

2025

Memoria anual
integrada

Zurich Chile Asset
Management Administradora
General de Fondos S.A.

Carta del presidente del directorio

Estimadas y estimados accionistas:

A nombre del Directorio, me complace presentarles la Memoria Anual, los Estados Financieros y el Informe de Auditores Externos de Zurich Chile Asset Management Administradora General de Fondos S.A., correspondientes al ejercicio 2025.

El año 2025 estuvo marcado por un entorno desafiante, tanto a nivel local como internacional, caracterizado por ajustes económicos y transformaciones relevantes en los mercados financieros. No obstante, proyectamos con optimismo un país con aspiraciones de crecimiento, donde el desarrollo del mercado de capitales y el adecuado alineamiento de las industrias, en particular la financiera, serán fundamentales para canalizar el ahorro hacia inversión productiva y contribuir al bienestar de las personas.

En este contexto, no solo el crecimiento será un foco relevante, sino también la transformación regulatoria y el fortalecimiento de industrias como el ahorro, las pensiones y la inversión, donde la confianza y la mirada de largo plazo resultan esenciales. Como Administradora, hemos seguido con atención estos procesos, convencidos de que representan una oportunidad para profundizar el desarrollo del mercado de capitales y ampliar las alternativas de inversión y ahorro para las personas.

Durante los últimos años, Zurich Chile Asset Management ha consolidado un modelo de operación alineado con los estándares globales del Grupo Zurich, fortaleciendo su gobernanza, disciplina de inversión y gestión de riesgos. Hoy contamos con una plataforma sólida y preparada para enfrentar una nueva etapa de crecimiento, enfocada en escalar nuestras capacidades y seguir desarrollando soluciones de inversión competitivas y consistentes en el tiempo.

Los activos bajo administración de Zurich Chile Asset Management Administradora General de Fondos, totalizaron al cierre de 2025, \$1.314.409.812.000, lo cual significa un crecimiento de 2% respecto del cierre de 2024.



Lo anterior refleja la confianza de nuestros clientes, así como una gestión centrada en la solidez de nuestras estrategias de inversión y en la generación de valor de largo plazo.

Nos enorgullece ser parte de un grupo internacional con un fuerte compromiso con la sustentabilidad, donde este año fuimos reconocidos por el prestigioso Ranking de Sustentabilidad Brinca-UAI 2025, como la organización más sostenible de la industria de Seguros y Previsión. Este reconocimiento es un impulso para nuestro compromiso con la sustentabilidad, como pilar estratégico del negocio. En Zurich Chile entendemos que nuestro rol va más allá de ofrecer soluciones de seguros y previsión; buscamos generar un impacto positivo en la sociedad y el medioambiente.

Mirando hacia adelante, nuestro principal desafío es escalar el negocio y consolidar una posición de liderazgo en la industria, aspirando a crecer por sobre el mercado y ampliar nuestra base de clientes, fortaleciendo nuestra oferta de soluciones de inversión, ahorro y planificación financiera, con una mirada de largo plazo.

Ninguno de estos avances sería posible sin el compromiso de los más de 2.400 colaboradores de Zurich Chile, desplegados en 17 sucursales a lo largo de Chile, así como la confianza de nuestros clientes, distribuidores y socios estratégicos, a quienes expreso mi más sincero agradecimiento.

Se despide atentamente,

Andrés Castro González
Presidente del Directorio
Zurich Chile Asset Management
Administradora General de Fondos S.A.

Índice



| | |
|--|-----------|
| Carta del Presidente del Directorio | 02 |
| Índice | 04 |
| Índice 461 | 05 |
| Perfil de la Entidad | 09 |
| Misión, visión, propósito y valores | 10 |
| Información histórica | 12 |
| Propiedad | 12 |
| Gobierno Corporativo | 14 |
| Marco de gobernanza | 15 |
| Directorio | 24 |
| Comités de directorio | 28 |
| Ejecutivos Principales | 29 |
| Código de buen comportamiento corporativo | 30 |
| Gestión de riesgo | 30 |
| Relación con los grupos de interés y el público en general | 43 |
| Estrategia | 44 |
| Vida útil de activos e infraestructura | 45 |
| Objetivos estratégicos | 45 |
| Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) | 46 |
| Planes de Inversión | 46 |
| Fortalecimiento de la experiencia de clientes | 47 |
| Personas | 48 |
| Personas | 49 |
| Formalidad laboral | 52 |

| | |
|--|-----------|
| Adaptabilidad laboral | 52 |
| Política de equidad | 52 |
| Acoso laboral y sexual | 53 |
| Indicador de accidentabilidad | 54 |
| Política de postnatal | 56 |
| Capacitación y beneficios | 57 |
| Política de subcontratación | 60 |
| Modelo de negocios | 61 |
| Sector industrial | 62 |
| Negocios | 62 |
| Descripción grupos de interés | 63 |
| Subsidiarias y asociadas | 64 |
| Inversión en otras sociedades | 64 |
| Gestión de proveedores | 65 |
| Pago a proveedores | 66 |
| Cumplimiento legal y normativo | 68 |
| Hechos relevantes o esenciales | 70 |
| Hechos esenciales divulgados por la entidad | 71 |
| Hechos esenciales previos que tengan injerencia en el periodo actual | 71 |
| Comentarios de accionistas y del comité de directores | 72 |
| Informes financieros | 74 |
| Indicadores SASB - Métricas de contabilidad | 75 |

Índice NCG 461

| Indicador | Capítulo | Sub-Capítulo | N° página |
|--------------------------------|----------------------|--|-----------|
| 1. Índice NCG 461 | | | 05 |
| 2. Perfil de la entidad | | | 09 |
| 2.1. | Perfil de la entidad | Misión, visión, propósito y valores | 10 |
| 2.2. | Perfil de la entidad | Información histórica | 12 |
| 2.3.1 | Perfil de la entidad | Situación de control | 12 |
| 2.3.2 | Perfil de la entidad | Cambios en la propiedad | 13 |
| 2.3.3 | Perfil de la entidad | Identificación de PJ, PN que puedan designar miembro de Directorio | 13 |
| 2.3.4 | Perfil de la entidad | Acciones, dividendos, transacciones en bolsa y accionistas | 13 |
| 2.3.5 | Perfil de la entidad | Otros valores emitidos | 13 |
| 3. Gobierno corporativo | | | 14 |
| 3.1.i | Gobierno corporativo | Marco de gobernanza | 15 |
| 3.1.ii | Gobierno corporativo | Enfoque de sostenibilidad | 16 |
| 3.1.iii | Gobierno corporativo | Conflictos de interés, libre competencia | 20 |
| 3.1.iv | Gobierno corporativo | Intereses de grupos de Interés | 20 |
| 3.1.v | Gobierno corporativo | Investigación y desarrollo | 20 |
| 3.1.vi | Gobierno corporativo | Barreras organizacionales | 22 |
| 3.1.vii | Gobierno corporativo | Políticas de contratación | 22 |
| 3.1.viii | Gobierno corporativo | Estructura organizacional | 23 |
| 3.2.i | Gobierno corporativo | Identificación de directorio | 24 |
| 3.2.ii | Gobierno corporativo | Remuneraciones directorio | 24 |
| 3.2.iii.a | Gobierno corporativo | Política de contratación de expertos | 24 |
| 3.2.iii.b | Gobierno corporativo | Asesorías de directorio | 24 |
| 3.2.iv | Gobierno corporativo | Conocimientos directorio | 24 |
| 3.2.v | Gobierno corporativo | Procedimiento de inducción directorio | 25 |
| 3.2.vi | Gobierno corporativo | Reuniones trimestrales | 25 |
| 3.2.vii | Gobierno corporativo | Materia medioambientales | 25 |
| 3.2.viii | Gobierno corporativo | Visitas directorio | 26 |
| 3.2.ix | Gobierno corporativo | Procedimiento de evaluación interno | 26 |
| 3.2.ix.a | Gobierno corporativo | Capacitación directorio | 26 |
| 3.2.ix.b | Gobierno corporativo | Barreras organizacionales directorio | 26 |
| 3.2.ix.c | Gobierno corporativo | Evaluación directorio | 26 |
| 3.2.x | Gobierno corporativo | Periodicidad de reuniones directorio | 26 |
| 3.2.xi | Gobierno corporativo | Continuidad operacional directorio | 26 |

| Indicador | Capítulo | Sub-Capítulo | N° página |
|------------|----------------------|--|-----------|
| 3.2.xii | Gobierno corporativo | Acceso a documentos directorio | 26 |
| 3.2.xii.a | Gobierno corporativo | Acceso a documentos directorio | 26 |
| 3.2.xii.b | Gobierno corporativo | Acceso a documentos directorio | 26 |
| 3.2.xii.c | Gobierno corporativo | Acceso a documentos directorio | 26 |
| 3.2.xii.d | Gobierno corporativo | Acceso a documentos directorio | 26 |
| 3.2.xiii.a | Gobierno corporativo | Formulario Responsabilidad Social | 26 |
| 3.2.xiii.b | Gobierno corporativo | Composición directorio | 27 |
| 3.2.xiii.c | Gobierno corporativo | Composición directorio | 27 |
| 3.2.xiii.d | Gobierno corporativo | Composición directorio | 27 |
| 3.2.xiii.e | Gobierno corporativo | Composición directorio | 27 |
| 3.2.xiii.f | Gobierno corporativo | Directorio y salarios | 27 |
| 3.3.i | Gobierno corporativo | Comités de directorio | 28 |
| 3.3.ii | Gobierno corporativo | Composición comités de directorio | 28 |
| 3.3.iii | Gobierno corporativo | Remuneraciones directorio vs año previo | 28 |
| 3.3.iv | Gobierno corporativo | Actividades comités | 28 |
| 3.3.v | Gobierno corporativo | Actividades comités | 28 |
| 3.3.vi | Gobierno corporativo | Actividades comités | 28 |
| 3.3.vii | Gobierno corporativo | Actividades comités | 28 |
| 3.4.i | Gobierno corporativo | Composición Ejecutivos Principales | 29 |
| 3.4.ii | Gobierno corporativo | Remuneraciones Ejecutivos Principales | 29 |
| 3.4.iii | Gobierno corporativo | Planes de compensación o beneficios a Ejecutivos Principales | 29 |
| 3.4.iii | Gobierno corporativo | Stock Option | 29 |
| 3.4.iv | Gobierno corporativo | % Participación directores y EP | 29 |
| 3.5 | Gobierno corporativo | Código de buen comportamiento corporativo | 30 |
| 3.6.i | Gobierno corporativo | Política gestión de riesgo | 30 |
| 3.6.ii | Gobierno corporativo | Riesgos referentes a negocio y condición financiera | 33 |
| 3.6.ii.a | Gobierno corporativo | Riesgos a la actividad de la entidad | 35 |
| 3.6.ii.b | Gobierno corporativo | Riesgos de seguridad de información | 36 |
| 3.6.ii.c | Gobierno Corporativo | Riesgos relativos a libre competencia | 36 |
| 3.6.ii.d | Gobierno Corporativo | Riesgos de salud y seguridad consumidores | 36 |
| 3.6.ii.e | Gobierno Corporativo | Riesgos medioambiente | 36 |
| 3.6.iii | Gobierno Corporativo | Detección de riesgos | 37 |
| 3.6.iv | Gobierno Corporativo | Rol del directorio en detección de riesgos | 38 |
| 3.6.v | Gobierno Corporativo | Unidad de gestión de riesgos | 38 |

| Indicador | Capítulo | Sub-Capítulo | N° página |
|----------------------|----------------------|---|-----------|
| 3.6.vi | Gobierno Corporativo | Unidad de auditoría interna | 39 |
| 3.6.vii | Gobierno Corporativo | Código de ética o conducta | 40 |
| 3.6.viii | Gobierno Corporativo | Programa de divulgación de procedimientos para la gestión de riesgo | 42 |
| 3.6.ix | Gobierno Corporativo | Canal de denuncias | 42 |
| 3.6.x | Gobierno Corporativo | Plan de sucesión de GG y Ejecutivos Principales | 42 |
| 3.6.xi | Gobierno Corporativo | Revisión de estructura salarial de directorio | 42 |
| 3.6.xii | Gobierno Corporativo | Procedimiento de estructura salarial para GG y Ejecutivos Principales | 43 |
| 3.6.xiii | Gobierno Corporativo | Modelo de prevención de delitos | 43 |
| 3.7.i | Gobierno Corporativo | Unidad de relaciones con grupos de interés | 43 |
| 3.7.ii | Gobierno Corporativo | Procedimiento de difusión de revelaciones de entidad al mercado | 43 |
| 3.7.iii | Gobierno Corporativo | Información a accionistas respecto de elección de directorio | 43 |
| 3.7.iv | Gobierno Corporativo | Voto remoto accionistas | 43 |
| 4. Estrategia | | | 44 |
| 4.1 | Estrategia | Vida útil de activos e infraestructura | 45 |
| 4.2 | Estrategia | Objetivos estratégicos | 45 |
| 4.2 | Estrategia | Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) | 46 |
| 4.3 | Estrategia | Planes de inversión | 46 |
| 5. Personas | | | 48 |
| 5.1.1 | Personas | Dotación de personal | 49 |
| 5.1.2 | Personas | Número de personas por nacionalidad | 49 |
| 5.1.3 | Personas | Número de personas por rango de edad | 50 |
| 5.1.4 | Personas | Antigüedad laboral | 51 |
| 5.1.5 | Personas | Discapacidad | 51 |
| 5.2 | Personas | Formalidad laboral | 52 |
| 5.3 | Personas | Adaptabilidad laboral | 52 |
| 5.4.1 | Personas | Política de equidad | 52 |
| 5.4.2 | Personas | Brecha salarial | 52 |
| 5.5 | Personas | Acoso laboral y sexual | 53 |
| 5.6 | Personas | Indicador de accidentabilidad | 54 |
| 5.6 | Personas | Políticas de seguridad laboral | 55 |
| 5.7 | Personas | Política de postnatal | 56 |
| 5.8 | Personas | Capacitación y beneficios | 57 |
| 5.9 | Personas | Política de subcontratación | 60 |

| Indicador | Capítulo | Sub-Capítulo | N° página |
|--|---|--|------------|
| 6. Modelo de negocios | | | 61 |
| 6.1 | Modelo de negocios | Sector industrial | 62 |
| 6.2 | Modelo de negocios | Negocios | 62 |
| 6.3.i | Modelo de negocios | Descripción grupos de interés | 63 |
| 6.3.ii | Modelo de negocios | Descripción grupos de interés | 63 |
| 6.4 | Modelo de negocios | Principales propiedades | N/A |
| 6.5.1. | Modelo de negocios | Subsidiarias y asociadas | 64 |
| 6.5.2 | Modelo de negocios | Inversión en otras sociedades | 64 |
| 7. Gestión de proveedores | | | 65 |
| 7.1 | Gestión de proveedores | Pago a proveedores | 66 |
| 7.2 | Gestión de proveedores | Pago a proveedores | 66 |
| 8. Cumplimiento legal y normativo | | | 68 |
| 8.1.1 | Cumplimiento legal y normativo | En relación con clientes | 69 |
| 8.1.2 | Cumplimiento legal y normativo | En relación con sus trabajadores | 69 |
| 8.1.3.i | Cumplimiento legal y normativo | Medioambiental | 69 |
| 8.1.3.ii | Cumplimiento legal y normativo | Sanciones medioambientales de SMA | 69 |
| 8.1.4 | Cumplimiento legal y normativo | Libre Competencia | 69 |
| 8.1.5 | Cumplimiento legal y normativo | Ley 20.393 | 69 |
| 8.2 | Indicadores de sostenibilidad por tipo de industria | Indicadores de sostenibilidad por tipo de industria | N/A |
| 8.2 | Indicadores de sostenibilidad por tipo de industria | En caso de no poder referirse a métricas | N/A |
| 9. Sostenibilidad | | | N/A |
| 9.1 | Sostenibilidad | Métricas SASB | N/A |
| 9.2 | Sostenibilidad | Verificación independiente | N/A |
| 10. Hechos relevantes o esenciales | | | 70 |
| 10 | Hechos relevantes o esenciales | Hechos esenciales divulgados por la entidad | 71 |
| 10 | Hechos relevantes o esenciales | Hechos esenciales previos que tengan injerencia en el periodo actual | 71 |
| 11. Comentarios de accionistas y del comité de directores | | | 72 |
| 11 | Comentarios de accionistas y del comité de directores | Comentarios de accionistas y del comité de directores | 73 |
| 12. Informes financieros | | | 74 |
| 12 | Informes financieros | E.E.F.F. | 74 |
| 13. Indicadores SASB - Métricas de contabilidad | | | 75 |
| 13 | Indicadores SASB - Métricas de contabilidad | | 76 |

Perfil de la entidad



2.1. Misión, visión, propósito y valores

Nuestro propósito y nuestros valores guían las acciones que emprendemos a nivel individual y como empresa. Como nuestro mundo cambia a un ritmo sin precedentes, es cada vez más importante mantener una visión clara de lo que representamos y de la razón por la que trabajamos en este mercado.

Propósito

Nuestro mundo necesita acciones, no solo palabras. Estamos en el negocio para que construyamos con nuestros clientes un futuro brillante con productos y servicios sustentables.

Al impulsar la prevención proactiva y al proteger a nuestros clientes, los empoderamos con libertad de elección para explorar lo que viene a continuación en sus vidas y sus negocios mientras, a su vez, tienen la tranquilidad de que cuentan con el respaldo necesario para enfrentar los riesgos de hoy y los desafíos del futuro.



Los principios de Zurich Chile son:

Equidad:

Trato justo y equilibrado para todos.

Respeto:

Reconocemos al otro y lo aceptamos tal y como es.

Transparencia:

Relaciones basadas en el conocimiento de la información que rige nuestro actuar.

Responsabilidad:

Intención inequívoca de cumplir con nuestros compromisos.



Valores

- Optimismo
- Cuidado
- Confiabilidad
- Determinación
- Unión
- Visión de Futuro





Nuestro trabajo se alinea con los principios de Z Zurich Foundation y los objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y especialmente los ODS 3, 4, 8, 11, 13 y 17.



3 Salud y bienestar: Busca garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades, y asegurar así el desarrollo sostenible, entre sus metas está la reducción de la tasa mundial de mortalidad materna y poner fin a las muertes evitables de los recién nacidos y menores de 5 años.



4 Educación de calidad: Para 2030 velar por que todas las niñas y niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en primera infancia y a una enseñanza preescolar de calidad, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria.



8 Trabajo decente y crecimiento económico: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.



11 Ciudades y comunidades sostenibles: Pretende conseguir ciudades y comunidades sostenibles, a través del acceso de toda la población a viviendas, servicios básicos y medios de transporte adecuados, asequibles y seguros, especialmente para las personas en situación de vulnerabilidad y fomentando en las ciudades la reducción del impacto.



13 Acción por el clima: Se centra en la necesidad de adoptar medidas urgentes para acabar con el cambio climático que afecta a todos los países del mundo.



17 Alianzas para lograr los objetivos: Este objetivo busca que países, organizaciones, sector privado y sociedad civil trabajen juntos, compartiendo recursos, tecnología, capacidades y financiamiento

Información complementaria la pueden encontrar en el siguiente link:

<https://www.zurich.foundation/about-us>



Información histórica

Zurich Chile Asset Management Administradora General de Fondos S.A., anteriormente conocida como EuroAmerica Administradora General de Fondos S.A., se constituyó por escritura pública el 7 de febrero de 2002, otorgada en la Notaría de Santiago de don Juan Ricardo San Martín Urrejola. Sus estatutos fueron aprobados mediante resolución exenta N° 201 el 18 de abril de 2002, emitida por la Comisión para el Mercado Financiero (ex Superintendencia de Valores y Seguros). El certificado de dicha resolución se inscribió a fojas 9.972, N° 8.207 del Registro de Comercio del Conservador de Bienes Raíces de Santiago, correspondiente al año 2002, y se publicó en el Diario Oficial el 26 de abril de 2002.

La última modificación estatutaria se acordó en Junta Extraordinaria de Accionistas el 23 de mayo de 2019 y se redujo a escritura pública el 30 de mayo del mismo año en la notaría de Santiago de don René Benavente Cash. En esta oportunidad, la Sociedad acordó la reforma de sus estatutos y la fusión con Zurich Administradora General de Fondos S.A. Esta fusión, en la cual Zurich Administradora General de Fondos S.A. fue absorbida por Zurich Chile Asset Management Administradora General de Fondos S.A., fue aprobada por la Comisión para el Mercado Financiero mediante Resolución Exenta N° 9.758 el 31 de diciembre de 2019.

Propiedad

| | |
|------------------------------|----------------------------------|
| Nombre | Zurich Chile Seguros de Vida S.A |
| RUT | 99.185.000-7 |
| Tipo de persona: | Jurídica Nacional |
| Número de acciones suscritas | 338.497 |
| % de propiedad | 99.99 |

| | |
|------------------------------|--------------------------------|
| Nombre | Inversiones Suizo-Chilena S.A. |
| RUT | 96.609.000-6 |
| Tipo de persona: | Jurídica Nacional |
| Número de acciones suscritas | 33 |
| % de propiedad | 0.01 |

No se mantienen acuerdos de actuación conjunta.

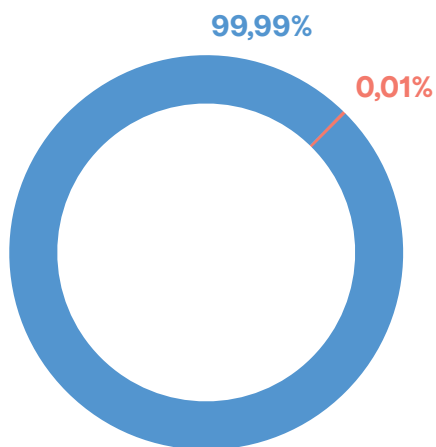


Cambios en la propiedad

La entidad no registra cambios importantes en su propiedad en el último año.

Identificación de PJ, PN que puedan designar miembro de Directorio

No existen Personas Naturales o Jurídicas distintas de los controladores, que por sí solas o con otras con que tenga acuerdo de actuación conjunta, puedan designar, a lo menos, un miembro del directorio o administración de la sociedad, o posea un 10% o más del capital o del capital con derecho a voto si se tratare de una sociedad por acciones.



Zurich Chile Seguros de Vida S.A. 99,99%

Inversiones Suizo-Chilena S.A. 0,01%

Acciones, dividendos, transacciones en bolsa y accionistas

- i. La entidad no mantiene series de acciones.
- ii. En lo que se refiere a política de dividendos, la Sociedad se rige por lo establecido en sus estatutos, esto es que, salvo acuerdo diferente adoptado en Junta Ordinaria de Accionistas por la unanimidad de las acciones emitidas, la Sociedad distribuirá anualmente a sus accionistas, a prorrata de sus acciones como dividendo en dinero, a lo menos el 30% de las utilidades líquidas de cada ejercicio.

iii. Se detalla a continuación:

| a) | 2025 | 2024 | 2023 | 2022 |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Dividendo Provisorio | 1.778.199.631 | 898.713.929 | 1.697.601.670 | 1.200.736.484 |
| Dividendo Eventual | 3.342.168.690 | 2.096.999.167 | 3.961.070.563 | 2.105.918.471 |
| Total dividendo Definitivo Pagado | 5.120.368.321 | 2.995.713.095 | 5.658.672.233 | 3.306.654.955 |

b) La entidad no cotiza sus acciones en alguna bolsa de valores.

c) Al término del periodo 2025, el número de accionistas es dos, correspondientes a Zurich Chile Seguros de Vida S.A, entidad que mantiene el 99,99% de la propiedad de la Entidad e Inversiones Suizo Chilena con un 0,01% de la propiedad.

Otros valores emitidos

Al respecto, el indicador no es aplicable al no existir otros valores emitidos por la entidad distintos de las acciones ya individualizadas en los puntos anteriores. Lo anterior sin perjuicio, de las cuotas de los fondos mutuos y de inversión de los fondos bajo su administración.

Gobierno corporativo



Marco de gobernanza

La entidad entiende el gobierno corporativo como un concepto amplio, es decir como el sistema a través del cual la Administradora General de Fondos se gobierna a sí misma. Para garantizar su buen funcionamiento, considera entre otras cosas:

- La cultura corporativa (valores, ética, prudencia, facilidad con que los empleados comunican inquietudes o informan irregularidades, etc.).
- La estructura corporativa (directorio, alta gerencia, funciones del área de negocios, etc.).
- Las políticas y documentación esencial de gobernabilidad interna (estatutos, reglas organizacionales, códigos de conducta, estatutos de los comités de Directorio, etc.); La estrategia, políticas, procedimientos de control interno y gestión de riesgos.

- El proceso de toma de decisiones, fiscalización de las mismas y acciones ligadas a los conceptos previamente señalados.

Asimismo, la entidad contempla en su Manual de Gobiernos Corporativos, instancias de autoevaluación de los miembros del directorio y de reporte a sus miembros sobre la gestión de la Administradora con el objetivo de que la entidad evalúe constantemente su correcto funcionamiento.



Enfoque de sostenibilidad

La Compañía cuenta con una estrategia de sustentabilidad con enfoque en convertirnos en una de las empresas más responsables y mayor impacto construyendo juntos un futuro mejor basada en tres pilares: **Clientes**, **Planeta** y **Personas**.

Cliente

Ayudar a crear un futuro más sostenible junto a nuestros clientes mediante nuestras: **Soluciones** (productos que respalden la transformación de los clientes), **Cuidado** (administración ética de los datos de los clientes) e **Impacto** (posicionándose con impacto positivo siendo un diferenciador clave para nuestros clientes).



Planeta

Ser una empresa sustentable que nos comprometemos a cuidar el planeta, actuando hoy sin sacrificar el mañana: **Cero emisiones** al año 2050, **Naturaleza** (comprender profundamente los riesgos y oportunidades), **Resiliencia** (fortalecer la resiliencia de nuestro negocio y sociedad frente a los impactos climáticos).



Personas

Preparar a nuestra gente para el futuro y permitir que más prosperen: **Desarrollo de Carrera** (apoyar a nuestros empleados para que crezcan en su carrera y desarrollen nuevas habilidades, al tiempo que actualizan las existentes), **Diversidad e Inclusión** (ambiente de trabajo alineado con valores que abarca DEIB), **Bienestar** (apoyar a las personas para proteger su bienestar físico, mental, financiero y social).



Logros Sustentabilidad

Agenda Social Local

Voluntariado corporativo:

Indicadores destacados

+17% YoY

Crecimiento en horas de voluntariado

4.016

horas registradas en 2025

+13% HC YoY

Crecimiento en colaboradores voluntarios

770

voluntarios en 2025
(vs. 683 en 2024)

87%

de las horas de voluntariado
realizadas junto a aliados
estratégicos

Trabajo con aliados estratégicos



Fundación Gastronomía Social

55% del voluntariado

Aporte de **USD 9,6 mil**
para establecer 12
comedores solidarios
mensuales, que entregaron
más de 2.600 raciones de
comida para personas
afectadas y en situación de
calle.



Corporación Cultiva

20% del voluntariado

Aporte de **USD 7,4 mil**
para apoyar el programa de
reforestación post incendios
en Cerro Colorado (Renca) y
el desarrollo de bosques
comestibles en el Colegio
de la Protectora de la
Infancia (Puente Alto).



Fundación Un Techo para Chile

12% del voluntariado

Aporte de **USD 23 mil**
para la construcción
de 4 viviendas
transitorias de
emergencia para familias
vulnerables en Peñaflo,
Santiago Centro y
Recoleta.



Agenda Social con ZZF

Voluntariado corporativo:

Iniciativas destacadas

Construcción de 1 vivienda de emergencia junto a Fundación un Techo para Chile, nuestro colaborador Top 1 de participación en voluntariados corporativos del año 2024 destina premio obtenido de **ZZurich Foundation (5 USDK)**, para entregar vivienda transitoria a familia vulnerable de comuna "Lo Espejo", Región Metropolitana.

Reforestación Jardín Botánico Viña del Mar, reforestación liderada por equipo de Marketing e incorporando a clientes por la donación de ZZF por 25 USDk.

- 1000 árboles nativos endémicos plantados
- 1 hectárea reforestada
- 100 voluntarios participantes
(clientes, colaboradores y familias, grupo Scout)

Navidad con Sentido, Puente Alto.

Junto con nuestros Colaboradores y Fundación Gastronomía Social, unimos fuerzas por tercer año consecutivo para llevar la magia de la Navidad a los niños de una de las comunidades más vulnerables de Santiago, generando un impacto positivo en quienes más lo necesitan, donación de ZZF por 5 USDk

- 3 colegios impactados
- + 180 niños de 2° básico fueron beneficiados
- + 200 regalos donados por nuestros colaboradores
- 35 colaboradores voluntarios participantes



Equidad Social

Impactamos positivamente a más de 1.4k jóvenes

Programa Comida para todos: Primer ciclo del Grant (lanzamiento 2022) con alianza FGS por un periodo de 3 años (renovado en julio 2025), logró impactar a **+ 3600 jóvenes**.

Programa Liceos Ñam: con su nuevo nombre comienza el **Segundo ciclo del Grant** junto a Fundación gastronomía Social, comienza en Julio 2025, a diciembre 2025 ha impactado a **+ 1.400 jóvenes**, durante los próximos 3 años busca impactar a más de 38.000 jóvenes de todo el país mediante la reformulación del programa que incluye la **digitalización y la entrada en más de 230 escuelas** de formación profesional de todo el país.

Banquetería: implementación en marzo 2023 para atender eventos internos de la compañía llegando el año 2025 a otorgar empleos a **más de 632 jóvenes** en los eventos de catering solicitados durante el año.

Cafetería: Funcionamiento en edificio de Casa Matriz contando con 3 jóvenes graduados del programa trabajando a tiempo completo.

Apoyo humanitario a comunidades: Donación de nuestros colaboradores **TOP 10** de participación en programa de voluntariados, con **3.1 USDk** a través de plataforma My Impact por reconocimiento de ZZF para fortalecer la labor del comedor en la entrega de alimentación a personas vulnerables de la localidad "Legua Emergencia" en comuna de San Joaquín, región metropolitana.

Sustentabilidad Grupo Zurich

Clientes

- Seguimos buscando soluciones para impactar positivamente a nuestros clientes mediante la entrega de productos que ayudan a crear un futuro más sostenible.
- Contamos con ZRS enfocada en la gestión de riesgos y soluciones de resiliencia empresarial. Ayuda a organizaciones a identificar, prevenir y gestionar riesgos mediante herramientas de Big Data, análisis climático y consultoría especializada.

Planeta

Zurich Chile está completamente alineado con la ambición del Grupo Zurich de convertirse en un negocio con cero emisiones netas para 2050.

Para apoyar esta ambición, hemos implementado diversas iniciativas para controlar y reducir las emisiones en múltiples fuentes, incluyendo: viajes aéreos, impresión en papel, consumo eléctrico, reciclaje, nuestra flota de vehículos y desplazamientos de empleados.

En 2025, logramos una reducción del 82% en las emisiones operativas (*Nota 1) en comparación con 2019. Este progreso fue posible gracias a iniciativas como:

- Adquisición de energías 100% renovables para todas nuestras sucursales logrando la compensación del consumo eléctrico, acción que realizamos desde 2021.
- La renovación del 80% de nuestra flota de vehículos, que ahora consta de 19 vehículos híbridos y 1 vehículo eléctrico.

*Nota 1: Flota, Impresiones de papel, Viajes aéreos, Desplazamiento de los empleados son definitivos, Consumo Eléctrico y Reciclaje (se ven afectados por un desfase temporal y por tanto son estimados, los datos finales se publicarán a más tardar en el segundo trimestre de 2026 en nuestro sitio web).

Personas

Gestión de Gerencia de Talento Humano, el indicador a monitorear:

70.5% de las vacantes fueron cubiertas por personas internas en 2025.



Conflictos de interés, libre competencia

La política de Conflictos de Interés y Compromisos Externos de la Entidad, como parte de Grupo Zurich establece directrices para identificar, divulgar y gestionar situaciones en las que los intereses personales de los empleados puedan entrar en conflicto con los de la empresa. Esta política asegura que las decisiones empresariales se tomen de manera objetiva y en el mejor interés de la organización, promoviendo transparencia e integridad.

Los empleados deben revelar cualquier conflicto potencial o real a través de los canales apropiados y abstenerse de participar en actividades externas que puedan comprometer su imparcialidad y efectividad en sus funciones.

La política de Prevención de Lavado de Dinero (AML) establece directrices para detectar, prevenir y reportar actividades relacionadas con el lavado de dinero y la financiación del terrorismo. Exige que los

empleados realicen la debida diligencia al conocer a sus clientes, monitoreen transacciones sospechosas y mantengan registros precisos.

Además, requiere la capacitación continua del personal para asegurar el cumplimiento con las leyes y regulaciones aplicables, y la obligación de reportar cualquier actividad sospechosa a través de los canales adecuados, protegiendo así la integridad y reputación de la empresa.

La política de Antimonopolio y Libre Competencia establece directrices para asegurar que todas las operaciones y actividades comerciales cumplan con las leyes de competencia y antimonopolio aplicables. Promueve la competencia leal y prohíbe prácticas como la fijación de precios, la manipulación de licitaciones y la división de mercados. Los empleados deben actuar con integridad y transparencia, evitando acuerdos o comportamientos anticompetitivos, y reportar cualquier sospecha de violación a través de los canales adecuados.

Intereses de grupos de Interés

Los principales grupos de interés de la entidad son los aportantes de los fondos bajo su administración, los mercados de interés (potenciales clientes), los mercados en que opera la Administradora, y sus proveedores, que le permiten entre otras cosas, acceder a los mercados, custodiar los activos, comprar y vender instrumentos financieros a través por cuenta de los Fondos que administra. También destaca el rol de la Comisión para el Mercado Financiero como entidad regulatoria.

Investigación y desarrollo

En Zurich Chile, contamos con el área de Innovación y Lanzamiento de Nuevos Productos, cuyo objetivo es “enamorar de los problemas y necesidades de los clientes”. Para lograrlo, desarrollamos iniciativas que buscan nuevas soluciones tanto internas, donde nuestros propios colaboradores proponen mejoras, como externas, participando en diversos eventos con Insurtechs y en el Zurich Innovation Championship. Este último es un evento anual a nivel global, en el que buscamos nuevas startups enfocadas en resolver los problemas de nuestros clientes.

Estas iniciativas son fundamentales para nosotros, y cada vez buscamos avanzar más, colaborando con más startups que enriquezcan a nuestra compañía. Además, dentro del área de Propositions, contamos con la capacidad de investigación de mercado, donde identificamos las necesidades, dolores y deseos de nuestros clientes. Esto lo hacemos a través de nuestras propias investigaciones o en colaboración con nuestros partners, para comprender mejor lo que nuestros clientes quieren, las actualizaciones del mercado, normativa y más. Con la información recopilada, diseñamos soluciones tanto para los problemas principales de nuestros clientes como para satisfacer de la mejor manera sus necesidades con nuestros productos y servicios.



Pilares de trabajo:

Capacidades y cultura:

Nos ayuda a generar una mentalidad de innovación, de atreverse y de probar. Muchas veces, hay personas con buenas ideas que no se atreven a innovar o a arriesgarse a proponer una solución. Este pilar busca derribar esas barreras, haciendo que nuestros colaboradores se sientan cómodos “atreviéndose”.

Proceso de innovación:

Aquí buscamos canalizar y desarrollar soluciones innovadoras para las necesidades de nuestros clientes, a través de la experiencia y participación de nuestros propios colaboradores.

Ecosistemas:

Las perspectivas externas son muy valiosas, ya que, en muchas ocasiones, como empresa, estamos tan inmersos en los problemas que nos cuesta encontrar una solución. La idea fundamental de este pilar es crear relaciones con partners y redes para desarrollar soluciones.

Innovación abierta

Con la Innovación Abierta, buscamos soluciones que puedan ayudar a eficientar los procesos, ya sean internos o de cara al cliente. Vincularse con startups y emprendedores es muy enriquecedor, ya que muchas veces presentan soluciones para problemas que nosotros no habíamos identificado.

En cuanto a la forma de relacionarnos con las startups y emprendimientos, no estamos casados con ningún modelo específico, ya sea Venture Client o Venture Capital. En su lugar, analizamos cuáles son las ventajas para ambas partes y luego definimos la forma en que haremos que la relación evolucione con el tiempo.

En resumen, en Zurich Chile promovemos y facilitamos la innovación destinando recursos corporativos tanto en Investigación y Desarrollo como en la creación de un entorno propicio para la innovación, colaborando con startups y fomentando una cultura de innovación entre nuestros colaboradores.

Estos tres pilares se trabajan a través de dos áreas: Innovación Interna e Innovación Abierta. A través de ellas, se buscan soluciones para problemas cotidianos de las diversas áreas de trabajo de Zurich o necesidades directas de los clientes. En cualquiera de los dos casos, las soluciones o startups son sometidas a un proceso de evaluación, testeo y posterior aceleración, para su futuro desarrollo como partners de la compañía.



Barreras organizacionales

Nuestro propósito es entregar tranquilidad en un mundo incierto, ayudando a personas y compañías a construir juntos un futuro mejor. En Zurich Chile reconocemos que cada persona es diferente, y a través de la apreciación de las diferencias, Zurich Chile puede acceder a una amplitud de capacidades, talentos y experiencias que pueden ser utilizadas en beneficio del individuo, de la compañía y de la sociedad como un todo.

Contamos con una cultura que valore la meritocracia, apertura, igualdad y transparencia, para ello tenemos políticas, procesos y distintas iniciativas para atraer, retener, motivar y crear equipos que reflejen la diversidad de nuestros clientes y comunidades en que operamos.

Políticas de contratación

En Zurich Chile, nos importa contar con espacios de trabajo respetuosos e inclusivos, en donde evaluamos las capacidades a través de entrevistas técnicas y por competencias para evaluar los candidatos sin sesgos. También como compañía damos prioridad al desarrollo de talento interno, buscando que nuestros colaboradores tengan un crecimiento profesional y personal.

Es fundamental para nosotros alinear nuestros procesos a los pilares de Diversidad e Inclusión, por lo que contamos con los siguientes lineamientos:

1. Políticas de igualdad de oportunidades: Todos los candidatos tienen las mismas oportunidades de empleo sin discriminación por raza, género, edad, discapacidad, orientación sexual, religión, etc.

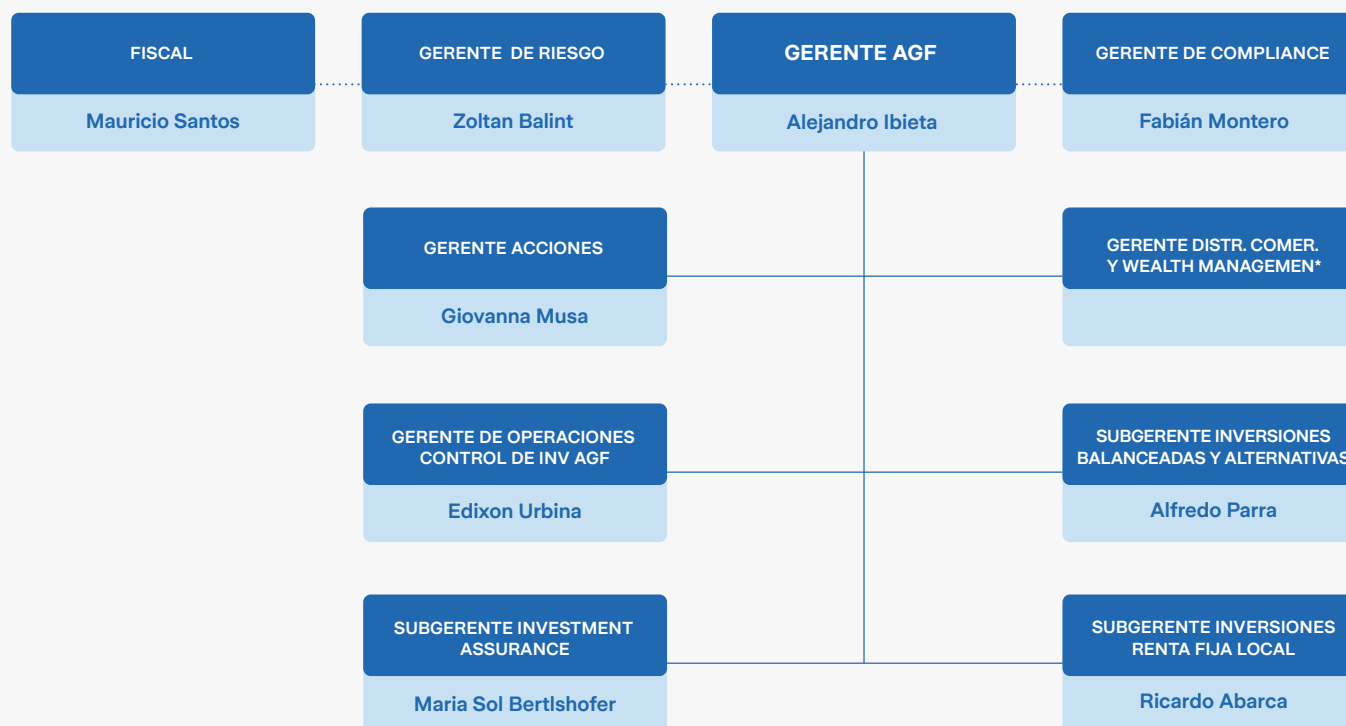
2. Reclutamiento inclusivo: Desarrollamos estrategias de reclutamiento que atraen a una amplia gama de candidatos/as, incluyendo la publicación de ofertas de empleo en plataformas diversas y la colaboración con organizaciones que promuevan la diversidad.

3. Capacitación en sesgos inconscientes: Capacitamos a los responsables de contratación en la identificación y mitigación de sesgos inconscientes para asegurar un proceso de selección justo.



Estructura organizacional

El siguiente organigrama muestra la estructura administrativa de la Sociedad, del Managing Director, Regional Investment Managery Matricialmente del Gerente General Chile depende la Gerencia General AGF.



* Posición de Gerente Distribución Comercial y Wealth Management estuvo vacante en diciembre de 2025

Directorio

Identificación del directorio

| Directores actuales | Género | Cargo y fecha nombramiento |
|--|--------|--|
| Andrés Castro González 7312.217-1 Ingeniero Civil | Hombre | Presidente 10 de abril de 2025 |
| Alejandra Mehech Castellón 7040.513-K Ingeniera Comercial | Mujer | Vicepresidenta 10 de abril de 2025 |
| Carola Fratini Extranjera Actuaría | Mujer | Directora 10 de abril de 2025 |
| Valeria Schmitke Extranjera Abogada | Mujer | Directora 10 de abril de 2025 |
| Leonardo Valperga Extranjero Ingeniero Eléctrico | Hombre | Director 10 de abril de 2025 |

Remuneraciones directorio

La dieta del Directorio de la entidad durante el periodo anual de 2025 fue de M \$46.838, mientras que la de 2024 alcanzó los M \$ 53.232.

Política de contratación de expertos

Al respecto, la entidad no cuenta con una política específica de contratación de asesorías por parte del Directorio, pero en la eventualidad de requerir la asesoría de terceros, se sigue el procedimiento establecido en la política de contratación de proveedores vigente.

Asesorías de Directorio

Al respecto, dentro del periodo 2025 no se efectuó la contratación de asesores expertos por parte del Directorio.

Conocimientos directorio

La Compañía cuenta con una matriz que identifica los conocimientos, habilidades y experiencia de los miembros del Directorio.

Procedimiento de inducción directorio

La Sociedad cuenta con un procedimiento de inducción para los nuevos directores, dentro del cual se destaca la entrega del marco jurídico más relevante para la entidad, Directorio y sus ejecutivos principales (por ejemplo: leyes, NCG, estatutos, actas de sesiones de Directorio y Juntas de Accionistas, memorias, estados financieros, y políticas, entre otros).

De igual forma, se pueden organizar reuniones con las distintas áreas de la Compañía para revisar materias como, negocios, planes estratégicos, riesgos, políticas, código de conducta, gobiernos corporativo, organigrama, etc.

Reuniones trimestrales

El Directorio se reúne trimestralmente con las unidades de gestión de Riesgo y Auditoría Interna. Respecto de la empresa de auditoría externa, se llevan a cabo reuniones regulares y periódicas con el objeto de asegurar el correcto desempeño y gestión de los informes propios de dicha institución.

En dichas reuniones se tratan diversas temáticas ligadas al buen funcionamiento de la Administradora, asegurando la correcta ejecución de los procesos que componen todos los ciclos de la Administración de Fondos.

Materia medioambientales

Desde 2023, se presenta de manera, al menos anual, un reporte y presentación al directorio de la administradora donde se muestra la composición de los portafolios de los fondos desde la perspectiva ASG, explicando las distintas metodologías utilizadas dependiendo de la clase de activo y estrategia de los fondo que mantienen este tipo de estrategias, destacando los avances y desafíos en términos de cobertura, progreso y desafíos para implementar una mejor integración de los factores ASG en la toma de decisiones sujeto a la correcta ejecución de las estrategias de los fondos y los intereses de nuestros aportantes.

También al Directorio se le presentan temas relacionados con materias ambientales, sociales y climáticas, a través de las presentaciones de Business Unit Review (BUR). De esta forma, en la sección de sostenibilidad, se muestran los indicadores de la Compañía sobre reducción de emisiones (Pilar Planeta), movimientos internos de empleados (Pilar Personas) e ingresos sostenibles (Pilar Clientes).



Visitas Directorio

Durante el periodo 2025 no se efectuaron visitas en terreno a las distintas dependencias e instalaciones de la entidad, por parte del Directorio.

Procedimiento de evaluación interno

Capacitación Directorio

El Directorio cuenta con un procedimiento aprobado de capacitación permanente de este que tiene como propósito detectar las necesidades y establecer los mecanismos y los contenidos que permitan la capacitación permanente y eficaz de sus miembros, así como y su mejoramiento continuo.

Las áreas en las que el Directorio debe capacitarse surgen de la autoevaluación del desempeño del mismo directorio, como del programa y las materias que anualmente aprueba el Directorio respecto de las cuales se harán capacitaciones a sus integrantes.

La responsabilidad de preparar este calendario es de la Fiscalía de la Sociedad con sugerencias de los mismos directores. Al analizar la propuesta, los directores podrán presentar a consideración temas adicionales.

A su vez los miembros del Directorio están en constante capacitación mediante los programas impartidos por la Corporación de Mercado de Valores, en virtud de la Norma de Carácter General N°503.

Barreras organizacionales directorio

En la actualidad, la Entidad no cuenta con un procedimiento específico para estas materias.

Evaluación directorio

No se cuenta con un procedimiento específico para la contratación de un experto externo a la entidad para la evaluación del desempeño y funcionamiento del Directorio.

Periodicidad de reuniones directorio

De conformidad a lo dispuesto en sus estatutos, el directorio de la sociedad se reunirá mensualmente en sesiones ordinarias, es decir, hay un número mínimo anual de 12 sesiones ordinarias,

No hay un tiempo promedio mínimo de dedicación presencial o remota a las sesiones de directorio, pero se espera que el director asista a la sesión completa.

De conformidad a lo establecido en sus estatutos, las sesiones ordinarias de directorio cuyo calendario es informado a comienzos del ejercicio, por tanto no requieren citación especial, mientras que las extraordinarias requieren aviso a los directores con al menos tres días de anticipación

Los antecedentes necesarios para la adecuada realización de una sesión de directorio se ponen a disposición de los Directores por medio de una herramienta web, a través de los cuales tienen un acceso completo y permanente a toda la documentación que corresponda.

Continuidad operacional directorio

El Directorio de la Compañía posee una forma de organización y funcionamiento del directorio ante situaciones de contingencia o crisis.

Acceso a documentos directorio

La Sociedad y el Directorio cuenta con un sistema de información en línea, en el cual pueden acceder de forma remota, segura y permanente a todos los documentos, minutas y antecedentes correspondientes a cada sesión, y posteriormente acceso al texto definitivo de las actas. La implementación de esta herramienta comenzó con la plataforma “Convenc”, migrando al sistema de información de la compañía “Sherpany” a finales del ejercicio 2025.

Todos los directores pueden acceder al canal de denuncia implementado por el Grupo Zurich, “Zurich Ethic Line”.

Formulario Responsabilidad Social

Actualmente, el Directorio esta compuesto de la siguiente manera:

- 3 Directoras mujeres.
- 2 Directores hombres.

Actualmente desempeñan el cargo solo directores titulares.

Composición Directorio

Actualmente, el Directorio esta compuesto de la siguiente manera:

- 1 Director de nacionalidad Chilena
- 1 Directora de nacionalidad Chilena.
- 1 Director de nacionalidad Argentina.
- 1 Directora de nacionalidad Argentina.
- 1 Directora de nacionalidad Brasileña.

Diversidad en el Directorio

Número de personas por género

| Cargo | Hombres | Mujeres | Total |
|------------|---------|---------|-------|
| Directores | 2 | 3 | 5 |

Número de personas por nacionalidad

| Cargo | Chilenos | Extranjeros | Total |
|------------|----------|-------------|-------|
| Directores | 2 | 3 | 5 |

Número de personas por rango de edad

| Empresa | Menos de 30 años | Entre 30 y 40 | Entre 41 y 50 | Entre 51 y 60 | Entre 61 y 70 | Más de 70 | Total |
|------------|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------|-------|
| Directores | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 | 0 | 5 |

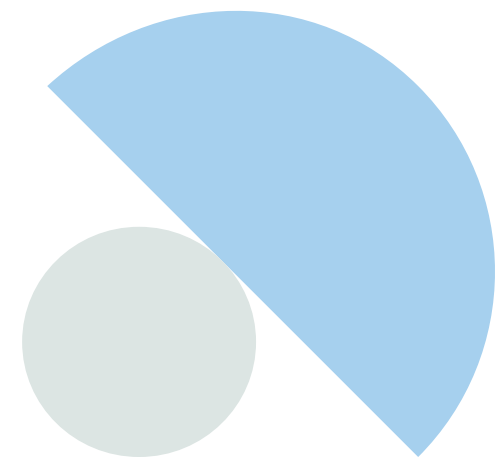
Número de personas por antigüedad

En la actualidad 2 miembros del Directorio se encuentran en el tramo de antigüedad de 0 a 3 años en el cargo, y los otros 3 Directores se encuentran en el tramo de los 3 a 6 años en el cargo.

Actualmente, el Directorio no se encuentra conformado por personas con Discapacidad.

Directorio y salarios

En Zurich Chile, no existen brechas salariales entre los directores basadas en el sexo.



Comités de directorio

Para los comités que se indican a continuación, el Directorio ha aprobado sus respectivos estatutos en los que se señalan los objetivos, principios, alcance, composición y materias a tratar.

- Comité de Riesgo y Control (RCC)
- Comité de Auditoría (AC)
- Comité de Gobierno y Seguridad de la Información.

Composición comités de directorio

Comité de Auditoría:

Andrés Castro y Leonardo Valperga.

Comité de Riesgo y Control:

Valeria Schmitke y Alejandra Mehech.

Comité de gobierno y seguridad de la información:

Leonardo Valperga

Remuneraciones directorio v/s año previo

Los Directores no reciben ingresos específicos por su participación en los Comités.

Actividades comités

Los Comités de Directorio informan de manera trimestral al Directorio.

No existen políticas para la contratación de asesorías para los Comités de Directorio. Por otro lado, no existen gastos asociados a este concepto.

Por último, los comités de la Compañía no son aplicables al art. 50 bis de la Ley 18.046.



Ejecutivos Principales

Composición Ejecutivos Principales

| Cargo | Nombre y Fecha de Inicio |
|---|---|
| Gerente General AGF | Alejandro Ibieta RUT 15.936.318-K Ingeniero Industrial Fecha de Inicio 14 de Octubre de 2024 |
| Gerente de Acciones | Giovanna Musa 15.783.316-2 Ingeniero Comercial Fecha de inicio 01 de enero de 2021 |
| Gerente distribución Comercial y Wealth Management | Catalina Correa RUT 13.273.028-8 Ingeniero Comercial Fecha de inicio 01 de septiembre de 2025 *Dejó la posición en noviembre |
| Subgerente Inversiones Balanceadas y Alternativas | Alfredo Parra RUT 16.901.081-1 Ingeniero Comercial Fecha de inicio 01 de febrero de 2025 |
| Subgerente Inversiones Renta Fija Local | Ricardo Abarca Cartes RUT 13.656.318-1 Contador Auditor Fecha inicio 01 de febrero 2025 |
| Gerente de Operaciones y Control de Inversiones AGF | Edixon Antonio Urbina Ortiz RUT 23.709.748-3 Contaduría Pública Fecha de inicio 01 de Mayo de 2025 |
| Gerente de Riesgo | Zoltan Balint Geocze RUT 27.785.770-7 Administración de Empresas Fecha de inicio 01 de mayo de 2022 |
| Gerente de Compliance | Fabian Montero RUT 16.014.958-2 Abogado Fecha de inicio 01 de octubre de 2025 |
| Fiscal | Mauricio Santos RUT: 10.771.147-6 Abogado Fecha de Inicio: 01 de marzo de 2018 |

Remuneraciones Ejecutivos Principales

La remuneración total percibida por los ejecutivos principales de Zurich Administradora General de Fondos S.A ascendió a la cantidad de M\$ 593.481 durante el ejercicio 2024 y a M\$ 1.609.229 durante el ejercicio 2025.

Planes de compensación o beneficios a Ejecutivos Principales

Los principales ejecutivos de la sociedad cuentan con un plan de incentivos que incluye, además de una remuneración fija, un bono anual variable y voluntario. Este bono se encuentra condicionado al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la compañía asociado a métricas de indicadores de clientes, resultados financieros, personas y riesgos y cumplimiento.

Esta política tiene un alcance y aplicación estrictamente local para Zurich Chile. Su contenido es objeto de revisión anual hacia el Directorio, permitiendo la incorporación de cambios o modificaciones que se consideren pertinentes.

Stock Option

Los principales ejecutivos de la sociedad cuentan con un plan de incentivos que incluye, además de una remuneración fija y componentes variables orientados a alinear la gestión con los objetivos estratégicos y la sostenibilidad del negocio. La Compañía cuenta con una Política de Compensaciones que define los lineamientos para la revisión y aprobación de las remuneraciones la cual es aprobada anualmente por el Directorio.

% Participación Directores y EP

Actualmente, los directores y ejecutivos principales de la entidad no tienen participación en ninguna de las empresas relacionadas con el Grupo Zurich Chile.

Código de buen comportamiento corporativo

Código de buen comportamiento corporativo

En la actualidad, Zurich Chile no ha adoptado prácticas de buen gobierno corporativo basadas en un estándar o código publicado por algún organismo público o privado, ya sea nacional o extranjero. No obstante, la Compañía ha adoptado distintas prácticas orientadas a la consecución de un buen Gobierno Corporativo.

Gestión de riesgos

Política Gestión de Riesgo

La gestión proactiva de riesgos ha sido fundamental para permitir que la Compañía, como parte de Grupo Zurich, se acostumbre a operar en el entorno altamente incierto y volátil de hoy en día. La incertidumbre de los últimos años persistió en 2025, con un año dominado por un aumento continuo de las tensiones geopolíticas y el desafío constante de las principales economías de llevar la inflación a sus respectivos umbrales objetivo.

La gestión de riesgos ha estado en el centro permitiendo que la Compañía se adapte rápidamente para identificar, evaluar y gestionar las amenazas que surgen del mundo incierto y en rápido cambio de hoy.

Este papel fundamental se ha logrado en primer lugar proporcionando a todos los empleados el nivel adecuado de información para continuar asumiendo riesgos dentro del apetito y la tolerancia de la Compañía y Grupo Zurich, y en segundo lugar, incorporando una cultura, impulsada por una profunda comprensión de los riesgos, donde los equilibrios entre riesgo y recompensa son transparentes, comprendidos y gestionados adecuadamente.

Para lograr su misión y metas, la Compañía administra los riesgos en concordancia con un marco de administración de riesgos integral que se basa en los siguientes pilares:

Gestión

Contar con un sólido marco de gestión de riesgos que defina responsabilidades claras para la toma de riesgos, incluyendo:

- Políticas, pautas, procedimientos de supervisión e informes documentados.
- Una cultura de toma de riesgos disciplinada por medio del uso de terminología.

Estrategia

Creación de una cultura de administración de riesgos, inclusión en los procesos de planificación comercial y toma de decisiones que incluye:

- **Cuantificación:** Administración cuantitativa de riesgos a través de metodologías y herramientas de medición, límites para asumir riesgos y procedimientos de escalamiento para las excepciones.
- **Administración cualitativa:** Identificación sistemática, evaluación y mitigación oportuna de los riesgos en toda la Compañía.
- **Transparencia:** Fomento de la comprensión de los riesgos a través de una creación de conciencia sobre éstos a nivel Compañía, la disponibilidad de información interna relevante y de una comunicación apropiada respecto de los riesgos a inversionistas, analistas, accionistas y autoridades.

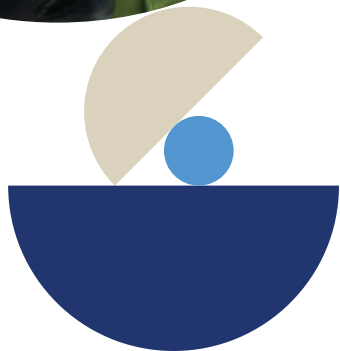
La metodología expuesta requiere de un sólido gobierno de gestión de riesgos que abarque todos los segmentos y áreas de la Compañía. Para ello, el Directorio ha adoptado un enfoque basado en tres líneas de defensa, estableciendo los mandatos, autoridad y responsabilidades de cada una de ellas, de

modo que en la primera línea (alta gerencia y sus áreas a cargo) pueda identificarse quiénes son los que administran el negocio y, por lo cual son los tomadores de riesgo; una segunda línea (riesgo y cumplimientos) que defina los límites a los cuales se deben ajustar los tomadores de riesgo; y la tercera (auditoría interna y externa) que verifique el cumplimiento de responsabilidades de las primeras líneas.

Es importante destacar que las tres líneas de defensa mencionadas no superponen responsabilidades ni dependencias funcionales directas.

El Directorio es el órgano que ejerce la administración de la Sociedad, estableciendo y velando por la adecuada implementación de las estrategias y políticas generales de la Compañía. El Directorio delega algunas de sus funciones en los Comités de Directorio (Auditoría, Riesgo y Control, Seguridad y Gobierno de la información), los cuales se focalizan en áreas de gestión específicas y son permanentemente informados por la Alta Gerencia.

Asimismo, la Compañía dispone de un programa de capacitación a nivel corporativo y de sus filiales, que considera cursos obligatorios donde se abordan temáticas como seguridad de la información, ciberseguridad, cumplimiento de Código de Conducta, entre otros.



El compromiso de la Compañía con la integridad es la base del Código de Conducta que se encuentra vigente, que sirve de guía para todos los colaboradores. El código refuerza el propósito y valores, y proporciona lineamientos claros para tomar decisiones responsables, así como orientación sobre cómo abordar interacciones con colegas, clientes, socios y las comunidades a las que sirve la Compañía.

La política Zurich Risk Policy (ZRP) es el principal documento de gobierno de Riesgos para el Grupo Zurich utilizado para el proceso de administración / gobierno de riesgos, es incorporada en las políticas locales y sus principios clave son los siguientes:

- Los riesgos son agrupados por categorías, tales como Mercado, Crédito, Operacional, Reputacional y Estratégico.
- Los Ejecutivos dueños de cada categoría de riesgos están identificados a nivel global, regional y local, son dueños de cada riesgo y responsables por la visión acumulada o agregada de cada riesgo
- La estructura y procesos aseguran que los riesgos son administrados dentro de un Apetito predefinido
- La administración de riesgos incluye la delegación de autoridades para tomar riesgos y la consideración de la apropiada rentabilidad de los riesgos.

Con esto, los riesgos son administrados a través de un ciclo continuo de identificación, evaluación, administración y monitoreo, con una revisión periódica.

• **Identificación de Riesgos:** Cada área debe identificar los riesgos de sus negocios objetivos a través de la planificación, evaluación de los riesgos, análisis de incidentes, y basándose en la experiencia del Grupo Zurich y de sus competidores, normativa local incluyendo los riesgos emergentes.

• **Evaluación de Riesgos:** Los riesgos identificados deben ser evaluados en las bases de su probabilidad de ocurrencia y severidad, y los riesgos materiales deben ser documentados. Los riesgos materiales deberán tener un dueño asignado, quién será responsable de asegurar que el riesgo es adecuadamente manejado a través de una clara estrategia.

• **Respuesta y Control de Riesgos:** Los dueños de los riesgos deben entender y elaborar los planes de mitigación y controles para administrar cada riesgo, llevándolos al nivel de riesgo residual aceptable y a los requerimientos locales. Como punto de partida, Zurich Chile aprovecha su experiencia global para establecer controles obligatorios para todas las entidades del Grupo Zurich, que están destinados a mitigar los riesgos inherentes a su negocio, estableciendo estándares que son evaluados periódicamente.

• **Monitoreo y Análisis de Calidad sobre las Metodologías de Control Implementadas:** Las áreas de Riesgo y de Cumplimiento, en su rol como segunda línea de defensa, han incorporado en su gestión de riesgos la realización de actividades de monitoreo y revisión de calidad de las metodologías de control interno implementadas en la Compañía, realizando estas actividades en forma periódica y, con ello, identificando potenciales señales de alerta temprana de un potencial deterioro. Adicionalmente, auditoría interna dentro de su rol de tercera línea evalúa en forma independiente en sus revisiones definidas dentro del plan anual, el ambiente de control interno y verifica el nivel de adherencia a las políticas aprobadas, procedimientos y controles definidos por cada una de las áreas de la Compañía.

Dentro de las principales medidas, la Compañía busca en todo momento mitigar estos y otros riesgos que puedan surgir, para esto, ha definido una estrategia de gestión de riesgos que entrega el marco general dentro del cual se desempeña la administración, monitoreo y control de los distintos tipos de riesgo que enfrenta. Este marco está alineado tanto con la normativa local vigente en Chile, como con las Políticas y Lineamientos entregados por el Grupo Zurich, incorpora las mejores prácticas internacionales, además de la normativa local en cuanto a principios de gobierno corporativo, sistemas de gestión de riesgo y control interno.

La misión de la gestión de administración de riesgos es de agregar valor a la Compañía, fomentando una cultura de disciplina para asumir y administrar riesgos. Los riesgos deben ser bien entendidos y tener una rentabilidad apropiada y transparente.

La ambición de la gestión de administración de riesgos es de buscar excelencia, ser los mejores, independientes, respetados, integrados con los negocios, generar conocimiento y experiencia en riesgos.

El mandato para la Gerencia de Riesgo está basado en los pilares y estrategias mencionados, busca alinear su rol con los principios establecidos por el Sistema de Gestión de Riesgos (ERM – Enterprise Risk Management), de forma que actúe como un socio de las áreas de negocios y funciones que toman y administran riesgos, entregándoles metodología e información, que les permita administrar adecuadamente los riesgos de los cuales son responsables.

- **Estrategia de riesgos:** Ayudar a fortalecer la conexión entre la estrategia de negocios de la Compañía y las decisiones de aceptar riesgos, a través de la definición de un apetito de riesgos, dentro del cual el área de negocios pueda desarrollar su Estrategia y lograr sus objetivos.

- **Asesor de riesgos del negocio:** Ser un socio del negocio, confiable e independiente, que entrega una mirada crítica, desafía y permite la transparencia en la aceptación de riesgos y en la relación entre rentabilidad y riesgos aceptados, facilitando una decisión informada en la toma de riesgos.

- **Entendimiento de riesgos:** Proveer entendimiento de riesgos y una visión de estos en 360° para las líneas de negocios y según los tipos de riesgos aceptados; liderar las discusiones, análisis y diagnóstico de riesgos claves.

- **Gobierno de riesgos:** Entregar mecanismos de gobierno de riesgos para permitir a las líneas de negocios evaluar y administrar efectiva y eficientemente los riesgos aceptados, con roles y responsabilidades claras, apoyando la disciplina en la aceptación de riesgos.

- **Administración del riesgo regulatorio:** Ser ágiles en administrar un marco regulatorio que evoluciona rápidamente y que afecta el sistema de administración de riesgos; involucrarse activamente con el regulador para entregar perspectivas de la industria en temas de riesgo.



Riesgos referentes a negocio y condición financiera

La Compañía se ve expuesta a una serie de riesgos que pueden llegar a comprometer sus objetivos estratégicos, operacionales y financieros, entre los cuales se detallan los siguientes:

- **Riesgo de crédito:** Es el riesgo de pérdida financiera que enfrenta la Compañía si un cliente o contraparte en un instrumento financiero no cumple con sus obligaciones contractuales. La exposición de la Compañía se origina principalmente de las inversiones en cartera propia y las cuentas por cobrar a clientes.
- **Riesgo de liquidez:** Es el riesgo de que la Compañía no cuente con suficiente dinero en efectivo para cumplir con sus obligaciones en su vencimiento, o que deba incurrir en costos excesivos para hacerlo. La Compañía se expone a este riesgo a través de sus obligaciones financieras.

- **Riesgo de mercado:** Es el riesgo asociado a las posiciones financieras de la empresa, cuando el valor o flujo de dinero dependen de los mercados financieros. La Compañía se expone al riesgo de mercado a través de sus inversiones (variaciones de precios de renta variable, tasas de interés y spreads) y toda partida en moneda extranjera (variaciones de tipos de cambio).

- **Riesgo operacional:** Riesgo de fallas en los procesos operativos, que puedan traducirse en pérdidas de eficiencia, de confiabilidad de procesos o de pérdidas financieras. Estos pueden materializarse ya sea por un diseño erróneo o insuficiente de un proceso y sus controles, o por la mala ejecución de estos. El Riesgo Operacional es inherente a toda organización y debe ser monitoreado y debidamente controlado, de forma de mantenerlo en niveles acotados. La Compañía, en línea con las Políticas y mejores prácticas entregadas por el Grupo Zurich, cuenta con una serie de matrices de controles y metodologías para monitorear en forma permanente su riesgo operacional.

- **Riesgo reputacional:** Riesgo de incumplir con normas establecidas, generando potencialmente además un efecto negativo en la reputación de la Compañía. Cualquier otro elemento que pudiera afectar la reputación de la Compañía.

- **Riesgo de volatilidad y estratégico:** Riesgo que existan desviaciones inesperadas en los resultados de la Compañía, generando incertidumbre en el corto plazo respecto de su capacidad de cumplir con su plan estratégico y, eventualmente, poniendo en riesgo su capacidad presente y futura de hacer frente a sus obligaciones con terceros. La política de la Compañía, en línea con la estrategia del Grupo Zurich, es reducir al mínimo la volatilidad en sus resultados.

- **Riesgo de seguridad de la información y ciberseguridad:** Riesgo de daño, filtración o intromisión en la información y sistemas de tecnologías de la información asociados, así como en los componentes informáticos críticos para el negocio. Estos pueden generarse por potenciales eventos internos o ataques externos.



• **Riesgo de grupo controlador:** Riesgos que pudieran derivarse de la relación entre Zurich Chile Asset Management Administradora General de Fondos S.A. y el Grupo Zurich, ya sea en términos financieros o reputacionales. Para mitigar este riesgo, la Compañía ha definido una serie de principios y procedimientos que norman las transacciones y relación con las empresas pertenecientes al Grupo Zurich, además de mantener indicadores que le permiten monitorear potenciales riesgos asociados al grupo controlador.

• **Riesgo de sustentabilidad:** Los riesgos de sustentabilidad se refieren a aquellos riesgos de carácter económico, ambiental y social, que pudieran impactar el desempeño, la reputación o la relación de la Compañía con la comunidad, poniendo en riesgo el crecimiento y la subsistencia de la Compañía en el largo plazo. Entre estos riesgos se incluyen, por ejemplo, los asociados al cambio climático, a la digitalización, los cambios sociales, políticos y macroeconómicos, entre otros.

Zurich Chile Asset Management Administradora General de Fondos S.A. busca en todo momento mitigar estos y otros riesgos que puedan surgir y para ello, la Compañía ha definido una estrategia de gestión de riesgos que incorpora las mejores prácticas internacionales, siguiendo el modelo que ha implementado el grupo asegurador internacional Zurich, y la normativa nacional en cuanto a principios de gobierno corporativo, sistemas de gestión de riesgo y control interno.



Riesgos a la actividad de la entidad

El marco de sustentabilidad en Zurich tiene foco en acelerar la ambición más allá de sus propias operaciones y fortalecer el papel como asegurador e inversor. Para ello se ha venido trabajando en estrecha colaboración con los clientes, para desarrollar soluciones que apoyen la transición de los clientes hacia un futuro con cero emisiones, al mismo tiempo que se busca alentar a las personas a adoptar estilos de vida más sostenibles, permitiéndoles prosperar hoy y florecer mañana. El marco se basa en los siguientes pilares: **clientes**, **planeta** y **personas**.

Cientes

Apoyar la transformación hacia un futuro sostenible a través de:

Soluciones: Escalar soluciones que respalden la transformación de los clientes.

Impacto: Posicionar de manera única el impacto positivo como un diferenciador clave para los clientes.

Cuidado: Fomentar relaciones empáticas y una gestión ética de los datos de los clientes, logrando con esto ingresos sostenibles para la Compañía.

Planeta

Mitigación y adaptación al cambio climático, colocando foco en:

Cero Emisiones (Net-Zero): Transición hacia un futuro con cero emisiones netas a través de suscripción, inversiones y operaciones.

Resiliencia: Fortalecer la resiliencia del negocio y la sociedad frente a los impactos climáticos.

Naturaleza: Comprender profundamente e integrar los riesgos y oportunidades relacionados con la naturaleza.

Personas

Preparar a los colaboradores para el futuro y permitir que más personas prosperen.

Carreras y Trabajo: Apoyar a los colaboradores para que desarrollen sus carreras y habilidades.

Diversidad e Inclusión: Crear un entorno de trabajo alineado con valores que abracen la diversidad, equidad, inclusión y pertenencia.

Bienestar: Apoyar a las personas en la protección de su bienestar físico, mental, financiero y social.

Para los riesgos de sustentabilidad, la identificación y evaluación de riesgos se realiza al menos anualmente a través de la actualización del Radar de Riesgos Emergentes. Para los riesgos de sostenibilidad actuales, la identificación y evaluación se llevan en línea con el Estándar de Metodología del Perfil de Total de Riesgo (TRP). Para dar respuesta estos riesgos emergentes pueden incluir posiciones de riesgo de sostenibilidad que pueden desencadenar el desarrollo de nuevas políticas, directrices, productos, procesos, proyectos u otras acciones de gestión. Para los riesgos actuales, puede implicar una nueva prioridad estratégica de sostenibilidad en línea con el Estándar de Metodología TRP.

Algunos de las posiciones de riesgo de sostenibilidad direccionadas por Grupo Zurich se corresponden con:

- Zurich Chile no establecerá nuevas relaciones comerciales con empresas que produzcan, acumulen, distribuyan, comercialicen o vendan municiones o minas terrestres antipersonal prohibidas.
- Zurich Chile no asegurará ni invertirá en empresas que generen más del 30% de sus ingresos a partir de carbón térmico, arenas

bituminosas y esquistos bituminosos a menos que se hayan establecido objetivos basados en la ciencia aprobados formalmente (y se comprometan a eliminar el uso en la OCDE y la UE 27 para 2030 y en el resto del mundo para 2040).

- Otro ejemplo de respuesta a riesgos es la integración ESG en las actividades de Gestión de Inversiones. La integración proactiva de riesgos y oportunidades de sostenibilidad – expresadas en factores ESG en las decisiones de inversión a través de clases de activos y junto con métricas financieras tradicionales y prácticas de gestión de riesgos de vanguardia – apoyará en la misión de lograr rendimientos financieros a largo plazo ajustados al riesgo superiores.

Estos riesgos de sostenibilidad emergentes se monitorean al menos anualmente a través del proceso de riesgos emergentes a través del TRP estratégico mandado por el Grupo Zurich.

Riesgos de seguridad de información

Durante el período, Zurich Chile fortaleció su marco de gestión de seguridad de la información y protección de datos, actualizando sus estándares, políticas y procedimientos conforme a las mejores prácticas corporativas y a los lineamientos regulatorios vigentes. Se consolidaron los procesos de certificación trimestral del control interno y del marco de controles, permitiendo evaluar de manera más precisa la efectividad operativa y el tratamiento de los riesgos tecnológicos y de privacidad. Asimismo, se ampliaron y refinaron los indicadores clave de riesgo (KRI), entregando un diagnóstico más oportuno y detallado sobre la madurez de los procesos, el comportamiento de los controles y el resguardo de los datos personales. Estos avances fortalecen la capacidad de monitoreo continuo y la toma de decisiones basada en riesgo.

Riesgos relativos a libre competencia

La política de Antimonopolio y Libre Competencia establece directrices para asegurar que todas las operaciones y actividades comerciales cumplan con las leyes de competencia y antimonopolio aplicables. Promueve la competencia leal y prohíbe prácticas como la fijación de precios, la manipulación de licitaciones y la división de

mercados. Los empleados deben actuar con integridad y transparencia, evitando acuerdos o comportamientos anticompetitivos, y reportar cualquier sospecha de violación a través de los canales adecuados.

Riesgos de salud y seguridad consumidores

La información relacionada con esta materia se encuentra desarrollada en la sección ***Riesgos a la actividad de la entidad.***

Riesgos medioambiente

La información relacionada con esta materia se encuentra desarrollada en las secciones ***Política de Gestión de Riesgos y Riesgos a la actividad de la entidad.***



Detección de riesgos

Los riesgos son administrados a través de un ciclo continuo de identificación, evaluación, administración y monitoreo, con una revisión periódica.

- **Identificación de Riesgos:** Cada área debe identificar los riesgos de sus negocios objetivos a través de la planificación, evaluación de los riesgos, análisis de incidentes, y basándose en la experiencia del Grupo Zurich y de sus competidores, normativa local incluyendo los riesgos emergentes.

- **Evaluación de Riesgos:** Los riesgos identificados deben ser evaluados en las bases de su probabilidad de ocurrencia y severidad, y los riesgos materiales deben ser documentados. Los riesgos materiales deberán tener un dueño asignado, quién será responsable de asegurar que el riesgo es adecuadamente manejado a través de una clara estrategia.

- **Respuesta y Control de Riesgos:** Los dueños de los riesgos deben entender y elaborar los planes de mitigación y controles para administrar cada riesgo, llevándolos al nivel de riesgo residual aceptable y a los requerimientos locales. Como punto de partida, Zurich Chile aprovecha su experiencia global para establecer controles obligatorios para todas las entidades del Grupo Zurich, que están destinados a mitigar los riesgos inherentes a su negocio, estableciendo estándares que son evaluados periódicamente.

- **Monitoreo y Análisis de Calidad sobre las Metodologías de Control Implementadas:**

Las áreas de Riesgo y de Cumplimiento, en su rol como segunda línea de defensa, han incorporado en su gestión de riesgos la realización de actividades de monitoreo y revisión de calidad de las metodologías de control interno implementadas en la Compañía, realizando estas actividades en forma periódica y, con ello, identificando potenciales señales de alerta temprana de un potencial deterioro. Adicionalmente, auditoría interna dentro de su rol de tercera línea evalúa en forma independiente en sus

revisiones definidas dentro del plan anual, el ambiente de control interno y verifica el nivel de adherencia a las políticas aprobadas, procedimientos y controles definidos por cada una de las áreas de la Compañía.

Adicionalmente, la Entidad cuenta con una Política de Riesgo Legal y Regulatorio, la cual establece un procedimiento para la implementación de nuevas leyes y regulaciones, fijando roles y responsabilidades.

Rol del directorio en detección de riesgos

La metodología requiere de un sólido gobierno de gestión de riesgos que abarque todos los segmentos y áreas de la Compañía. Para ello, el Directorio ha adoptado un enfoque basado en tres líneas de defensa, estableciendo los mandatos, autoridad y responsabilidades de cada una de ellas, de modo que en la primera línea (alta gerencia y sus áreas a cargo) pueda identificarse quiénes son los que administran el negocio y, por lo cual son los tomadores de riesgo; una segunda línea (riesgo y cumplimientos) que defina los límites a los cuales se deben ajustar los tomadores de riesgo; y la tercera (auditoría interna y externa) que verifique el cumplimiento de responsabilidades de las primeras líneas.

El Directorio es el órgano que ejerce la administración de la Sociedad, estableciendo y velando por la adecuada implementación de las estrategias y políticas generales de la Compañía. El Directorio delega algunas de sus funciones en los Comités de Directorio (Auditoría, Riesgo y Control, Seguridad y Gobierno de la información), los cuales se focalizan en áreas de gestión específicas y son permanentemente informados por la Alta Gerencia.

Asimismo, la Compañía dispone de un programa de capacitación a nivel corporativo y de sus filiales, que considera cursos obligatorios donde se abordan temáticas como seguridad de la información, ciberseguridad, cumplimiento de Código de Conducta, entre otros.

El compromiso de la Compañía con la integridad es la base del Código de Conducta que se encuentra vigente, que sirve de guía para todos los colaboradores. El código refuerza el propósito y valores, y proporciona lineamientos claros para tomar decisiones responsables, así como orientación sobre cómo abordar interacciones con colegas, clientes, socios y las comunidades a las que sirve la Compañía.

Referente a los riesgos de sustentabilidad, la identificación y evaluación de riesgos se realiza al menos anualmente a través de la actualización del Radar de Riesgos Emergentes. Para los riesgos de sostenibilidad actuales, la identificación y evaluación se llevan en línea con el Estándar de Metodología del Perfil de Total de Riesgo (TRP). Para dar respuesta estos riesgos emergentes pueden incluir posiciones de riesgo de sostenibilidad que pueden desencadenar el desarrollo de nuevas políticas, directrices, productos, procesos, proyectos u otras acciones de gestión. Para los riesgos actuales, puede implicar una nueva prioridad estratégica de sostenibilidad en línea con el Estándar de Metodología TRP.

Unidad de gestión de riesgos

La gestión de riesgos ha estado en el centro permitiendo que la Compañía se adapte rápidamente para identificar, evaluar y gestionar las amenazas que surgen del mundo incierto y en rápido cambio de hoy.

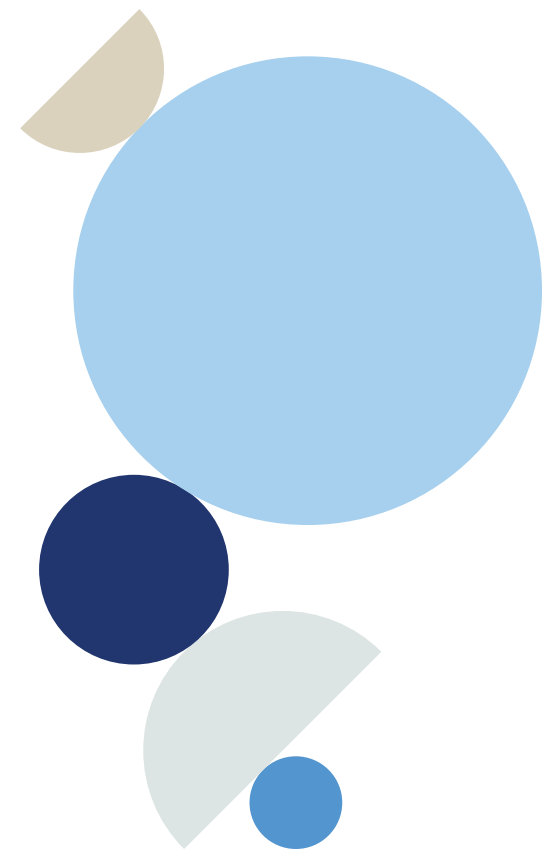
Este papel fundamental se ha logrado en primer lugar proporcionando a todos los empleados el nivel adecuado de información para continuar asumiendo riesgos dentro del apetito y la tolerancia de la Compañía y Grupo Zurich, y en segundo lugar, incorporando una cultura, impulsada por una profunda comprensión de los riesgos, donde los equilibrios entre riesgo y recompensa son transparentes, comprendidos y gestionados adecuadamente.

Para lograr su misión y metas, la Compañía administra los riesgos en concordancia con un marco de administración de riesgos integral que se basa en los siguientes pilares:

Gestión

Contar con un sólido marco de gestión de riesgos que defina responsabilidades claras para la toma de riesgos, incluyendo:

- Políticas, pautas, procedimientos de supervisión e informes documentados.
- Una cultura de toma de riesgos disciplinada por medio del uso de terminología.



Estrategia

Creación de una cultura de administración de riesgos, inclusión en los procesos de planificación comercial y toma de decisiones que incluye:

- Cuantificación: Administración cuantitativa de riesgos a través de metodologías y herramientas de medición, límites para asumir riesgos y procedimientos de escalamiento para las excepciones.
- Administración cualitativa: Identificación sistemática, evaluación y mitigación oportuna de los riesgos en toda la Compañía.
- Transparencia: Fomento de la comprensión de los riesgos a través de una creación de conciencia sobre éstos a nivel Compañía, la disponibilidad de información interna relevante y de una comunicación apropiada respecto de los riesgos a inversionistas, analistas, accionistas y autoridades.

La metodología expuesta requiere de un sólido gobierno de gestión de riesgos que abarque todos los segmentos y áreas de la Compañía. Para ello, el Directorio ha adoptado un enfoque basado en tres líneas de defensa, estableciendo los mandatos, autoridad y responsabilidades de cada una de ellas, de modo que en la primera línea (alta gerencia y

sus áreas a cargo) pueda identificarse quiénes son los que administran el negocio y, por lo cual son los tomadores de riesgo; una segunda línea (riesgo y cumplimientos) que defina los límites a los cuales se deben ajustar los tomadores de riesgo; y la tercera (auditoría interna y externa) que verifique el cumplimiento de responsabilidades de las primeras líneas.

Es importante destacar que las tres líneas de defensa mencionadas no superponen responsabilidades ni dependencias funcionales directas.

La política Zurich Risk Policy (ZRP) es el principal documento de gobierno de Riesgos para el Grupo Zurich utilizado para el proceso de administración / gobierno de riesgos, es incorporada en las políticas locales y sus principios clave son los siguientes:

- Los riesgos son agrupados por categorías, tales como Seguro, Mercado, Crédito, Operacional, Reputacional, Estratégico, Capital y Liquidez.
- Los Ejecutivos dueños de cada categoría de riesgos están identificados a nivel global, regional y local, son dueños de cada riesgo y responsables por la visión acumulada o agregada de cada riesgo.

• La estructura y procesos aseguran que los riesgos son administrados dentro de un Apetito predefinido.

• La administración de riesgos incluye la delegación de autoridades para tomar riesgos y la consideración de la apropiada rentabilidad de los riesgos.

Con esto, los riesgos son administrados a través de un ciclo continuo de identificación, evaluación, administración y monitoreo, con una revisión periódica.

Unidad de auditoría interna

La Compañía cuenta con una unidad de Auditoría Interna que tiene como objetivo proveer una opinión objetiva e independiente al Directorio y Comité de Auditoría sobre el ambiente de Control Interno. Asimismo, Auditoría Interna opinará sobre la efectividad y eficiencia de los controles y procesos para la gestión riesgos y controles en línea con lo requerido por la NCG 507.

La función de auditoría interna es independiente de las funciones operativas de la compañía local, reportando directamente al comité de auditoría delegado por el Directorio y matricialmente al 'Head of Group Audit' del Grupo Zurich.

Un elemento clave del Proceso de Gestión de Riesgo de la Compañía es la administración de los riesgos en base a un enfoque de tres líneas de defensa, donde la primera corresponde a las áreas de negocio y de soporte, quienes son responsables de la toma y administración rutinaria de los riesgos; la segunda línea corresponde a las áreas de Gestión de Riesgos y Cumplimiento, orientadas a establecer y monitorear un modelo que gestione un marco de administración de riesgos y controles sólido y coherente; y la tercera corresponde a Auditoría Interna, necesaria para proporcionar una revisión y opinión independiente acerca del cumplimiento de los roles y responsabilidades de las dos líneas de defensa anteriores.

Tanto la segunda como la tercera línea de defensa son presentadores de los Comités de Riesgo y de Auditoría, respectivamente, siendo estos foros independientes de la Administración de la Compañía, dado que son presididas por un Director delegado al menos y reportan al Directorio de la compañía y a las unidades regionales del Grupo Zurich.

Código de Conducta

En Zurich Chile tenemos la responsabilidad crucial de actuar de manera ética y responsable, demostrando a nuestros clientes y grupos de interés que nos preocupamos y merecemos su confianza. Este compromiso es fundamental para nuestro éxito a largo plazo, especialmente en un sector en transformación. En Zurich Chile, promovemos una cultura de pertenencia y responsabilidad, y todos debemos aplicar nuestro Código de Conducta en nuestras acciones diarias, guiándonos por los más altos estándares éticos, legales y profesionales.

Nos importa hacer lo correcto

Guiarnos por nuestros valores y tomar decisiones éticas es esencial para mantener la confianza de nuestros clientes, inversionistas y la sociedad. Nuestro propósito y valores definen nuestro trabajo y estrategia, y nos esforzamos por crear un futuro brillante con productos y servicios sostenibles, empoderando a nuestros clientes para explorar nuevas oportunidades con la tranquilidad de contar con nuestro apoyo.

Actuar con integridad

Nos comportamos con honestidad, equidad, dignidad e integridad, cumpliendo con todas las leyes, normas y regulaciones aplicables. Además, utilizamos nuestro mejor criterio para tomar decisiones correctas en situaciones que no están específicamente cubiertas por el Código.

Dar nuestra opinión y reportar inquietudes

Fomentamos una cultura donde todos puedan expresar sus opiniones e inquietudes, reportando presuntas irregularidades o conductas sospechosas a través de diversos canales, incluyendo Zurich Ethics Line. Tratamos todas las denuncias de manera confidencial y no toleramos represalias contra quienes las realicen de buena fe.

Cumplimiento de este Código

Todos debemos leer, comprender y cumplir con las disposiciones del Código de Conducta, aplicable a todos los colaboradores, empleados y directivos de Zurich en todo el mundo. El incumplimiento puede resultar en acciones disciplinarias y sanciones civiles o penales.

Nos importan nuestros compañeros

Promovemos un entorno de trabajo inclusivo y libre de discriminación y acoso, donde cada persona pueda desarrollar su potencial. Valoramos la diversidad y fomentamos un entorno de apoyo y respeto mutuo, comprometiéndonos a tratar a todos de manera justa y equitativa.

Fomentar un entorno diverso e inclusivo

Valoramos la diversidad y promovemos un entorno inclusivo que impulsa la innovación y la participación de los empleados. Nos esforzamos por brindar oportunidades equitativas de desarrollo y progreso, y respetamos el derecho de nuestros empleados a la libertad de asociación y negociación colectiva.

Predicar con el ejemplo

Los People Managers deben liderar con el ejemplo, defendiendo el compromiso de Zurich con la integridad y creando un entorno laboral inclusivo que inspire empoderamiento y responsabilidad.

Ofrecer un espacio de trabajo saludable y seguro

Nos esforzamos por brindar un entorno laboral seguro y saludable, promoviendo el equilibrio entre el trabajo y la vida, y cumpliendo con todas las leyes y políticas de salud y seguridad.

Nos importan nuestros clientes

Nuestro compromiso es poner las necesidades de nuestros clientes en el centro de nuestras acciones, brindándoles productos y servicios que los ayuden a protegerse a ellos mismos, sus familias y sus negocios. Nos esforzamos por ser la opción sostenible para nuestros clientes, promoviendo prácticas responsables y sostenibles.

Garantizar una conducta adecuada de cara al cliente

Nos esforzamos por gestionar los riesgos de resultados deficientes para nuestros clientes, asegurándonos de tratarlos de manera imparcial en todas nuestras actividades comerciales.

Proteger los datos y la información confidencial

Mantenemos altos estándares de protección de datos y privacidad, asegurándonos de que los datos personales se recopilen, procesen y compartan de manera justa y con fines legítimos.

Nos importa la integridad empresarial

Promovemos conductas empresariales justas y responsables, cumpliendo con todas las leyes y regulaciones aplicables para prevenir actividades delictivas, ilegales o poco éticas.

Prevenimos el delito financiero

Cumplimos con las leyes y políticas internas para prevenir el soborno, la corrupción, el lavado de dinero y la financiación del terrorismo, asegurándonos de que nuestras actividades comerciales sean justas y responsables.

Promover los mercados libres y justos

Nos comprometemos a proteger la integridad y transparencia de los mercados, evitando prácticas que afecten la competencia libre y leal.

Negociación con títulos valores

Protegemos la información interna y no la usamos de forma indebida para hacer inversiones, cumpliendo con las leyes y políticas aplicables.

Respetar los derechos humanos

Promovemos los estándares internacionales de derechos humanos y trabajamos con proveedores que compartan nuestros valores y altos estándares de conducta ética.

Conservar y gestionar registros

Gestionamos nuestros registros de manera precisa y completa, cumpliendo con las leyes y regulaciones aplicables para mantener la confianza de nuestros grupos de interés.

Revelar conflictos de interés y compromisos externos

Mantenemos nuestra objetividad y revelamos cualquier posible conflicto de interés, gestionándolo o eliminándolo según corresponda.

Proteger nuestros activos y prevenir fraudes y delitos

Tomamos precauciones para proteger la propiedad de Zurich Chile y prevenir fraudes y delitos, cumpliendo con los estándares de seguridad de la información.

Comunicación con terceras partes

Dirigimos las solicitudes de información de personas externas a las funciones adecuadas de Zurich Chile y seguimos las reglas para responder a consultas de medios, inversionistas y reguladores.

Nos importa nuestro futuro

Integramos la sostenibilidad en nuestra estrategia, promoviendo prácticas de negocios responsables y desarrollando productos y servicios que aborden problemas ambientales y sociales.

Impulsar el cambio para lograr un futuro sostenible

Aspiramos a ser una de las empresas más responsables y con más impacto en el mundo, trabajando con nuestros compañeros, clientes y socios para fomentar prácticas sostenibles y crear un futuro prometedor.

Conclusión

El Código de Conducta de Zurich Chile guía nuestras acciones diarias, asegurando que actuemos con integridad y responsabilidad en todas nuestras actividades. Al comprometernos con estos principios, protegemos nuestra reputación y contribuimos al éxito a largo plazo de nuestra empresa y la sociedad.



Programa de divulgación de procedimientos para la gestión de riesgos

La gestión de riesgos ha estado en el centro permitiendo que la Compañía se adapte rápidamente para identificar, evaluar y gestionar las amenazas que surgen del mundo incierto y en rápido cambio de hoy.

Este papel fundamental se ha logrado en primer lugar proporcionando a todos los empleados el nivel adecuado de información para continuar asumiendo riesgos dentro del apetito y la tolerancia de la Compañía y Grupo Zurich, y en segundo lugar, incorporando una cultura, impulsada por una profunda comprensión de los riesgos, donde los equilibrios entre riesgo y recompensa son transparentes, comprendidos y gestionados adecuadamente.

Para lograr su misión y metas, la Compañía administra los riesgos en concordancia con un marco de administración de riesgos integral basado en los siguientes aspectos:

Contar con un sólido marco de gestión de riesgos que defina responsabilidades claras para la toma de riesgos, incluyendo:

- Políticas, pautas, procedimientos de supervisión e informes documentados.
- Una cultura de toma de riesgos disciplinada por medio del uso de terminología.

La Compañía dispone de un programa de capacitación a nivel corporativo y de sus filiales, que considera cursos obligatorios donde se abordan temáticas como seguridad de la información, ciberseguridad, cumplimiento de Código de Conducta, entre otros.

El compromiso de la Compañía con la integridad es la base del Código de Conducta que se encuentra vigente, que sirve de guía para todos los colaboradores.

El código refuerza el propósito y valores, y proporciona lineamientos claros para tomar decisiones responsables, así como orientación sobre cómo abordar interacciones con colegas, clientes, socios y las comunidades a las que sirve la Compañía.

Canal de denuncias

Reportamos de inmediato cualquier conducta ilegal, fraudulenta, inadecuada o contraria a la ética, ya sea presunta o real, a través de diversos canales como People Managers, Compliance, Talento Humano, Legal y la Zurich Ethics Line, que permite denuncias por teléfono o en línea mediante un formulario web. Las denuncias pueden hacerse de forma anónima, pero también se puede revelar la identidad de manera segura ya que se tratarán de forma confidencial y Zurich Chile no tolera las represalias, sólo se requiere actuar de buena fe, con motivos razonables para creer que la información es cierta en el momento de notificarla.

Un Triage Committee compuesto por representantes de Compliance, Recursos Humanos y Legal revisa todas las Inquietudes sobre integridad. En caso de detectarse un comportamiento indebido, se tomarán las medidas correctivas correspondientes de manera oportuna.

Plan de sucesión de GG y Ejecutivos Principales

Anualmente realizamos un proceso de identificación de potenciales talentos con el fin de retener y desarrollar a nuestros colaboradores y garantizar la continuidad operacional del negocio. Esto nos permite generar Programas de Talentos con foco en el desarrollo de Talento Jóvenes, Femeninos y Líderes del Futuro.

Planes de sucesión: realizamos un proceso anual de levantamiento de planes de sucesión a nivel Gerencia General, áreas críticas y jefaturas. Nuestros planes permiten reemplazar oportunamente al Gerente General y ejecutivos de primea línea cómo también así posiciones críticas para el negocio y generar movilidad interna.

Revisión de estructura salarial de directorio

Actualmente, disponemos de una Política de Compensaciones que permite al Directorio revisar anualmente las estructuras salariales del Gerente General y de los Ejecutivos Principales. Asimismo, no se contempla la asesoría de terceros para estos efectos.

Relación con los grupos de interés y el público en general

Procedimiento de estructura salarial para GG y Ejecutivos Principales

En la actualidad, la estructura y el plan de compensación del Gerente General y de los Ejecutivos Principales no se encuentra sometida a la aprobación de los accionistas.

Modelo de prevención de delitos

En Zurich Chile contamos con un Modelo de Prevención de Delitos diseñado para garantizar que la gestión de nuestras operaciones se realice bajo estrictos controles, evitando cualquier intento de encubrir o facilitar delitos en nuestras instalaciones. Este modelo se alinea con lo establecido en la Ley N°20.393 y se compone de los siguientes elementos fundamentales:

1. Designación de un Encargado de Prevención de Delitos: Este encargado posee la autonomía necesaria para desempeñar sus funciones conforme a lo dispuesto en la mencionada ley.

2. Facultades del Encargado de Prevención de Delitos: Se le confieren las facultades indispensables para informar directamente al Directorio sobre sus actividades, con una periodicidad trimestral.

3. Sistema de Prevención de Delitos: Este sistema incluye la identificación de actividades, áreas y procesos críticos según la Ley N°20.393; el diseño y desarrollo de protocolos, normas y procedimientos de prevención de los delitos contemplados en la ley; y la definición de obligaciones, prohibiciones y sanciones administrativas internas, así como procedimientos de denuncia y formación.

4. Monitoreo y Seguimiento: Con el propósito de adaptarnos a los cambios introducidos por la Ley sobre Nuevos Delitos Económicos y mejorar nuestro Modelo de Prevención de Delitos, hemos contratado una consultoría externa para apoyar a nuestros equipos internos en su correcta implementación.

Unidad de relaciones con grupos de Interés

En caso de consultas sobre los principales riesgos, situación financiera, económica o legal, y negocios públicamente conocidos de la entidad, los grupos de interés pueden tomar contacto con la Compañía a través de su Gerencia de Marketing, Loyalty y Comunicaciones.

Procedimiento de difusión de revelaciones de entidad al mercado

La sociedad cuenta con un procedimiento formal para detectar e implementar, eventuales mejoras en los procesos de elaboración y difusión de las revelaciones que realiza la entidad al mercado a objeto que éstas sean de fácil comprensión por el público. El procedimiento descrito en los numerales anteriores contempla su realización sobre una base anual.

La sociedad no considera la asesoría de un experto ajeno a la sociedad para la detección e implementación de esas eventuales mejoras.

Información a accionistas respecto de elección de directorio

Actualmente, la entidad no cuenta con un procedimiento específico para informar a los accionistas antes de la junta en la que se elegirán directores, sobre la diversidad de capacidades, condiciones, experiencias y visiones del Directorio en relación con los candidatos.

Voto remoto accionistas

En las Juntas Ordinarias de Accionistas y Juntas Extraordinarias de Accionistas desde abril de 2020 los accionistas se han conectado a través del sistema Microsoft Teams, lo que les permite participar y ejercer su voto a través de videoconferencia. Los medios disponibles han sido previamente informados a los accionistas en la respectiva citación o instrucciones dispuestas para estos efectos en la página web de la Sociedad, lo que les permite observar, de manera remota y en tiempo real, lo que ocurre durante las juntas de accionista. Respecto al público general no se cuenta con un mecanismo para dichos casos.

Estrategia



Vida útil de activos e infraestructura

La vida útil estimada de los activos se revisa anualmente y cualquier cambio en la estimación es reconocida en forma prospectiva:

| | |
|---------------------------------|---------|
| Instalaciones | 10 años |
| Vehículos | 7 años |
| Muebles y equipos | 7 años |
| Equipos de audio y Comunicación | 6 años |
| Equipos Computacionales | 2 años |



Objetivos estratégicos

Zurich Chile cuenta con objetivos estratégicos asociado a la gestión ambiental y social que se miden mediante:

- 1. Cliente:** el objetivo es apoyar la transformación de nuestros clientes hacia un futuro sostenible en toda la cadena de valor de los seguros . Indicador: Ingresos sostenibles (aumentar la proporción de ingresos generados por soluciones sostenibles para el 2026).
- 2. Planeta:** el objetivo es trabajar para lograr un futuro positivo para la naturaleza y resiliente al cambio climático. Indicador: Emisiones Operacionales (reducir las emisiones netas operacionales)
- 3. Personas:** Aumentar la sustentabilidad laboral por movilidad interna (mayor proporción de contrataciones internas para cubrir posiciones, lo cual permite retener a nuestros colaboradores dedicados a largo plazo), Inversión Comunitaria (Aspira a crear un cambio transformados en las vidas de personas vulnerables y impactar positivamente la vida de otros.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Zurich Chile contempla actualmente una estrategia de interés social alineado con los pilares de la Fundación Zurich a través de Ayuda Humanitaria, Equidad Social y Voluntariados:

Ayuda Humanitaria

Colaboramos estrechamente con una serie de organizaciones locales, antes, durante y después de una crisis, con su conocimiento, experiencia y recursos, podemos adaptar nuestras respuestas a las necesidades de las comunidades afectadas.

Equidad Social

creemos que la educación es uno de los motores más poderosos para reducir la pobreza y garantizar la equidad y la inclusión, y depende de nosotros actuar colectivamente, estamos trabajando para lograr una sociedad más inclusiva en la que todos tengan la oportunidad de tener éxito y alcanzar su máximo potencial.

Voluntariados

Apostamos por el compromiso, protegiendo la inclusión social, afianzando la solidaridad, para dar respuesta organizada a las necesidades sociales y medioambientales, desde el compromiso, la cooperación y el bien común, generando un impacto positivo, incluyendo a nuestros colaboradores, sus familias y clientes, logrando durante el año 2025 4.016 horas de participación en voluntariados corporativos programados mensualmente.

4.016 horas

de participación en voluntariados corporativos programados mensualmente.

Planes de inversión

No se contemplan planes de inversión respecto a largo o corto plazo respecto del patrimonio propio de la compañía. Sin perjuicio de lo anterior, la Administradora realiza inversiones a través de los fondos mutuos o de inversión que administra, cuyos reglamentos internos especifican estrategias de inversión, límites para su ejecución, horizonte de tiempo, entre otros parámetros.



Fortalecimiento de la experiencia de clientes

En línea con nuestro compromiso de poner al cliente en el centro, durante el período impulsamos diversas iniciativas orientadas a mejorar la calidad, accesibilidad y oportunidad de nuestros servicios. Estas acciones combinan cercanía en la atención, incorporación de herramientas digitales y un enfoque inclusivo, con el objetivo de ofrecer una experiencia más ágil, personalizada y acorde a las necesidades de cada persona.

1. Acompañamiento a clientes vulnerables

Estamos reforzando nuestro compromiso con la atención diferenciada, acompañando a nuestros clientes en los momentos que más nos necesita. Esto incluye un servicio cercano, proactivo y personalizado, orientado a comprender su situación y entregar soluciones que faciliten su experiencia y aporten tranquilidad.

2. Mejoras en la atención de WhatsApp 24/7

Hemos potenciado nuestro canal de WhatsApp para que sea más rápido, eficiente y accesible. Esto nos permite estar disponibles 24/7 en todo momento, automatizado y con ejecutivos para atención personalizada con tiempos de respuesta menores a 2 minutos, resolviendo dudas y gestionando solicitudes de manera ágil, con una experiencia conversacional simple y cercana que acompaña al cliente cuando más lo necesita.

3. Cliente al centro: implementación de CRM Salesforce y otras herramientas

Estamos impulsando una transformación digital basada en poner al cliente en el centro. Para lograrlo, avanzamos con la implementación de Salesforce y nuevas herramientas que nos permiten conocer mejor a cada persona, integrar la información en un solo lugar y ofrecer respuestas más precisas, coherentes y personalizadas en todos nuestros canales de atención.

4. Capacitación en lenguaje de señas para ejecutivos de servicio

Con el objetivo de ofrecer una experiencia verdaderamente inclusiva, estamos capacitando a nuestros ejecutivos de servicio en lenguaje de señas. Esta iniciativa permite ampliar y mejorar la comunicación con clientes sordos o con dificultades auditivas, asegurando una atención respetuosa, empática y sin barreras.

Personas



Personas

Dotación de personal

| Etiquetas de fila | Femenino | Masculino | Total general |
|----------------------|-----------|-----------|---------------|
| Alta Gerencia | 0 | 1 | 1 |
| Gerencia | 2 | 5 | 7 |
| Jefatura | 5 | 4 | 9 |
| Fuerza de Venta | 44 | 14 | 58 |
| Administrativo | 2 | 1 | 3 |
| Auxiliar | 0 | 1 | 1 |
| Otros Profesionales | 16 | 22 | 38 |
| Total general | 69 | 48 | 117 |

Número de personas por nacionalidad

| | Género | argentina | chilena | española | venezolana | Total general |
|----------------------|-----------|-----------|------------|----------|------------|---------------|
| Alta Gerencia | Masculino | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Gerencia | Femenino | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| | Masculino | 0 | 4 | 0 | 1 | 5 |
| Jefatura | Femenino | 0 | 5 | 0 | 0 | 5 |
| | Masculino | 0 | 3 | 0 | 1 | 4 |
| Fuerza de Venta | Femenino | 0 | 43 | 1 | 0 | 44 |
| | Masculino | 0 | 14 | 0 | 0 | 14 |
| Administrativo | Femenino | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| | Masculino | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Auxiliar | Masculino | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Otros Profesionales | Femenino | 0 | 15 | 0 | 1 | 16 |
| | Masculino | 1 | 21 | 0 | 0 | 22 |
| Total general | | 2 | 111 | 1 | 3 | 117 |

Número de personas por rango de edad

| | Genero | Menos de 30 años | Entre 30 y 40 | Entre 41 y 50 | Entre 51 y 60 | Entre 61 y 70 | Más de 70 | Total general |
|----------------------|-----------|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------|---------------|
| Alta Gerencia | Masculino | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Gerencia | Femenino | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | Masculino | 0 | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 5 |
| Jefatura | Femenino | 0 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 5 |
| | Masculino | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 4 |
| Fuerza de Venta | Femenino | 0 | 2 | 2 | 19 | 18 | 3 | 44 |
| | Masculino | 0 | 1 | 6 | 1 | 4 | 2 | 14 |
| Administrativo | Femenino | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| | Masculino | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Auxiliar | Masculino | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Otros Profesionales | Femenino | 0 | 6 | 5 | 4 | 1 | 0 | 16 |
| | Masculino | 4 | 10 | 6 | 1 | 1 | 0 | 22 |
| Total general | | 4 | 25 | 30 | 28 | 25 | 5 | 117 |

Número de personas por antigüedad laboral

| | Genero | Menos de 3 años | Entre 3 y 6 | Mas de 6 y menos de 9 | Entre 9 y 12 | Más de 12 | Total general |
|----------------------|-----------|-----------------|-------------|-----------------------|--------------|-----------|---------------|
| Alta Gerencia | Masculino | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Gerencia | Femenino | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| | Masculino | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 5 |
| Jefatura | Femenino | 0 | 1 | 0 | 0 | 4 | 5 |
| | Masculino | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 4 |
| Fuerza de Venta | Femenino | 1 | 1 | 4 | 13 | 25 | 44 |
| | Masculino | 0 | 0 | 1 | 3 | 10 | 14 |
| Administrativo | Femenino | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| | Masculino | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Auxiliar | Masculino | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Otros Profesionales | Femenino | 1 | 3 | 6 | 4 | 2 | 16 |
| | Masculino | 6 | 8 | 3 | 3 | 2 | 22 |
| Total general | | 14 | 15 | 15 | 26 | 47 | 117 |

Discapacidad

| | Hombres | Mujeres | Total |
|---------------------|----------|----------|----------|
| Alta Gerencia | | | |
| Gerencia | | | |
| Jefaturas | | | |
| Fuerza de Venta | 1 | 1 | 2 |
| Administrativo | 1 | | 1 |
| Auxiliar | | | |
| Otros Profesionales | | | |
| Otros Técnicos | | | |
| Total | 2 | 1 | 3 |

Reconocemos que cada persona es diferente, y a través de la apreciación de las diferencias, Zurich Chile puede acceder a una amplitud de capacidades, talentos y experiencias que pueden ser utilizadas en beneficio del individuo, de la compañía y de la sociedad como un todo.

En Zurich Chile contamos con una Política de Diversidad e Inclusión basada en los principios y valores de nuestra compañía para garantizar un trato justo, igualitario y basado en el respeto.

Contamos con 5 gestores de inclusión que velan por incentivar una cultura inclusiva en la compañía a través de distintas actividades y capacitaciones en el año.

Formalidad laboral

La dotación de la compañía en el año 2025 fue de 117 empleados, de los cuales 69 corresponden al sexo femenino (59%) y 48 al sexo masculino (41%). De esta dotación se identifica 1 colaborador con contrato a plazo fijo por un periodo de tres meses finalizado este periodo su contrato pasa a indefinido.

| Tipo de Contrato | Femenino | Masculino | Total | Femenino | Masculino |
|----------------------|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| Indefinido | 68 | 48 | 116 | | |
| Plazo Fijo | 1 | | 1 | | |
| Total general | 69 | 48 | 117 | 59% | 41% |

Adaptabilidad laboral

La compañía cuenta con una jornada ordinaria 100% presencial y además ha implementado la modalidad de teletrabajo con jornadas mixtas, con días presenciales en las oficinas y otros desde el domicilio del trabajador, así como también 100% teletrabajo desde los lugares libremente elegidos por el trabajador en el territorio nacional.

Personas con jornada ordinaria, a tiempo parcial y con pactos de adaptabilidad (por sexo y como % del total)

| Tipo Jornada | Femenino | Masculino | Total | Femenino | Masculino |
|-----------------------|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| 100% Teletrabajo | 46 | 16 | 62 | 39% | 14% |
| Hibrido | 22 | 30 | 52 | 19% | 26% |
| Presencial | 1 | 0 | 1 | 1% | 0% |
| Presencial Viernes HO | 0 | 2 | 2 | 0,0% | 1,7% |
| Total general | 69 | 48 | 117 | 59% | 41% |

Política de equidad

En Zurich Chile contamos con una Política de Compensaciones basada en la valoración de cargos sin sesgos, de acuerdo con una metodología de gran presencia en el mercado, que nos ha permitido asegurar la equidad interna de nuestros colaboradores, competitividad externa en relación al mercado de seguros y disminuir la brecha salarial en línea con nuestros principios de Equidad y Responsabilidad.

Brecha salarial

Brecha Salarial Media

| Etiquetas de fila | Brecha |
|---------------------|--------|
| Alta Gerencia | N/A |
| Gerencia | 121% |
| Jefatura | 115% |
| Fuerza de Venta | 95% |
| Administrativo | 156% |
| Auxiliar | N/A |
| Otros Profesionales | 114% |

La brecha de acuerdo a la media se mide como el promedio del salario bruto de las mujeres sobre el promedio de salario bruto de los hombres, para la misma categoría de funciones.

Brecha Salarial Mediana

| Etiquetas de fila | Brecha |
|---------------------|--------|
| Alta Gerencia | N/A |
| Gerencia | 130% |
| Jefatura | 130% |
| Fuerza de Venta | 74% |
| Administrativo | 156% |
| Auxiliar | N/A |
| Otros Profesionales | 85% |

La brecha de acuerdo a la mediana se obtiene de la división del valor central de los datos ordenados del salario bruto de las mujeres por el valor central de los datos ordenados del salario bruto de los hombres, para la misma categoría de funciones.

Acoso laboral y sexual

En Zurich Chile siempre hemos trabajado para contar con un ambiente laboral de acuerdo con nuestros principios de **Equidad, Transparencia, Responsabilidad y Respeto**, creando un lugar donde nos importa hacer lo que es correcto y que nuestros valores guíen las acciones que emprendemos a nivel individual y como compañía para velar por un entorno laboral libre de discriminación y acoso.

Hemos comunicado y puesto a disposición de todos nuestros colaboradores la actualización del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS) que contiene Política y Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo en donde se establecen los compromisos de la compañía, acciones de prevención y las directrices de investigación ante una denuncia. También tenemos canales de denuncias escritos y verbales para que nuestros colaboradores puedan realizar sus denuncias en materias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, los que han sido comunicados por los canales de la compañía. Implementamos en el último periodo del año 2025 un plan de capacitación para jefaturas y colaboradores para fomentar espacios de buen trato, respeto y equidad.

Con relación a las capacitaciones realizadas, se incorpora la información de la Ley 21.643 en distintas instancias de formación. También durante el año 2025 se realizó una capacitación al Comité Ejecutivo de la compañía con el objetivo de reforzar los alcances de la Ley y promover relaciones basadas en el buen trato, libre de violencia y con espacios de trabajo donde se promueve la igualdad.

| | Dotación | Total cumplidos | Hombres | Mujeres | % Cumpl. |
|-------|----------|-----------------|---------|---------|----------|
| Total | 117 | 99 | 38 | 61 | 85% |

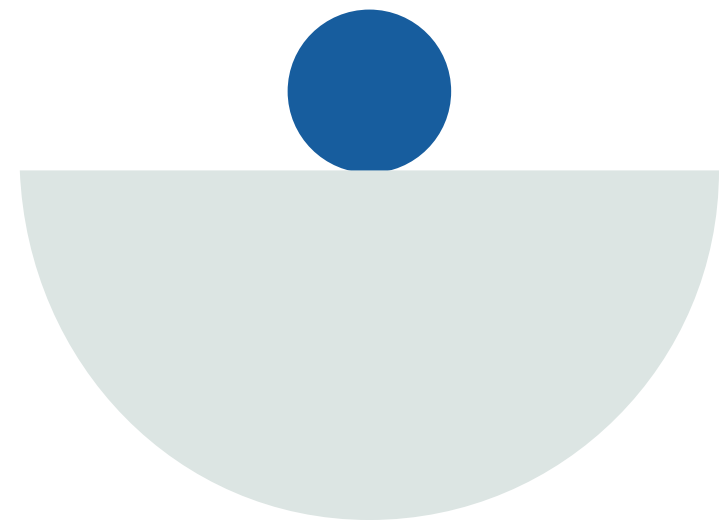
Cursos Completados el año 2025

Tabla de denuncia por género y interna/externa

En AGF no contamos con denuncias en el año 2025.

Tabla de denuncia por causal

En AGF no contamos con denuncias en el año 2025.



Indicador de accidentabilidad

Tasa de accidentabilidad:

La compañía posee actualmente una tasa de 0,81

Tasa de accidentabilidad SUSESO (2024): 3,0

Tasa de actividad económica de servicios: 2,0

Tasa de accidentabilidad Zurich AGF: 0,00

Tasa de enfermedades profesionales:

Tasa de enfermedad profesional para todas las actividades económicas 0,16

Tasa de Enfermedades profesionales Zurich AGF: 0,0

| Indicador | Mes | | | | | | | | | | | | Total |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| | Ene | Feb | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov | Dic | |
| N° de Trabajadores | 121 | 121 | 120 | 116 | 116 | 116 | 117 | 116 | 118 | 116 | 117 | 117 | 118 |
| N° de Accidentes | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| N° de Enfermedades Profesionales | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Tasa de Accidentes del Trabajo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Tasa de Fatalidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Tasa de Enfermedades Profesionales | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| N° Promedio de Días Perdidos por Accidente | 0,0 | | | | | | | | | | | | |

Metas seguridad laboral

| | |
|---|----------|
| Meta Tasa accidentabilidad | 0 |
| Meta Tasa Fatalidad | 0 |
| Meta Tasa de Enfermedades Profesionales | 0 |
| Meta promedio de días perdidos | 0 |

Políticas de seguridad laboral

La Entidad, como parte de Zurich Chile se compromete a proporcionar un entorno de trabajo que respalde la seguridad y salud física-mental de todos sus trabajadores por medio de una gestión eficaz del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, toda vez que comprende que el bienestar de sus trabajadores tiene un efecto positivo en los servicios que presta. Zurich Chile considera que las prácticas y los lugares de trabajo seguros ayudarán a los trabajadores a desempeñarse mejor, creando a su vez valor agregado para todos sus clientes, proveedores y partes interesadas.

Zurich Chile mantiene un entorno de trabajo de bajo riesgo laboral, generalmente, sin exposición a riesgos de salud o seguridad significativos, sin embargo, es consciente que podrían presentarse algunas excepciones. Por lo anterior, Zurich Chile adopta un enfoque basado en riesgos de Seguridad y Salud del Trabajo de manera estructurada y responsable en todas sus operaciones con el fin de mejorar continuamente su gestión.

Acciones para evitar la ocurrencia de accidentes:

- a. Inspecciones de Seguridad.
- b. Capacitaciones conforme a la normativa legal vigente.
 - i. Control de Riesgos en Teletrabajo.
 - ii. Control de Riesgos para la radiación UV Solar.
 - iii. Informar los Riesgos Laborales (IRL).
 - iv. Seguridad Vial y Accidentes del Trabajo.

Detalle de capacitaciones:

- a. Capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - i. Control de Riesgos en Teletrabajo.
 - ii. Control de Riesgos para la radiación UV Solar.
 - iii. Informar de Riesgos Laborales.
 - iv. Obligación de Informar los riesgos.
 - v. Investigación de Accidentes para Comités Paritarios.
 - vi. Primeros Auxilios.
 - vii. Conducción a la defensiva.
 - viii. Primeros Auxilios Psicológicos.
 - ix. Seguridad Vial y Accidentes del Trayecto.

Acciones de los comités paritarios:

- a. Investigación de los accidentes en el centro de trabajo.
- b. Gestión de medidas correctivas ante la ocurrencia de accidentes del trabajo.
- c. Inspección de Seguridad de la sucursal conforme al Decreto Supremo N° 594.
- d. Instalación de señalética de seguridad.
- e. Seguimiento de cursos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
- f. Levantamiento de necesidad de capacitación en la sucursal.
- g. Participación en el Protocolo de Riesgos Psicosociales.
- h. Participación en la identificación de Amenazas y Vulnerabilidades de la sucursal.

Acciones para monitorear el desempeño en temas de Seguridad y Salud Laboral:

Respecto al monitoreo de desempeño, se realiza seguimiento de las acciones antes mencionadas a través de las reuniones mensuales de comité paritario:

- a. Cantidad de accidentes del trabajo
- b. Cantidad de trabajadores aprobados / pendientes en curso de capacitación.
- c. Seguimiento de inspecciones de Seguridad.
- d. Comités Psicosociales.
- e. Comités de Gestión de Desastres.
- f. Comités de Seguridad y Salud (Continuidad Operacional).

Política de postnatal

El permiso postnatal parental es el permiso al cual tiene derecho la madre trabajadora en el período inmediatamente a continuación del reposo postnatal, de carácter irrenunciable con una duración de doce semanas en jornada completa o hasta 18 semanas en media jornada.

En Zurich Chile ampliamos estos beneficios como parte de nuestra estrategia de equidad y flexibilidad, implementando en 2020 nuestra Política Permiso Parental con el fin de fomentar una cultura de flexibilidad laboral orientada a resultados, ofreciendo diferentes opciones que se ajusten a las necesidades de la compañía y del colaborador, motivando, reteniendo y fidelizando el talento al interior de la organización, equilibrando la vida laboral y personal de nuestros colaboradores sin discriminar por orientación sexual, género o tipo de maternidad o paternidad.

La Política Permiso Parental para el cuidador principal, que en regla general es la madre, contempla el pago de la diferencia de la remuneración sobre el tope legal en caso de corresponder. Para el caso del cuidador secundario, que en regla general es el padre, además de los 5 días legales de permiso postnatal se otorgan un periodo adicional de permiso pagado que puede ser gestionado con un límite de 2 años desde el nacimiento del menor. Ambos beneficios se aplican tanto para hijos o hijas biológicos o adoptados.

| Categoría | Mujeres con derecho a postnatal | Mujeres que usaron postnatal | % de uso | Días tomados | Hombres con derecho al permiso postnatal | Hombres que usaron el permiso postnatal legal | % de uso | Días Promedio postnatal legal | Hombres con derecho a permiso parental adicional | Hombres que usaron el permiso parental | % de Uso | Días promedio postnatal adicional |
|------------------------------------|---------------------------------|------------------------------|----------|--------------|--|---|----------|-------------------------------|--|--|----------|-----------------------------------|
| Paternidad por cargo | | | | | | | | | | | | |
| Gerencia | 1 | 1 | 100% | 56 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 |
| Jefatura | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 |
| Fuerza de Venta | 1 | 1 | 100% | 56 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 |
| Administrativo | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 |
| Otros Profesionales | 2 | 2 | 100% | 114 | 1 | 1 | 100% | 25 | 1 | 0 | 0% | 0 |
| Otros Técnicos | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 |
| Paternidad por nacionalidad | | | | | | | | | | | | |
| Chilena | 3 | 3 | 100% | 170 | 1 | 1 | 100% | 25 | 1 | 0 | 0% | 0 |
| Argentina | 1 | 1 | 100% | 56 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 |
| Venezolana | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 |
| Boliviana | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 |
| Colombiana | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 |
| Ecuatoriana | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 |
| Total general | 4 | 4 | 100% | 226 | 1 | 1 | 100% | 25 | 1 | 0 | 0% | 0 |

Capacitación y beneficios

Monto total de recursos monetarios y el porcentaje que éstos representan del ingreso anual total de actividades ordinarias de la entidad

| | |
|---|-------------------|
| Sence | \$ 112.000 |
| Gasto Compañía | \$ 15.125.155 |
| Gastos regulatorios | \$ 10.112.600 |
| Total Gastos | \$ 25.349.755 |
| Prima directa Cía (ingresos) | \$ 16.940.650.000 |
| Porcentaje que éstos representan del ingreso anual total de actividades ordinarias de la entidad (o su equivalente) | 0,14% |

El número total de personal capacitado y el porcentaje que ese número representa de la dotación total, por sexo y cargo. En conformidad con las modificaciones introducidas por la Norma de Carácter General N°519.

El monto total de recursos monetarios y el porcentaje que éstos representan del ingreso anual total de actividades ordinarias de la entidad (o su equivalente), que se destinó a educación y desarrollo profesional para las personas que trabajan en la entidad

| | |
|--|------------------|
| Sence | \$ 77.400 |
| Gasto Compañía | \$ 31.852.730 |
| Gastos regulatorios | \$ 41.877.719 |
| Total Gastos | \$ 73.807.849 |
| Prima directa Cía (ingresos) | \$18.854.562.867 |
| Porcentaje que éstos representan del ingreso anual | 0,39% |

En Zurich Chile creemos firmemente en el desarrollo de nuestros colaboradores, durante el 2025, implementamos cursos específicos para los nuevos ingresos, capacitaciones obligatorias para todos los colaboradores en línea con nuestra cultura y pilares de integridad.

Este año se trabajaron las competencias de la malla de formación, a través de mini training y actividades presenciales. También contamos con una malla especial para los colaboradores que trabajan en nuestros proyectos estratégicos de nuestra compañía.

Por otro lado, como parte de dar realizar nuestras tareas de manera más ágiles y colaborativas, realizamos mini training de herramientas colaborativas para todos los colaboradores(as).

| Etiquetas de fila | % |
|-------------------|------|
| Hombres | 100% |
| Mujeres | 100% |
| Total | 100% |

El promedio anual de horas de capacitación que el personal destinó, por cuenta de la entidad, a actividades de capacitación, por sexo y categoría de funciones

Durante el período reportado, los colaboradores de las distintas empresas del Grupo Zurich participaron en diversas actividades de capacitación. El cálculo del indicador considera la suma total de horas de capacitación realizadas durante el año dividida por el número de colaboradores vigentes al cierre del período, permitiendo estimar el promedio anual de horas de formación por persona.

Por sexo:

| Género | Horas de Capacitación | N° colaboradores | Promedio |
|----------------------|-----------------------|------------------|--------------|
| Femenino | 1166,95 | 69 | 16,91 |
| Masculino | 943,80 | 48 | 19,66 |
| Total general | 2110,75 | 117 | 18,04 |



Por categoría:

| Categoría | Horas de Capacitación | N° colaboradores | Promedio |
|----------------------|-----------------------|------------------|--------------|
| Alta Gerencia | 10,63 | 1 | 10,63 |
| Gerencia | 457,55 | 7 | 65,36 |
| Jefatura | 471,55 | 9 | 52,39 |
| Fuerza de Venta | 698,72 | 58 | 12,05 |
| Administrativo | 23,07 | 3 | 7,69 |
| Auxiliar | 7,60 | 1 | 7,60 |
| Otros Profesionales | 441,63 | 38 | 11,62 |
| Total general | 2110,75 | 117 | 18,04 |

Identificación, en términos generales, de las materias que abordaron esas capacitaciones

Nuestro enfoque se basa en el desarrollo integral de nuestros colaboradores, fomentando competencias que les permitan ser los CEOs de sus propias carreras y crecer juntos en un entorno colaborativo y enriquecedor.

Promovemos un enfoque proactivo en su desarrollo profesional, proporcionando herramientas y recursos, como planes de desarrollo individual y programas de mentoría, para apoyar a nuestros colaboradores en este camino.

Nuestras iniciativas promueven un desarrollo colaborativo, creando una cultura organizacional que valora el aprendizaje y la innovación. Programas como planes de formación basados en levantamiento de necesidades, programas para talentos jóvenes, femeninos y workshops colaborativos han generado resultados positivos, fortaleciendo nuestra posición en el mercado y el compromiso de nuestros colaboradores.

Nuestras iniciativas y programas clave en la gestión por competencias durante el último año

Malla de Formación por Competencias:

contamos con una malla de formación alineada con los objetivos estratégicos de la compañía, garantizando así un desarrollo continuo y efectivo. Nuestros pilares de formación son: Cultura, Integridad, Desarrollo, Capacidades Técnicas y Liderazgo

Programa de Liderazgo:

Nuestro programa de liderazgo tiene como objetivo desarrollar competencias de liderazgo esenciales para la gestión eficaz de equipos y proyectos. El programa incluye sesiones de desarrollo de competencias y de coaching grupal y/o individual, permitiendo a los participantes aplicar lo aprendido en situaciones reales.

Normativos – NCG471 y NCG503:

Durante el 2025, hemos cumplido cabalmente con las normativas establecidas en la NCG 503 y NCG 471, en donde acreditamos y aplicamos la actualización anual. El cumplimiento de estas normativas refuerza nuestro compromiso con la integridad, la transparencia y la excelencia operativa.

Becas de Estudio:

En Zurich Chile estamos comprometidos con el desarrollo y crecimiento profesional de nuestros colaboradores. Durante el 2025, hemos continuado con nuestro programa de entrega de becas de estudio, proporcionando un aporte económico directo que tiene como objetivo generar oportunidades de perfeccionamiento y crecimiento profesional. Estas becas permiten a nuestros colaboradores acceder a programas de formación avanzada, cursos especializados y estudios de postgrado, facilitando el desarrollo de nuevas competencias y conocimientos.

Programa de Inglés:

Reconociendo la importancia del dominio del inglés en el entorno profesional globalizado, durante el 2025 hemos fortalecido nuestro programa de inglés, proporcionando a nuestros colaboradores herramientas esenciales para su desarrollo profesional. Este programa incluye clases en línea y una nueva iniciativa llamada “Hey Conversemos”, adaptadas a diferentes niveles de competencia.

Herramientas Colaborativas:

En nuestra búsqueda constante de mejorar la eficiencia y efectividad de nuestros procesos, durante el 2025 hemos continuado promoviendo la adopción de metodologías que hagan nuestras tareas más ágiles en diversos proyectos y equipos. A través de capacitaciones hemos capacitado a nuestros colaboradores en las principales herramientas colaborativas que tenemos de Office 365: one note, planner, whitboard, fomentando una cultura más colaborativa.

Programa Proyectos Estratégicos:

Como parte fundamental de nuestros Proyectos Estratégicos, ya que el trabajo contribuye directamente al crecimiento y la transformación de nuestra compañía. Estos proyectos son clave para alcanzar nuestras metas, impulsar la innovación y satisfacer las necesidades de nuestros clientes.

Creamos un programa para entregar herramientas y conocimientos prácticos que fortalezcan el desempeño diario, potencien la colaboración y facilitar la gestión de los proyectos como la negociación colaborativa, Influencia positiva y Delegación efectiva.

Programa de Mentoring:

Diseñado para apoyar el desarrollo profesional y personal de nuestros colaboradores a través de la orientación y el acompañamiento de mentores experimentados. Este programa conecta a colaboradores de todo el Grupo Zurich con mentores que proporcionan guía, consejos y apoyo en sus trayectorias profesionales. El programa de mentoring no solo enriquece el crecimiento individual, sino que también fomenta una cultura de aprendizaje continuo y colaboración dentro de la organización.

Programas de Talento:

Año a año realizamos un exhaustivo mapeo de nuestros colaboradores, considerando que en Zurich todos somos talentos. Utilizando criterios claros y objetivos, seleccionamos a los colaboradores con mayor potencial y les ofrecemos oportunidades de crecimiento a través de coaching, programas especiales y capacitaciones avanzadas. Nuestros focos durante el 2025 fueron los talentos jóvenes, femeninos y líderes del futuro, los cuales tuvieron foco en el desarrollo de competencias de Inteligencia Emocional, impulso Resiliente, Agilidad del Aprendizaje y Resolución de problemas.



Bienestar

Nos importa el bienestar de los colaboradores desde una mirada multisistémica, con foco en ofrecer una experiencia significativa en su trabajo en Zurich.

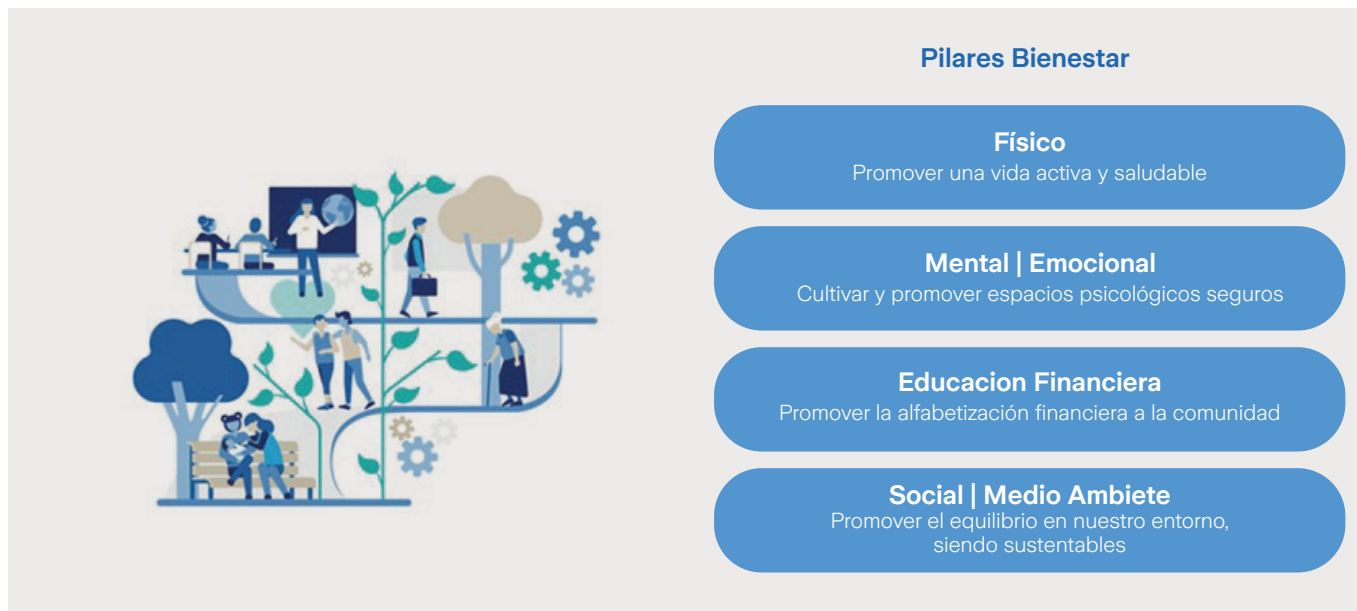
Para lo anterior, contamos con un programa de bienestar basado en 4 pilares: bienestar físico, mental, financiero y social/medio ambiente de nuestras personas.

Beneficio para Colaboradores

En Zurich Chile queremos fomentar una cultura de flexibilidad laboral orientada a resultados, ofreciendo diferentes opciones que se ajusten a las necesidades del colaborador en función de las restricciones laborales legales y modelo de trabajo de la compañía, motivando, reteniendo y fidelizando el talento al interior de la organización al entregar herramientas para equilibrar la vida laboral y personal de nuestros colaboradores y contribuir a mejorar el desempeño y la productividad.

Estos beneficios se otorgan según políticas internas de la Compañía.

- Viernes Libres (4 anuales)
- Día de Cumpleaños
- Tarde Libre cumpleaños hijo/a menor de 16 años
- Días Interferidos (prolongar un feriado Jueves o Martes)
- Permiso Parental
- Reincorporación Gradual al Trabajo (Post Natal)
- Becas de Estudios
- Gimnasia Pausa Activa
- Vacuna Influenza
- Regalo Nacimiento por hijo
- Reajuste salarial por IPC
- Beneficio Premio de antigüedad
- Asignación Escolaridad Complementaria
- Beneficio Navidad
- Gift Card Navidad
- Beneficio Fiestas Patrias
- Bono Vacaciones
- Regalo de navidad para hijos menores de 12 años de colaboradores
- Asignación de escolaridad



Política de subcontratación

En Zurich Chile, contamos con políticas y procedimientos que aseguran el estricto cumplimiento de toda la normativa interna y legal vigente según su clasificación. En ellas se indican controles específicos y herramientas tecnológicas implementadas para que nuestros contratistas cumplan con sus responsabilidades laborales y legales hacia sus trabajadores. Estos controles incluyen mecanismos correctivos, como la retención de pagos, en caso de detectar retrasos o incumplimientos. Este proceso forma parte de nuestro compromiso de mantener los más altos estándares éticos y legales en todas nuestras operaciones.

Modelo de negocios



Sector industrial

i. La entidad es una Administradora General de Fondos constituida de conformidad a la ley N°20.712 sobre Administración de Fondos de Terceros y Carteras Individuales, cuyo giro consiste en la administración de fondos mutuos y de inversión.

ii. Actualmente en Chile existen 57 Administradoras Generales de Fondos autorizadas por la Comisión para el Mercado Financiero.

iii. El principal cuerpo normativo que regula la industria de administración de fondos es la ley N°20.712 sobre Administración de Fondos de Terceros y Carteras Individuales. Lo anterior sin perjuicio de toda la normativa reglamentaria dictada por la Comisión para el Mercado Financiero que resulte aplicable en la administración de los fondos y la gestión de sus activos.

iv. La principal entidad reguladora con atribuciones fiscalizadoras sobre la entidad es la Comisión para el Mercado Financiero.

v. Los principales grupos de interés de la entidad son los aportantes de los fondos bajo su administración, los mercados de interés (potenciales clientes), los mercados en que

opera la Administradora, y sus proveedores, que le permiten entre otras cosas, acceder a los mercados, custodiar los activos, comprar y vender instrumentos financieros a través por cuenta de los Fondos que administra. También destaca el rol de la Comisión para el Mercado Financiero como entidad regulatoria.

vi. La entidad forma parte de la Asociación Administradoras de Fondos Mutuos (AAFM) y de la Asociación Chilena Administradoras de Fondos de Inversión (ACAFI). Dichas entidades buscan promover la excelencia a través de la autorregulación, implementar las mejores prácticas en los procesos de administración de fondos y velar por el justo interés de los partícipes. Asimismo buscan apoyar el ahorro de las personas a través de la educación financiera, y fomentar el desarrollo de la industria, entre otras cosas.

Negocios

De conformidad a la ley N°20.712 sobre administración de fondos de terceros y carteras individuales, el objeto de Zurich Chile Asset Management Administradora General de Fondos es la administración de fondos mutuos y de inversión, lo cual se hace por cuenta y riesgo de los aportantes de los fondos, y por la que la Compañía obtiene una remuneración. Adicionalmente, de conformidad a la mencionada ley, la Sociedad Administradora se entiende inscrita en el registro de administradores de cartera que al efecto mantiene la Comisión para el Mercado Financiero y consecuentemente puede ejercer dicha actividad.

En la actualidad, Zurich Chile Asset Management Administradora General de Fondos S.A. administra 30 fondos, 21 Fondos Mutuos, 7 Fondos de Inversión Públicos y 2 Fondos de Inversión Privados. Para la comercialización de dichos productos, empleamos una variedad de canales que permiten llegar eficientemente a nuestros clientes, por medio de:

- 1) Canal Institucionales
- 2) Agentes Colocadores y AFIs (Asesor Financiero Independiente)
- 3) Wealth Management
- 4) Agentes de Vida Individual
- 5) Venta Online a través de la Página Web
- 6) Affinity

En Zurich Chile, somos conscientes de que el entorno externo juega un papel fundamental en el desarrollo de nuestros negocios. Diversos factores, incluyendo aspectos legales, comerciales, sociales, medioambientales y políticos, influyen en nuestra capacidad para operar y crecer. A continuación, se describen algunos de los factores más relevantes:

Aspectos legales

El marco regulatorio y legal es crucial para nuestra operación. En Chile, nos aseguramos de cumplir con todas las disposiciones legales aplicables a la industria de fondos mutuos y de inversión, lo cual es supervisado por nuestras áreas de Legal y Compliance. Esto incluye la adaptación a nuevas normativas y regulaciones que afectan la comercialización de cuota de fondos mutuos y de inversión, protección al consumidor, y transparencia en la información proporcionada a los clientes. La actualización constante de nuestras políticas y procedimientos garantiza que nuestras prácticas sean conformes con la legislación vigente.

Descripción grupos de interés

Aspectos comerciales

El entorno comercial es dinámico y requiere que estemos atentos a las tendencias del mercado y las necesidades cambiantes de nuestros clientes. La competencia en el sector de los fondos mutuos y de inversión es intensa, con la presencia de diversas compañías que ofrecen productos similares. Para mantener nuestra competitividad, invertimos en innovación y desarrollo de nuevos productos que respondan a las necesidades emergentes de los clientes. Además, nuestra estrategia de segmentación de clientes y la colaboración con startups e Insurtechs a través del Zurich Innovation Championship nos permite adelantarnos a las tendencias del mercado.

Aspectos sociales

En Zurich Chile, comprendemos la importancia de adaptar nuestros productos a las necesidades de diferentes segmentos de la población. Factores como el envejecimiento de la población, el aumento de enfermedades crónicas y la mayor conciencia sobre la importancia de la protección financiera impactan directamente en nuestros productos de vida y salud. Además, la segmentación de clientes basada en el proyecto “customer centricity” nos permite personalizar nuestras ofertas y mejorar la experiencia del cliente.

Aspectos medioambientales

El cambio climático y los eventos naturales extremos son factores que afectan significativamente a la industria de los fondos y sus inversiones. En Zurich Chile, estamos comprometidos con la sostenibilidad y la gestión del riesgo climático. Ofrecemos productos que ayudan a nuestros clientes a mitigar los riesgos asociados con desastres naturales y promovemos prácticas sostenibles dentro de la compañía. Además, participamos activamente en iniciativas globales y locales que buscan abordar los desafíos medioambientales, alineándonos con los objetivos de desarrollo sostenible.

Aspectos políticos

El entorno político también puede tener un impacto en nuestras operaciones. Cambios en las políticas gubernamentales, reformas fiscales y regulaciones específicas del sector de seguros pueden afectar nuestra estrategia y operaciones. Mantenernos informados sobre el panorama político y sus posibles implicaciones nos permite anticiparnos a los cambios y adaptar nuestras estrategias en consecuencia. La estabilidad política y un entorno regulatorio favorable son esenciales para el crecimiento sostenido de nuestro negocio.

Resumen

En resumen, en Zurich Chile entendemos que el desarrollo de nuestros negocios está influenciado por una variedad de factores externos. Nos esforzamos por adaptarnos continuamente a los cambios en el entorno legal, comercial, social, medioambiental y político, asegurando que nuestras estrategias y operaciones sean resilientes y sostenibles. Nuestro compromiso con la innovación, la transparencia y la satisfacción del cliente nos permite enfrentar estos desafíos y aprovechar las oportunidades para seguir creciendo y brindando valor a nuestros clientes.

La Administradora no posee marcas registradas, franquicias, royalties y/o concesiones, solamente licencias (software) sobre los cuales nos reservamos el derecho a la divulgación de las principales características de los convenios en cuanto a derechos, deberes y plazos de vigencia, al considerarse información sensible. Asimismo, la Administradora no posee patentes adicionales a aquellas patentes municipales de sucursales.

Durante el periodo 2025, la Administradora no tiene proveedores que concentren sobre un 10% de las compras de manera individual.

Los principales grupos de interés de la entidad son los aportantes de los fondos bajo su administración, los mercados de interés (potenciales clientes), los mercados en que opera la Administradora, y sus proveedores, que le permiten entre otras cosas, acceder a los mercados, custodiar los activos, comprar y vender instrumentos financieros a través por cuenta de los Fondos que administra. También destaca el rol de la Comisión para el Mercado Financiero como entidad regulatoria.

La entidad forma parte de la Asociación Administradoras de Fondos Mutuos (AAFMM) y de la Asociación Chilena Administradoras de Fondos de Inversión (ACAFI). Dichas entidades buscan promover la excelencia a través de la autorregulación, implementar las mejores prácticas en los procesos de administración de fondos y velar por el justo interés de los partícipes. Asimismo, buscan apoyar el ahorro de las personas a través de la educación financiera, y fomentar el desarrollo de la industria, entre otras cosas.

Subsidiarias y asociadas

De conformidad con las definiciones de NIIF e IFRS, la entidad no mantiene subsidiarias o asociadas.

Inversión en otras sociedades

No existen inversiones, en sociedades no subsidiarias o asociadas, que representen más de un 20% del activo total de la entidad. Adicionalmente, según los reglamentos internos de los fondos administrados, aquellos fondos que invierten de manera directa, tienen un límite máximo de inversión por emisor del 20%. También debe considerarse que los fondos en los que se inviertan los recursos de los fondos, deberán poseer un límite máximo por emisor equivalente al 20% del activo del fondo.

Gestión de proveedores



Pago a proveedores

Zurich Chile cuenta con política de gastos que promuevan pago oportuno, sin distinguir entre proveedores críticos y no críticos para estos efectos.

En Zurich Chile no hay acuerdos de inscripción en el Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago que al efecto mantiene el Ministerio de Economía.

i. Número de Facturas pagadas: el número de facturas pagadas durante el año a proveedores por cada uno de los rangos ya señalados.

| Cuenta de Antigüedad | Días | | | Total general |
|--------------------------|--------------|-----------|-----------|---------------|
| | 0 - 30 | 31 -60 | > 61 | |
| Facturas Nacionales | 1.619 | 86 | 57 | 1.762 |
| Facturas Internacionales | 17 | 5 | 12 | 34 |
| Total general | 1.636 | 91 | 69 | 1.796 |

ii. Monto Total (millones de pesos): la suma del valor de las facturas pagadas durante el año por cada uno de los rangos ya señalados.

| Suma de Monto \$MM | Días | | | Total general |
|--------------------------|--------------|------------|------------|---------------|
| | 0 - 30 | 31 -60 | > 61 | |
| Facturas Nacionales | 4.450 | 464 | 124 | 5.038 |
| Facturas Internacionales | 247 | 26 | 137 | 409 |
| Total general | 4.697 | 490 | 260 | 5.447 |

iii. Monto Total intereses por mora en pago de facturas (millones de pesos): la suma del valor de los intereses que se pagaron o deberán pagar por mora o simple retardo por las facturas emitidas durante el período reportado.

| Suma de Monto Total Intereses | Días | | | Total general |
|-------------------------------|----------|----------|----------|---------------|
| | 0 - 30 | 31 -60 | > 61 | |
| Facturas Nacionales | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Facturas Internacionales | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total general | 0 | 0 | 0 | 0 |

iv. Número de Proveedores: la cantidad de proveedores al que corresponden las facturas pagadas durante el año en cada uno de los rangos ya señalados.

| Etiquetas de fila | Recuento distinto de Supplier |
|-----------------------------|-------------------------------|
| Proveedores Nacionales | 165 |
| Proveedores Internacionales | 7 |
| Total general | 172 |

v. Número de acuerdos inscritos en el Registro de Acuerdos con Plazo.

| Suma de Monto Total Intereses | Días | | | Total general |
|-------------------------------|----------|----------|----------|---------------|
| | 0 - 30 | 31 -60 | > 61 | |
| Facturas Nacionales | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Facturas Internacionales | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total general | 0 | 0 | 0 | 0 |

La Compañía cuenta con una Política de Proveedores que busca establecer criterios claros y justos para la selección, evaluación y gestión de los proveedores, asegurando que cumplan con los estándares de calidad, ética y sostenibilidad requeridos por la empresa. Además, promueve la transparencia y la comunicación efectiva, fomenta relaciones a largo plazo basadas en la confianza y el beneficio mutuo, y garantiza el cumplimiento de todas las normativas legales y regulatorias aplicables. También busca minimizar el riesgo asociado a la cadena de suministro mediante la identificación y mitigación de posibles vulnerabilidades y la implementación de controles adecuados antes y durante de la contratación.

La Política de Proveedores busca clasificar a nuestros proveedores, por medio de criterios objetivos, entre proveedores de riesgo medio, bajo y alto, para luego aplicar evaluaciones de acuerdo con su nivel de riesgo.

Los proveedores de riesgo bajo son evaluados en aspectos Financieros y de Compliance.

Respecto de los proveedores de riesgo medio y alto son evaluados en aspectos de Compliance, Subcontratación, Protección de Datos, Financiero, Continuidad de Negocio, Ciberseguridad y Sustentabilidad. Las evaluaciones son realizadas por equipos multidisciplinarios dentro de Zurich y quedan registrados en la plataforma Synergi.

Adicionalmente a la evaluación inicial de los proveedores Zurich implementa controles durante distintas etapas del ciclo de vida de los proveedores donde se busca evaluar la calidad de los servicios, cumplimientos laborales, cumplimientos contractuales, entre otros.

Durante 2025 ingresaron 110 nuevos proveedores, de los cuales 5 son proveedores extranjeros y 105 nacionales. La totalidad de los proveedores pasaron por un proceso de evaluación de acuerdo a su nivel de riesgo donde 91 fueron definidos de riesgo bajo, 9 de riesgo medio y 10 de riesgo Alto.

A continuación, se indican los tipos de evaluación que se realizaron a los nuevos proveedores creados, teniendo un 100% de los proveedores con algún tipo de evaluación de acuerdo con su riesgo.

| Nivel de riesgo | Total nuevos proveedores | % |
|--------------------------------------|--------------------------|------------|
| Evaluación de Riesgo Alto (Críticos) | 10 | 9 |
| Riesgo Medio | 9 | 8 |
| Riesgo Bajo | 91 | 83 |
| Total | 110 | 100 |

*Datos tomada de Plataforma SAP y Synergi, proveedores creados durante el periodo Enero-Diciembre de 2025.

A continuación, se indica el porcentaje de gastos entre proveedores locales y extranjeros.

| Local/Extranjero | % |
|------------------|----|
| Chile | 88 |
| Extranjero | 12 |

Cumplimiento legal y normativo



En relación con clientes

La Compañía dispone de una política enfocada en la atención de reclamos de nuestros clientes en relación con posibles incumplimientos de la Ley de Protección del Consumidor. Asimismo, durante el período mencionado, no se han registrado sanciones vinculadas a incumplimientos regulatorios.

En relación con sus trabajadores

En el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, disponemos de procedimientos orientados al respeto integral de las personas, trato digno y respetuoso.

La Entidad adopta todas las medidas necesarias para garantizar a sus trabajadores un ambiente laboral libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, adoptando medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. En el mismo sentido, no se toleran actos de violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y los trabajadores.

Medioambiental

Zurich Chile cuenta con reportes mandatorios y reportes legales los cuales son:

1- Reporte de consumo de Energía en Ministerio de Energía, Ley 21.305 <https://energia.gob.cl/pelp/balance-nacional-de-energia>

2- Obtención de Certificados I-REC (Energías Renovables para la compensación de consumo eléctrico en todas las sucursales)

Sanciones Medioambientales de SMA

Tanto la entidad como Grupo Zurich, no cuenta con sanciones de la Superintendencia de Medio Ambiente y programas de cumplimiento aprobados, ejecutados, planes de reparación de daño ambiental presentado y ejecutados.

Libre competencia

La entidad cuenta con procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios que puedan afectar la libre competencia, en específico el Código de Conducta Zurich y la Política de Libre Competencia y Antimonopolio. Asimismo, durante el periodo 2025, la entidad no registra sanciones ejecutoriadas en este ámbito.

Ley 20.393

La entidad, como parte de Zurich Chile contamos con un Modelo de Prevención de Delitos diseñado para garantizar que la gestión de nuestras operaciones se realice bajo estrictos controles, evitando cualquier intento de encubrir o facilitar delitos en nuestras instalaciones. Este modelo se alinea con lo establecido en la Ley N°20.393 y se compone de los siguientes elementos fundamentales:

1. Designación de un encargado de prevención de delitos: Este encargado posee la autonomía necesaria para desempeñar sus funciones conforme a lo dispuesto en la mencionada ley.

2. Facultades del encargado de prevención de delitos: Se le confieren las facultades indispensables para informar directamente al Directorio sobre sus actividades, con una periodicidad trimestral.

3. Sistema de prevención de delitos: Este sistema incluye la identificación de actividades, áreas y procesos críticos según la Ley N°20.393; el diseño y desarrollo de protocolos, normas y procedimientos de prevención de los delitos contemplados en la ley; y la definición de obligaciones, prohibiciones y sanciones administrativas internas, así como procedimientos de denuncia y formación.

4. Monitoreo y seguimiento: Con el propósito de adaptarnos a los cambios introducidos por la Ley sobre Nuevos Delitos Económicos y mejorar nuestro Modelo de Prevención de Delitos, hemos contratado una consultoría externa para apoyar a nuestros equipos internos en su correcta implementación.

Es importante indicar que no ha habido sanciones en este contexto.

Hechos relevantes o esenciales



Hechos esenciales divulgados por la entidad

Con fecha 28 de marzo de 2025, se informó a la Comisión para el Mercado Financiero la citación a la Junta Ordinaria de Accionistas de Zurich Chile Asset Management Administradora General de Fondos S.A. a celebrarse el día 10 de abril de 2025. De esta forma en esa fecha, en cumplimiento de lo establecido en el artículo N° 18 de la Ley 20.712, en relación con el artículo 10 de la Ley N° 18.045 se acordó en Junta Ordinaria de Accionistas, aprobar la memoria, balance general, estados financieros e informe de los auditores externos de la Sociedad correspondientes al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024; distribuir como dividendo el 100% de las utilidades del ejercicio 2024 ascendentes a M\$5.120.368.321. y designar a la empresa EY como empresa de auditoría externa de la sociedad para el ejercicio 2025.

Con fecha 28 de agosto de 2025, se informó a la Comisión para el Mercado Financiero el acuerdo del Directorio de citar a Junta Extraordinaria de Accionistas, a celebrarse el día 29 de octubre de 2025, con el objeto de someter a aprobación de los accionistas la celebración de un Contrato de Prestación de Servicios de Asesoría de Inversión entre la Sociedad y su matriz Zurich Chile Seguros de Vida S.A que constituye una operación con parte relacionada. En la misma sesión se acordó por unanimidad y para los fines previstos en el número 5) del artículo 147 de la Ley 18.046, designar a “SW AUDIT CHILE LTDA” como evaluador independiente para emitir un informe a los accionistas acerca de las condiciones de dicho contrato, y sus efectos y potencial impacto.

Con fecha 10 de octubre de 2025 se informó a la Comisión para el Mercado Financiero la recepción del informe realizado por los auditores externos “SW AUDIT CHILE LTDA” respecto de las condiciones, efectos y potencial impacto del Contrato de Prestación de Servicios de Asesoría de Inversión entre la Sociedad y Zurich Chile Seguros de Vida S.A., que fue puesto a disposición de los accionistas en las oficinas de la Sociedad y en su página web.

Con fecha 15 de octubre de 2025 se informó a la Comisión para el Mercado Financiero la recepción de los pronunciamientos de los Directores respecto de la conveniencia de la celebración de la operación entre parte relacionada antes comunicada, los cuales fueron puestos a disposición de los accionistas.

Con fecha 30 de octubre de 2025 se comunicó a la Comisión para el Mercado Financiero la aprobación para celebrar la operación entre parte relacionada antes comunicada, cuyo precio, términos y condiciones se ajustan a aquellas que prevalecen en el mercado.

Con fecha 27 de noviembre de 2025, se comunicó a la Comisión para el Mercado Financiero, que de conformidad a lo establecido en el artículo 92 bis de la Ley N°18.046 sobre Sociedades Anónimas y en la NCG N°533 de esta Comisión, con fecha 25 de noviembre, el Directorio de Zurich Chile Seguros de Vida S.A., matriz de la Sociedad, aprobó la “Política de Elección de Directores en Sociedades Filiales”.

Hechos esenciales previos que tengan injerencia en el periodo actual

No hay algún hecho esencial reportado con anterioridad al periodo cubierto por la memoria que durante el ejercicio influencia importante o efecto en el desenvolvimiento de los negocios de la entidad, en sus estados financieros, en sus valores o en la oferta de ellos, o puedan tenerlo en los ejercicios futuros.

Comentarios accionistas y comité directores



Comentarios de accionistas y del comité de directores

Durante el periodo anual de 2025, no se registraron comentarios y proposiciones relativas a la marcha de los negocios sociales.

Informes financieros

Los Estados Financieros se encuentran disponibles en el siguiente link:

<https://www.zurich.cl/-/media/project/zurich-headless/chile/chile-fondos/docs/zcamagf-eeff-31-12-2025.pdf>



Indicadores SASB



FN-IN-270a.1

Pérdidas monetarias a consecuencia de procesos judiciales asociados a marketing

La entidad no registra pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con el marketing y la comunicación de información relacionadas con productos.

Procesos judiciales año 2025

En relación a procedimientos judiciales en los que la entidad haya estado involucrada durante el ejercicio 2025, debe señalarse que el Fondo de Inversión Privado Zurich Deuda Privada, administrado por la entidad, con fecha 10 de mayo de 2024, verificó su crédito en el Procedimiento Concursal de Reorganización de Factop SpA, Rol N°18866-2023.

Adicionalmente, el mismo Fondo con fecha 17 de mayo de 2024, interpuso querrela penal en contra de Ariel Sauer y Daniel Sauer, por los delitos de estafa, uso malicioso de instrumento privado, lavado de activos, invasión del giro bancario, delitos tributarios, administración desleal y apropiación indebida, la que fue declarada admisible el día 23 de mayo de 2024. Luego, con fecha 17 de diciembre de 2024, se presentó la ampliación de la querrela, a Rodrigo Topelberg Kleinkopf, la que fue admitida por el tribunal con fecha 18 de diciembre de 2024.

Concepto de pérdidas a consecuencia de procesos judiciales

La entidad no registra pérdidas por obligaciones monetarias con la parte contraria o para con otros como resultado de un acuerdo o veredicto después de un juicio u otro proceso, incluyendo multas y otras responsabilidades monetarias contraídas durante el período del informe como resultado de acciones civiles (por ejemplo, resoluciones o acuerdos civiles), procedimientos administrativos (por ejemplo, sanciones, devoluciones o indemnizaciones) y acciones penales.

Atendido lo señalado en el indicador anterior, la entidad no ha incurrido en este tipo de gasto.

Procedimientos judiciales relacionados a reglamentos de reguladores

Al cierre del periodo anual de 2025, la entidad no registra algún procedimiento judicial derivado de la aplicación de los reglamentos pertinentes del sector promulgados por las autoridades reguladoras regionales, federales, estatales y locales.

Naturaleza de pérdidas monetarias de procedimientos judiciales

Durante el periodo anual de 2025, la entidad no registra pérdidas monetarias como resultado de procedimientos judiciales.

Acciones correctivas frente a resultados judiciales

La entidad no ha sido sujeto de algún procedimiento judicial que implique la realización de alguna acción correctiva.

FN-IN-270a.2

Relación entre quejas y reclamaciones

Durante el año 2025, la Administradora recibió un total de 15 reclamos directos de clientes.

Relación entre quejas y reclamaciones - Ratio

La entidad mantiene un ratio de 0,73 reclamaciones durante el año 2025.

El presente indicador no resulta aplicable atendida la naturaleza de la entidad.

La cantidad de reclamaciones acogidas por la entidad durante el año 2025, fueron 7 casos, lo que corresponde al 47% de los reclamos recibidos en esta compañía.

El presente indicador no resulta aplicable atendida la naturaleza de la entidad.

Del total de reclamaciones recibidas durante el periodo 2025, segmentado por zona geográfica, 63% región metropolitana, 33% no identificado.

Por otro lado, en cuanto a segmentación por género, el 27% corresponde a mujeres, 33% hombres y 40% no identificado.

FN-IN-270a.3

Tasa de retención de clientes

En relación a la tasa de retención, entendida como las cantidad de clientes que mantenía productos vigentes en la Administradora al cierre del año 2024, permaneciendo al cierre del año 2025, la tasa es de 91.83%.

Tasa de retención de clientes - Cálculo

Se calcula como el ratio entre la cantidad de clientes que permanecen al final del periodo 2025 y estaban al cierre del periodo 2024 sobre el total de clientes que estaban al cierre del periodo 2024.

Tasa de retención de clientes - Ratio

No se segmenta el ratio en este caso.

FN-IN-270a.4

Políticas y procedimientos de marketing

Zurich Chile implementa una estrategia de relacionamiento permanente y segmentada con sus clientes, con el objetivo de mantenerlos informados desde el primer contacto con la compañía.

El propósito de esta comunicación constante no es solo proporcionar información, sino también ofrecer ayuda y asesoramiento a través de los diferentes canales de servicio. Zurich Chile busca entregar la mejor experiencia a sus clientes, asegurándose de que reciban comunicaciones relevantes y adecuadas al ciclo de vida en el que se encuentren.

Toda la información entregada debe ser clara y sin inducir a error o falsas expectativas y para ello, se diseña una estrategia de información específica para el público objetivo, permitiendo a los clientes entender las características del producto y cómo satisface sus necesidades. La información debe ser fácil de entender, completa y corregida si es inexacta, entregada en tiempo adecuado para que los clientes tomen decisiones informadas.

Zurich Chile cuenta con una Política de Difusión y Transparencia en la que se describe su política sobre “Publicidad y materiales de marketing”, en ella se establece que las

iniciativas de marketing y campañas comerciales deben cumplir con las normas legales vigentes, asegurando que la promoción de productos y servicios sea clara, justa y comprensible. Por ello, todo material publicitario e informativo debe ser aprobado por el área Legal de la Compañía. Además, el material impreso utilizado para difusión pública debe ser coherente con la información del sitio web y respetar los derechos de propiedad intelectual de los recursos gráficos, audiovisuales y fotográficos utilizados.

Promoción de productos y servicios

a. La publicidad y promoción no debe ser inductiva a error o generar falsas expectativas respecto lo que se promociona.

b. El diseño de la información y los medios que se utilicen para proporcionarla, deberán ser acordes al nivel de complejidad del producto y tomar en cuenta las necesidades particulares de información del segmento de clientes al cual va dirigido.

c. Se debe establecer una estrategia de información al cliente, especialmente diseñada para ese tipo de público objetivo.

d. La información proporcionada al cliente debería permitirle entender las características del producto que se le ofrece y cómo este producto le satisface sus necesidades particulares. En especial, la información debe describir en forma fácil de entender, dentro del marco regulatorio establecido. No se deben

ocultar ni minimizar afirmaciones o advertencias importantes, y si se detectara que la información no es precisa o clara se la debe corregir e informar al cliente oportunamente.

e. La información apropiada debe ser entregada en un tiempo adecuado y en forma tal que resulte comprensiva, de modo que el cliente pueda tomar una decisión informada acerca de los productos propuestos.

f. La entidad adopta medidas para controlar que la información al cliente se esté proporcionando de acuerdo con las políticas definidas por ella.

El presente indicador no resulta aplicable atendida la naturaleza de la entidad.

Procesos de comunicación - Marketing

Zurich Chile ha establecido una serie de procesos de comunicación bien definidos con sus clientes, los cuales permiten garantizar que toda la información se transmita de manera clara, precisa y en los tiempos adecuados.

Para ello, desde el año 2023, se utiliza una única plataforma de envíos masivos de comunicación que centraliza las interacciones con los clientes y asegura una comunicación más fluida y organizada. Esta plataforma ha sido complementada con el uso de otros canales de comunicación igualmente efectivos.

En este proceso, la gerencia de Loyalty, Marketing & Comunicaciones, es la encargada de definir tanto el tono como la forma en que se transmiten los mensajes en los distintos canales. Para eso trabaja estrechamente con otras áreas clave para asegurar una comunicación unificada, efectiva y alineada con la estrategia global de la compañía.

La Administradora cuenta asimismo con una Política de Información al Inversionista.

La compañía entrega información clara, accesible y comprensible sobre las características, beneficios, riesgos y condiciones de los productos. Asimismo, se encarga de comunicar al cliente sobre el estatus de sus solicitudes, desde el ingreso hasta la revisión y resultado, asegurando que el cliente siempre esté al tanto de los avances.

Etapas de comunicación con cliente

Políticas y Procedimientos de Comunicación de Zurich a lo Largo del Ciclo de Vida del Cliente.

Zurich Chile se compromete a mantener una comunicación efectiva y transparente con los clientes en todas las etapas del ciclo de vida del cliente, incluyendo la venta de productos y la gestión de los mismos. Las políticas y procedimientos clave son los siguientes:

FN-IN-410a.2

1. Durante la Venta de Productos:

Transparencia y Veracidad: Zurich Chile asegura que toda la información proporcionada durante el proceso de venta sea precisa, veraz y fácilmente comprensible, evitando cualquier tipo de engaño.

Asesoramiento Personalizado: Los representantes de Zurich Chile ofrecen asesoramiento personalizado para ayudar a los clientes a entender y seleccionar los productos de inversión que mejor se adapten a sus necesidades.

Cumplimiento Normativo: Zurich Chile cumple con todas las leyes y regulaciones aplicables, garantizando que las prácticas de venta sean éticas y conformes a las normativas vigentes.

2. Comunicación de Procesos:

Claridad en el Proceso: Zurich Chile proporciona a los clientes una guía clara y detallada sobre el proceso de gestión de sus activos, y solicitudes de aportes y rescates, asegurando que entiendan cada paso del procedimiento.

Soporte Continuo: Zurich Chile ofrece soporte continuo a los clientes, manteniéndolos informados sobre el estado de sus reclamaciones y respondiendo a cualquier pregunta que puedan tener.

Eficiencia y Empatía: La empresa se esfuerza por manejar las reclamaciones de manera eficiente y con empatía, reconociendo la importancia de brindar apoyo en momentos críticos para los clientes.

3. Comunicación Continua:

Actualizaciones Regulares: Zurich Chile mantiene a los clientes informados sobre cualquier cambio relevante en sus políticas, productos o servicios a través de diversos canales de comunicación.

Recopilación de Retroalimentación: Zurich Chile valora la retroalimentación de los clientes y la utiliza para mejorar continuamente sus servicios y procesos de comunicación.

Estas políticas y procedimientos reflejan el compromiso de Zurich Chile con la excelencia en la comunicación a lo largo de todo el ciclo de vida del cliente, asegurando que los clientes reciban la información y el apoyo necesario en cada etapa.

Repercusión y análisis de perfil de riesgo por factores ESG

Zurich Chile Asset Management AGF S.A. incorpora análisis de factores ESG en algunos de los fondos bajo su administración. En este sentido ha sido pionero en el mundo de las inversiones sustentables en el mercado local con el lanzamiento del primer fondo accionario con filtro ESG cubriendo la región, nuestro Fondo Mutuo Zurich ESG Latam en 2018 y su posterior lanzamiento en Luxemburgo en la plataforma ZCH AM SICAV.

Durante 2022, expandimos la estrategia al fondo de Deuda ESG Latam, donde incorporamos análisis ESG en la selección de emisores y avanzamos en la selección de emisiones que se alineen con los objetivos de sustentabilidad.

Finalmente, desde 2024 continuamos avanzando en este camino al integrar dos de los fondos de Zurich ICAV Carbon Neutral en nuestra oferta de fondos para nuestros clientes.

En nuestro afán de aumentar la transparencia e información sobre nuestros fondos, se ha determinado que desde el año 2023 se comiencen a entregar información consolidada de las distintas iniciativas para una mejor integración de los factores ASG en la toma de decisiones y poder evaluar el progreso y desafíos.

Descripción de enfoque ESG

Zurich Chile Asset Management AGF S.A, en la administración de algunos de sus fondos, ha determinado cuatro tipos de estrategia desde la perspectiva ESG:

1) Estrategias ESG:

Fondos con inversiones directas en emisores, enfoque en factores ESG y reducción del universo de inversión. Llevan en su nombre las siglas ESG para diferenciar el enfoque respecto a la estrategia sobre la clase de activo a la que entrega acceso el producto.

Acceso a emisores locales y latinoamericanos.

Enfoque ESG: factores son parte activa del proceso de tomad de decisiones, reduciendo el universo de inversión.

2) Estrategias de Inversiones directas:

Integración y monitoreo de factores ESG.

Acceso a emisores locales y latinoamericanos.

Enfoque ESG: factores son parte del proceso de tomad de decisiones, pero no prioritaria.

3) Fondos de Fondos Carbono Neutral:

Acceso a mercados internacionales

Enfoque ESG: fondos pasivos con objetivos específicos de sustentabilidad.

4) Fondos de Fondos:

Acceso a mercados internacionales y nacionales.

Enfoque ESG: monitoreo de ratings de fondos subyacentes, pero no una variable de decisión.

Requisitos regulatorios respecto de tipos de tipos de inversión

En el caso de Zurich Chile Asset Management AGF S.A, cada fondo cuenta con su propio reglamento interno donde se establecen las estrategias de inversión y las limitaciones para cumplir con dicha estrategia. Actualmente solo se cuenta con dos fondos que tienen, como parte de su estrategia, objetivos específicos respecto a factores ESG. El resto de los fondos no mantienen compromisos ni objetivos en cuanto a dichos factores.

Estrategias ESG: Dentro de nuestra parilla actual de fondos, existen solo dos fondos con un mandato específico en términos de factores sustentables: Fondo Mutuo ESG Latam y Fondo Mutuo Zurich ESG Deuda Latam. Llevan en su nombre las siglas ESG para diferenciar el enfoque respecto a la

estrategia sobre la clase de activo a la que entrega acceso el producto.

Para el resto de nuestros fondos, no existe un mandato específico en cuanto factores de sustentabilidad, pero hemos decidido comenzar el monitoreo y evolución de distintas métricas con la intención de evaluar el nivel de información disponible y la exposición subyacente a riesgos y oportunidades relacionadas con factores ESG.

Fondo Mutuo Zurich ESG Latam

Objetivo del fondo: El objetivo principal de inversión del Fondo es ser una alternativa de ahorro e inversión para los partícipes que desean participar en los mercados accionarios latinoamericanos. Para lograr lo anterior, el Fondo contempla invertir, en forma directa y/o indirecta, como mínimo el 90% de sus activos en acciones u otros títulos representativos de éstas, que pertenezcan a emisores cuyos principales activos estén ubicados en Latinoamérica, con un foco especial es los aspectos de responsabilidad ambiental, social y de gobierno corporativo.

El Fondo Mutuo Zurich ESG Latam mantiene como único instrumento de inversión cuotas del fondo ZCH AM SICAV ESG Latam Fund, Serie ZCH, fondo domiciliado en Luxemburgo bajo regla UCITS y registrado bajo el Artículo 8 de la Reglamentación de Divulgación de Información sobre Finanzas Sostenibles de la Unión Europea (SFDR por sus siglas en

inglés), que corresponde a aquellos fondos que promueven iniciativas sociales y ambientales junto con los objetivos de resultados tradicionales. Esto quiere decir que, a pesar de no contar con un objetivo sostenible específico o definido, si buscan promover las llamadas características ESG. En el año 2024, el ZCH AM SICAV ESG Latam Fund aumentó los estándares y actualizó su prospecto para integrar de manera más clara los objetivos ESG. De esta manera, no se pueden construir posiciones off-benchmark que no tengan un rating al menos en promedio con la industria a nivel mundial y tampoco en emisores que no cuenten con una visión favorable por un tercero, como lo es MSCI ESG ratings. El Fondo Mutuo ESG Latam, al estar 100% invertido en el fondo ZCH AM SICAV ESG Latam posee un ranking estable de A según la escala de ratings ESG de MSCI.

Fondo Mutuo Zurich ESG Deuda Latam

Objetivo del Fondo: implementar una política de inversión enfocada en el mercado de Bonos Latinoamericanos, de corto, mediano y largo plazo, expresados en dólares de los Estados Unidos de Norteamérica, emitidos por emisores nacionales y extranjeros, y que además cumplan con criterios de responsabilidad ambiental, social y de gobierno corporativo ("ESG" por sus siglas en inglés). Para tales efectos, el Fondo invertirá directa y/o indirectamente como mínimo un 70% de sus activos en los instrumentos de deuda referidos precedentemente.

El Fondo Mutuo Zurich ESG Deuda Latam mantiene como único instrumento de inversión cuotas del fondo ZCH AM SICAV Latam High Yield Bond Fund, Serie ZCH, fondo domiciliado en Luxemburgo bajo regla UCITS y registrado bajo el Artículo 6 de la Reglamentación de Divulgación de Información sobre Finanzas Sostenibles de la Unión Europea (SFDR por sus siglas en inglés), es decir, no posee objetivos de sustentabilidad en su estrategia desde la perspectiva de dicha regulación. No obstante, al invertir en el fondo ZCH AM SICAV Latam High Yield Bond Fund, el Fondo Mutuo cumple con lo comprometido en su reglamento interno, ya que más del 70% de la inversión indirecta está invertida en bonos cuya cobertura ESG, según MSCI, está en categoría promedio o líder en prácticas ESG relativo a sus pares de la industria en las que operan. El Fondo Mutuo ESG Deuda Latam, al estar 100% invertido en el fondo ZCH AM SICAV Latam High Yield Bond Fund posee un ranking estable de BBB según la escala de ratings ESG de MSCI.

Políticas sobre enfoque ESG

Diferentes enfoques dependiendo de las necesidades y requerimientos de nuestros clientes.

Creemos fervientemente que las inversiones responsables e impulsar las mejores prácticas entre las compañías para mejorar su sustentabilidad es un objetivo de la industria financiera en el largo plazo.

No obstante, no todos nuestros clientes quieren embarcarse en ese camino y comprometer exposición a ciertos sectores o comprometer un horizonte de inversión para alcanzar esos objetivos. Por esta razón, se han determinado distintos tipos de estrategias desde la perspectiva del enfoque ESG en la toma de decisiones que permitan unificar las características de cada clase de activo, sus atributos y desafíos para seguir una estrategia con objetivos de sustentabilidad o de factores ESG en particular, y los intereses de nuestros clientes.

Enfoque en aplicación de aspectos prácticos de ESG

El Grupo Zurich tiene un equipo de inversiones responsables que se reúne mensualmente para discutir las últimas tendencias, regulaciones, eventos y buenas prácticas a través de distintas geografías y clases de activos. Como parte del Grupo Zurich, tenemos un designado para participar en estas instancias, ESG Champion quien representa nuestros intereses y busca traspasar dichas prácticas, información y discusiones al resto del equipo de inversiones y la aplicación de ellas a las estrategias que correspondan. Adicionalmente, cada portafolio manager y analista es el encargado de aplicar las políticas y metodologías que apliquen a sus estrategias y clases de activo.

Para Zurich Chile Asset Management, la definición de ESG se relaciona con los factores relevantes para cada industria respecto a estos

tres ámbitos. De esta manera, toda inversión puede ser evaluada y monitoreada desde el punto de vista de los factores ESG, sujeto evidentemente a la información disponible. No obstante, mantenemos dos estrategias donde aplicamos nuestra metodología interna, que busca identificar los factores ESG relevantes para cada industria e identificar y jerarquizar los distintos instrumentos/actores de dicha industria en función del posicionamiento respecto a estos factores. Así, el universo de inversión de las estrategias ESG se reduce a aquellos que lideran su industria en términos de estos factores para luego combinar este universo con el enfoque financiero tradicional y buscar maximizar el valor para nuestros clientes.

Para el caso de los fondos donde se seleccionan directamente a los emisores e instrumentos, nuestra metodología es de integración. Para esto, se conduce un análisis a nivel de industria para identificar los factores, riesgos y oportunidades relacionadas con los factores ESG, con el fin de generar una matriz de materialidad que busca no solo identificar estos factores si no también cuantificar el impacto que estos puedan tener tanto en el corto como en el largo plazo.

El resultado de este análisis se traduce en una matriz donde las compañías de cada sector son clasificadas en términos del manejo de los factores ESG y, basados en este output, se realiza un comité para identificar y decidir sobre el líder de la industria que será usado como referencia

para evaluar al resto de las compañías de la industria. Seguimos avanzando en la construcción y desarrollo de estas matrices para ir aumentando nuestra cobertura sobre los nuestros universos de inversión, sujeto a las estrategias de cada fondo, ya que buscamos poder cuantificar el riesgo y oportunidades relacionadas a los factores ESG y alinear dichas características con las estrategias de los fondos y los intereses de nuestros clientes. De esta manera, en el caso de los fondos donde no hay un mandato específico relacionado a los factores ESG, la integración de estos factores en la toma de decisión no es prioritaria, pero si se monitorea, al menos anualmente, la composición de la cartera y su posicionamiento consolidado en términos de dichos factores.

Enfoque para la supervisión/rendición de cuentas por factores ESG

Desde 2023, se presenta de manera, al menos anual, un reporte y presentación al directorio de la administradora donde se muestra la composición de los portafolios de los fondos desde la perspectiva ESG, explicando las distintas metodologías utilizadas dependiendo de la clase de activo y estrategia del fondo, y destacando los avances y desafíos en términos de cobertura, progreso y desafíos para implementar una mejor integración de los factores ESG en la toma de decisiones sujeto a la correcta ejecución de las estrategias de los fondos y los intereses de nuestros aportantes.

Factores ESG y repercusión en sectores e industrias

Al momento de analizar los emisores en cartera desde la perspectiva ESG se utilizan factores generales y también factores relevantes desde la perspectiva de la industria. Los fondos con foco ESG tienen como objetivo una estrategia de inversión que busca combinar el enfoque financiero tradicional con la integración de factores ESG que permitan poder posicionarse en aquellas compañías que lideren su industria en términos de riesgos y oportunidades relacionadas a los factores ESG.

Como parte de nuestra metodología de integración ESG, el análisis se realiza por industria para identificar riesgos y oportunidades relacionados con A, S y G que sean relevantes para cada sector más allá de la definición general de factores ESG. Como tal, el objetivo es crear un marco de materialidad, que no sólo identificará esos factores sino que también intentará evaluar su relevancia en el tiempo: impactos potenciales a corto y largo plazo para la industria en su conjunto. El resultado de dicho análisis terminará en una matriz donde se clasificarán las empresas del sector en términos de su gestión de factores ESG y, en base a este resultado se identificará un líder de la industria que se utilizará como referencia para el resto de las empresas del sector, las cuales tendrán un retorno requerido mayor para asumir esos riesgos adicionales al momento de ser evaluados para constituir los portafolios

Factores ESG en gestión de activos

Zurich Chile Asset Management ha determinado cuatro tipos de estrategia desde la perspectiva ESG, en la administración de fondos que incorporan estos factores:

- Estrategias ESG: Fondos con inversiones directas en emisores, enfoque en factores ESG y reducción del universo de inversión. Llevan en su nombre las siglas ESG para diferenciar el enfoque respecto a la estrategia sobre la clase de activo a la que entrega acceso el producto.
- Acceso a emisores locales y latinoamericanos.
- Enfoque ESG: factores son parte activa del proceso de tomad de decisiones, reduciendo el universo de inversión.
- Estrategias de Inversiones directas: Integración y monitoreo de factores ESG. Acceso a emisores locales y latinoamericanos.
- Enfoque ESG: factores son parte del proceso de tomad de decisiones, pero no prioritaria.
- Fondos de Fondos Carbono Neutral. Acceso a mercados internacionales. Enfoque ESG: fondos pasivos con objetivos específicos de sustentabilidad e índice de referencia vinculante para alcanzar dicha estrategia.

- Fondos de Fondos
- Acceso a mercados internacionales y nacionales.
- Enfoque ESG: monitoreo de ratings de fondos subyacentes, pero no una variable de decisión”

Factores ESG y evaluación de perspectivas

En aquellos fondos donde los factores ESG se han determinado como vinculantes y son parte del objetivo de la estrategia de inversión - se han definido universos de inversión restringidos para alinear objetivos, mientras que el horizonte temporal, y el perfil de riesgo y rentabilidad de las inversiones va en directa relación con la clase de activo y estrategia de inversión.

Para aquellos fondos de inversiones directas, y como parte de nuestra metodología de integración ASG, el análisis se realiza por industria para identificar riesgos y oportunidades relacionados con A, S y G que sean relevantes para cada sector más allá de la definición general de factores ESG. Como tal, el objetivo es crear un marco de materialidad, que no sólo identificará esos

factores sino que también intentará evaluar su relevancia en el tiempo: impactos potenciales a corto y largo plazo para la industria en su conjunto. De esta manera, se combinar el enfoque de análisis ESG con el enfoque financiero tradicional, valorizaciones, monitoreo de mercados, momento de utilidades, flujos noticiosos, entre otros, y buscar maximizar el valor para nuestros clientes.

Para aquellos fondos que invierten en fondos de terceros, el objetivo principal es el acceso a mercados internacionales y el enfoque ESG se centra en el monitoreo de ratings de fondos subyacentes, pero no es una variable de decisión.

FN-IN-410b.1

El indicador no resulta aplicable para la entidad.

FN-IN-410b.2

Análisis de productos que incentivan la salud, la seguridad o acciones o comportamientos ambientalmente responsables

El indicador no resulta aplicable para la entidad.

FN-IN-450a.1

Pérdida máxima probable (PML) de productos asegurados a causa de catástrofes naturales relacionadas con el clima

El indicador no resulta aplicable para la entidad.

Pérdida máxima probable (PML) de productos asegurados contra catástrofes naturales

El indicador no resulta aplicable para la entidad.

Método de cálculo PML

El indicador no resulta aplicable para la entidad.

Desglose PML

El indicador no resulta aplicable para la entidad.

Valor PML

El indicador no resulta aplicable para la entidad.

Divulgación para regiones geograficas relevantes

Considerar respuesta previa

FN-IN-450a.2

Importe total de las pérdidas monetarias atribuibles a los pagos de seguros (indemnizaciones)

El indicador no resulta aplicable para la entidad.

Desglose gastos asociados a pólizas por segmento geográfico

El indicador no resulta aplicable para la entidad.

Desglose gastos asociados a pólizas por riesgo de catastrofe natural

El indicador no resulta aplicable para la entidad.

FN-IN-450a.3

Descripción del enfoque para la incorporación de los riesgos ambientales

El indicador no resulta aplicable para la entidad.

Descripción del enfoque para la incorporación de los riesgos ambientales en contratos individuales y empresa

El indicador no resulta aplicable para la entidad.

Descripción del enfoque para la incorporación de los riesgos ambientales en carteras de seguros y reaseguros

El indicador no resulta aplicable para la entidad.

Descripción del enfoque para la incorporación de los riesgos ambientales

El indicador no resulta aplicable para la entidad.

Integración de riesgos en razón de modelos matemáticos probabilísticos

El indicador no resulta aplicable para la entidad.

Descripción de decisión de suscripción respecto de resultado de modelos

El indicador no resulta aplicable para la entidad.

Proceso de incorporación de cláusulas por reducción de exposición de riesgos climáticos

El indicador no resulta aplicable para la entidad.

Integración de riesgos ambientales a seguros de índole empresarial

El indicador no resulta aplicable para la entidad.

FN-IN-550a.1

Descripción del enfoque para la incorporación de los riesgos ambientales en (1) el proceso de suscripción de contratos individuales y (2) la gestión de los riesgos a nivel de empresa y de la adecuación del capital

El presente indicador no resulta aplicable a la entidad por cuanto no se encuentra contemplado un análisis para integrar la Gestión de riesgo empresarial (ERM), en relación al Marco Integrado de Gestión del Riesgo Empresarial del Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO).

Métricas de contabilidad

En relación a este indicador resulta importante señalar que la Administradora no realiza este tipo de operaciones en relación a su patrimonio propio. Sin perjuicio de lo anterior, la información contenida para los fondos bajo su administración, en relación a este indicador se encuentra disponible en los Estados Financieros Anuales de la Administradora.

FN-IN-550a.2

Valor razonable total de las garantías por préstamo de valores

Al respecto, en el caso de la Administradora, el indicador no aplica, por cuanto no realiza este tipo de operaciones respecto a su patrimonio propio. Asimismo debe señalarse que los fondos no realizan este tipo de operaciones para fondos de Renta Variable Directa y Renta Fija. Sin perjuicio de lo anterior, en los estados financieros de cada fondo se contiene la sección sobre "Activos financieros a valor razonable con efecto en resultados entregados en garantía".

Cálculo Valor razonable total

El presente indicador no resulta aplicable a la Entidad,

Instrucciones cálculo Valor razonable total de las garantías por préstamo de valores

El presente indicador no resulta aplicable a la entidad, por los motivos expuestos en el indicador FN-IN-550a.2.

FN-IN-550a.3

Descripción del enfoque para la gestión de los riesgos relacionados con el capital y la liquidez asociados a las actividades sistémicas no aseguradas

El presente indicador no resulta aplicable a la Entidad.

Aspectos enfoque para la gestión de los riesgos

La política de gestión de riesgos que la entidad adopte para cumplir los marcos regulatorios o aplique de manera voluntaria para ajustarse a las buenas prácticas del sector: La política Zurich Risk Policy (ZRP) es el principal documento de gobierno de Riesgos para el Grupo Zurich utilizado para el proceso de administración / gobierno de riesgos, es incorporada en las políticas locales y sus principios clave son los siguientes:

- Los riesgos son agrupados por categorías, tales como **Mercado, Crédito, Operacional, Reputacional y Estratégico**.

- Los Ejecutivos dueños de cada categoría de riesgos están identificados a nivel global, regional y local, son dueños de cada riesgo y responsables por la visión acumulada o agregada de cada riesgo.

- La estructura y procesos aseguran que los riesgos son administrados dentro de un Apetito predefinido.

- La administración de riesgos incluye la delegación de autoridades para tomar riesgos y la consideración de la apropiada rentabilidad de los riesgos.

Con esto, los riesgos son administrados a través de un ciclo continuo de identificación, evaluación, administración y monitoreo, con una revisión periódica.

La capacidad de respuesta del marco de gestión del riesgo empresarial (ERM) y la política de gestión de riesgos que debe cambiar a consecuencia de eventos internos y externos.

Por otro lado, sin perjuicio de las exigencias legales de capital mínimo que mantiene la Compañía en virtud de lo establecido en la Ley N°20.712, se realiza el monitoreo de cualquier normativa y /o evento que pudiese impactar en los requerimientos patrimoniales.

