. A través de estos canales, AFP Habitat puede informar de manera oportuna y transparente sobre su quehacer, facilitando el acceso del público a contenidos claros, actualizados y de interés general.

04. ORGANISMOS PÚBLICOS



Dada la naturaleza regulada de la industria previsional, los organismos públicos son un grupo de interés clave. AFP Habitat desarrolla sus actividades con un estricto apego a la normativa vigente, manteniendo una relación institucional con autoridades y funcionarios públicos, tanto a nivel nacional como internacional, basada en el respeto a la legalidad y los marcos regulatorios aplicables.

05. PROVEEDORES



AFP Habitat promueve relaciones de largo plazo con sus proveedores sustentadas en la transparencia y la confianza, aplicando criterios objetivos en los procesos de selección y contratación, tales como calidad, precio, cumplimiento, seguridad y oportunidad en la prestación de los servicios, dada su función estratégica para el normal funcionamiento de la compañía.

06. ACCIONISTAS E INVERSIONISTAS



Los accionistas e inversionistas constituyen el soporte económico de la compañía y un actor central en su desarrollo futuro. AFP Habitat orienta su gestión a resguardar la solidez financiera, la continuidad del negocio y la creación de valor sostenible en el tiempo, alineando su actuar con una administración responsable y prudente.

07. COMUNIDAD Y ECOSISTEMA MAYOR



En coherencia con su Estrategia de Sostenibilidad, que reconoce a las personas mayores como un eje prioritario, AFP Habitat impulsa iniciativas orientadas al envejecimiento activo y al fortalecimiento de la economía plateada, contribuyendo al bienestar, la inclusión y la calidad de vida de este segmento de la población.

AFILIACIÓN A GREMIOS, ASOCIACIONES U ORGANIZACIONES

AFP Habitat integra la Asociación de AFP de Chile, instancia gremial que participa en la discusión y formulación de políticas públicas vinculadas al sistema de pensiones, con foco en su sostenibilidad y en el bienestar de los cotizantes y pensionados, en sintonía con los cambios sociales y demográficos de las últimas décadas.

Adicionalmente, la compañía es miembro del Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas (ICARE), corporación privada sin fines de lucro dedicada a promover buenas prácticas y estándares de excelencia en la gestión empresarial. En 2025, AFP Habitat, junto a SelloMayor, impulsó la creación de un grupo de Economía Plateada al interior de ICARE, orientado a analizar los desafíos asociados al envejecimiento de la población desde el ámbito privado. Esta iniciativa busca visibilizar el impacto del cambio demográfico en las organizaciones, fomentar la innovación en productos y servicios dirigidos a personas mayores, potenciar el talento senior y fortalecer la colaboración entre los sectores público y privado.

MARCAS Y PATENTES

MARCA	CLASE	TIPO
Habitat A.F.P.	16	
Habitat A.F.P.	36-38	
Habimatico	42	
Habinstante	42	
Habired	42	
Habifono	42	
Habisintesis	42	
Habiservicio	38	
A.F.P. Habitat, Seguridad y confianza	36	
HABITAT Administradora de Fondos de Pensiones HABITAT S.A.	16	
HABITAT Administradora de Fondos de Pensiones HABITAT S.A.	36-38	
AFP Habitat, Seguridad y Confianza	16	Etiqueta
AFP Habitat, Seguridad y Confianza	36	Etiqueta
Habitat Plus	36	
Habitat Plus, Planificación Previsional Personalizada	36	
Habitat Plus	16	Etiqueta

MARCA	CLASE	TIPO
Habitat Plus, Planificación Previsional Personalizada	16	Etiqueta
El resultado de tu trabajo más el nuestro será todo tuyo, Habitat A.F.P.	36	
El resultado de tu trabajo más el nuestro será todo tuyo, Habitat A.F.P.	16	
Habitat AFP, vamos donde tu estas	36	
AFP Habitat	36	
Habitat me explicó y yo entendí, Habitat AFP	36	
HABITATMOVIL	36	
Habitat me explicó y yo ahorré, AFP Habitat	36	
Aprende con Habitat, AFP Habitat	36	
Habitat	36	
Habitat	36	Etiqueta
28. Habitat, JUNTOS MEJORAMOS TU FUTURO	36	Etiqueta
Habitat, JUNTOS MEJORAMOS TU FUTURO	36	
AFP Habitat, HABLEMOS DE TU FUTURO	36	
cuidemos nuestro HABITAT	36	Etiqueta
HABITAT, Piensa en Grandes	36	Frase
AFP Habitat, un nuevo trato	36	Frase

6.4 PROPIEDAD E INSTALACIONES

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

REGIÓN METROPOLITANA

	DIRECCIÓN	USO	PROPIEDAD DE LA INSTALACIÓN
Providencia	Providencia 1909	Sucursal	Arrendada
Providencia	Marchant Pereira 10	Casa Matriz	Arrendada
Maipú	Monumento 2067	Sucursal	Arrendada
Moneda	Moneda 818	Sucursal	Arrendada

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	Portus 1194	Centro de Servicios	Arrendada
Quillota	Maipú 310	Centro de Servicios	Arrendada
Viña del Mar	Libertad 777	Sucursal	Arrendada
Valparaíso	Esmeralda 945	Sucursal	Arrendada
San Antonio	Av. Barros Luco 2210	Centro de Servicios	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.

CIUDAD	DIRECCIÓN	USO	PROPIEDAD DE LA INSTALACIÓN
Rancagua	Campos 207	Sucursal	Arrendada
Curicó	Arturo Prat 301	Centro de Servicios	Arrendada
Talca	2 Oriente 1360	Sucursal	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	Sucursal	Arrendada
Coyhaique	Eusebio Lillo 20	Centro de Servicios	Arrendada
Punta Arenas	Federico Errázuriz 850	Sucursal	Arrendada

SEGUROS

Para el año 2025, AFP Habitat renovó y mantiene seguros vigentes por los siguientes conceptos:

- Todo Riesgo Bienes Físicos (TRBF) para su Casa Matriz y toda la red de sucursales con la compañía SURA.
- Accidentes personales con la compañía Continental.
- Responsabilidad civil con la compañía Contempora.
- Seguro Vehículo de área Mantenimiento con la compañía HDI Seguros.
- D&O para Directores y Ejecutivos con las compañías 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	EY SERVICIOS PROFESIONALES DE AUDITORÍA Y ASESORÍAS LIMITADA	BDO Auditores y Consultores Ltda.
CAPITAL SUSCRITO Y PAGADO AL 31/12/2025 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	0,32%	0,25%
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	Cristóbal Irrarrázabal Philippi	Cristián Rodríguez Allendes
DIRECTORES	Andrea De La Barra Pérez-Cotapos Claudio Skármeta Magri Felipe Sutherland Wiegand Sergio Andrés Rademacher Lizana	Héctor Herrera Echeverría César Soto Cavieres
GERENTE GENERAL	Esteban Segura Revello	Constanza Bollmann Schele

ESTRUCTURA DE CONTROL

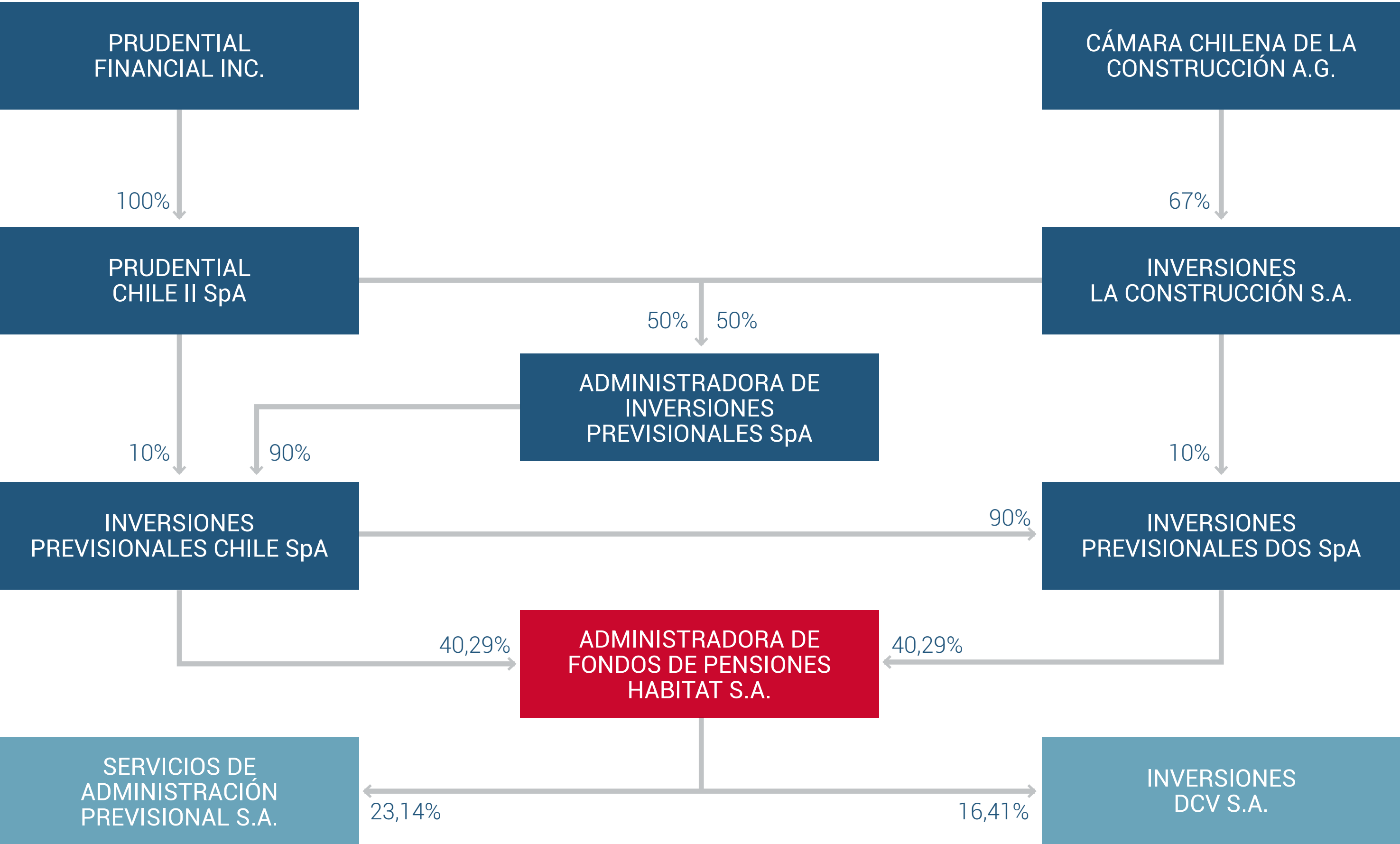


Diagrama refleja derechos políticos y no económicos.

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, capacitación del personal y 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.

cap. 07

GESTIÓN DE PROVEEDORES



896

NÚMERO DE PROVEEDORES

NACIONALES Y
EXTRANJEROS



7.1 PAGO A PROVEEDORES

Durante el año 2025, Habitat continuó fortaleciendo la relación con sus proveedores y trabajando para disminuir los plazos de pago, logrando pagar en 13 días como promedio mensual.

Junto con agilizar el proceso de pago, se mantuvo control exhaustivo con el fin de garantizar que todas las adquisiciones de bienes y servicios estén asociadas a una Órdenes de Compra y la numeración de contratos. Este enfoque agiliza todo el proceso de tratamiento de facturas, desde la recepción hasta el pago a proveedores.

En paralelo, se controló de manera eficaz a los responsables de los procesos de liberación de facturas, optimizando así los tiempos internos de aprobación

Dentro de la gestión integral con proveedores, se realiza revisión exhaustiva de sus antecedentes, para contar con empresas idóneas para la prestación de servicios, la que incluye evaluación de sus Estados Financieros, análisis sistemático de sus deudas, y pago de cotizaciones previsionales.

En la siguiente tabla se muestran las cifras 2025 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 2025

	TIPO DE PROVEEDOR	HASTA 30 DÍAS	ENTRE 31 Y 60 DÍAS	MÁS DE 60 DÍAS
N° de Facturas Pagadas	Nacional	5.575	694	485
	Extranjero	92	51	71
	TOTAL	5.667	745	556
Monto Total en MM\$	Nacional	34.670	4.583	2.569
	Extranjero	665	760	952
	TOTAL	35.335	5.343	3.521
N° de Proveedores	Nacional	505	213	134
	Extranjero	17	9	18
	TOTAL	522	222	152

N° DE ACUERDOS INSCRITOS EN EL REGISTRO DE ACUERDOS CON PLAZO EXCEPCIONAL DE PAGO DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA 2025

	2025
N° de Acuerdos	0

Para el año 2025, 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

La evaluación de proveedores constituye un proceso fundamental para garantizar la competencia técnica y el cumplimiento de los estándares organizacionales. Este procedimiento permite determinar si los proveedores satisfacen los requisitos exigidos por la organización, clasificándolos en las siguientes categorías:

PROVEEDORES NUEVOS

Se realiza un análisis integral que comprende la revisión de informes comerciales, la verificación del cumplimiento normativo y la validación de la información de cuenta corriente.

PROVEEDORES DE SUBCONTRATACIÓN

Con periodicidad mensual, se revisa el informe empresarial (DICOM) para verificar la ausencia de montos o documentos impagos. Adicionalmente, se exige la presentación de los formularios F30 y F31, los cuales acreditan el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales del personal subcontratado.

PROVEEDORES CRÍTICOS

En conformidad con lo establecido en el Compendio de Normas del Sistema de Pensiones, Libro V, Título V, relativo a los aspectos administrativos de los servicios críticos, se verifica anualmente que todos los contratos incluyan los anexos exigidos por la normativa vigente. Asimismo, 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 denominado “Control de Contratos Críticos”

PROVEEDORES PRINCIPALES

La organización ha definido esta categoría para aquellos proveedores que desempeñan un rol estratégico en la continuidad operacional. Su evaluación, de carácter anual, comprende un análisis exhaustivo de las condiciones contractuales, la solidez del plan de continuidad operacional, los estados financieros (balance general y estado de resultados) y los incidentes reportados durante el ejercicio. Este proceso tiene por objeto asegurar que dichos proveedores mantengan los estándares de desempeño y estabilidad requeridos por la organización.

Es importante señalar que para la incorporación de un nuevo proveedor, se ha establecido un procedimiento que contempla, entre otros aspectos, la revisión del Compliance Tracker —servicio de verificación de identidad respecto de listas de sancionados por lavado de activos y otros delitos contemplados en la Ley de Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica— como criterio base de habilitación. En el caso de personas jurídicas, se incluye adicionalmente la verificación del Boletín Comercial.

Cuando la incorporación del proveedor conlleva la suscripción 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 vigente a nombre de la empresa proveedora.

En el caso de adquisiciones formalizadas mediante Orden de Compra, se han incorporado cláusulas específicas orientadas a reforzar el cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos. Dichas disposiciones

incluyen las obligaciones en materia de cumplimiento normativo y la comunicación del canal oficial de denuncias, con el fin de garantizar la transparencia, el control y la integridad en los procesos de contratación.

EVALUACIÓN A PROVEEDORES 2025

	TIPO DE PROVEEDOR	
N° de Proveedores Objeto de Análisis*	Nacional	137
	Extranjero	0
	TOTAL	137
N° de Proveedores Evaluados	Nacional	137
	Extranjero	0
	TOTAL	137
% de Proveedores Evaluados	Nacional	16%
	Extranjero	0
	TOTAL	16%
Total de Compras de Proveedores (MM\$)	Nacional	41.822
	Extranjero	2.377
	TOTAL	44.199
Total de Compras de Proveedores Evaluados (MM\$)	Nacional	1.275
	Extranjero	0
	TOTAL	1.275
% de Compras de Proveedores Evaluados	Nacional	3%
	Extranjero	0%
	TOTAL	3%

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

cap. 08

CUMPLIMIENTO LEGAL Y NORMATIVO



5

CANALES DE DENUNCIA

A DISPOSICIÓN DE
LOS EMPLEADOS DE HABITAT



8.1. EN RELACIÓN CON CLIENTES

Debido a la naturaleza jurídica y al marco regulatorio bajo el cual operan las Administradoras de Fondos de Pensiones, no se configuran los elementos necesarios para establecer una relación de consumo en los términos definidos por la legislación chilena. Por esta razón, la Ley N° 19.496 sobre Protección de los Derechos de los Consumidores no resulta aplicable a las actividades propias de estas entidades.

Sin perjuicio de lo anterior, el sistema previsional vigente contempla una serie de disposiciones normativas que establecen obligaciones específicas para las administradoras en relación con la atención, orientación y gestión de los requerimientos de sus afiliados y usuarios. A ello se suman diversas políticas internas adoptadas por la compañía, las cuales buscan fortalecer la calidad del servicio y promover una adecuada relación con las personas que interactúan con la institución.

En este contexto, AFP Habitat dispone de una Política de Servicio, mediante la cual se reconoce la importancia de proporcionar una atención oportuna, clara y de alto estándar a sus afiliados, pensionados, beneficiarios y clientes. Esta política establece los principios y lineamientos que orientan la interacción con los distintos usuarios del sistema, definiendo además los canales de atención disponibles para resolver consultas, gestionar trámites y entregar asesoría previsional.

Para cumplir con estos objetivos, la compañía cuenta con ejecutivos y equipos especializados, capacitados para brindar orientación adecuada

y acompañamiento en las distintas etapas de la vida previsional de los afiliados. A través de estos canales y profesionales, se busca garantizar una experiencia de atención eficiente, transparente y satisfactoria para quienes requieren los servicios de la administradora.

Asimismo, AFP Habitat ha implementado mecanismos de medición de la satisfacción de los clientes, los cuales permiten evaluar de manera periódica la percepción de los usuarios respecto de la calidad del servicio recibido. Esta información es utilizada para identificar oportunidades de mejora y fortalecer continuamente los procesos de atención. De igual forma, la compañía desarrolla una estrategia comunicacional orientada a mantener una relación cercana con sus afiliados y usuarios, incorporando iniciativas que buscan comprender mejor sus necesidades, características y expectativas.

Por otra parte, la protección de la información personal y previsional de los afiliados constituye un aspecto fundamental para la compañía. En este sentido, AFP Habitat reconoce la relevancia de contar con sistemas y procedimientos que resguarden adecuadamente la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos de sus clientes. Estos principios y medidas se encuentran establecidos en la Política de Seguridad de la Información y Continuidad de Negocio, documento que regula los mecanismos destinados a prevenir riesgos, asegurar la protección de la información y garantizar la continuidad operativa de la organización frente a eventuales contingencias.

8.2 EN RELACIÓN CON SUS EMPLEADOS

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.
- 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 empleado acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del empleado acosador.

No hay sanciones ejecutoriadas para el año 2025.

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, AFP 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.
- 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.
- Por cualquier otro medio que disponga la compañía.
- Sitio web: <https://www.afphabitat.cl/canal-de-denuncias/>

No existieron sanciones ejecutoriadas por concepto de libre competencia, durante el 2025.

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 2025, no hay sanciones ejecutoriadas en este ámbito.



cap. 09

SOSTENIBILIDAD



58.637.686

ACTIVOS BAJO
ADMINISTRACIÓN (AUM)

MILLONES DE PESOS

9.1 MÉTRICAS SASB

ACTIVIDADES DE CUSTODIA Y GESTIÓN DE ACTIVOS

FN-AC-270A.1

(1) Número y (2) porcentaje de empleados (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 durante el año 2025.

FN-AC-270A.3

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

AFP Habitat dispone de diversos canales de atención y distribución para la comercialización de sus productos y servicios, con el propósito de asegurar accesibilidad y una experiencia eficiente para sus afiliados y clientes a nivel nacional. Estos canales permiten realizar gestiones previsionales de manera ágil, tanto presencial como remota, incorporando además herramientas de accesibilidad digital, como un panel adaptado para personas con discapacidad visual en el sitio web.

RED DE SUCURSALES

AFP Habitat cuenta con 26 sucursales distribuidas a lo largo del territorio nacional, ubicadas en puntos estratégicos para facilitar el acceso presencial de afiliados y clientes. Estas oficinas brindan atención personalizada y asesoría previsional, operando de lunes a sábado. En ellas, los usuarios pueden realizar diversos trámites, tales como actualización de datos, cambios de fondo, solicitudes de pensión y otras gestiones asociadas a su ahorro previsional. La red de sucursales

constituye un componente relevante dentro del modelo de atención directa, asegurando acceso a información y soporte especializado de manera presencial.

HABITAT MÓVIL

En línea con el compromiso de ampliar la cobertura territorial y adaptarse a las necesidades de movilidad de sus afiliados, la compañía implementó el servicio Habitat Móvil, que hoy opera mediante 17 móviles distribuidos en distintas regiones del país. Este canal consiste en oficinas itinerantes que recorren especialmente zonas con menor acceso a sucursales físicas, permitiendo a los afiliados efectuar trámites previsionales y recibir asesoría sin necesidad de trasladarse grandes distancias. De esta manera, se facilita el acceso a los servicios previsionales en localidades más alejadas.

CANALES REMOTOS

En el marco del proceso de transformación digital y con el objetivo de facilitar una atención más eficiente, AFP Habitat ha desarrollado

distintos canales remotos que permiten a los afiliados administrar sus fondos y efectuar consultas sin necesidad de acudir presencialmente a una sucursal. Entre los principales canales se encuentran:

SUCURSAL VIRTUAL

A través del sitio web de AFP HABITAT, los afiliados pueden acceder de manera segura a su cuenta personal, consultar saldos, revisar rentabilidades, efectuar cambios de fondo y realizar diversas gestiones previsionales. Esta plataforma permite una atención ágil y sin limitaciones geográficas.

HABITAT APP AFP

La aplicación móvil de AFP Habitat permite a los usuarios realizar múltiples trámites previsionales desde su dispositivo móvil. Entre sus funcionalidades se incluyen: La evolución de los ahorros, consulta de saldo, seguimiento de cotizaciones, cambios de fondo, contratar planes de ahorros, giros y contacto con el servicio de atención al cliente. Este canal está orientado a ofrecer una experiencia digital simple, rápida y accesible.

CONTACT CENTER

La compañía dispone de un servicio de atención telefónica mediante el cual los afiliados pueden recibir información y efectuar trámites previsionales. Este canal resulta especialmente relevante para quienes prefieren interacción directa con un ejecutivo, sin necesidad de acudir a una sucursal.

CANALES DE ATENCIÓN DIGITAL

AFP Habitat complementa su modelo de atención mediante asesoría a través de chat en línea y redes sociales. Estos medios permiten resolver consultas y gestionar solicitudes de manera remota, fortaleciendo la estrategia de digitalización y asegurando disponibilidad de atención a través de plataformas digitales.

CANAL WHATSAPP

En el marco de su compromiso con la mejora continua del servicio, a fines de 2024 y durante todo el 2025 AFP Habitat incorporó un nuevo canal de atención a través de WhatsApp, orientado a facilitar el acceso a información y trámites relevantes de manera ágil y eficiente.

Este canal opera 24/7 mediante “Sofía”, ejecutiva virtual que asiste a afiliados, clientes y pensionados en consultas tales como:

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

Durante el horario hábil, el sistema permite además la derivación a ejecutivos de atención, asegurando un acompañamiento personalizado cuando se requiere. Esta iniciativa refuerza la estrategia de digitalización y accesibilidad de la compañía.

REDES SOCIALES

Las redes sociales de AFP Habitat constituyen un canal complementario de información para los afiliados, permitiendo difundir contenidos vinculados al ahorro previsional y a la evolución del mercado financiero. Entre los temas abordados se encuentran la rentabilidad de los fondos, comportamientos de los mercados, alternativas de ahorro voluntario y recomendaciones generales según perfil de riesgo y edad. La información difundida busca a la toma de decisiones informadas respecto del ahorro y futura pensión.



COMUNICACIÓN DIRIGIDA

AFP Habitat desarrolla una estrategia de comunicación personalizada orientada a entregar información oportuna, clara y pertinente según el ciclo de vida del afiliado o pensionado. A través de canales como Email, SMS y WhatsApp, se informa sobre aspectos normativos, trámites, desempeño de fondos, educación previsional y la concientización de la importancia del ahorro voluntario.

ENVÍO DE ESTADO DE CUENTA

Mensualmente se disponibiliza en la Sucursal Virtual, el Estado de Cuenta Mensual, el cual incluye información relativa al saldo acumulado de la/las cuentas que tienen vigentes nuestros clientes en la AFP.

FRECUENCIA DE CONTACTO

Al cierre del año, se logró tener una contactabilidad de un 82,8% a través de Email, un 85,5% mediante celular y un 86,7% utilizando ambos canales.

CAMPAÑAS NORMATIVAS

Se envían comunicaciones periódicas como la cartola cuatrimestral, información sobre la Pensión Garantizada Universal (PGU), el Aporte Previsional Solidario (APS), beneficios de la nueva Reforma Previsional y actualizaciones sobre la rentabilidad y valor cuota donde se tienen los ahorros obligatorios para cada cliente.

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	26	52	3%	9%
Dirección no ejecutiva	69	59	8%	10%
Profesionales	100	154	11%	27%
Demás empleados	711	312	78%	54%
TOTAL	906	577	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. Adicionalmente, esta administradora solicitará a través del head hunter que se mantenga evidencia en la revisión de las inhabilidades y condiciones de independencia de los candidatos propuestos.
- 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 2025.

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).

	MMS
Total de Activos Administrados (AUM)	58.637.686

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 2025 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.

	2025
Índice de reclamaciones	0,0097
Total de CREC (consultas y reclamos)	16.774
Total afiliados a diciembre 2025	1.722.746

FN-IN-270A.3

Tasa de retención de clientes..

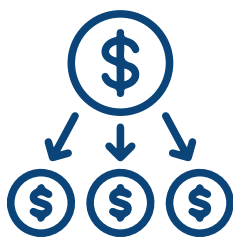
Para el año 2025, la compañía no ha medido la tasa de retención de clientes.

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.

cap. 10

HECHOS RELEVANTES
O ESENCIALES



35

PESOS POR ACCIÓN
DIVIDENDO PROVISORIO
PAGADO EN ENERO 2025



HECHOS RELEVANTES O ESENCIALES

ENERO

PAGO DE DIVIDENDO

Con fecha 03 de enero de 2025, se pagó a los accionistas un dividendo provisorio de \$35 por acción (M\$ 35.000.000), con cargo a las utilidades del ejercicio 2024, lo anterior conforme fue acordado en sesión de Directorio del 19 de diciembre de 2024.

REFORMA DE PENSIONES

Con fecha 29 de enero de 2025, el Congreso Nacional aprobó una Reforma al Sistema de Pensiones, la que entrará en vigencia luego de la promulgación de la ley por parte del Presidente de la República, lo que se estima para el mes de marzo de 2025. Su implementación será gradual, y debe complementarse con diversos reglamentos y circulares que deben publicar los Ministerio de Hacienda, Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Superintendencia de Pensiones.

FEBRERO

MULTA

Con fecha 10 de febrero de 2025, por resolución 091, notificada el 10 de febrero de 2025, la Superintendencia de Pensiones aplicó a la Administradora la sanción de Multa de 1.300 UF, por incurrir reiteradamente en irregularidades en el procedimiento de remisión de la Pensión Autofinanciada de Referencia (PAFE) al Instituto de

Previsión Social, infringiendo las instrucciones impartidas por esta Superintendencia en el Oficio Ordinario N°14.681, de 28 de julio de 2022, en sus puntos 8 y 12 a 14, y en los Oficios N°25.900 de 28 de diciembre de 2022, N°3.184 de 24 de febrero de 2023 y N°10.928 de 16 de junio de 2023; en relación con lo dispuesto en el Capítulo I, Letra L, del Título V, del Libro III del Compendio de Normas del Sistema de Pensiones numerales 15 a 23, y en el Capítulo II de la misma norma -vigentes al momento de los hechos- y lo establecido por la Ley N°21.419, artículo 9 N°5, afectando el desempeño del señalado Instituto de Previsión Social, respecto al proceso de determinación de posibles beneficiarios de la Pensión Garantizada Universal (PGU), y por ende el acceso de los afiliados a dicho beneficio.

MARZO

JUICIO ARBITRAL

El Árbitro Sr. Enrique Barros B. dictó sentencia definitiva en los arbitrajes mediante resolución de fecha 14 de marzo de 2025, notificada a las partes en esa misma fecha. Se rechazaron las demandas presentadas por AFP Habitat en conjunto con otras AFP. Dichas sentencias fueron objeto de recursos de apelación, presentados con fecha 26 de marzo de 2025.

PROMULGACIÓN REFORMA DE PENSIONES

Con fecha 20 de marzo de 2025 se promulgó la Ley N°21735 que crea un nuevo sistema mixto de pensiones y un seguro social en el

pilar contributivo, mejora la pensión garantizada universal y establece beneficios y modificaciones regulatorias que indica.

CITACIÓN A JUNTA ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA DE ACCIONISTAS

Con fecha 27 de marzo de 2025, 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 los señores accionistas a Junta Ordinaria de Accionistas a celebrarse el día 29 de abril de 2025, a las 9:00 horas, en el Auditorio del edificio de la compañía ubicado en calle Marchant Pereira N°10, piso 2, comuna de Providencia, ciudad Santiago.

ABRIL

OFICIO N°5779 SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES

Con fecha 4 de abril de 2025 la Superintendencia de Pensiones mediante Oficio N°5779 y otras comunicaciones, comunicó e instruyó a la Administradora observaciones y correcciones a las notas de los estados financieros al 31 de diciembre de 2024. Dichas observaciones están referidas principalmente a la inclusión de párrafos al pie de algunos cuadros en las notas, la incorporación de algunos párrafos y de nuevos cuadros, además de cambios de redacción, observaciones que mejoran las revelaciones de los estados financieros presentados originalmente. Consecuentemente, en esta versión de los estados financieros, se ha actualizado y complementado la información de la Nota 2, Nota 9, Nota

11, Nota 17, Nota 27, Nota 33, Nota 35, Nota 46 y Nota 47. Tales cambios no modificaron el patrimonio, ni el resultado integral informado por la Administradora anteriormente.

JUNTA ORDINARIA DE ACCIONISTAS

Con fecha 29 de abril de 2025 se informó a la Comisión para el Mercado Financiero, en carácter de hecho esencial, que, en junta ordinaria de accionistas de la Sociedad de ese mismo día, se adoptaron los siguientes acuerdos:

- a) Se aprobó la memoria, balance y demás estados financieros de la Sociedad, correspondientes al ejercicio 2024;
- b) Se acordó distribuir y pagar un dividendo definitivo, con cargo a las utilidades del ejercicio 2024, de \$55 por acción, que se pagará a contar del 16 de mayo de 2025, adicional a los dos dividendos provisorios por un total de \$55 por acción, distribuidos en octubre de 2024 y enero de 2025;
- c) Se aprobó la Política de dividendos, y la de Inversión y Financiamiento;
- d) Designación de Auditores Externos para el ejercicio 2025, a Deloitte;
- e) Se aprobó la remuneración para el año 2025 del Directorio, Comité de Directores y Auditoría, Comité de Inversiones y Solución de Conflictos de Interés, Comité Comercial y del Comité de Riesgo, y presupuesto de gastos de funcionamiento del Comité de Directores y Auditoria y sus asesores;
- f) Se eligió un nuevo Directorio de ocho miembros titulares y dos suplentes, por un período de tres años, compuesto por las siguientes personas:

DIRECTORES ELECTOS AFP HABITAT

TITULARES	SUPLENTE
Luis Rodríguez Villasuso Sario	
Mauricio Zanatta	
Carlos Budge Carvalho (Autónomo e Independiente)	Cristóbal Villarino Herrera (Autónomo)
Sergio Urzúa Soza (Autónomo)	Juan Andrés Ilharreborde Castro (Autónomo)
Desiree Green	
Ximena Alzérreca Luna (Independiente)	
Marisol Bravo Léniz	
Natalia González Bañados (Independiente)	

- g) Se acordó determinar al diario El Mercurio de Santiago para publicar los avisos de citación a juntas de accionistas;
- h) Dar cuenta de las operaciones realizadas por la Sociedad a que se refiere el Artículo 146 de Ley N°18.046, sobre sociedades anónimas;
- i) Se dio cuenta del informe anual de la gestión del comité de directores;
- j) Adicionalmente, en sesión ordinaria de Directorio, realizada a continuación de la Junta Ordinaria de Accionistas, fue elegido Presidente del Directorio el señor Luis Rodríguez Villasuso Sario y Vicepresidente el señor Mauricio Zanatta. Adicionalmente, en dicha sesión de Directorio, se acordó designar a los miembros de los siguientes comités, según se indica: a) Comité de Directores y Auditoría a los directores Ximena Alzérreca Luna, Natalia González Bañados y

Carlos Budge Carvalho; b) Comité de Inversión y Solución de Conflictos de Interés a los directores Sergio Urzúa Soza, Carlos Budge Carvalho y Luis Rodríguez Villasuso Sario; c) Comité de Riesgos a los directores Marisol Bravo Léniz, Natalia González Bañados y Mauricio Zanatta.

MAYO

PAGO DE DIVIDENDO

Con fecha 16 de mayo de 2025, se pagó a los accionistas un dividendo provisorio de \$55 por acción (M\$55.000.000), con cargo a las utilidades del ejercicio 2024, lo anterior conforme fue acordado en sesión de Directorio del 29 de abril de 2025.

SEPTIEMBRE

MULTA

Con fecha 3 de septiembre de 2025, por resolución 170, notificada el 03 de septiembre de 2025, la Superintendencia de Pensiones aplicó a la Administradora, la sanción de una multa de 2.555 UF por incurrir en reiterados incumplimientos normativos y de instrucciones emitidas por esta Superintendencia de Pensiones, al haber administrado y financiado, a través de la Fundación de Administración de Comisiones Médicas –conforme a lo indicado en el Libro III, Título I, Letra D, Pensión de Invalidez, Capítulo XII. Interconsultores, Número 2. Letra c), del

Compendio de Normas del Sistema de Pensiones de esta Superintendencia, así como en el Estatuto de la Fundación de Administración de las Comisiones Médicas y en el contrato de mandato especial, de 14 de diciembre de 2017, Repertorio N°44.452-2017, de la 27ª Notaría Pública de Santiago, suscrito entre A.F.P. Habitat S.A. y la FACM—, dichas Comisiones en forma deficiente, toda vez que generó reiteradamente, desde a lo menos el año 2023, deudas con diversos Interconsultores —profesionales y centros médicos— la cuales no han sido pagadas oportunamente, prolongándose esta situación durante todo el año 2024, no obstante las instrucciones impartidas por esta Superintendencia sobre la materia, transgrediendo lo establecido en los incisos tercero, cuarto y quinto del artículo 11 del D.L. N°3.500, de 1980, en relación con el Libro III, Título I, Letra D, Pensión de Invalidez, Capítulo XII. Interconsultores, Número 5, del Compendio de Normas del Sistema de Pensiones de esta Superintendencia, en la forma descrita en el Oficio de Cargos. Incurrir en reiterados incumplimientos normativos y de instrucciones emitidas por esta Superintendencia de Pensiones, al haber administrado y financiado, a través de la Fundación de Administración de Comisiones Médicas conforme a lo indicado en el Libro III, Título I, Letra D, Pensión de Invalidez, Capítulo XII. Interconsultores, Número 2. Letra c), del Compendio de Normas del Sistema de Pensiones de esta Superintendencia, así como en el Estatuto de la Fundación de Administración de las Comisiones Médicas y en el contrato de mandato especial, de 14 de diciembre de 2017, Repertorio N°44.452-2017, de la 27ª Notaría Pública de Santiago, suscrito entre A.F.P. Habitat S.A. y la FACM, dichas Comisiones en forma deficiente, toda vez que generó reiteradamente, desde a lo menos el año 2023, deudas con diversos Interconsultores, profesionales y centros médicos la cuales no han sido pagadas oportunamente, prolongándose esta situación durante todo el año 2024, no obstante las instrucciones impartidas por esta Superintendencia sobre la materia, transgrediendo lo establecido en los incisos tercero, cuarto y quinto del artículo 11 del D.L. N°3.500, de 1980,

en relación con el Libro III, Título I, Letra D, Pensión de Invalidez, Capítulo XII. Interconsultores, Número 5, del Compendio de Normas del Sistema de Pensiones de esta Superintendencia, en la forma descrita en el Oficio de Cargos.

APROBACIÓN DIVIDENDO PROVISORIO

Con fecha 30 de septiembre de 2025, en sesión de Directorio de esa fecha y conforme a la política de dividendos acordada en la junta ordinaria de accionistas celebrada el mes de abril de 2025, acordó distribuir un dividendo provisorio de \$20 por acción (M\$20.000.000), con cargo a las utilidades del ejercicio 2025, el cual se pagará a contar del día 10 de octubre del mismo año.

OCTUBRE

PAGO DE DIVIDENDO

Con fecha 10 de octubre de 2025, se pagó a los accionistas un dividendo provisorio de \$20 por acción (M\$ 20.000.000), con cargo a las utilidades del ejercicio 2025, lo anterior conforme fue acordado en sesión de Directorio del 30 de septiembre de 2025.

NOVIEMBRE

“SISTEMA UNICO DE COBRANZA DE COTIZACIONES SOCIEDAD ANONIMA” (SUCC S.A.)

Con fecha 21 de noviembre de 2025 se constituye la sociedad anónima cerrada “SUCC S.A.” con el objeto exclusivo de gestionar y dar cumplimiento a la obligación establecida en el artículo 19 del Decreto de Ley N° 3500, mantener y financiar un sistema único de gestión de las acciones de cobranza de las cotizaciones adeudadas.





COMPOSICIÓN DE LA SOCIEDAD

ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES	RUT	N° ACCIONES SUSCRITAS
CAPITAL S.A.	98.000.000-1	1.000
CUPRUM S.A.	76.240.079-0	1.000
HABITAT S.A.	98.000.100-8	1.000
MODELO S.A.	76.762.250-3	1.000
PLANVITAL S.A.	98.001.200-K	1.000
PROVIDA S.A.	76.265.736-8	1.000
UNO S.A.	76.960.424-3	1.000

IDENTIFICACIÓN DE LA SOCIEDAD

NOMBRE:	Sistema único de cobranza de cotizaciones S.A.
RUT:	78.236.399-9
REGISTRO DE COMERCIO DE SANTIAGO:	a fojas folio 113730 número 42578, año 2025.
ADMINISTRACIÓN:	Directorio compuesto por siete miembros que duran 3 años en sus funciones.
DURACIÓN DE LA SOCIEDAD:	Indefinida.
CAPITAL:	7.000 acciones nominativas, de una misma serie, sin valor nominal y sin privilegio alguno. Cada Sociedad Accionista suscribe 1000 acciones que se obliga a pagar dentro de un plazo que no supere un año contado desde la fecha de la escritura.

CAMBIOS EN LA ADMINISTRACIÓN

Con fecha 25 de noviembre, se informó a la Comisión para el Mercado Financiero, en carácter de hecho esencial, la salida del Gerente General, Alejandro Bezanilla, y agradecimiento por su gestión.

NUEVO GERENTE GENERAL

Con fecha 2 de diciembre, en sesión ordinaria de Directorio, se acordó por unanimidad designar en el cargo de gerente general de la Administradora al señor Max Sichel Day, quién asumirá dicho cargo a contar del 2 de enero del año 2026.

DICIEMBRE

POLÍTICA DE ELECCIÓN DE DIRECTORES DE SOCIEDADES FILIALES

Con fecha 11 de diciembre de 2025 la Sociedad ha tomado conocimiento de que el Directorio de Inversiones Previsionales Chile Spa (“Inpresa Chile”) aprobó una Política General de Elección de Directores en Sociedades Filiales (“la Política”) conforme a lo establecido en el artículo 92 bis de la Ley N°18.046 sobre Sociedades Anónimas y en la Norma de Carácter General N° 533 de la Comisión para el Mercado Financiero, la cual resulta aplicable a la Sociedad.

APROBACIÓN DIVIDENDO PROVISORIO

Con fecha 23 de diciembre de 2025, en sesión ordinaria de Directorio de esa fecha y conforme a la política de dividendos acordada en la junta ordinaria de accionistas celebrada el mes de abril de 2025, acordó distribuir un dividendo provisorio de \$20 por acción (M\$20.000.000), con cargo a las utilidades del ejercicio 2025, el cual se pagará a contar del día 09 de enero de 2026.

cap. 11

COMENTARIOS DE ACCIONISTAS



Durante 2025, no hubo comentarios o proposiciones relativos a la marcha de los negocios sociales, formulados por accionistas o por el Comité de Directores.



cap. 12

INFORMES FINANCIEROS



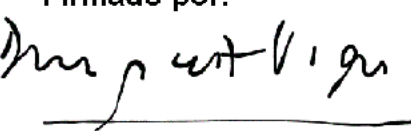
Los Estados Financieros de la compañía están disponibles en la página de la Sociedad <https://inversionistas.afphabitat.cl/estados-financieros/estados-financieros-afp-habitat/> y en el sitio web de la Comisión para el Mercado Financiero (www.cmfchile.cl).

Asimismo, se adjunta el link de los Estados Financieros de los Fondos de Pensiones: <https://www.afphabitat.cl/nuestraempresa/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...


LUIS RODRÍGUEZ-VILLASUSO SARIO
PRESIDENTE

DocuSigned by:

B2CC914C68D44DA...


MAURICIO ZANATTA
VICEPRESIDENTE

Signed by:

42471569087D49B...

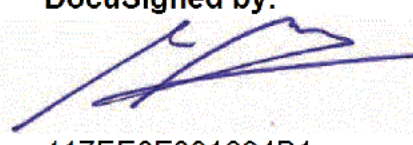
DESIREE GREEN
DIRECTORA

Signed by:

BA1A66CDFCFD45E...

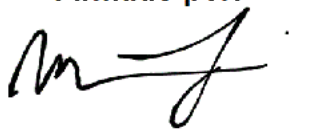
SERGIO URZÚA SOZA
DIRECTOR

DocuSigned by:

9CA768FD9B804AA...

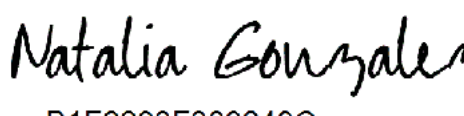
MARÍA XIMENA ALZÉRRECA LUNA
DIRECTORA

DocuSigned by:

417EE8F891694B1...

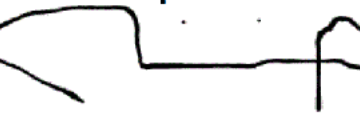
CARLOS BUDGE CARVALLO
DIRECTOR

Firmado por:

F9E58342AAB14CA...

MARISOL BRAVO LENIZ
DIRECTORA

Firmado por:

B1F2293F389249C...

NATALIA GONZÁLEZ BAÑADOS
DIRECTORA

Firmado por:

BAFB4AD34643405...

MAX SICHEL DAY
GERENTE GENERAL

