



Cuprum^{iafp}
Una compañía  Principal[®]

• Memoria Integrada

2025

Administradora de Fondos de Pensiones
Cuprum S.A.

Identificación de la Sociedad

Razón Social: Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum S.A.

Nombre de Fantasía: AFP Cuprum

Domicilio Legal: Avenida Apoquindo 3.600, piso 6, Las Condes, Santiago de Chile.

RUT: 76.240.079-0

Tipo de sociedad: Sociedad Anónima Abierta

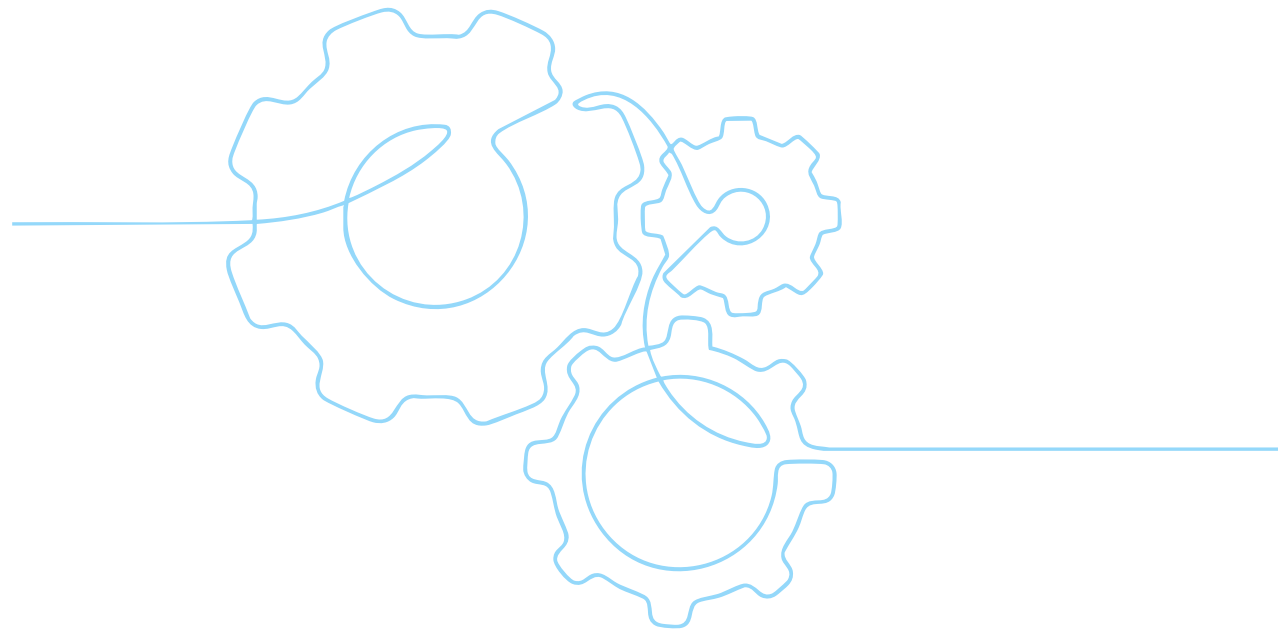
Inscripción de la Sociedad en el Registro de Valores: 1125

Teléfono: +56 2 33520199

Código Postal: 7580018

Relación con Inversionistas: accionistas@cuprum.cl

Si desea compartirnos su opinión sobre la información aquí presentada, puede hacerlo a través del correo: info@cuprum.cl



Contenidos

01

Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

- 1.1 Lo que nos mueve
- 1.2 Palabras de la Presidente
- 1.3 Aportando a la seguridad previsional del país

02

Estrategia para crear valor sostenible

- 2.1 Mirada estratégica de Cuprum
- 2.2 Asesoría integral como valor para el afiliado
- 2.3 Estrategia de valor sostenible

03

Gobierno corporativo

- 3.1 Propiedad y control
- 3.2 Directorio y comités
- 3.3 Administración
- 3.4 Gestión de riesgos y cumplimiento

04

Talento y cultura organizacional

- 4.1 Equipo Cuprum
- 4.2 Cultura organizacional
- 4.3 Bienestar integral y reconocimiento

05

Desempeño financiero

- 5.1 Información corporativa
- 5.2 Estados financieros

06

Anexos

- 6.1 Anexos
- 6.2 Indicadores CMF
- 6.3 Indicadores SASB
- 6.4 Indicadores Superintendencia de Pensiones



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

4

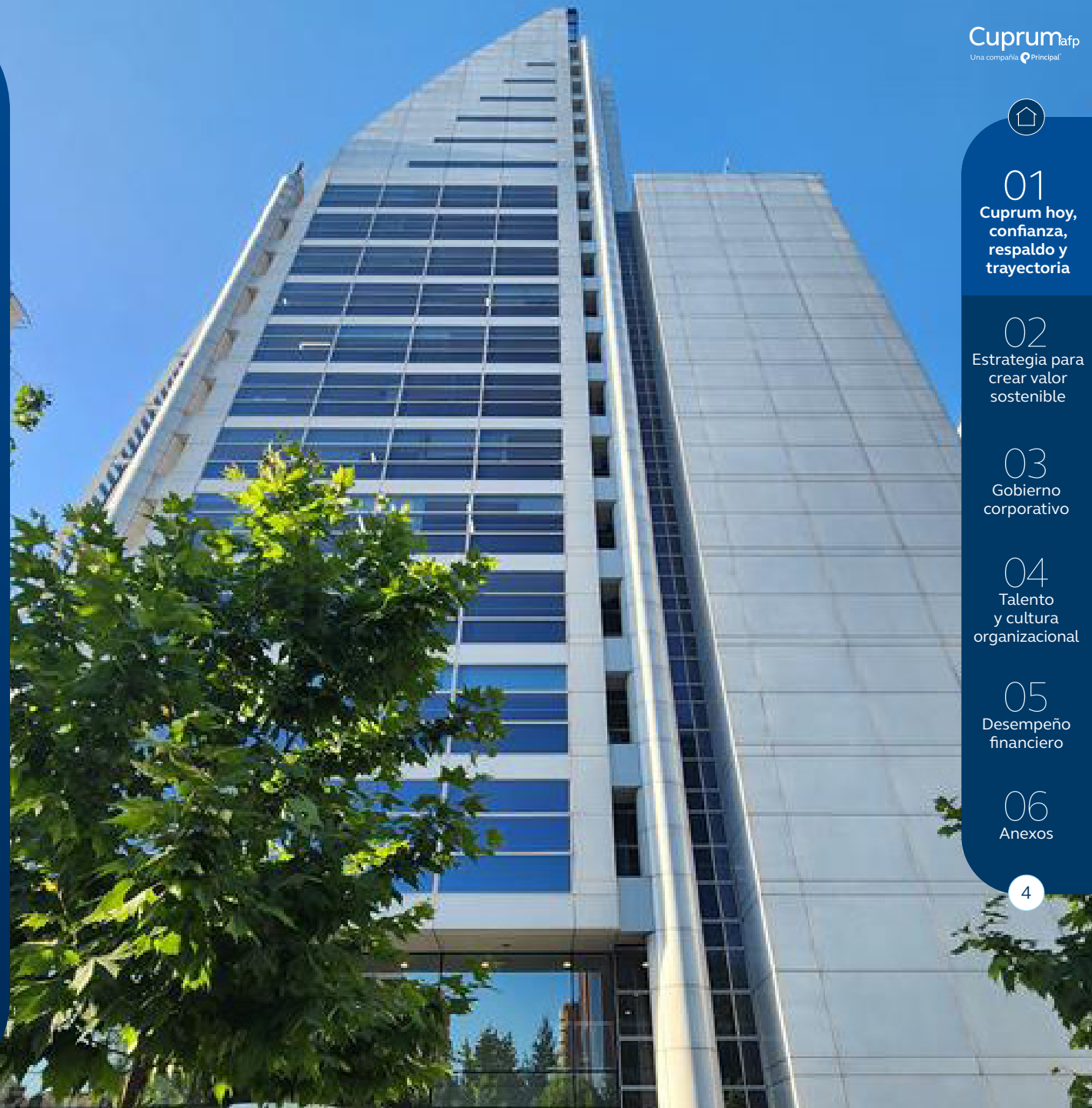
01

Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

1.1 Lo que nos mueve

1.2 Palabras de la Presidente

1.3 Aportando a la seguridad previsional del país



1.1 Lo que nos mueve

Propuesta de valor

El propósito de Cuprum

Fomentar que las personas puedan alcanzar un mayor bienestar futuro y obtener la mejor pensión posible.



Misión

Ayudar a más personas a tener suficientes ahorros, protección y que sus necesidades estén cubiertas.



Visión

Superar las expectativas de nuestros afiliados y pensionados, siendo el mejor aliado para la construcción de su bienestar futuro.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Valores que inspiran



Invertimos para el futuro

Tomamos decisiones acertadas para un futuro exitoso, tanto del cliente como de la Compañía.



Empezamos con nuestros afiliados

Las decisiones que tomamos diariamente buscan brindar soluciones para nuestros afiliados.



Somos dueños de lo que viene

Hacemos nuestro el desafío de intentar cosas nuevas y mantenernos en constante aprendizaje con miras hacia el mañana.



Hacemos lo correcto

La integridad no se transa, es la brújula de todo lo que hacemos.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Principios rectores de AFP Cuprum, más que una declaración

Como parte de Principal, AFP Cuprum adhiere a un marco corporativo de integridad que aplica de manera transversal a toda la organización. En este contexto, cada director y colaborador—independientemente de su función, cargo o ubicación—tiene la responsabilidad de actuar conforme al Código Global de Conducta Empresarial, que establece los principios y estándares que orientan el comportamiento ético de la Compañía y su forma de relacionarse con personas, clientes, proveedores y la comunidad.

Dentro de este marco, el Código declara un compromiso explícito con el respeto y promoción de los derechos humanos, entendido como un valor esencial y permanente en la cultura de Principal a nivel global. Este compromiso se traduce en prácticas concretas: la organización emplea únicamente mano de obra que trabaje por libre voluntad, cumple con todas las leyes aplicables en materia de salarios y beneficios, y no utiliza trabajo infantil en contravención de la legislación vigente. Del mismo modo, promueve un entorno laboral seguro y saludable, y mantiene una postura de tolerancia cero frente al acoso, la discriminación y cualquier forma de vulneración de la dignidad de las personas.

El Código se encuentra alineado con estándares internacionales ampliamente reconocidos, entre ellos la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas. En coherencia con este marco, Principal—y, por extensión, sus filiales, entre ellas Cuprum—no tolera infracciones a los derechos humanos, incluyendo la trata de personas, la esclavitud, el trabajo forzado o el empleo de menores de edad en condiciones prohibidas por la normativa.

Asimismo, la organización declara su compromiso con la implementación y el cumplimiento de sistemas y controles efectivos para prevenir vulneraciones en cualquiera de sus áreas de negocio y a lo largo de su cadena de suministro. Este documento, que contempla los lineamientos relativos a derechos humanos, está disponible públicamente en el sitio web de Cuprum.

Por su alcance y exigibilidad, el Código constituye un pilar del gobierno corporativo y del sistema de

cumplimiento, reforzando el respeto a las leyes, normas y regulaciones vigentes, y contribuyendo a una adecuada gestión de los riesgos asociados a la actividad de la Compañía.

El Código enfatiza la necesidad de que las decisiones se adopten evaluando sus impactos y consecuencias, resguardando de manera prioritaria los intereses de afiliados, pensionados y demás partes interesadas. Además, establece el deber de reportar oportunamente cualquier conducta que pudiera contravenir sus principios, disponiendo de canales formales, confidenciales y, cuando corresponde, anónimos, para comunicar inquietudes con resguardo frente a eventuales represalias.

Para reforzar su aplicación, AFP Cuprum exige que todos sus colaboradores realicen una certificación anual, mediante la cual declaren haber leído el Código Global de Conducta Empresarial y se comprometen a actuar de acuerdo con sus principios de integridad y las expectativas éticas definidas por la organización.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

2025 en cifras

Miles de chilenos confían en la administración de Cuprum.

556.050

aflidos

98.698

pensionados

Al 31 de diciembre de
2025

372.212

personas cotizaron
para su pensión, con la
densidad más alta del
mercado (66,94%)¹

Cuprum pagó

1.059.797

pensiones a 102.834
pensionados titulares
durante 2025, por
un total de \$488.458
millones.

Nº2

en Ahorro Previsional
Voluntario² con un
29% de participación
de mercado

Nº2

AFP con mayor
número de afiliados
con renta tope³.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

¹ La densidad de un 66,94% se traduce en que los afiliados de Cuprum cotizaron más de dos tercios del 2025.

² Incluye cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y ahorro previsional voluntario colectivo.

³ Considera afiliados con remuneración hasta tope imponible, incluye cotizaciones voluntarias, depósitos convenido y ahorro previsional colectivo.

Resultados históricos

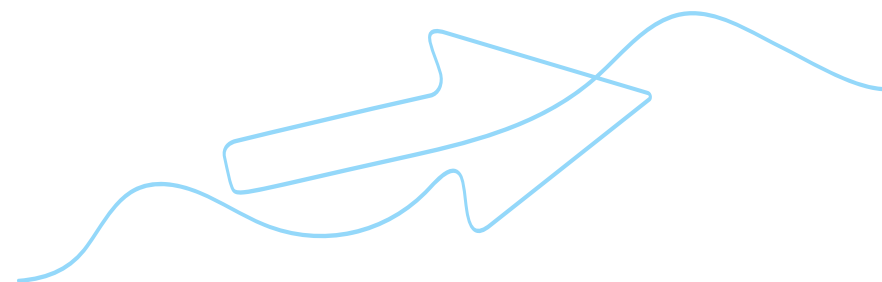
M\$ 37.823.185.605
en activos bajo administración

M\$ 932.924.414
en activos registrados⁴

M\$ 175.360.859
ingresos operativos⁵

M\$ 104.713.775
utilidad

M\$ 159.624.038
EBITDA



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

⁴ Cuprum no cuenta con Activos Gestionados No Registrados (AUM)

⁵ Los principales componentes de los ingresos de una AFP incluyen: comisiones por administración, comisiones por ahorro voluntario (APV y Cuenta 2) e ingresos por otros servicios como asesorías previsionales.

1.2 Palabras de la Presidente

Estimados/as accionistas,

El 2025 fue un año exigente, pero también de avances relevantes. Los resultados de Cuprum fueron positivos tanto para nuestros afiliados como para nuestros accionistas, confirmando que la propuesta de valor que hemos construido a lo largo del tiempo sigue siendo sólida y plenamente vigente para enfrentar los desafíos que vienen. Esto nos enorgullece y, al mismo tiempo, refuerza nuestra responsabilidad y compromiso de seguir mejorando.

La implementación de la Reforma de Pensiones marcó un punto de inflexión para la industria. En Cuprum asumimos este proceso con seriedad y sentido de responsabilidad, fortaleciendo equipos, destinando recursos y resguardando una ejecución rigurosa, sin descuidar nuestro estándar de servicio. Nuestro foco ha sido claro: enfrentar este proceso con excelencia, manteniendo y profundizando lo esencial que nos ha distinguido siempre.

En ese contexto, quiero reconocer especialmente a las más de 1.300 personas que hacen posible Cuprum. Su compromiso permitió sostener la operación habitual y, en paralelo, asumir la exigencia adicional que implicó avanzar en la implementación de la reforma, manteniendo

intacta nuestra promesa de atención y asesoría. Esta doble carga de trabajo, abordada con responsabilidad y foco en el afiliado, refleja el sello de nuestro equipo. A esto se suma el trabajo que venimos realizando hace años en modernización tecnológica, que hoy nos permite enfrentar este proceso con bases sólidas y una capacidad de adaptación que es resultado de una inversión sostenida en el tiempo.

En materia de inversiones, 2025 fue un año especialmente positivo. Alcanzamos una rentabilidad nominal de 14,9%, reflejo de una estrategia consistente de largo plazo, de la disciplina con que gestionamos los portafolios y de la experiencia acumulada para navegar escenarios complejos. Para nosotros, la rentabilidad no es un dato más: es el principal motor de mejores pensiones porque tiene un impacto directo en el crecimiento del ahorro previsional de nuestros afiliados. En paralelo, seguimos fortaleciendo nuestra escala y liderazgo, siendo reconocidos en Inversiones Sostenibles (ALAS20), posicionándonos entre las tres instituciones líderes del país en esta materia, contribuyendo además a la promoción de mejores prácticas ASG a nivel nacional.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

10

Nuestra gestión también se refleja en la experiencia que entregamos. Durante 2025 dimos pasos relevantes hacia una asesoría más personalizada, incorporando herramientas —únicas en la industria— que permiten a las personas entender mejor su situación previsional y proyectar su futuro con mayor claridad. Este avance fue reconocido en el ranking Most Innovative Companies 2025. A ello se suma que fuimos nuevamente N°1 en el Premio Lealtad del Consumidor y obtuvimos el primer lugar en el Praxis Xperience Index (PXI), reflejo directo de la confianza de nuestros afiliados.

Esa experiencia va de la mano con un foco permanente en la seguridad de la información. Durante el año fortalecimos nuestros estándares de protección, incorporando nuevas herramientas como Cuprum Pass y robusteciendo nuestros canales digitales —incluido WhatsApp con información encriptada—, ampliando la autoatención y el acompañamiento sin comprometer la seguridad.

Hoy la discusión de la reforma quedó atrás y ahora hay un enorme desafío en su implementación, donde el 2026 será un año clave. Durante este período se definirán aspectos regulatorios y operativos que marcarán el funcionamiento del sistema en el largo plazo. Por lo mismo, creemos que es parte de nuestra responsabilidad levantar oportunamente los riesgos que puedan afectar el objetivo final: mejores pensiones para las personas. Y así lo hemos hecho, en público y privado, poniendo el

acento en nuestra más importante preocupación, que son nuestros afiliados.

La reforma incorpora avances relevantes, como el aumento en la cotización individual. Sin embargo, su impacto final dependerá de cómo se implementen aspectos críticos. Existen definiciones que pueden fortalecer este avance o, por el contrario, debilitarlo si no se diseñan adecuadamente.

Uno de los cambios más importantes es la incorporación de los fondos generacionales, en los que sin lugar a dudas, somos la AFP con más experiencia, trayectoria y conocimiento en su implementación y operación. Creemos que son un avance significativo, ya que, bien diseñados, pueden traducirse en mejores retornos y, por esa vía, en mejores pensiones. Por eso hemos asumido un rol activo en su implementación, apoyados además por la experiencia internacional de nuestro controlador, Principal, en mercados donde este modelo ha sido aplicado. Sin embargo, para que cumplan ese objetivo, es fundamental que exista espacio para una gestión profesional diferenciada, con flexibilidad suficiente para capturar retornos de largo plazo. Limitar esa capacidad no solo reduce la eficiencia en la administración de los fondos, sino que también debilita uno de los principales motores de mejora en las pensiones.

En la misma línea, la licitación de stock requiere especial atención. Implementarla en una etapa temprana, en paralelo a la puesta en marcha de los fondos generacionales, representa un riesgo significativo. Puede afectar la construcción de portafolios de largo plazo, forzar decisiones de inversión subóptimas, generar fricciones operativas relevantes y, en la práctica, terminar anulando uno de los principales beneficios técnicos de la reforma. Por ello, creemos que su implementación debe evaluarse con mayor gradualidad, resguardando la consistencia del sistema.

Como Compañía, seguiremos aportando con evidencia, experiencia y una mirada técnica, siempre en resguardo de los intereses de nuestros afiliados. Aspiramos a que Chile avance hacia un sistema de pensiones más robusto, sostenible y capaz de responder a las necesidades de las personas, en un contexto que también favorezca el crecimiento, la inversión y el empleo formal.

Seguiremos trabajando con convicción, transparencia y sentido de responsabilidad, porque detrás de cada decisión hay personas que confían en nosotros para construir su futuro.

Daniela Zecchetto G.

Presidente del Directorio

AFP Cuprum



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

1.3 Aportando a la seguridad previsional del país

Nuestra historia



- 01 Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria
- 02 Estrategia para crear valor sostenible
- 03 Gobierno corporativo
- 04 Talento y cultura organizacional
- 05 Desempeño financiero
- 06 Anexos



- 🏠
- 01**
Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria
- 02**
Estrategia para crear valor sostenible
- 03**
Gobierno corporativo
- 04**
Talento y cultura organizacional
- 05**
Desempeño financiero
- 06**
Anexos
- 13**

AFP Cuprum cuenta con más de cuatro décadas de trayectoria en el sistema previsional chileno, respaldando su experiencia y reconocimiento por entregar un servicio y asesoría de excelencia, junto con una gestión orientada a la rentabilidad de largo plazo. Desde 2013, la Administradora forma parte de Principal Financial Group, actor global especializado en soluciones de ahorro e inversión de largo plazo para apoyar el bienestar financiero en la etapa de retiro.



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

Anexos

Hitos destacados 2025

Reforma de pensiones

El 20 de marzo de 2025⁶, fue promulgada la reforma de pensiones en Chile, hito que entrega un nuevo marco de exigencias y oportunidades para la industria previsional. En este contexto, AFP Cuprum definió como uno de sus principales compromisos —y prioridades de gestión— la implementación oportuna y rigurosa de los cambios establecidos, para lo cual se definió un modelo de trabajo integrado entre las distintas gerencias para abordar todas las dimensiones establecidas por la nueva regulación y entregar así la mejor implementación, experiencia e información a nuestros afiliados.

Como parte de este esfuerzo, Cuprum impulsó iniciativas orientadas a facilitar la comprensión y adopción de la reforma por parte de las personas. Entre ellas, destacó el lanzamiento de una herramienta que permite estimar la pensión futura de sus afiliados, incorporando los aportes asociados a la nueva reforma, con el fin de entregar una estimación más completa y útil para la planificación previsional. Adicionalmente, se realizó una gira nacional

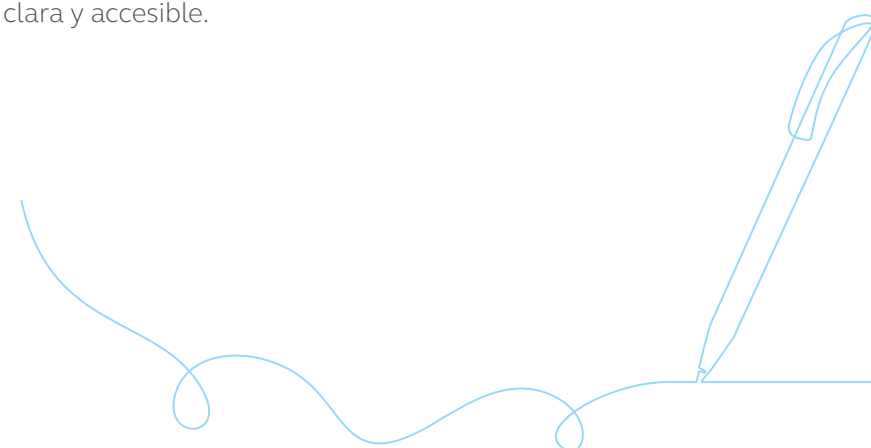
de capacitación interna, orientada a preparar a los equipos de Cuprum para comunicar y operar los cambios de manera consistente y con altos estándares de servicio.

En paralelo, AFP Cuprum asumió un rol activo en la conversación pública y técnica sobre la reforma, liderando discusiones, participando en mesas de trabajo y aportando análisis en diversas instancias, seminarios y foros especializados —incluyendo CAIA, PICTON Latam Summit 2025, FIAP, Ardian Latam Investor Day, Chileday, Credicorp y Carmo— así como mediante publicaciones en prensa. Complementariamente, se desarrollaron acciones educativas en distintos canales y formatos, con el propósito de ampliar el alcance de la información y acercarla a más personas de manera clara y accesible.

Renovación del Directorio

AFP Cuprum renovó su Directorio mediante la incorporación de tres nuevos integrantes titulares y tres suplentes. Este proceso reafirmó el compromiso institucional con la diversidad y la equidad, manteniendo un directorio diverso y consolidando el posicionamiento de Cuprum como la única AFP de la industria presidida por una mujer.

⁶ La reforma de pensiones fue publicada en el Diario Oficial el 26 de marzo de 2025.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Alianza Empresas x Chile

AFP Cuprum formalizó su compromiso mediante la firma de una alianza con Empresas por Chile, organización que convoca a compañías a colaborar en la búsqueda de soluciones para desafíos del país. La participación de Cuprum se estructuró en torno a dos pilares prioritarios:

- **Salud preventiva:** Promoción activa de exámenes preventivos entre colaboradores, facilitando el acceso a herramientas que contribuyan a la detección temprana y oportuna de enfermedades.
- **Educación:** El objetivo es entregar herramientas y ofrecer un entorno de aprendizaje seguro, práctico y significativo para el desarrollo futuro de los estudiantes. Para ello se ampliaron los cupos para prácticas profesionales dirigidas a estudiantes de liceos con los que la Administradora mantiene colaboración. Esto va alineado y se suma como una iniciativa adicional dentro del programa de voluntariado Dejando Huella, que desde hace años también aborda este foco en talleres de preparación laboral.

Nuevo canal de comunicación

Cuprum fortaleció su estrategia de comunicación digital con la apertura de su cuenta corporativa en TikTok, @Cuprum.afp. Esta incorporación respondió al propósito de estrechar el vínculo con audiencias más jóvenes y ampliar los espacios de difusión y educación previsional, reconociendo el rol creciente de esta y otras plataformas –como Instagram, LinkedIn y YouTube- en la generación y amplificación de contenidos audiovisuales.

A través de TikTok, la Administradora buscó ampliar su alcance hacia segmentos que no necesariamente participan de otros canales, adaptando el contenido tanto en formato como en lenguaje para hacerlo más cercano y relevante. Al mismo tiempo, se consolidó como un medio idóneo para compartir información clara y simple sobre educación financiera, temas previsionales y los principales cambios asociados a la reforma de pensiones, contribuyendo a una comprensión más accesible y oportuna por parte de la ciudadanía.



- 🏠
- 01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria
- 02
Estrategia para
crear valor
sostenible
- 03
Gobierno
corporativo
- 04
Talento
y cultura
organizacional
- 05
Desempeño
financiero
- 06
Anexos

Reconocimientos

Durante 2025, AFP Cuprum fue distinguida con reconocimientos que reflejan avances consistentes en dimensiones estratégicas de su gestión: la confianza de los afiliados, la capacidad de innovar de manera sostenida, el liderazgo en inversión responsable, la atracción y fidelización de talento, y el fortalecimiento de la diversidad en espacios de alta dirección.

Más allá de los resultados puntuales, estos hitos dan cuenta de una propuesta institucional que busca combinar excelencia en servicio, evolución tecnológica y estándares robustos de gobierno corporativo y sostenibilidad.

Primer Lugar en el Premio Lealtad del Consumidor 2025

Destacó a Cuprum como la alternativa mejor evaluada por quienes interactúan con sus servicios. Este reconocimiento, basado en la experiencia y percepción de los propios afiliados, se alinea con el foco de Cuprum en mejorar la atención, la claridad de la información y la calidad de la relación a lo largo del ciclo previsional.

Primer Lugar en el Ranking Most Innovative Companies Chile 2025

Reconocimiento que valora la capacidad instalada y sostenida de innovar. Este resultado respalda el trabajo de transformación y modernización de la Compañía, particularmente en el desarrollo de soluciones, procesos y canales que respondan a nuevas expectativas de experiencia usuaria y eficiencia operativa.

Premio ALAS20: Posicionada N°3 en ranking empresas a nivel país

Situó a AFP Cuprum como institución líder en inversión responsable. Este reconocimiento, que considera la excelencia en divulgación de información y prácticas de inversión responsable valoradas por inversionistas, refuerza el posicionamiento de la Administradora en la integración de estándares ASG y en el fortalecimiento de la transparencia del mercado.

Ranking Merco Talento 2025: N°2 sector AFP y Top 100 en Chile

AFP Cuprum mostró un avance especialmente significativo entre 2024 y 2025. Si bien mantuvo el 2° lugar dentro del sector AFP en ambos años, en el ranking general de empresas en Chile escaló desde el puesto 198 en 2024 al puesto 100 en 2025. Este progreso refleja un fortalecimiento relevante de su posicionamiento como empleador, destacando su capacidad para atraer y fidelizar talento, en línea con una propuesta de valor interna enfocada en el desarrollo profesional, la cultura organizacional y la experiencia de las personas.

Top 10 en el Ranking IMAD 2025

En el ámbito de equidad y liderazgo, AFP Cuprum alcanzó la octava posición en el ranking IMAD 2025, reconocimiento que mide la presencia de mujeres en la alta dirección de las principales empresas del país. Este hito es reflejo del esfuerzo por fortalecer prácticas que impulsen mayor diversidad en la toma de decisiones y una cultura organizacional más inclusiva.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Reforma previsional

La reforma al sistema de pensiones chileno fue uno de los procesos de discusión pública y parlamentaria más relevantes de los últimos años. Esta fue aprobada en el Congreso el 29 de enero de 2025 (Ley N° 21.735), promulgada el 20 de marzo y publicada en el Diario Oficial el 26 del mismo mes. Esto se llevó a cabo tras más de dos años de tramitación parlamentaria iniciados en noviembre del 2022 con el ingreso del proyecto al Congreso por parte del Ejecutivo y luego de dos intentos previos de reformar el sistema en los últimos 10 años.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Su implementación consta de varios pasos, hitos y momentos claves que se irán cumpliendo de manera paulatina y que se resumen a través de la siguiente línea de tiempo:

2025

- 1 **Mayo**
Seguro de lagunas previsionales.
- 2 **Agosto**
Primer aumento cotización empleador +1% (0,1% CI y 0,9% compensación por mayor expectativa de vida).
- 3 **Septiembre**
Aumento PGU (≥ 82 años), se elimina la oferta externa, rige ajuste a 2 UF para pensiones por RP y 2 UF como mínimo para acceder a la RRVV.
- 4 **Noviembre**
Primer informe de Mercer sobre Fondos Generacionales.

2026

- 1 **Enero**
Inicia pago beneficio por años cotizados y compensación por mayor expectativa de vida; segundo informe de Mercer.
- 2 **Marzo**
Fijación de los límites de inversión de los fondos por parte del Banco Central y tercer Informe Mercer.
- 3 **Junio**
Inicia Sistema Único de Cobranza (SUCC) que permite una cobranza unificada de cotizaciones impagas.
- 4 **Agosto**
SIS pasa a ser parte del FAPP y segundo aumento cotización empleador, siendo 3,5% en total (0,1% CI, 2,5% compensación por mayor expectativa de vida + SIS, 0,9% bono rentabilidad protegida).
- 5 **Septiembre**
Aumento PGU (≥ 75 años), cuarto Informe Mercer y publicación del nuevo Régimen de Inversión de los Fondos Generacionales.

2027

- 1 **Abril**
El esquema de multifondos es reemplazado por Fondos Generacionales e inicio nuevo encaje (*en los 48 meses siguientes, las AFP deberán retirar el superávit de encaje que mantengan cada 12 meses, en forma proporcional*).
- 2 **Agosto**
Tercer aumento cotización empleador, siendo 4,25% en total (0,25% CI, 2,5% compensación por mayor expectativa de vida + SIS, 1,5% bono rentabilidad protegida) y vence plazo máximo para llamado a licitación de una fracción del stock de afiliados.
- 3 **Septiembre**
Aumento PGU (≥ 65 años).
- 4 **Diciembre**
Plazo máximo para que la Superintendencia de Pensiones adjudique la licitación de una fracción del stock de afiliados.

2028

- 1 **Junio**
Plazo máximo para traspaso de afiliados a la Administradora que se adjudique la licitación de una fracción del stock de afiliados.
- 2 **Agosto**
Cuarto aumento cotización empleador, siendo 5% en total (1% CI, 2,5% compensación por mayor expectativa de vida + SIS, 1,5% bono rentabilidad protegida).

2029

- 1 **Abril**
Inicio vigencia esquema de premios y castigos.
- 2 **Agosto**
Quinto aumento cotización empleador, siendo 5,7% en total (1,7% CI, 2,5% compensación por mayor expectativa de vida + SIS, 1,5% bono rentabilidad protegida).



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

El rol proactivo de AFP Cuprum frente a la implementación de la reforma de pensiones

1 Información a disposición de afiliados y comunidad

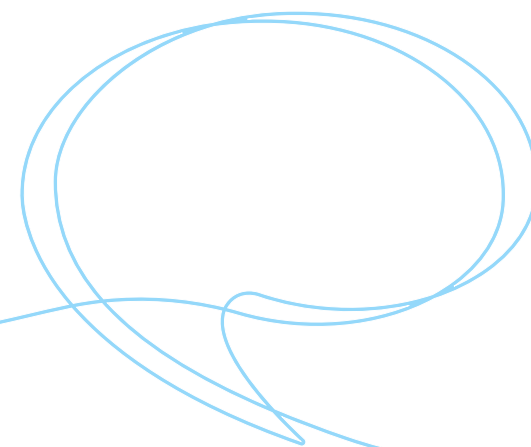
Desde la aprobación de la reforma de pensiones, AFP Cuprum asumió un rol proactivo y constructivo en su implementación, con el propósito de contribuir a que los cambios se traduzcan efectivamente en mayor ahorro previsional y mejores pensiones. Con más de cuatro décadas de experiencia en la gestión de fondos previsionales, la Administradora puso su capacidad técnica al servicio del proceso, manteniendo como prioridad a los más de 556.000 afiliados a quienes entrega atención y acompañamiento.

En ese contexto, el eje central fue la entrega de información clara, experta y basada en evidencia a los afiliados y a la comunidad. Durante 2025, AFP Cuprum fue la primera administradora en informar a sus afiliados sobre los cambios que se implementarían, impulsando

iniciativas orientadas a acompañar, educar y resolver dudas frente a la reforma. Este despliegue incluyó contenidos explicativos en distintos formatos y a través de múltiples plataformas —sitio público, redes sociales y webinars educativos, entre otros—, con el objetivo de asegurar una comunicación simple, precisa y accesible para públicos de distintas edades. Como parte de este esfuerzo, como se mencionó previamente, la Compañía amplió su presencia digital con la apertura de un perfil en TikTok, fortaleciendo el alcance hacia audiencias más jóvenes.

Entre las iniciativas más destacadas se encuentra el lanzamiento de una herramienta de pensión proyectada, -única en la industria- diseñada para entregar información personalizada en forma automática. Esta plataforma permite visualizar una estimación de pensión incorporando los nuevos aportes contemplados en la reforma de

manera individualizada, aportando un escenario claro y comprensible respecto del futuro previsional de cada persona. Su desarrollo refleja el compromiso de AFP Cuprum con soluciones innovadoras, transparentes y centradas en las personas, entendiendo que el acceso a información confiable es clave para la toma de decisiones.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

2 Liderazgo en la discusión pública y técnica

Durante 2025, AFP Cuprum continuó aportando al proceso de implementación con una mirada técnica orientada a lograr una ejecución que considere la idiosincrasia del sistema previsional chileno. En particular, mantuvo una participación activa para favorecer una implementación óptima de los fondos generacionales, respaldada por el apoyo de su grupo controlador Principal, reconocido por su experiencia internacional en gestión e implementación de este tipo de fondos en distintos mercados.

En este período, la Administradora participó en espacios públicos y privados —tanto por convocatoria como por iniciativa propia— con el fin de contribuir a un debate informado y responsable. Asimismo, participó en seminarios, mesas de trabajo y reuniones con el regulador y autoridades, compartiendo perspectivas sobre desafíos y oportunidades asociados a los cambios. Estas instancias reforzaron su presencia en la agenda pública y permitieron poner a disposición del ecosistema, conocimiento técnico para conversaciones más colaborativas.

Adicionalmente, AFP Cuprum difundió su mirada especializada mediante entrevistas, podcasts y columnas de opinión en diversos medios de comunicación, promoviendo un diálogo que integrara datos, buenas prácticas internacionales y una comprensión profunda

del impacto del cambio regulatorio. En conjunto, estas acciones reflejan su compromiso por actuar como un actor disponible, riguroso y responsable en materias de interés país, con foco en el bienestar de las personas y la sostenibilidad del sistema.

3 Equipo al servicio de los afiliados

El año 2025 estuvo marcado por un volumen significativo de cambios y exigencias derivados de la reforma, lo que también impactó el trabajo interno de la organización. Los equipos de AFP Cuprum demostraron capacidad de adaptación y eficiencia al implementar, de manera simultánea, las adecuaciones requeridas por la reforma y la continuidad del servicio habitual, resguardando la calidad de ambos.

La Administradora expresó especial reconocimiento al compromiso de sus más de 1.300 colaboradores, quienes sostuvieron el foco en los afiliados y en el propósito previsional de largo plazo. Para fortalecer la cohesión y la preparación interna, reforzó las comunicaciones internas y capacitaciones a los colaboradores, asegurando información oportuna y herramientas adecuadas para comprender los cambios regulatorios. Además, desplegó campañas anuales orientadas a acercar la estrategia a los equipos, alineando prioridades y reportando avances y desafíos. Durante 2025, estas comunicaciones se concentraron

especialmente en explicar el impacto de la reforma, su ruta de implementación y los principales hitos.

Este esfuerzo se apoyó en diversos canales y formatos, incluyendo correos informativos, newsletters, artículos en la intranet, *Town Halls* y eventos internos, promoviendo colaboración y una comprensión compartida del proceso de transformación.

Por último, con el objetivo de sostener estándares de excelencia operativa, la Compañía incrementó en 10% la dotación del equipo de Operaciones e incorporó nuevas herramientas tecnológicas, en su mayoría basadas en inteligencia artificial. Este trabajo se reflejó en la sistematización de más de 500 iniciativas de mejora durante 2025, con una proyección de superar los 1.000 cambios en 2026, reforzando así la capacidad de ejecución para acompañar el proceso de implementación en el mediano plazo.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Contexto del sector económico

El sistema previsional chileno, en el cual opera AFP Cuprum, tiene su origen en el Decreto Ley N°3.500 de 1980, normativa que estableció un modelo de capitalización individual administrado por entidades privadas. Este marco legal dio inicio a una transformación estructural del sistema de pensiones en Chile, definiendo las bases operativas, regulatorias y financieras bajo las cuales se desarrollaría la industria de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

En sus comienzos, el sector se conformó por doce administradoras, número que se mantuvo sin variaciones relevantes hasta 1985. A partir de esa fecha, la industria inició un proceso de transformación caracterizado por fusiones entre administradoras y el ingreso de nuevos actores, lo que llevó a que, a comienzos de la década de 1990, el número de AFP superara las veinte entidades.

Con el paso de los años, la industria continuó evolucionando hacia un escenario de mayor consolidación. En la actualidad, el sistema previsional chileno cuenta con siete administradoras en competencia: AFP Cuprum, AFP Capital, AFP Habitat, AFP Modelo, AFP Planvital, AFP Provida y Uno AFP. Este escenario plantea un entorno competitivo intenso, en el cual la diferenciación se construye a partir de la calidad del servicio, la eficiencia

en costos, la gestión de inversiones y la cercanía con los afiliados.

Desde el punto de vista regulatorio, el sistema ha experimentado reformas relevantes orientadas a fortalecer su legitimidad social, ampliar la cobertura y mejorar la suficiencia de las pensiones. Una de las transformaciones más significativas se produjo en 2008, con una reforma estructural que incorporó, entre otros aspectos, la creación de un pilar solidario, destinado a incrementar el apoyo estatal a las personas pertenecientes a los grupos sociales más vulnerables. Esta reforma permitió ampliar tanto la cobertura del sistema como los montos de los beneficios entregados, y estableció además la estandarización del Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS), fortaleciendo la protección frente a contingencias sociales relevantes.

Adicionalmente, se introdujo el mecanismo de licitación de nuevos cotizantes que ingresan al sistema previsional. Conforme a la ley, dicha cartera se adjudica a la administradora que ofrezca la comisión más baja por la gestión de los ahorros previsionales obligatorios.

Posteriormente, en 2022, se materializó la creación e implementación de la Pensión Garantizada Universal (PGU). Este instrumento amplió de manera significativa



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

el apoyo estatal a los adultos mayores pertenecientes a los grupos más vulnerables, estableciendo un piso mínimo de pensión de \$185.000 en sus inicios, monto reajutable conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC), llegando a los \$224.004 en diciembre de 2025. La PGU representó un avance sustantivo en términos de suficiencia de las pensiones y cobertura del sistema previsional.

Un hecho especialmente relevante durante 2025, fue la promulgación de la Ley N° 21.735, el 20 de marzo, publicada en el Diario Oficial el 26 de marzo, la cual implementa una Reforma Previsional de carácter estructural. Esta nueva legislación representa el cambio más significativo al sistema de pensiones desde su creación. Entre sus principales aspectos, eleva gradualmente la tasa de cotización previsional, incorporando por primera vez la cotización del empleador; establece los Fondos Generacionales como nuevo esquema de inversión en reemplazo de los multifondos; introduce nuevas reglas para la distribución de los aportes; fortalece mecanismos de solidaridad intergeneracional y con foco en las mujeres; e incorpora incentivos a la postergación de la jubilación, como el Crédito por Expectativas de Vida (CEV), sin modificar la edad legal de pensión por vejez. Asimismo, se incorpora la licitación de stock de afiliados como mecanismo para promover mayor competencia en la industria.

Adicionalmente, la ley establece nuevas obligaciones para los actores del sistema previsional, incorporando mayores exigencias en materia de transparencia, reducción de comisiones y estándares de atención y calidad de servicio para los afiliados.

El cumplimiento de la normativa previsional es fiscalizado por la Superintendencia de Pensiones, organismo encargado de velar por la correcta administración de los fondos, la protección de los derechos de los afiliados y la estabilidad del sistema. Asimismo, en su calidad de sociedad anónima abierta inscrita en el Registro de Valores, AFP Cuprum se encuentra bajo la supervisión de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), entidad responsable de fiscalizar el cumplimiento de las normas del mercado de capitales, el gobierno corporativo y la transparencia de la información financiera.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

En un entorno dinámico, altamente regulado y en constante transformación, **AFP Cuprum desarrolla su gestión con un enfoque de largo plazo**, orientado a la sostenibilidad del sistema previsional, al cumplimiento riguroso del marco normativo y a la generación de valor para sus afiliados, pensionados y demás grupos de interés.



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

Anexos

Factores del entorno externo relevantes para el desarrollo del negocio de Cuprum

El desempeño y proyección del negocio de AFP Cuprum se desarrolla en un entorno externo dinámico, marcado por cambios regulatorios, presión competitiva, transformaciones tecnológicas y condiciones macroeconómicas que influyen tanto en la administración de inversiones como en la operación y la relación con afiliados y pensionados. En este contexto, durante 2025 se identificaron factores legales, comerciales, sociales, tecnológicos, medioambientales y políticos que resultan especialmente relevantes para la continuidad y sostenibilidad del modelo de negocio.

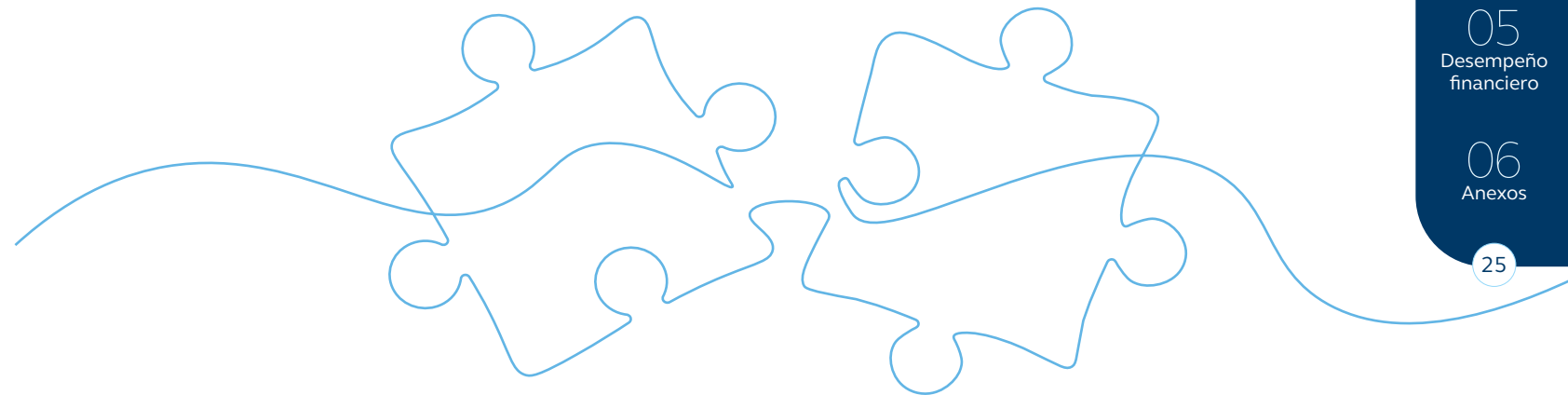
En primer lugar, la reforma al sistema de pensiones ha constituido un elemento relevante del entorno durante los últimos años, debido a su prolongado debate y a la magnitud de los cambios que implica. Su implementación, a partir del 2025, representa un desafío transversal, ya que impacta el diseño del sistema, la experiencia del afiliado y las operaciones internas de las administradoras, exigiendo adecuaciones en procesos, comunicaciones, plataformas y capacidades de servicio para asegurar el cumplimiento normativo y una transición ordenada. Asimismo, exige un esfuerzo de coordinación interinstitucional con diversas entidades, tanto públicas como privadas.

La reforma ejerce una presión creciente por estandarizar y reducir las comisiones en diversos productos del sistema financiero, lo que influye directamente en la industria previsional. Este fenómeno tensiona la ecuación entre costos y calidad de servicio, ya que una disminución sostenida de ingresos por comisiones puede limitar la capacidad de invertir en mejoras operacionales, innovación, fortalecimiento de canales y personal especializado, elementos que inciden en la experiencia y acompañamiento que reciben los afiliados.

Un tercer factor relevante corresponde a la aceleración en la adopción de inteligencia artificial. Su incorporación

ha requerido desarrollar nuevas capacidades internas, buscar nuevas oportunidades para potenciar su uso, reforzar estándares y establecer resguardos frente a riesgos emergentes. Entre estos, destacan la necesidad de prevenir el uso indebido de herramientas de IA—por ejemplo, mediante la carga de información confidencial en motores no autorizados—, la elaboración de matrices de riesgos asociadas a su adopción y la creación de controles adicionales para enfrentar modalidades más sofisticadas de suplantación de identidad.

De manera complementaria, si bien el aumento de la digitalización y la mayor integración sistémica con terceros



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

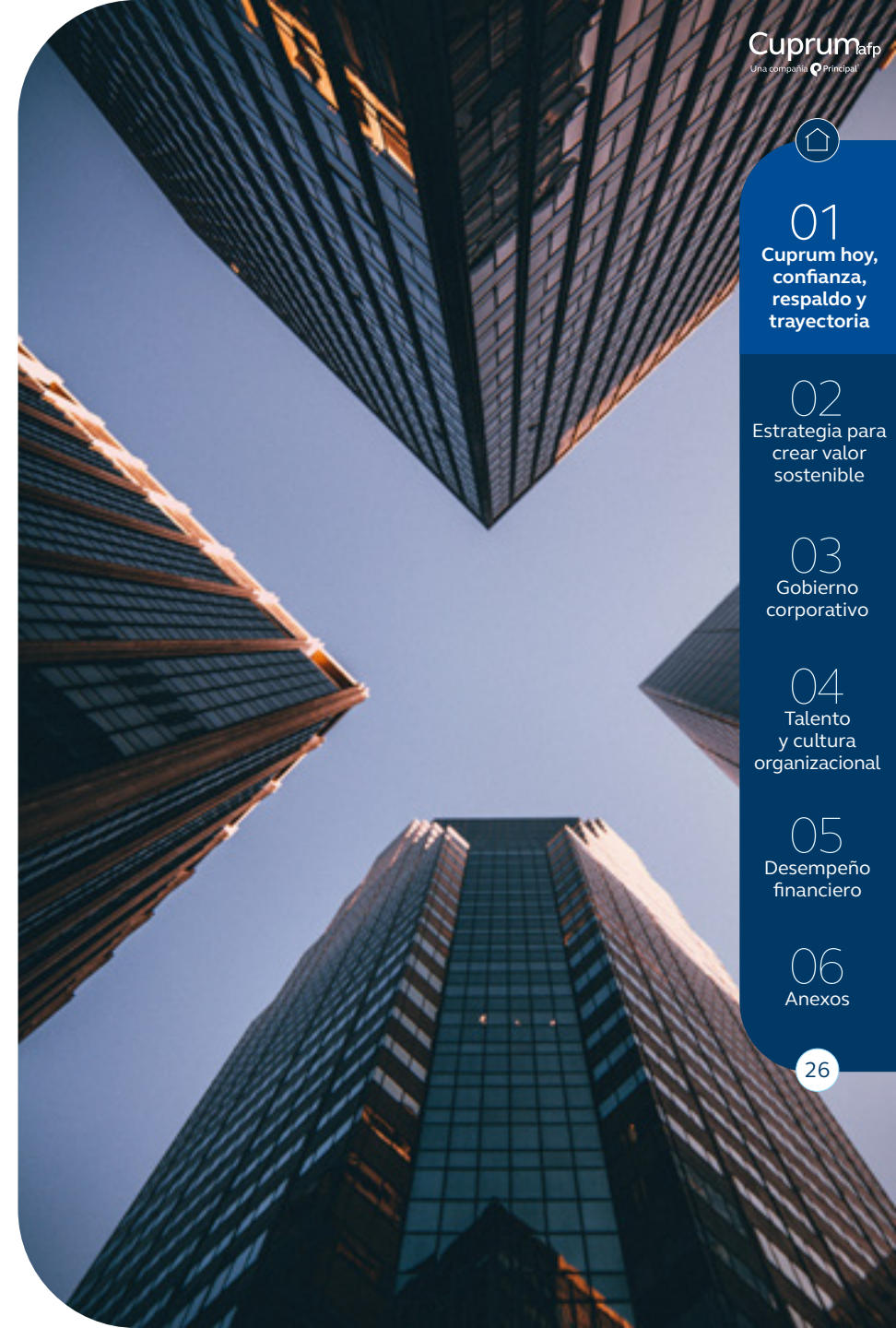
06
Anexos

implica grandes oportunidades de mejora, ha amplificado la exposición a riesgos tecnológicos. En particular, el incremento de la exposición a potenciales ciberataques y la vinculación a ecosistemas interconectados, elevan la probabilidad de incidentes que puedan afectar la continuidad operativa, el resguardo de los datos y la confianza de los usuarios. Este escenario exige una evolución permanente de controles, protocolos y capacidades de detección y respuesta, en línea con el nivel de criticidad del servicio previsional.

Asimismo, el entorno económico local e internacional continúa siendo un determinante relevante para el sistema, debido al impacto de variables macroeconómicas —como desempleo, salarios, inflación y tasas de interés— sobre la capacidad de cotización, el comportamiento de los mercados y la dinámica del ahorro previsional. Un desempeño macroeconómico débil tiende a afectar la formalidad del empleo, la regularidad de los aportes y las expectativas de consumo e inversión, incidiendo indirectamente en la evolución del sistema y en la percepción pública respecto de sus resultados.

Finalmente, se reconoce un factor transversal asociado a la sensibilidad reputacional de la industria previsional. Dado su rol social y su alta visibilidad pública, las administradoras están expuestas a ciclos de opinión intensos, donde titulares mediáticos o controversias

pueden generar impactos reputacionales relevantes, aun cuando se trate de temas complejos o de interpretación técnica. En este ámbito, la inversión institucional puede convertirse en foco de atención —por ejemplo, por exposición a fondos o emisores vinculados a industrias sensibles— generando percepciones que requieren gestión activa, transparencia y una comunicación clara respecto de políticas, marcos regulatorios y criterios de inversión sostenible.



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

Anexos

Principales actividades y negocios

El quehacer de AFP Cuprum se estructura sobre un marco normativo que define con precisión el alcance de sus actividades. En un sistema previsional altamente regulado, la Administradora cumple un rol fiduciario: **gestionar recursos que pertenecen a sus afiliados y pensionados, resguardando su seguridad y buscando rentabilidad de largo plazo.**

En términos generales, las actividades y negocios de Cuprum se encuentran definidos por ley y se desarrollan en seis ámbitos principales:

1 Administración de los Fondos de Pensiones obligatorios

La actividad central de AFP Cuprum es la administración, por cuenta de sus afiliados y clientes, de los Fondos de Pensiones, actualmente cinco (A, B, C, D y E). El propósito de esta administración es obtener una rentabilidad de largo plazo que contribuya a mejorar las pensiones futuras, manteniendo siempre un riesgo controlado, coherente con la naturaleza previsional de estos recursos y con el perfil de inversión asociado a cada fondo.

La gestión de inversiones se realiza dentro de una normativa estricta que busca proteger a los afiliados, estableciendo límites, tipos de instrumentos elegibles y requisitos de diversificación. Este marco regulatorio no sólo ordena las alternativas de inversión disponibles, sino que también refuerza la disciplina de gestión, asegurando consistencia con objetivos de prudencia, transparencia y protección del ahorro previsional.

Durante la última década, los fondos administrados por Cuprum han mantenido un crecimiento promedio anual de 4,9%, reflejando una tendencia sostenida de crecimiento en activos administrados. A diciembre de 2025, la Administradora gestionaba 41 mil millones de dólares.⁷

⁷ Tipo de cambio utilizado: \$911,18 del 30 de diciembre de 2025.



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

Anexos

27

2 Otorgamiento y administración de beneficios previsionales

AFP Cuprum también desempeña un rol esencial en la gestión y administración de beneficios previsionales, incluyendo pensiones de vejez, sobrevivencia e invalidez. Esta función se vincula directamente con el propósito final del sistema: transformar el ahorro acumulado en una prestación que entregue continuidad de ingresos en la etapa de retiro o ante contingencias. La correcta administración de estos beneficios exige precisión operativa, cumplimiento normativo y una relación de servicio cercana con afiliados y beneficiarios, particularmente en momentos que suelen ser sensibles y decisivos para las personas y sus familias.



3 Administración de Ahorro Previsional Voluntario (APV) y otros aportes voluntarios

Junto con el ahorro obligatorio, AFP Cuprum administra productos orientados a fortalecer el ahorro personal para la jubilación, incluyendo cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC). Este ámbito permite a afiliados y empleadores complementar el ahorro previsional con incentivos y mecanismos definidos por la normativa, contribuyendo a mejorar el monto de la pensión futura.

En los últimos 10 años, el saldo de APV administrado por Cuprum registró un crecimiento promedio anual de 4,8%, alcanzando a diciembre de 2025 una participación de mercado de 29%. Esta cifra evidencia una posición destacada en un segmento donde la confianza, el servicio, la calidad de la asesoría y la consistencia de gestión resultan determinantes para la decisión de ahorro de largo plazo.

4 Administración de ahorro no previsional mediante Cuenta 2

AFP Cuprum administra ahorro no previsional a través de la Cuenta de Ahorro Voluntario (Cuenta 2), instrumento que permite a las personas ahorrar e invertir con flexibilidad, utilizando la infraestructura y capacidades de inversión de una AFP para fines distintos del ahorro previsional estricto. Los ahorros en Cuenta 2 se invierten en los 5 Multifondos, a elección del afiliado, pudiendo acceder estos a fondos altamente diversificados, optimizados y sofisticados.

El saldo de Cuenta 2 ha mostrado un crecimiento promedio anual de 5,6% en los últimos 10 años, alcanzando a diciembre de 2025 una participación de mercado de 27%. Este desempeño posiciona a la Administradora como un participante fundamental en un producto que combina inversión, liquidez y disciplina de ahorro, y que ha adquirido creciente relevancia como herramienta complementaria de planificación financiera.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

5 Servicios de apoyo a la gestión previsional y de inversiones (infraestructura del sistema)

La operación previsional requiere plataformas especializadas para asegurar trazabilidad, eficiencia y seguridad en procesos críticos. En este ámbito, AFP Cuprum participa—junto con otras administradoras—en servicios esenciales para el funcionamiento del sistema, tales como la recaudación de cotizaciones a través de Servicios de Administración Previsional S.A. (Previred), y la gestión y custodia de valores mediante el Depósito Central de Valores S.A. (DCV). Estas instancias permiten estandarizar procesos, fortalecer controles, reducir riesgos operacionales y asegurar continuidad, aportando robustez a un sistema que opera diariamente con volúmenes significativos de transacciones y recursos.

6 Participación en la administración del Seguro de Cesantía

AFP Cuprum también participa en la administración del sistema de Seguro de Cesantía, a través de la Administradora de Fondos de Cesantía III de Chile S.A. Esto se alinea con el rol institucional de contribuir al funcionamiento de mecanismos de protección social, complementarios al sistema previsional, que buscan entregar apoyo económico ante períodos de desempleo bajo reglas y estructuras definidas por la normativa vigente.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Afiliaciones y membresías

Para AFP Cuprum la colaboración con otras instituciones es un componente relevante de su aporte al país. A través de afiliaciones y membresías, la Administradora participa en espacios de diálogo y trabajo conjunto que permiten impulsar buenas prácticas y contribuir a la discusión de políticas públicas vinculadas al bienestar de las personas en la etapa de retiro y al rol de las organizaciones en el desarrollo sostenible de Chile.



AFP Cuprum es miembro de la Asociación de Administradoras de Fondos de Pensiones de Chile, entidad gremial orientada a promover el buen desempeño y el perfeccionamiento del sistema previsional. Desde esta instancia, la Administradora participa en el desarrollo y discusión de iniciativas regulatorias y políticas públicas que inciden en la sostenibilidad del sistema y en el bienestar de cotizantes y pensionados.



AFP Cuprum es socio de ICARE desde 1986. Esta institución tiene como propósito promover principios, valores y conceptos que contribuyen al desarrollo de la empresa y de la iniciativa privada como agentes del progreso nacional, facilitando además un espacio de encuentro y reflexión sobre los principales desafíos y riesgos que enfrentan las organizaciones en Chile.



La Administradora colabora con el Centro de Gobierno Corporativo de la Pontificia Universidad Católica de Chile, cuya misión es fortalecer la comprensión y mejora del gobierno corporativo en organizaciones de Chile y Latinoamérica. En 2025, junto al CGC UC, AFP Cuprum impulsó un ciclo de webinars de Asuntos de Alta Dirección, orientado a promover prácticas de buen gobierno corporativo. Las sesiones abordaron temáticas como: la selección del CEO, reputación corporativa y rol del Directorio, el rol de las AFP en la elección de directores y una actualización CMF con una visión clave en ASG (ambiental, social y gobernanza) para directores.



Cuprum fue la primera AFP en adherir a los Principios para la Inversión Responsable, iniciativa internacional apoyada por Naciones Unidas que promueve la integración de factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en los procesos de inversión. Esta membresía refuerza el compromiso de la Administradora con una gestión de inversiones orientada al largo plazo y alineada con estándares internacionales.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Colaboración con organizaciones sociales

Complementariamente, AFP Cuprum desarrolla alianzas con organizaciones de la sociedad civil que fortalecen su vinculación social y contribuyen a ampliar el impacto de sus iniciativas, particularmente en materias de educación, empleabilidad, voluntariado y acompañamiento a personas mayores. Estas colaboraciones se articulan, en gran medida, a través del programa de vinculación social y voluntariado corporativo Dejando Huella, que canaliza la participación de colaboradores en acciones concretas orientadas al bienestar de comunidades y grupos prioritarios.



Organización sin fines de lucro cuyo propósito es contribuir a la superación del rezago educativo en niños, niñas y adolescentes mediante tutorías educativas online, apoyadas en innovación pedagógica y tecnología. La alianza con AFP Cuprum se formalizó a fines de 2025, iniciándose el diseño de un programa conjunto para el próximo año, orientado a fortalecer aprendizajes fundamentales en estudiantes con rezago escolar.



En conjunto con Fundación Trascender, AFP Cuprum desarrolla su programa de voluntariado corporativo Dejando Huella. La fundación aporta en el diseño anual del programa, facilita el vínculo con organizaciones sociales beneficiadas y coordina la participación de voluntarios, contribuyendo a la ejecución ordenada y efectiva de las actividades planificadas.



Por quinto año consecutivo, Comeduc fue una de las instituciones beneficiadas por el programa Dejando Huella. Se trata de una entidad privada sin fines de lucro que administra liceos técnicos y cuyo propósito es mejorar la calidad de vida de jóvenes —principalmente de sectores altamente vulnerables— mediante una formación humana y técnica de calidad.



La fundación fue nuevamente parte de las organizaciones beneficiadas por el programa de voluntariado corporativo de AFP Cuprum. Su labor se orienta a acoger, alimentar y acompañar a personas mayores de bajos ingresos, favoreciendo su integración a la sociedad de manera digna y activa.



AFP Cuprum trabaja en conjunto con Emprediem, especialmente en actividades donde colaboradores de la Administradora comparten sus conocimientos a los emprendedores/as mediante diversos talleres. Asimismo, en 2025 se realizó una Feria Navideña donde un grupo de emprendedores pudo vender sus productos a los colaboradores.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Alianzas Principal

Como parte de Principal, AFP Cuprum participa y colabora con diversas instituciones que aportan a la reflexión, el desarrollo de mejores prácticas y la construcción de soluciones para desafíos relevantes del país. Estas alianzas permiten fortalecer el aporte técnico de la organización en materias de gobierno corporativo, sostenibilidad, educación, salud preventiva, sistemas previsionales y políticas públicas, en línea con una visión de largo plazo orientada al bienestar de las personas.



A través de esta organización, Principal y Cuprum se suman a una red que impulsa el compromiso empresarial frente a grandes desafíos del país. La contribución de la Administradora se focaliza en dos ámbitos: educación y salud preventiva, promoviendo acciones colaborativas que busquen multiplicar soluciones con impacto.



En su vinculación con la Cámara Chileno-Norteamericana de Comercio, la Administradora participa en un espacio que promueve ecosistemas de negocios entre Chile y Estados Unidos, fomentando el comercio, la inversión y la transferencia de mejores prácticas innovadoras, así como la articulación público-privada orientada a un crecimiento sostenible e inclusivo.



AFP Cuprum se vincula con FIAP, entidad cuyo propósito es difundir y promover el desarrollo de sistemas previsionales basados en el ahorro. A través de su participación en seminarios e instancias técnicas, la Administradora aporta experiencia y conocimiento para enriquecer la discusión sobre el perfeccionamiento de los sistemas previsionales.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos



La Administradora mantiene relación con ESE Business School de la Universidad de Los Andes en iniciativas orientadas a generar conocimiento en economía y finanzas, contribuyendo a influir en la discusión y el diseño de políticas públicas tanto en Chile como en la región.



AFP Cuprum se vincula con el CEP, fundación privada sin fines de lucro de carácter académico, cuya misión es contribuir al conocimiento y al debate en temas de interés público, en favor de una sociedad libre y democrática.



La Administradora participa en espacios de análisis y discusión promovidos por el Instituto Libertad, corporación sin fines de lucro que investiga y divulga, con criterios independientes, temas filosóficos, políticos, legales, sociales y económicos, además de asuntos públicos de interés general.



AFP Cuprum se relaciona con LyD, institución dedicada a elaborar diagnósticos y propuestas de políticas públicas, difundidas mediante estudios, seminarios, talleres y encuentros, contribuyendo al debate y a la búsqueda de soluciones para desafíos nacionales.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

02

Estrategia para crear valor sostenible

2.1 Mirada estratégica de Cuprum

2.2 Asesoría integral como valor para el afiliado

2.3 Estrategia de valor sostenible



2.1 Mirada estratégica de Cuprum

Hacia dónde vamos

Cuprum orienta su gestión para consolidarse como la AFP más confiable de la industria, entendiendo que la confianza se sostiene en retornos consistentes, asesoría de calidad, excelencia operativa y una relación transparente y cercana con las personas a lo largo de todo su ciclo previsional.

Para avanzar en esta aspiración, AFP Cuprum estructura su estrategia en torno a tres diferenciadores que definen su forma de operar y relacionarse con los afiliados:

Liderazgo y desempeño en inversiones

La Administradora gestiona el ahorro previsional con un enfoque profesional, riguroso y de largo plazo, orientado a obtener retornos ajustados por riesgo. Esta capacidad de inversión busca generar valor sostenido para los fondos, fortaleciendo la posición de Cuprum como experto dentro del sistema previsional chileno.

Asesoría personalizada con foco patrimonial

AFP Cuprum busca acompañar a sus clientes en decisiones previsionales y financieras relevantes, entregando orientación integral a lo largo de la vida laboral y con especial énfasis en el período de pensión. El objetivo es que afiliados y pensionados cuenten con herramientas y apoyo para tomar decisiones informadas, coherente con su trayectoria, objetivos y necesidades.

Servicio de alto estándar

La excelencia operacional constituye una base transversal de la propuesta de valor. Cuprum orienta su gestión a asegurar un servicio eficiente, confiable y consistente, de modo que afiliados y pensionados puedan realizar sus trámites y acceder a información de manera oportuna, con estándares de calidad acordes a sus expectativas.



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

Anexos

La propuesta de valor de AFP Cuprum se construye desde una convicción estratégica: poner en el centro a sus afiliados para contribuir de manera concreta a su bienestar financiero de largo plazo.

Esta propuesta se habilita mediante una estrategia sustentada en cuatro pilares, que fortalecen la capacidad de ejecución y aseguran continuidad en el tiempo:

La Administradora impulsa el uso de analítica avanzada y herramientas basadas en datos e IA como soporte para una asesoría más integral y personalizada, como palanca de innovación para anticipar necesidades y mejorar procesos.

La estrategia integra la creación de valor económico con la contribución a la sociedad, promoviendo un entorno que fomente el ahorro en Chile y fortaleciendo prácticas responsables que respalden la confianza en el sistema y en Cuprum.



AFP Cuprum busca ofrecer una experiencia superior, con énfasis en servicios digitales que aseguren agilidad, accesibilidad y calidad, elevando la eficiencia y la satisfacción del cliente.

El desarrollo de una propuesta de valor sostenible requiere contar con equipos altamente capacitados. Por ello, Cuprum promueve el fortalecimiento de capacidades internas, el aprendizaje continuo y un clima laboral que favorezca el desempeño, la colaboración y el compromiso.



01
Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02
Estrategia para crear valor sostenible

03
Gobierno corporativo

04
Talento y cultura organizacional

05
Desempeño financiero

06
Anexos

Plan de inversión y horizontes de tiempo

AFP Cuprum cuenta con un plan de inversiones orientado a modernizar de manera continua la Compañía mediante iniciativas de transformación digital, innovación y desarrollo de capacidades estratégicas. El propósito de este plan es fortalecer una operación eficiente y confiable, resguardar la continuidad del servicio y sostener una propuesta de valor alineada con altos estándares de experiencia para afiliados y pensionados.

Con una visión de largo plazo y un esquema de revisión anual⁸, el plan permite ajustar prioridades y capacidades en función de la evolución del entorno tecnológico, regulatorio y competitivo. Esta flexibilidad resulta clave para mantener un modelo operativo robusto, capaz de responder oportunamente a nuevas exigencias de seguridad, integración y servicio, sin perder foco en el objetivo central de la Administradora: acompañar a las personas en la construcción de su bienestar financiero de largo plazo.

Horizontes de tiempo del plan de inversiones

- Año de ejecución total del plan: **2026**.
- Monto total estimado a invertir en 2026: **\$5.400 millones**.
- Monto invertido al 31 de diciembre de 2025: **\$4.900 millones⁹**.
- Fuentes de financiamiento: **internas**.

La estrategia de inversión incorpora una mirada integral que abarca infraestructura tecnológica —hardware, software y plataformas de soporte—, el desarrollo y fortalecimiento de soluciones críticas para la operación, y la capacitación permanente de los equipos, como condición habilitante para una adopción efectiva de nuevas herramientas y procesos. En paralelo, el plan refuerza la oferta de asesoría patrimonial personalizada, con el propósito de asegurar un acompañamiento experto en la toma de decisiones previsionales y financieras a lo largo del ciclo de vida de los afiliados.

Asimismo, el plan contempla iniciativas orientadas a fortalecer el liderazgo y la performance en inversiones, consolidando prácticas y capacidades que contribuyan a una gestión responsable, eficiente y acorde con los objetivos de largo plazo de los fondos administrados. De manera transversal, se incorporan criterios de sostenibilidad en procesos y desarrollos relevantes, reafirmando el compromiso de AFP Cuprum con una gestión responsable y con su contribución al bienestar social y al desarrollo del país.

⁸ Para la implementación de planes y proyectos estratégicos, AFP Cuprum define sus horizontes de planificación de la siguiente manera: corto plazo (1 año), mediano plazo (3 años) y largo plazo (más de 3 años). Esta definición permite ordenar iniciativas según urgencia, impacto y dependencias, facilitando el seguimiento y la toma de decisiones a través del tiempo.

⁹ Al cierre del período, la ejecución acumulada refleja un avance significativo del plan, coherente con una estrategia de implementación progresiva que prioriza continuidad operativa, mejoras en plataformas y fortalecimiento de capacidades, manteniendo una trayectoria orientada a completar el 100% de la inversión comprometida durante 2026.



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

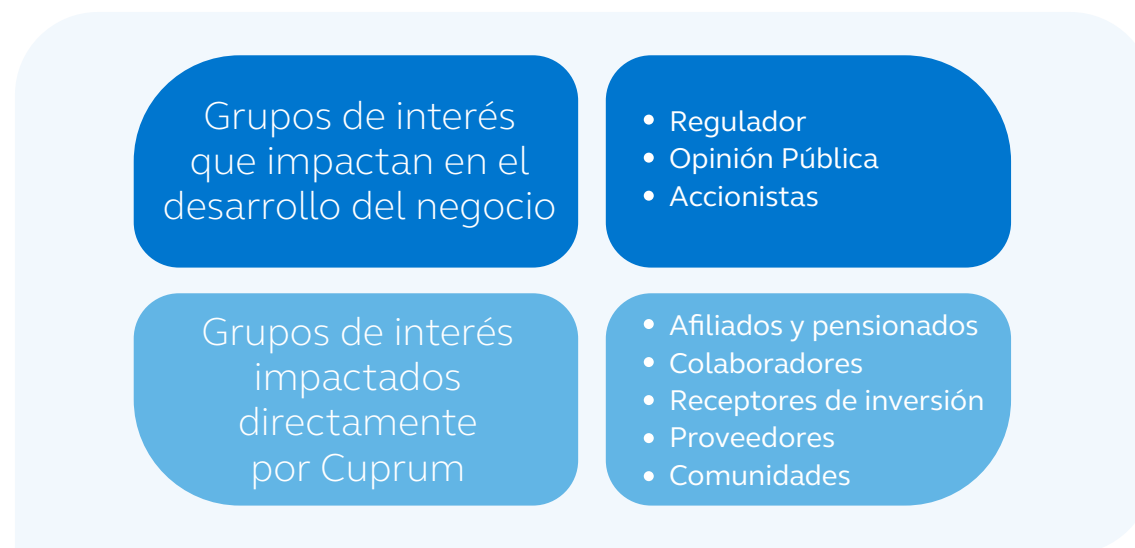
Anexos

Vinculación con los grupos de interés: diálogo permanente para fortalecer la confianza y la sostenibilidad

A partir del Estudio de Doble Materialidad realizado en 2025, AFP Cuprum definió un enfoque de relacionamiento que reconoce la interdependencia entre la Administradora y su entorno. Para ordenar esta gestión, los grupos de interés se agrupan en dos categorías.

En este contexto, el diálogo permanente, proactivo y transparente constituye un compromiso transversal, orientado a fortalecer la confianza, anticipar riesgos, comprender expectativas y asegurar coherencia entre la estrategia de la Compañía y las necesidades del sistema previsional. La coordinación de este relacionamiento recae principalmente en la Gerencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, que trabaja en colaboración con otras áreas y cuenta con apoyo de asesores externos para fortalecer el vínculo con el entorno. Asimismo, la Administradora dispone de un Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado, que establece criterios de transparencia y disciplina en la entrega de información relevante hacia terceros.

Como soporte de este enfoque, Cuprum mantiene una matriz integral de grupos de interés, que incluye públicos prioritarios y otros actores relevantes del ecosistema previsional, permitiendo ordenar responsables, objetivos de vinculación y mecanismos de seguimiento. Esta gestión busca asegurar que el relacionamiento no sea reactivo, sino una práctica sistemática, alineada con la estrategia y con los focos materiales priorizados en 2025.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

1 Grupos de interés que impactan en el desarrollo del negocio

Regulador: relacionamiento técnico, ético y con propósito colaborativo

Dado que el sistema previsional es altamente regulado y fiscalizado, Cuprum mantiene una vinculación permanente con la Superintendencia de Pensiones (SP), actuando con apego a la normativa, rigurosidad técnica y transparencia. La Administradora cuenta con una Política de Relacionamiento con el Regulador, que ordena el vínculo institucional y refuerza un estándar de conducta consistente con la responsabilidad fiduciaria y el cumplimiento regulatorio.

El relacionamiento regulatorio se orienta tanto a atender requerimientos como a asegurar una implementación adecuada de cambios normativos y operacionales, fortaleciendo la estabilidad del sistema y resguardando el interés de los afiliados.

Principales canales de vinculación

- Gerencia General
- Gerencia de Riesgos
- Gerencia Legal

Opinión pública: información experta, educación previsional y aporte al debate

Cuprum busca desempeñar un rol activo en la conversación pública sobre pensiones, aportando información clara y basada en evidencia para fortalecer la comprensión del sistema y habilitar decisiones informadas. Este rol adquiere especial relevancia en períodos de discusión e implementación de reformas, donde la calidad de la información es clave para fortalecer la claridad y reducir la incertidumbre.

AFP Cuprum promueve una comunicación institucional responsable y coherente, alineada con su experiencia de más de 40 años en la administración de ahorro previsional y con el objetivo de contribuir a un debate previsional informado.

Canales de vinculación

- Gestión de comunicaciones corporativas
- Sitio web
- Redes sociales

Accionistas: transparencia y rendición de cuentas

La relación con los accionistas se aborda desde una lógica de gobernanza y *accountability*, asegurando que las decisiones estratégicas, la gestión del negocio y los riesgos relevantes sean comunicados con oportunidad y consistencia. La Administradora procura mantener un estándar alto de entrega de información, resguardando el adecuado flujo de antecedentes para una toma de decisiones informada, con foco en el desempeño de largo plazo y en la sostenibilidad del negocio.

Canales de vinculación

- Instancias formales de gobierno corporativo como la Junta de Accionistas.
- Comunicaciones corporativas y reportes institucionales bajo lineamientos entregados por el Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado.



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

Anexos

Campaña institucional 2025: Respaldo, confianza y trayectoria

Durante 2025, AFP Cuprum desarrolló su principal campaña de marca bajo el concepto “Respaldo, confianza y trayectoria”, con el propósito de reforzar atributos distintivos de su identidad y propuesta de valor, en continuidad con el enfoque utilizado en 2024.

La campaña se desplegó entre junio, julio y parte de agosto mediante un plan de difusión masivo en medios digitales, televisión, radio y vía pública. Sus protagonistas fueron Fernando González, extenista chileno de destacada trayectoria internacional, medallista olímpico y ex número 5 del ranking ATP, y Francisca Crovetto, campeona olímpica en tiro skeet en los Juegos Olímpicos 2024 y número 1 del mundo en el ranking ISSF.

Ambos, a través de su disciplina y resultados, representaron los atributos que la Administradora buscó destacar: solidez, confianza construida en

el tiempo y trayectoria. Hacia el cierre del año, el mismo concepto tuvo una extensión digital acotada en diciembre, orientada especialmente a audiencias jóvenes, reforzando la importancia de tomar decisiones informadas desde etapas tempranas.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

2 Grupos de interés impactados directamente por Cuprum

Afiliados y pensionados: acompañamiento, claridad y personalización a lo largo del ciclo previsional

AFP Cuprum orienta su gestión hacia afiliados y pensionados como eje de su propuesta de valor. Esto supone una responsabilidad permanente: adaptar procesos, servicios y canales a necesidades diversas y cambiantes, y entregar información que permita tomar decisiones previsionales con mayor comprensión y seguridad. En un sistema complejo, la Administradora busca que la experiencia de las personas sea simple, consistente y confiable, entendiendo que la confianza se construye en cada interacción.

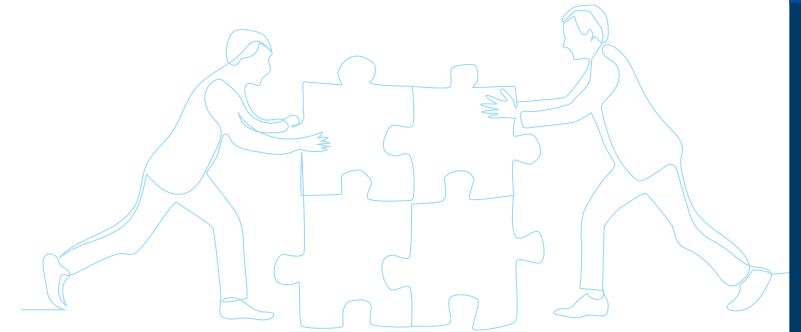
La vinculación con afiliados y pensionados combina información, educación previsional y asesoría, con iniciativas que se ajustan a hitos relevantes del sistema y a las etapas de vida de cada persona. Esta relación se fortalece mediante comunicaciones frecuentes y la habilitación de espacios de interacción —digitales y presenciales— para resolver dudas y acompañar decisiones.

Cómo se materializa el relacionamiento

- Comunicación multicanal, con formatos y lenguajes que buscan ser claros y comprensibles.
- Gestión de experiencia orientada a personalización, continuidad de servicio y mejora permanente.
- Instancias de educación previsional que refuerzan la comprensión del sistema, beneficios y alternativas de ahorro.

Canales de vinculación

- Sitio web público y privado
- Chatbot y canales de autoatención
- Mail
- Redes sociales
- Red de sucursales
- Asesores comerciales
- Centro de Asesoría Telefónica
- Interacciones y requerimientos a través de la Superintendencia de Pensiones (cuando corresponde).



01

Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria.

02

Estrategia para crear valor sostenible

03

Gobierno corporativo

04

Talento y cultura organizacional

05

Desempeño financiero

06

Anexos

Campaña táctica: “La confianza se construye con hechos”

Durante 2025, AFP Cuprum desplegó la campaña táctica “La confianza se construye con hechos”, orientada a reforzar, con evidencia concreta, su compromiso con un servicio de alto estándar, la búsqueda permanente de soluciones y el desarrollo de herramientas que mejoren la experiencia de sus afiliados. La iniciativa se estructuró en dos etapas complementarias, con presencia principalmente en medios digitales y radios.

Etapas 1: Herramientas digitales

En octubre se lanzó la primera fase de la campaña, protagonizada por Francisca Crovetto, enfocada en visibilizar avances tangibles implementados durante el año en materia de experiencia digital. En esta etapa se destacaron tres desarrollos clave de 2025:

- **Pensión Proyectada:** herramienta que incorpora en su simulación los aportes contemplados en la Reforma de Pensiones, entregando información personalizada sobre el impacto en la pensión futura.
- **Cuprum Pass:** mecanismo de autenticación diseñado para facilitar el acceso y reforzar la seguridad de las transacciones, con una experiencia simple y conveniente.
- **WhatsApp Cuprum:** canal renovado que permite una atención más ágil y protegida, fortaleciendo la autoatención y el acompañamiento digital.

Etapas 2: Reconocimientos y premios

En noviembre, por un período más acotado, la campaña continuó bajo el mismo concepto, esta vez con Fernando González como rostro, poniendo énfasis en que los avances se reflejan también en resultados validados externamente. Esta segunda etapa destacó dos hitos que respaldan la consistencia de la gestión:

- **N.º 1 en Lealtad del Consumidor**, por segundo año consecutivo.
- **N.º 1 en Most Innovative Companies**, por quinto año consecutivo.

Comité de afiliados

En enero de 2025 se realizó la sesión del Comité de Afiliados del año, en la que ejecutivos de la Administradora se reunieron con cinco integrantes provenientes de distintas regiones del país. En una sesión de aproximadamente 90 minutos, se revisaron principalmente los avances y el contexto de la Reforma de Pensiones, junto con los resultados del año 2024, generando un espacio de conversación e intercambio de ideas con los participantes.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

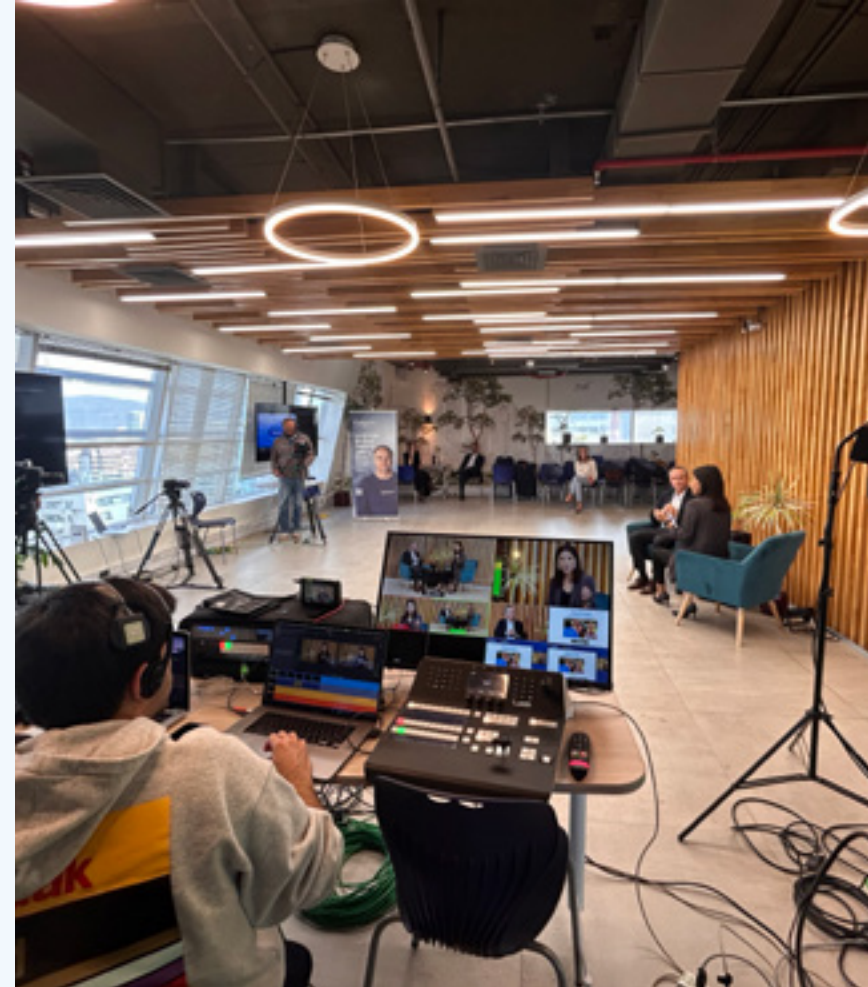
06
Anexos

Asamblea de afiliados

Desde 2017, AFP Cuprum realiza la Asamblea de Afiliados Cuprum, una instancia anual de diálogo y rendición de cuentas, que está orientada a promover una comunicación fluida, directa y transparente.

En 2025, al igual que en años anteriores, la Asamblea fue transmitida en vivo, logrando una participación de más de 4.000 personas conectadas. Los asistentes pudieron enviar preguntas en tiempo real, ampliando el intercambio y la participación activa. La jornada tuvo como propósito informar los

principales logros del año, incluyendo hitos en innovación, reputación y equidad de género, junto con la revisión de cifras clave de afiliados e inversiones y el desempeño de rentabilidad de los fondos. Asimismo, se abordaron los avances de la Reforma de Pensiones y la futura implementación de Fondos Generacionales, además de presentar mejoras en experiencia digital y en asesoría personalizada para los afiliados.



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

Anexos

Colaboradores: cultura, bienestar y desarrollo como habilitadores del servicio

Los colaboradores constituyen un grupo de interés crítico, porque su trabajo es el principal habilitador de la calidad de servicio, la continuidad operacional y la capacidad de adaptación de la Administradora. La vinculación interna se orienta a fortalecer un entorno de seguridad, confianza, bienestar y desarrollo, promoviendo el despliegue del talento y el aprendizaje continuo, especialmente en un contexto de transformación del sistema y creciente digitalización.

Cuprum impulsa mecanismos de comunicación interna que buscan asegurar alineamiento con la estrategia, claridad sobre prioridades y canales de escucha que permitan identificar oportunidades de mejora en el clima laboral. Este relacionamiento se expresa tanto en la gestión cotidiana de personas como en programas internos y espacios de coordinación con líderes.

Canales de vinculación

- Gerencia de Personas
- Email
- Teams
- Passport (intranet corporativa)

Receptores de inversión: propiedad activa, diálogo y sostenibilidad de largo plazo

En su rol de Administradora de fondos previsionales, Cuprum se relaciona con emisores y vehículos de inversión desde una lógica de gestión de inversión responsable y visión de largo plazo. La vinculación con receptores de inversión se orienta a promover prácticas sólidas de gobierno corporativo, gestión de riesgos y estándares ASG cuando corresponda, entendiendo que estos elementos pueden incidir en la resiliencia de las inversiones y en la sostenibilidad del sistema.

Este relacionamiento se materializa mediante el análisis de los emisores, el diálogo con contrapartes y el ejercicio responsable de derechos en instancias formales (cuando aplica), buscando resguardar el interés de los afiliados y la estabilidad del portafolio.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Proveedores: continuidad operativa, estándares y gestión de riesgos de terceros

Los proveedores cumplen un rol relevante en la continuidad de los servicios y la operación diaria. Por ello, la vinculación con este grupo se gestiona con foco en cumplimiento, calidad, seguridad y control de riesgos, especialmente en servicios críticos o intensivos en tecnología. La Administradora busca mantener relaciones basadas en expectativas claras, monitoreo y coordinación con áreas internas responsables de la gestión contractual y de riesgos.

AFP Cuprum cuenta con políticas y procedimientos para la evaluación, contratación y pago a proveedores, que establecen roles y responsabilidades de las distintas gerencias que participan en el proceso. El procedimiento de pagos define flujos y tiempos internos para las áreas de Gestión de Proveedores y Tesorería, buscando asegurar una ejecución oportuna y trazable, principalmente mediante la plataforma habilitada para el envío de antecedentes y solicitud de pagos.

La Administradora no ha definido una meta interna de días como plazo máximo de pago. Sin perjuicio de ello, el proceso se orienta a cumplir con el marco legal, que establece el pago dentro de 30 días corridos desde la recepción de la factura o del servicio, considerando las excepciones que contempla la normativa.

En relación con subcontratación, Cuprum no cuenta con una política específica y la relación con empresas contratistas y proveedores se rige por la política general de contratación de servicios, aplicando estándares homogéneos para todo tipo de proveedor.

En el caso de servicios tercerizados, la Administradora incorpora resguardos laborales en los contratos, exigiendo el Certificado de Cumplimiento Laboral y Previsional al proveedor (documento F-30-1) según la clasificación y naturaleza del servicio. La tenencia y validación de este antecedente constituye un requisito habilitante para el pago de facturas, reforzando el control de cumplimiento en la cadena de prestación de servicios.

- 705 proveedores activos (676 nacionales y 29 extranjeros).
- Principal Servicios Corporativos representa de manera individual al menos el 10% del total de compras pagadas durante el año.
- 17 proveedores críticos concentraron 41,90% del gasto, reflejando su relevancia operativa.
- Se pagaron 6.821 facturas nacionales y 235 extranjeras, sin registrar intereses por mora.
- Se evaluaron 81 proveedores bajo criterios generales y se robusteció el procedimiento de evaluación con plazos y flujos mejorados.
- En subcontratación, se reforzó el estándar laboral mediante exigencia contractual de F30-1 mensual como condición para pago.

Para conocer el desempeño de los indicadores relativos a la gestión de proveedores, consulte [ANEXO 1](#).



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Comunidades: contribución social y relación con el entorno

La relación con comunidades se entiende como parte de la responsabilidad de la Administradora con el entorno donde opera. Esta vinculación se expresa mediante iniciativas de aporte social y alianzas con organizaciones, buscando contribuir de manera coherente con el propósito de la Compañía y con las prioridades de sostenibilidad definidas. La Gerencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad coordina este relacionamiento, articulando esfuerzos con áreas internas y aliados externos.

Hace más de siete años, Cuprum impulsa un programa corporativo de vinculación social que canaliza el compromiso de sus colaboradores a través de iniciativas de voluntariado. El programa busca generar sinergias entre los conocimientos, intereses y capacidades del equipo, y las necesidades de las comunidades en las que la Administradora está presente. Cada año, se define una parrilla de actividades en coordinación con la Fundación Trascender, organización que apoya el diseño anual del programa, la articulación con organizaciones sociales y la coordinación operativa del voluntariado.

Durante 2025, el programa registró un crecimiento significativo, reflejando una mayor participación y un alcance ampliado: se donaron 1.146 horas de voluntariado (+14,8% respecto de 2024), participaron 233 voluntarios (+35,5%), y se alcanzó a 1.824 personas beneficiadas

(+229%). Estos resultados consolidan el programa como una herramienta relevante para fortalecer el vínculo con el entorno, promover el sentido de propósito interno y aportar con acciones concretas a desafíos sociales priorizados.

La gestión 2025 se organizó en ejes de trabajo que permitieron focalizar esfuerzos y generar impactos más consistentes:

- **Emprendimiento:** orientado a fortalecer capacidades de mujeres con iniciativas productivas en contextos de vulnerabilidad, mediante formación y acompañamiento en gestión, planificación, sostenibilidad y habilidades personales, favoreciendo su autonomía económica. Incluyó actividades como Escuela de Negocios (con incorporación de un módulo de Inteligencia Artificial) y Feria Navideña junto a Emprediem.
- **Estudiantes:** destinado a impulsar el desarrollo personal, vocacional y laboral de jóvenes, a través de experiencias formativas y vinculación con el mundo del trabajo, promoviendo además referentes femeninos para ampliar expectativas y derribar estereotipos. Las actividades se realizaron junto a la red de establecimientos de COMEDUC e incluyeron mentorías vocacionales, preparación de entrevistas y talleres de habilidades comunicativas.

- **Adultos mayores:** en alianza con Fundación Las Rosas, se desarrollaron acciones de acompañamiento y apoyo a residentes de sus hogares. En 2025 se ejecutó una campaña interna de regalos de Navidad con donaciones personalizadas para residentes del Hogar José María Caro (La Florida) y Hogar San Carlos (Recoleta), además de instancias de acompañamiento y de mejoramiento de espacios y jardinería.

- **Campañas y acompañamiento comunitario:** se concretó la donación de implementos deportivos y una jornada comunitaria con participación del extenista Fernando González y un grupo de colaboradores voluntarios. Adicionalmente, Matilde Gaete, joven chilena aspirante a astronauta, participó en visitas a establecimientos educacionales de La Serena y Rancagua, realizando charlas motivacionales para estudiantes.

- **Equidad de género:** se fortaleció la convicción de que la inclusión financiera requiere avanzar en equidad, impulsando iniciativas orientadas a la empleabilidad y desarrollo de mujeres, mediante talleres para emprendedoras y mentorías de educación digital.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Programa Dejando Huella

Dejando Huella es el programa de voluntariado corporativo a través del cual Principal y AFP Cuprum promueven la participación de sus colaboradores en iniciativas de voluntariado, adicionalmente, facilitan la realización de donaciones a una amplia red de organizaciones a nivel global. Con el propósito de incentivar la contribución individual y ampliar su alcance, una parte significativa de las donaciones efectuadas por colaboradores es complementada por aportes de la Fundación Principal, lo que permite multiplicar el impacto social de cada iniciativa a través de Benevity, plataforma digital de impacto social corporativo para gestionar y potenciar sus programas de donaciones y voluntariado.

Durante 2025, mediante esta plataforma se registraron 868 horas de voluntariado en Chile. A su vez, y como parte del trabajo colaborativo regional, el programa impulsó instancias de mentoría internacional junto a colaboradores de Principal en Estados Unidos y México, permitiendo que estudiantes en Chile se conectaran con profesionales de otros países y conocieran, de primera fuente, la experiencia de desarrollarse en una empresa global.



01

Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02

Estrategia para crear valor sostenible

03

Gobierno corporativo

04

Talento y cultura organizacional

05

Desempeño financiero

06

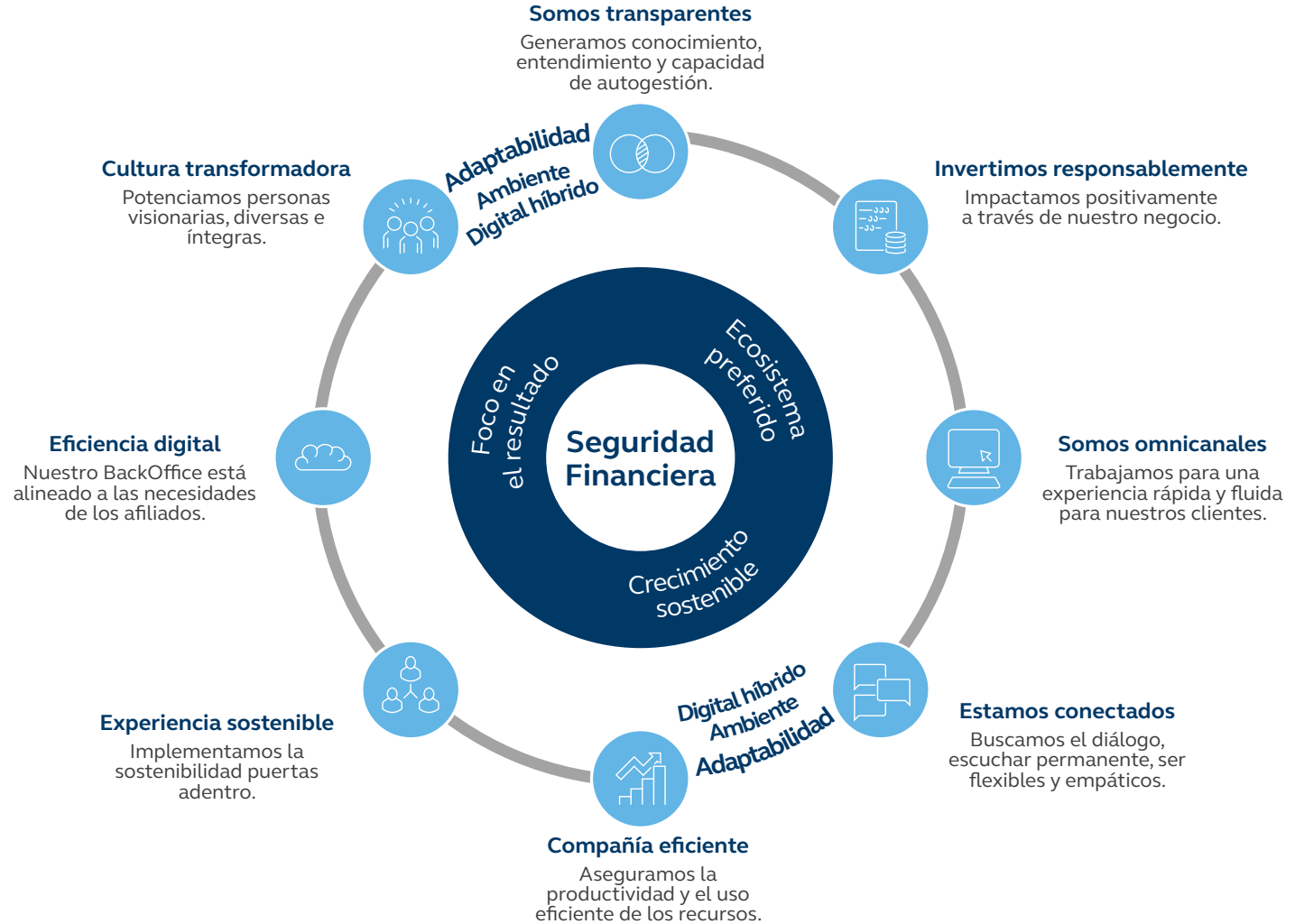
Anexos

47

Nuestros compromisos con el desarrollo sostenible

El compromiso de AFP Cuprum con el desarrollo sostenible se expresa como un componente estructural de su gestión y de su forma de crear valor en el largo plazo. En un contexto previsional altamente regulado y con crecientes expectativas de transparencia, la sostenibilidad se aborda como un enfoque transversal que integra la relación con los grupos de interés, el fortalecimiento de la confianza, la gestión responsable de riesgos y la consistencia estratégica del negocio.

Cuprum cuenta con una estrategia de negocio sostenible con ocho pilares que tienen como prioridad impulsar un crecimiento rentable, tener una operación simple y lograr la transformación organizacional.



01

Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria.

02

Estrategia para crear valor sostenible

03

Gobierno corporativo

04

Talento y cultura organizacional

05

Desempeño financiero

06

Anexos

La conducción principal de esta materia recae en la Gerencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, unidad responsable de articular el enfoque de sostenibilidad al interior de la organización. Para ello, desarrolla un trabajo colaborativo y permanente con las distintas áreas, estableciendo canales de coordinación y comunicación continua. Esta interacción permite abordar consultas, alinear criterios y monitorear aspectos relevantes del contexto del negocio—financieros, económicos, legales y regulatorios—que pueden incidir en decisiones estratégicas, riesgos reputacionales o expectativas de stakeholders. Este modelo busca asegurar que la sostenibilidad no opere como un ámbito aislado, sino como un componente integrado en la gestión corporativa.

Con el propósito de fortalecer la gobernanza y el seguimiento, durante 2025 AFP Cuprum constituyó un Comité de Sostenibilidad, orientado a reportar avances de manera periódica al Directorio y asegurar un monitoreo sistemático de los temas priorizados. En este comité participan dos directoras, el Gerente General, la Gerente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad y el Gerente de Fiscalía. Esta estructura permite que la sostenibilidad se trate con un nivel de supervisión acorde a su relevancia estratégica, asegurando trazabilidad de avances y facilitando la escalación oportuna de temas que requieran decisión o definición de lineamientos.

Durante el mismo período, AFP Cuprum desarrolló un proceso de doble materialidad, que permitió profundizar la comprensión de su desempeño y su entorno desde una perspectiva ASG. Por una parte, el análisis identificó los impactos ambientales, sociales y de gobernanza de la organización—tanto positivos como potenciales áreas de mejora—sobre sus grupos de interés y sobre el entorno. Por otra, evaluó los factores externos ASG más relevantes

que podrían afectar a la Administradora, influyendo en su operación, su perfil de riesgo y su proceso de toma de decisiones. Este enfoque contribuyó a priorizar temáticas de manera más robusta y basada en evidencia, alineando expectativas de stakeholders con el análisis de riesgos y oportunidades de la organización.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Doble Materialidad

En el marco de la elaboración de su Memoria Integrada 2025, AFP Cuprum desarrolló un Estudio de Doble Materialidad con el propósito de identificar y priorizar los impactos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) que la Administradora genera —positivos y negativos— sobre sus grupos de interés y el entorno, y determinar, a la vez, los factores ASG externos con mayor potencial de influencia sobre la organización, su toma de decisiones y su desempeño futuro.

Este enfoque integra dos dimensiones complementarias:

- **Materialidad de impacto:** analiza cómo la actividad de la Administradora afecta a personas, entorno y stakeholders (impactos reales o potenciales, positivos o negativos).
- **Materialidad financiera:** evalúa cómo riesgos y oportunidades ASG pueden incidir en la posición y desempeño financiero, y en la creación de valor en el corto, mediano y largo plazo de la Administradora.

Objetivos principales de la Doble Materialidad

- Priorizar los temas ASG con mayor relevancia para la sostenibilidad del negocio y la confianza del sistema.
- Incorporar la mirada de los stakeholders como insumo para decisiones, metas y gestión.
- Fortalecer la calidad y robustez del reporte de sostenibilidad, con foco en transparencia y trazabilidad.
- Anticipar exigencias regulatorias emergentes, integrando la materialidad financiera como estándar de preparación.

Metodología

El estudio se construyó considerando referencias de estándares y marcos ASG nacionales e internacionales, y se estructuró en etapas que permitieron combinar evidencia sectorial, contexto interno, visión de líderes y consulta a grupos de interés. Con más de 5.700 respuestas en la consulta a stakeholders, se logró una base amplia para jerarquizar preocupaciones y expectativas, reforzando la legitimidad de los resultados.

Los resultados del estudio fueron presentados a los ejecutivos de primera línea y al Directorio, con el objetivo de incorporar sus conclusiones en la planificación corporativa y en el diseño de próximos pasos. En base a este trabajo, AFP Cuprum definió que durante 2026 elaborará un plan de implementación que establezca metas, indicadores de seguimiento y mecanismos de revisión, con el propósito de traducir los hallazgos del proceso de doble materialidad en compromisos concretos, medibles y monitoreables en el tiempo.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

+5.700

respuestas en la consulta a grupos de interés



Benchmarking sectorial

Revisión de macro tendencias ASG y prácticas en el sector, junto con referentes internacionales.



Contexto empresa

Levantamiento de información interna para comprender estrategia, operación y prioridades de negocio, complementado con entrevistas a alta dirección y presidencia del Directorio.



Visión de líderes

Workshop con líderes representativos de la cadena de valor para identificar y evaluar impactos y riesgos ASG.



Consulta a stakeholders

Encuesta online para priorizar impactos relevantes.



Consulta a Comité Ejecutivo y Directorio

Evaluación de relevancia financiera de impactos y de factores externos.



01

Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria.

02

Estrategia para crear valor sostenible

03

Gobierno corporativo

04

Talento y cultura organizacional

05

Desempeño financiero

06

Anexos

Focos materiales 2025: por qué son materiales para Cuprum

A partir de los resultados del estudio de Doble Materialidad, Cuprum agrupó los impactos ASG más relevantes en cinco focos materiales, entendidos como aquellos asuntos que, por su relevancia para los stakeholders y/o relevancia financiera, permiten a Cuprum priorizar acciones con trazabilidad hacia el negocio —y hacia sus grupos de interés—, fortaleciendo una gestión que busca ser consistente con la creación de valor de largo plazo y con los estándares crecientes de transparencia y rendición de cuentas.

Para conocer los indicadores materiales que se reportan por cada foco, consulte la [Tabla de Indicadores Materiales](#).

1 Regulador: relacionamiento técnico, ético y con propósito colaborativo

Se vincula directamente con el propósito, el deber fiduciario y la propuesta de valor de Cuprum. Su gestión incide en la confianza, la rentabilidad de largo plazo y la sostenibilidad del sistema.

2 Buen gobierno corporativo y estabilidad del mercado

Afecta la calidad de decisiones, la integridad en la administración de recursos de terceros y la legitimidad del sistema previsional. Una gobernanza robusta opera como barrera preventiva ante riesgos éticos, regulatorios y reputacionales.

3 Protección de datos y servicios digitales confiables

Tiene impacto directo en la continuidad operativa, el cumplimiento regulatorio y la confianza de los afiliados y pensionados. La digitalización crea valor, pero también aumenta la exposición a ciberamenazas y a riesgos asociados al tratamiento de información.

4 Calidad en la atención y experiencia de afiliados

Influye en la relación de largo plazo con las personas, la reputación institucional y la sostenibilidad del modelo de servicio. La claridad, oportunidad y calidad de la atención se vuelven críticas en un entorno de cambios estructurales del sistema.

5 Bienestar y desarrollo de colaboradores

El talento es un habilitador clave del servicio y de la adaptación organizacional. Equidad, conciliación, reconocimiento, formación y capacidades digitales se conectan con productividad, retención y ejecución de la estrategia.



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

Anexos

52

Impactos climáticos y riesgos relacionados con derechos humanos

Los aspectos ambientales vinculados a eventos climáticos extremos y los riesgos relacionados con derechos humanos y libertades civiles, son objeto de seguimiento permanente por parte de la Gerencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, que monitorea su evolución y las reporta al Comité de Sostenibilidad en caso de observarse cambios que ameriten una reclasificación del riesgo o un ajuste en las prioridades de gestión.

Además, las temáticas referentes al clima se abordan de manera prioritaria desde la gestión de inversión sostenible, ámbito que fue clasificado por el Directorio como un asunto de alto impacto y mediana relevancia financiera, en línea con su efecto potencial sobre la calidad y resiliencia de las inversiones de los fondos administrados.

Como parte de los resultados del Estudio de Doble Materialidad, estas temáticas fueron clasificadas de bajo riesgo y no alcanzaron la categoría de foco material para la organización en el período analizado.

Adhesión a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

De acuerdo con los lineamientos definidos por su grupo controlador, AFP Cuprum adhiere a un compromiso explícito con cinco Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):



Este marco orienta la forma en que vincula su gestión con prioridades globales de desarrollo, procurando que su contribución sea consistente con su rol fiduciario y con las expectativas de sus grupos de interés.

A partir de la Doble Materialidad desarrollada por la organización, AFP Cuprum determinó como prioritarios de gestionar los ODS 8 y ODS 10, por su relación directa con los focos materiales identificados y con el papel que desempeña como administradora de fondos previsionales. En términos prácticos, la gestión de estos objetivos se expresa en cómo la Administradora protege el ahorro previsional, fortalece la confianza en el sistema y contribuye a condiciones más equitativas para el bienestar financiero de largo plazo.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

2.2 Asesoría integral como valor para el afiliado



01
Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02
Estrategia para crear valor sostenible

03
Gobierno corporativo

04
Talento y cultura organizacional

05
Desempeño financiero

06
Anexos

AFP Cuprum sitúa a sus afiliados y pensionados en el centro de su gestión, entendiendo que la confianza se construye con asesoría experta, servicio alto estándar y comunicación clara.



01

Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria.

02

Estrategia para crear valor sostenible

03

Gobierno corporativo

04

Talento y cultura organizacional

05

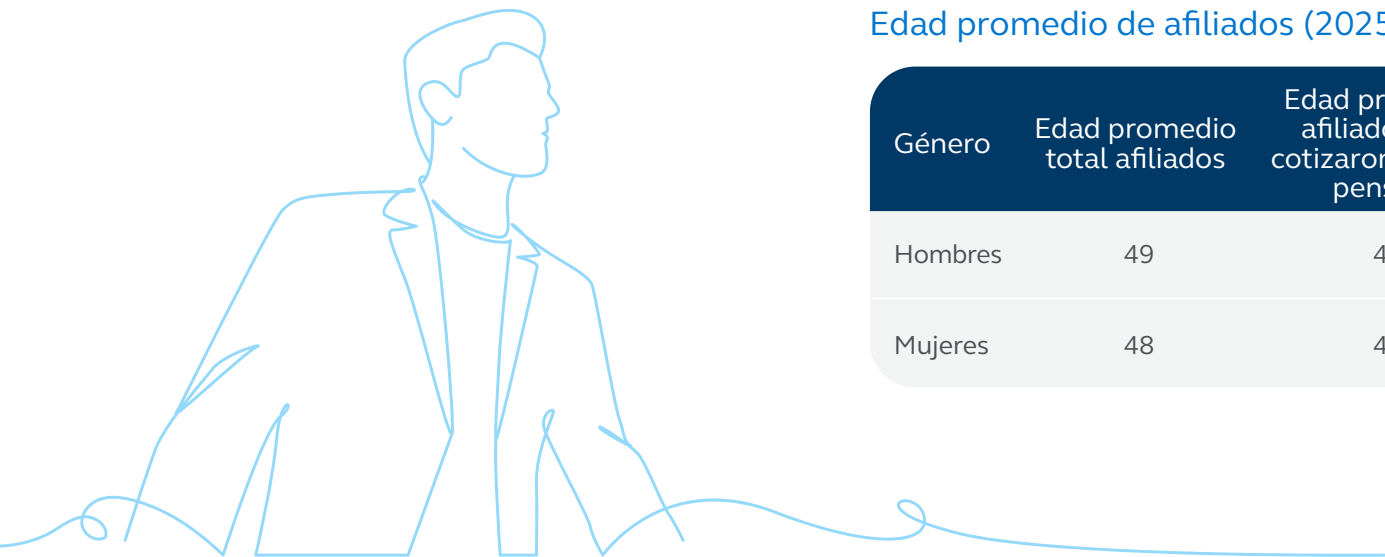
Desempeño financiero

06

Anexos

Los afiliados en el centro de Cuprum

Al cierre de 2025, AFP Cuprum administró los ahorros previsionales de 556.050 afiliados. Detrás de esta cifra conviven trayectorias laborales diversas y necesidades que cambian con el tiempo: desde quienes requieren ordenar su ahorro y comprender su saldo, hasta quienes comienzan a proyectar su pensión y evaluar alternativas de ahorro complementario. La composición por género muestra un 60,10% de hombres y 39,90% de mujeres, con una edad promedio cercana a los 48-49 años, lo que refuerza la relevancia de la asesoría para anticipar decisiones de mediano plazo.



Afiliados por género (2025)

Género	N°	%
Hombres	334.173	60,10%
Mujeres	221.877	39,90%
Total	556.050	100,00%

Edad promedio de afiliados (2025)

Género	Edad promedio total afiliados	Edad promedio afiliados que cotizaron para su pensión
Hombres	49	48
Mujeres	48	46

Un indicador clave para comprender la relación con afiliados es la densidad de cotización: en 2025, 372.212 afiliados cotizaron para su pensión, equivalente a 66,94% del total. Este dato no solo habla de actividad previsional, sino también de la necesidad de acompañamiento para reducir lagunas, mejorar continuidad de ahorro y reforzar la comprensión de los impactos de cada decisión.

Afiliados que cotizaron para su pensión (2025)

Género	N° de afiliados que cotizaron	% respecto al total de afiliados (densidad)
Hombres	231.064	69,15%
Mujeres	141.148	63,62%
Total	372.212	66,94%

- 01 Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria
- 02 Estrategia para crear valor sostenible
- 03 Gobierno corporativo
- 04 Talento y cultura organizacional
- 05 Desempeño financiero
- 06 Anexos

En este contexto, los aportes por cotizaciones obligatorias alcanzaron \$1.409 billones en 2025, con un alza de 4,91% respecto a 2024. A mayor actividad, mayor demanda por información útil sobre acreditación de cotizaciones, evolución de saldos y proyección de resultados.

Aportes por cotizaciones obligatorias (billones CLP)

Año	Monto	Variación vs. 2024
2024	\$1.343	—
2025	\$1.409	+4,91%

Asimismo, el uso de instrumentos de ahorro complementario refuerza que una parte relevante de afiliados busca mejorar su pensión futura mediante decisiones voluntarias. Esto vuelve más relevante una asesoría que combine explicación simple con precisión técnica (beneficios, horizonte y propósito del ahorro).

Servicios ofrecidos a afiliados¹⁰

Tipo de cuenta	N°
Cuentas de Ahorro Previsional Voluntario (APV)	208.812
Cuentas de Ahorro Voluntario (Cuenta 2)	168.487
Cuentas de Depósito Convenido	32.987
Cuentas de Indemnización	20.302

¹⁰ Número de cuentas 2025

La operación se complementa con la administración de comisiones y el pago de beneficios estatales, especialmente relevantes para pensionados. En 2025, las comisiones ascendieron a \$175.225 millones, mientras que el número de pagos de beneficios como PGU (421.236) y bonificaciones de salud (533.208) dimensiona un rol operativo de alto impacto social.

Comisiones cobradas por Cuprum (M\$)

Año	Monto total por comisiones
2025	\$175.225

- 01
Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria
- 02
Estrategia para crear valor sostenible
- 03
Gobierno corporativo
- 04
Talento y cultura organizacional
- 05
Desempeño financiero
- 06
Anexos

Beneficios estatales intermediados y pagados por Cuprum (N° de pagos, 2025)

Beneficio	N° de pagos
Pagos de Pensión Garantizada Universal (PGU)	421.236
Pagos de Aporte Previsional Solidario (APS)	96.328
Pagos de Garantía Estatal	3.870
Pagos de Asignación Familiar a los pensionados	15.332
Pagos de Aguinaldo (Fiestas Patrias, Navidad, Bono Invierno)	278
Recaudación Bono por Hijo Nacido Vivo	3.236
Cuotas mortuorias APS	531
Subsidio al Trabajador Joven	313
Bonificaciones de salud	533.208
Bonos laborales	56.463
Total	1.130.795



01
Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02
Estrategia para crear valor sostenible

03
Gobierno corporativo

04
Talento y cultura organizacional

05
Desempeño financiero

06
Anexos

Un modelo de atención directo: cercanía sin intermediarios

AFP Cuprum cuenta con 21 sucursales a lo largo de Chile y una Agencia Virtual. La experiencia se monitorea mediante encuestas y mediciones posteriores a la atención. En 2025 se recibieron 38.411 consultas y reclamos, con 100% de resolución, además de requerimientos canalizados por la Superintendencia de Pensiones cuando correspondía, reforzando un estándar de respuesta con trazabilidad y cierre efectivo.

Para sostener una relación de largo plazo, AFP Cuprum opera un canal de distribución directo, sin intermediarios, organizado en Fuerza de Ventas, Centro de Asesoría Telefónica, Sucursales y Canal Digital. Este diseño permite controlar la experiencia, asegurar consistencia en los mensajes y ofrecer atención presencial y/o remota, según preferencia del afiliado. La Administradora utiliza una sola marca comercial —Cuprum— y no registra clientes con concentración individual de ingresos igual o superior a 10%.

La digitalización se entiende como cercanía: acceso oportuno, simple y seguro a información crítica. En 2025 se fortaleció la experiencia digital incorporando la herramienta de pensión proyectada personalizada que incorpora los cambios de la reforma y un simulador de ahorro en APV, junto con mejoras de usabilidad y autoatención en sitio privado, App y WhatsApp. La implementación de Cuprum Pass reforzó aún más la seguridad y la confianza en las transacciones digitales.

Comunicación que acompaña: claridad, frecuencia y responsabilidad

AFP Cuprum estructura su comunicación para simplificar sin perder precisión, utilizando correo electrónico, SMS, redes sociales, WhatsApp, sitio web y App. Durante 2025, la comunicación adquirió especial relevancia por la reforma previsional, reforzando contenidos explicativos, espacios de interacción y comunicaciones personalizadas para beneficiarios de medidas específicas. El foco se mantuvo en traducir cambios normativos a impactos concretos en la vida previsional, disminuyendo incertidumbre y fortaleciendo la toma de decisiones informadas.

Lealtad del consumidor: una señal de confianza

La orientación a experiencia y servicio fue reconocida con el 1° lugar en la categoría AFP del Premio Lealtad del Consumidor 2025 (NPS). Este resultado se alinea con el propósito del modelo: confianza sostenida en el tiempo a partir de información útil, canales disponibles y respuestas oportunas.



01

Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02

Estrategia para crear valor sostenible

03

Gobierno corporativo

04

Talento y cultura organizacional

05

Desempeño financiero

06

Anexos

Asesoría para pensionados

La etapa de jubilación concentra algunas de las decisiones más relevantes del ciclo previsional y, al mismo tiempo, eleva la necesidad de acompañamiento: elección de modalidad, comprensión de beneficios, continuidad en pagos y resolución oportuna de requerimientos.

98.698
pensionados

96,90%
en retiro programado

\$488.458
millones pagados en 2025

20.283
trámites de pensión

Pensionados por género¹¹

Género	N°	%	N° total 2024	% diferencia vs. 2024
Hombres	53.117	53,82%	—	—
Mujeres	45.581	46,18%	—	—
Total	98.698	100,00%	94.251	4,72%

Edad promedio de pensionados (2025)

Género	Edad promedio pensionados
Hombres	70
Mujeres	68

¹¹ Al 31 de diciembre de 2025.



01
Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02
Estrategia para crear valor sostenible

03
Gobierno corporativo

04
Talento y cultura organizacional

05
Desempeño financiero

06
Anexos

En cuanto a modalidades, el retiro programado concentra la mayor parte de la cartera (96,90%), lo que refuerza la necesidad de una asesoría continua: explicación de variaciones, proyecciones y condiciones operativas asociadas a la administración de saldo y pagos.

Pensionados por modalidad¹²

Modalidad	N°	%
Retiro programado	90.060	96,90%
Renta temporal	617	0,66%
Otras modalidades	2.262	2,43%
Total	92.939	100,00%

Durante 2025, AFP Cuprum pagó 1.059.797 pensiones a 102.834 titulares, por un monto total de \$488.458 millones. La composición de pagos se concentró en vejez normal (724.641) y sobrevivencia (142.679), además de pagos asociados a invalidez, vejez anticipada y otros conceptos.

Pensiones pagadas¹²

Indicador	Resultado
N° de pensiones pagadas	1.059.797
N° de titulares de pensión	102.834
Monto total (millones de pesos)	488.458

¹² Pensionados con régimen de pago al 31 de diciembre de 2025.

Pensiones pagadas por tipo de pensión (2025)

Tipo de pensión	N°
Invalidez y reevaluación de invalidez	86.305
Vejez normal	724.641
Vejez anticipada	67.324
Sobrevivencia	142.679
Pensiones adicionales	37.552
Anticipadas por enfermedad terminal	1.296
Total	1.059.797



01 Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02 Estrategia para crear valor sostenible

03 Gobierno corporativo

04 Talento y cultura organizacional

05 Desempeño financiero

06 Anexos

La asesoría para pensionados también se expresa en la capacidad de acompañar trámites: en 2025 se gestionaron 20.283 trámites de pensión, principalmente en renta vitalicia inmediata (8.931) y retiro programado (7.950), además de otras modalidades y trámites asociados a invalidez y situaciones específicas.

Afiliados que realizaron su trámite de pensión durante 2025

Tipo de trámite de pensión	N°
Retiro programado	7.950
Renta vitalicia inmediata	8.931
Renta temporal (o renta vitalicia diferida)	108
Retiro programado con renta vitalicia inmediata	56
Pensión transitoria de invalidez	587
Retiro programado preliminar	2.477
Renta temporal de enfermo terminal	174
Total	20.283

La gestión operativa incorpora otros pagos asociados al ciclo previsional, como herencias, excedentes de libre disposición, cuotas mortuorias y traspasos de primas, que requieren trazabilidad y respuesta oportuna por su sensibilidad y relevancia para las personas.

Otros pagos¹³

Tipo de pago	N° de pagos	Monto (millones de pesos)
Herencias	892	43.777
Excedentes de libre disposición	1.606	31.965
Pagos a asesores previsionales	162	194
Pagos de cuotas mortuorias	2.184	1.273
Reiteraciones de pagos	115	196
Traspasos de primas	8.786	1.088.622

¹³ Al 31 de diciembre de 2025



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Transformación digital para la confianza

La innovación se mantuvo como un factor determinante para el desempeño de AFP Cuprum durante 2025, tanto por su aporte a la excelencia de servicio hacia afiliados y pensionados, como por su contribución al cumplimiento de objetivos operacionales y financieros. A lo largo del año, la Compañía profundizó avances tecnológicos y culturales para consolidar un modelo de innovación más sólido, escalable y sostenible, capaz de responder con agilidad a un entorno previsional cada vez más exigente y dinámico. En línea con este propósito, la inversión en investigación y desarrollo alcanzó \$1.977 millones en 2025, reforzando la priorización estratégica de estas capacidades.

Compromiso con la inteligencia artificial

AFP Cuprum abordó la inteligencia artificial como una tecnología ya incorporada al presente, con impacto directo en la forma en que se diseña la experiencia de servicio y se gestiona la operación. En ese contexto, durante 2025 se realizó el lanzamiento del Programa de Formación en Data e Inteligencia Artificial, iniciativa orientada a acelerar la transformación digital mediante la incorporación de IA e IA generativa, estableciendo bases técnicas comunes e impulsando la implementación y escalamiento de casos de uso con foco en valor.

Como parte de esta agenda, en septiembre se desarrolló internamente la primera Feria de Proyectos de IA, instancia en la que se presentaron tres iniciativas basadas en inteligencia artificial, orientadas a generar mejoras concretas para los clientes y elevar la eficiencia operativa. Este tipo de espacios contribuyó a movilizar capacidades internas, compartir aprendizajes y habilitar una adopción más estructurada de la tecnología.

Colaboradores como motor de innovación

AFP Cuprum reforzó también el componente cultural de la innovación, promoviendo la participación activa de sus equipos en la búsqueda de mejoras y nuevas soluciones. En 2025 se realizó la tercera Hackathon, instancia en la que colaboradores de distintas áreas presentaron ideas enfocadas en resolver desafíos del servicio, abrir oportunidades de negocio y mejorar procesos internos. Durante una semana, los equipos trabajaron en convertir esas ideas en prototipos funcionales, con énfasis no solo en viabilidad técnica, sino también en sustento económico. Como resultado, se definieron iniciativas que se proyectan como nuevos proyectos a desarrollar, avanzando desde la ideación hacia la implementación.

En coherencia con este enfoque, la Compañía promueve que líderes y colaboradores actúen como impulsores de la innovación, fomentando la investigación e implementación de procesos, herramientas y políticas que mantengan una evolución constante del servicio, siempre con el cliente en el centro.



01

Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02

Estrategia para crear valor sostenible

03

Gobierno corporativo

04

Talento y cultura organizacional

05

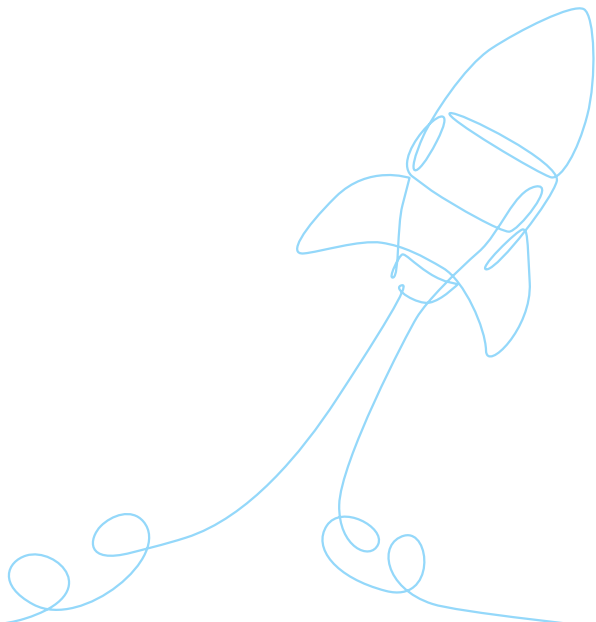
Desempeño financiero

06

Anexos

Reconocimiento a una trayectoria de innovación

La capacidad de innovación de AFP Cuprum volvió a ser reconocida a nivel externo, ya que fue destacada en el ranking Most Innovative Companies, acumulando cinco años consecutivos de presencia (2021, 2022, 2023, 2024 y 2025) y obteniendo el primer lugar en la categoría AFP. Este resultado refuerza una convicción institucional: la innovación, entendida como creatividad aplicada y colaboración, es un vehículo concreto para agregar valor a las personas y transformar la industria.



Innovación al servicio de la implementación de la reforma

Durante 2025, la entrada en vigencia de la reforma previsional elevó el estándar de exigencia para la industria en materia de información, procesos y experiencia de afiliados. En este contexto, AFP Cuprum utilizó la innovación como herramienta para entregar información oportuna, personalizada y comprensible. En junio, lanzó el primer y único simulador de pensión con cálculos personalizados que incorporan los nuevos aportes establecidos por la reforma, permitiendo a los afiliados revisar requisitos y escenarios previsionales con información individual. Posteriormente, en septiembre, la Compañía integró estos cálculos en todas sus herramientas de simulación, ampliando la consistencia de la experiencia.

Seguridad y experiencia digital: Cuprum Pass y WhatsApp

En septiembre de 2025, AFP Cuprum incorporó Cuprum Pass, un nuevo mecanismo de autenticación digital diseñado para mejorar la seguridad y facilitar la realización de trámites. Al operar dentro de la App de Cuprum, se posiciona como una solución distintiva en la industria al no requerir la descarga de una aplicación adicional, y al simplificar la experiencia mediante el uso de la biometría disponible en el dispositivo. Con ello, la Compañía avanzó en soluciones digitales que integran seguridad, rapidez y mejor experiencia de usuario.

Asimismo, se profundizó la evolución del canal de WhatsApp, incorporando durante el primer semestre una nueva experiencia de autoatención que permite consultar saldos, obtener certificados y revisar el estado de giros, complementada por atención asistida para requerimientos adicionales. Hacia fines de año, se agregó un menú específico asociado a la reforma, con acceso a requisitos e información personalizada sobre el beneficio por años cotizados y la compensación por diferencias en expectativa de vida. Para 2026, se proyecta continuar ampliando las funcionalidades de este canal para profundizar la autoatención y la disponibilidad de información relevante.



01

Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02

Estrategia para crear valor sostenible

03

Gobierno corporativo

04

Talento y cultura organizacional

05

Desempeño financiero

06

Anexos

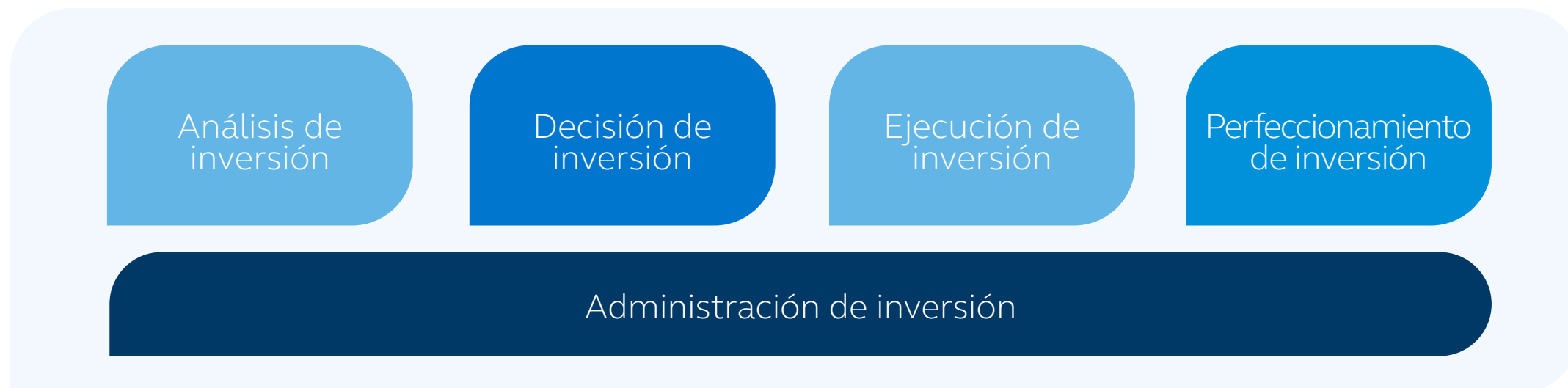
2.3 Estrategia de valor sostenible

Inversión en los fondos

La gestión de inversiones de los Fondos de Pensiones administrados por AFP Cuprum se orienta a un objetivo central: generar rentabilidad sostenible en el largo plazo para los ahorros previsionales, procurando que dicha rentabilidad se obtenga asumiendo niveles de riesgo consistentes con el mandato fiduciario de la Administradora y con el perfil de cada fondo. En este sentido, la inversión se concibe como un proceso de carácter técnico y altamente regulado, cuyo foco es resguardar un patrimonio que,

para la mayoría de los afiliados, constituye el principal activo económico acumulado durante su vida laboral.

Para asegurar una administración prudente y trazable, el proceso de inversión se desarrolla a través de cinco etapas complementarias, articuladas mediante controles, segregación de funciones y mecanismos de cumplimiento que permiten administrar el riesgo, reforzar la transparencia y dar continuidad a la operación bajo estándares exigentes.



- 01 Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria
- 02 Estrategia para crear valor sostenible
- 03 Gobierno corporativo
- 04 Talento y cultura organizacional
- 05 Desempeño financiero
- 06 Anexos

AFP Cuprum gestiona las inversiones con un enfoque técnico y regulado para generar rentabilidad sostenible de largo plazo, resguardando el patrimonio previsional de los afiliados cumpliendo con el mandato fiduciario y asumiendo un nivel de riesgo acorde al perfil de cada fondo.



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

Anexos

1 Análisis de inversión

La primera etapa consiste en la evaluación sistemática de clases de activos, sectores y mercados, tanto locales como internacionales, con el propósito de determinar su atractivo relativo en términos de retorno esperado y riesgos asociados. Este análisis integra variables macroeconómicas, financieras y de valorización, pero también considera de forma explícita el conjunto de restricciones regulatorias aplicables al sistema previsional, así como criterios de buenas prácticas en los mercados en que se opera.

Asimismo, se incorporan elementos asociados a la sostenibilidad de largo plazo de las inversiones. Esta perspectiva reconoce que factores distintos a los financieros tradicionales —incluyendo dimensiones ambientales, sociales y de gobernanza— pueden incidir de manera material en el desempeño futuro de los activos, en la estabilidad de los emisores y en la consistencia del portafolio con una visión de creación de valor a largo plazo.

2 Decisión de inversión

Sobre la base de los diagnósticos y recomendaciones resultantes del análisis, AFP Cuprum determina si corresponde modificar o mantener la estructura de los portafolios de los Fondos de Pensiones. Esta toma de decisiones se realiza conforme a políticas y procedimientos internos, y busca mantener coherencia con los objetivos de cada fondo, sus límites de riesgo y su horizonte de inversión.

Cuando se concluye que resulta conveniente realizar ajustes, se instruyen las operaciones necesarias —compras, ventas o rebalances— con el propósito de implementar la estrategia definida, mejorar la eficiencia del portafolio y gestionar oportunamente la exposición a riesgos relevantes.

3 Ejecución de inversión

La etapa de ejecución comprende la materialización de las operaciones en el mercado, mediante transacciones realizadas en bolsas de valores, a través de negociación directa con emisores o por medio de contrapartes previamente evaluadas y autorizadas. Esta fase es crítica, ya que convierte la decisión estratégica en acciones concretas y, por tanto, requiere altos estándares de control.

Antes de cursar una transacción, se verifica el cumplimiento de límites legales y restricciones internas mediante sistemas diseñados específicamente para asegurar que cada operación se realice dentro del marco normativo y de los parámetros de inversión definidos para los fondos. Este control previo contribuye a prevenir desviaciones, asegurar disciplina operativa y resguardar la integridad del proceso.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

4 Perfeccionamiento de inversión

Tras su ejecución, las operaciones ingresan a un conjunto de procesos destinados a asegurar su correcta formalización, registro y liquidación. Esta etapa incluye controles transaccionales, validaciones operativas y la coordinación con las entidades involucradas para completar el ciclo de inversión de manera íntegra.

La custodia de la mayoría de los instrumentos y contratos que conforman las carteras se realiza mediante entidades independientes, lo que fortalece la seguridad de los activos y reduce riesgos operacionales. En paralelo, se llevan a cabo conciliaciones bancarias y de posiciones, orientadas a cuadrar con precisión los flujos de caja — ingresos y egresos— y a corroborar que cada movimiento se encuentre correctamente reflejado en la contabilidad y en los registros de los fondos.

5 Administración de las inversiones

La inversión previsional requiere una gestión permanente. Por ello, AFP Cuprum realiza un monitoreo continuo para asegurar que las carteras mantengan el cumplimiento de las exigencias regulatorias y de las políticas internas, además de administrar los eventos propios de cada inversión. Entre ellos se consideran acciones corporativas, pagos de cupones o dividendos, vencimientos, modificaciones contractuales y, cuando corresponde, el ejercicio de derechos asociados a los instrumentos mantenidos en cartera.

De forma complementaria, se elaboran informes contables, regulatorios y de gestión, esenciales para la transparencia del sistema y la toma de decisiones. La valorización de las carteras se realiza diariamente, permitiendo calcular la rentabilidad de las inversiones y el valor cuota de cada Fondo de Pensiones, información clave para la rendición de cuentas y el seguimiento del desempeño en el tiempo.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Distribución y composición de los fondos administrados

La administración de los Fondos de Pensiones se sustenta en un principio esencial: resguardar y hacer crecer en el tiempo los ahorros previsionales, combinando disciplina de inversión, diversificación y cumplimiento normativo. En ese marco, los recursos se invierten en una amplia variedad de instrumentos de renta fija y renta variable, tanto en Chile como en el exterior, con el objetivo de construir carteras consistentes con el perfil de riesgo de cada Fondo (A, B, C, D y E) y con un horizonte de largo plazo.

Antes de incorporar un instrumento a la cartera, Cuprum realiza un análisis riguroso que evalúa su aporte a la relación riesgo-retorno, su adecuación a los límites regulatorios y su coherencia con la estrategia de inversión. Con base en estos criterios, Cuprum puede invertir de manera directa (por ejemplo, en acciones o bonos) o a través de instrumentos de inversión colectiva, tales como fondos mutuos, que permiten acceder a exposiciones diversificadas por sectores, geografía y tipos de emisores. Esta flexibilidad operativa contribuye a fortalecer la resiliencia de los portafolios frente a distintos ciclos económicos y escenarios financieros.

Para conocer el detalle de la distribución y composición de los fondos administrados por Cuprum durante el 2025, consulte el [ANEXO 2](#).

- Crecimiento con estabilidad competitiva: al 31 de diciembre de 2025, los fondos administrados alcanzaron \$37.823.186 millones, un alza de 14,5% respecto de 2024, manteniendo el 4° lugar en la industria pese a una leve baja de 0,6 pp en participación de mercado (17,3%).
- Cartera agregada equilibrada y diversificada: la composición total combina renta fija (50,1%) y renta variable (47,5%), con una presencia relevante de inversiones internacionales, especialmente en acciones extranjeras (36,9%).
- Arquitectura coherente por perfil de riesgo: desde el Fondo A al Fondo E disminuye gradualmente la exposición a acciones y aumenta la renta fija local; el Fondo A concentra 66,1% en acciones extranjeras, mientras el Fondo E se enfoca en preservación con 85,7% en bonos chilenos.
- Diversificación geográfica alineada al perfil del fondo: los fondos más riesgosos presentan mayor exposición global (Fondo A: 81,6% fuera de Chile), mientras los más conservadores privilegian el mercado local (Fondo E: 88,0% en Chile).
- Predominio del perfil intermedio en la base de afiliados: el Fondo C reúne la mayor proporción de los recursos (33,2%), reflejando una preferencia por estrategias balanceadas entre estabilidad y crecimiento.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Rentabilidad que genera confianza

Cuprum logró una rentabilidad real positiva en todos los multifondos: entre 8,37% (Fondo E) y 14,86% (Fondo A), reflejando un año favorable para acciones y bonos.

En la administración previsional, la rentabilidad se construye en el tiempo y se evalúa principalmente en horizontes medianos y largos, donde la capitalización compuesta potencia el crecimiento del ahorro. En el corto plazo, la volatilidad propia de los mercados—por cambios en tasas, monedas, expectativas o eventos geopolíticos— puede generar variaciones relevantes; por ello, la gestión de inversiones se sustenta en una estrategia disciplinada y diversificada orientada a mejorar las pensiones.

AFP Cuprum administra los recursos previsionales buscando un equilibrio entre rentabilidad y seguridad, coherente con el perfil de riesgo de cada fondo y con su responsabilidad fiduciaria. Esta evaluación considera no sólo el retorno obtenido, sino también la forma en que se alcanza: diversificación, control de riesgos y consistencia con el horizonte de inversión de los afiliados.

La eficiencia en costos y comisiones es parte esencial del desempeño, ya que los resultados se miden en términos netos. En este sentido, los costos se analizan por su aporte a generar rentabilidad ajustada por riesgo en el largo plazo, a través de mejor acceso a mercados, ejecución especializada y diversificación efectiva.

Asimismo, como se mencionó previamente, la normativa permite invertir mediante instrumentos de inversión colectiva—como fondos mutuos, ETF y fondos de inversión— que facilitan una exposición eficiente y segura a distintos mercados, especialmente internacionales. Las comisiones de estos vehículos se descuentan del patrimonio administrado y son pagadas por los propios fondos; además, las entidades gestoras no pueden estar relacionadas con AFP Cuprum ni con sus accionistas mayoritarios, por lo que dichas comisiones no representan un beneficio para la Compañía, sino el costo de acceder a administración experta e independiente.

En 2025, todos los multifondos registraron una rentabilidad real positiva, consistente con un escenario de mercados favorable tanto para renta fija como para renta variable. Los fondos con mayor exposición a acciones y a mercados internacionales capturaron retornos más altos, mientras que los fondos más conservadores registraron ganancias reales moderadas, acordes a su menor riesgo. Para conocer el desempeño de la rentabilidad por fondo de los últimos 22 años (2003-2025), consulte [ANEXO 3](#).



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Rentabilidad real 2025 por tipo de fondo

Fondo	Rentabilidad real 2025
Fondo A	14,86%
Fondo B	13,07%
Fondo C	12,15%
Fondo D	10,48%
Fondo E	8,37%

Durante el período evaluado, los Fondos de Pensiones administrados por Cuprum mantuvieron, en promedio, \$16,3 billones invertidos en vehículos gestionados por administradores internacionales. Esta exposición generó \$1,48 billones de rentabilidad, un resultado que se ubicó ampliamente por sobre el costo asociado a su administración. En total, las comisiones pagadas a dichos gestores alcanzaron \$115.319 millones, equivalentes a 0,71% del monto promedio invertido.

La estructura de comisiones mostró diferencias por tipo de fondo. En los Fondos A, B, C y D, las comisiones se situaron en un rango acotado, entre 0,62% y 0,79%, consistente con carteras que combinan instrumentos tradicionales con estrategias diversificadas. En cambio, el Fondo E registró un porcentaje mayor (1,65%), explicado por una mayor participación de activos alternativos. Si bien esta clase de activo suele implicar costos de administración superiores, también ofrece un mayor potencial de retorno en el largo plazo y cumple un rol relevante en la diversificación, dada su menor correlación con los activos más tradicionales.

Resumen monto invertido, rentabilidad y comisiones

Indicador	Fondo A	Fondo B	Fondo C	Fondo D	Fondo E	Total
Monto (M\$) Promedio invertido a través de fondos administrados por terceros. ¹⁴	5.679.599	4.134.119	5.199.971	925.068	340.163	16.278.921
Rentabilidad (M\$) obtenida por los vehículos.	513.965	372.496	499.718	75.361	21.525	1.483.064
Monto(M\$) pagado en comisiones a vehículos.	35.021	26.289	41.052	7.345	5.612	115.319
Rentabilidad (% inversión en fondos administrados por terceros) ¹⁵	9,05%	9,01%	9,61%	8,15%	6,33%	9,11%
Comisiones (% inversión en fondos administrados por terceros) ¹⁶	0,62%	0,64%	0,79%	0,79%	1,65%	0,71%

¹⁴ Promedio diario invertido desde 01/07/2024 al 30/06/2025

¹⁵ Total Rentabilidad neta de comisiones y gastos desde 01/07/2024 al 30/06/2025

¹⁶ Total Comisiones desde 01/07/2024 al 30/06/2025



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

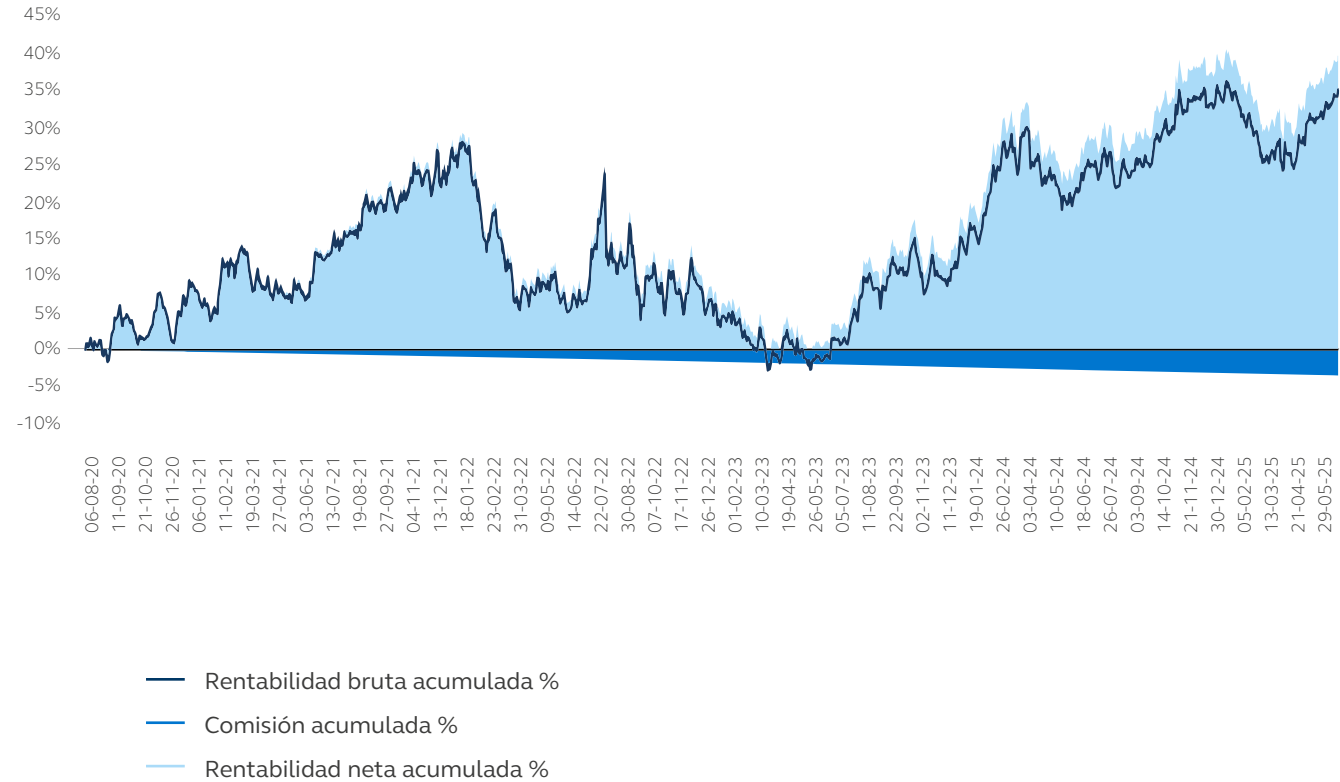
04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Desde la perspectiva de desempeño, los resultados evidencian una relación costo-beneficio favorable para los afiliados. Mientras las comisiones representaron 0,71% del capital promedio invertido, los vehículos administrados por gestores internacionales alcanzaron una rentabilidad promedio de 9,11% en el período. En términos netos, esto confirma que la gestión externa aportó de manera significativa al rendimiento de los portafolios, superando con holgura el costo de acceso a dicha especialización.

Al ampliar la mirada a un horizonte de cinco años, la tendencia se mantiene: la rentabilidad acumulada obtenida a través de estas estrategias ha excedido ampliamente las comisiones pagadas en el período, reafirmando el valor agregado de incorporar gestores internacionales como parte de una gestión previsional orientada al largo plazo y a la consistencia del desempeño.



- 01 Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria
- 02 Estrategia para crear valor sostenible
- 03 Gobierno corporativo
- 04 Talento y cultura organizacional
- 05 Desempeño financiero
- 06 Anexos

Un año impulsado por factores globales y locales

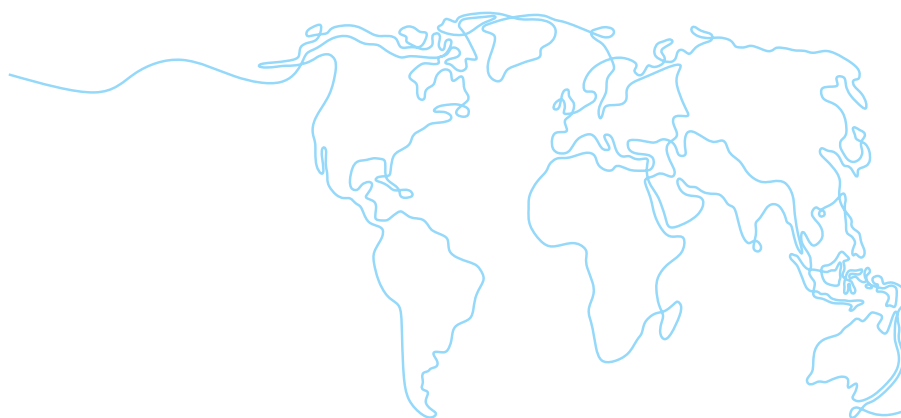
El contexto de 2025 combinó impulsos externos e internos. A nivel internacional, los mercados estuvieron marcados por dos grandes temas: los ajustes en el escenario geopolítico y la aceleración del ciclo de inversión asociado a la inteligencia artificial, que siguió reforzando expectativas en sectores tecnológicos.

Durante la primera parte del año, los anuncios de aranceles por parte de Estados Unidos sobre importaciones del resto del mundo elevaron la incertidumbre en torno al comercio global, el empleo y la inversión, incrementando la volatilidad. Con el avance del año, ese escenario tendió a moderarse, apoyado por la fortaleza de la economía global, recortes de tasas, estímulos fiscales en Europa y un mayor dinamismo de la inversión tecnológica.

En Chile, el desempeño de los mercados fue respaldado por la continuidad en la baja de la tasa de política monetaria, una mejora en los términos de intercambio y un repunte en confianzas y expectativas de inversión para 2025 y 2026. Como resultado, tanto la renta fija como la renta variable cerraron el año con retornos positivos, fortaleciendo la rentabilidad de los multifondos.

Desde una mirada integrada, estos elementos ayudan a explicar el resultado del año: el avance de los mercados accionarios —con un desempeño destacado del IPSA—, el buen rendimiento de emergentes frente a desarrollados y el retroceso de las tasas de interés aportaron de manera conjunta al retorno de las carteras. En paralelo, la evolución del tipo de cambio y del dólar global incidió en la forma en que los retornos internacionales se reflejaron en la moneda local, lo que refuerza la importancia de una gestión que combine diversificación, control de riesgos y visión de largo plazo.

El contexto internacional tuvo volatilidad inicial y mejor tono posterior: la incertidumbre por anuncios de aranceles en EE.UU. y el temor a una guerra comercial dio paso a un escenario de mayor fortaleza global, recortes de tasas y dinamismo tecnológico.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria.

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

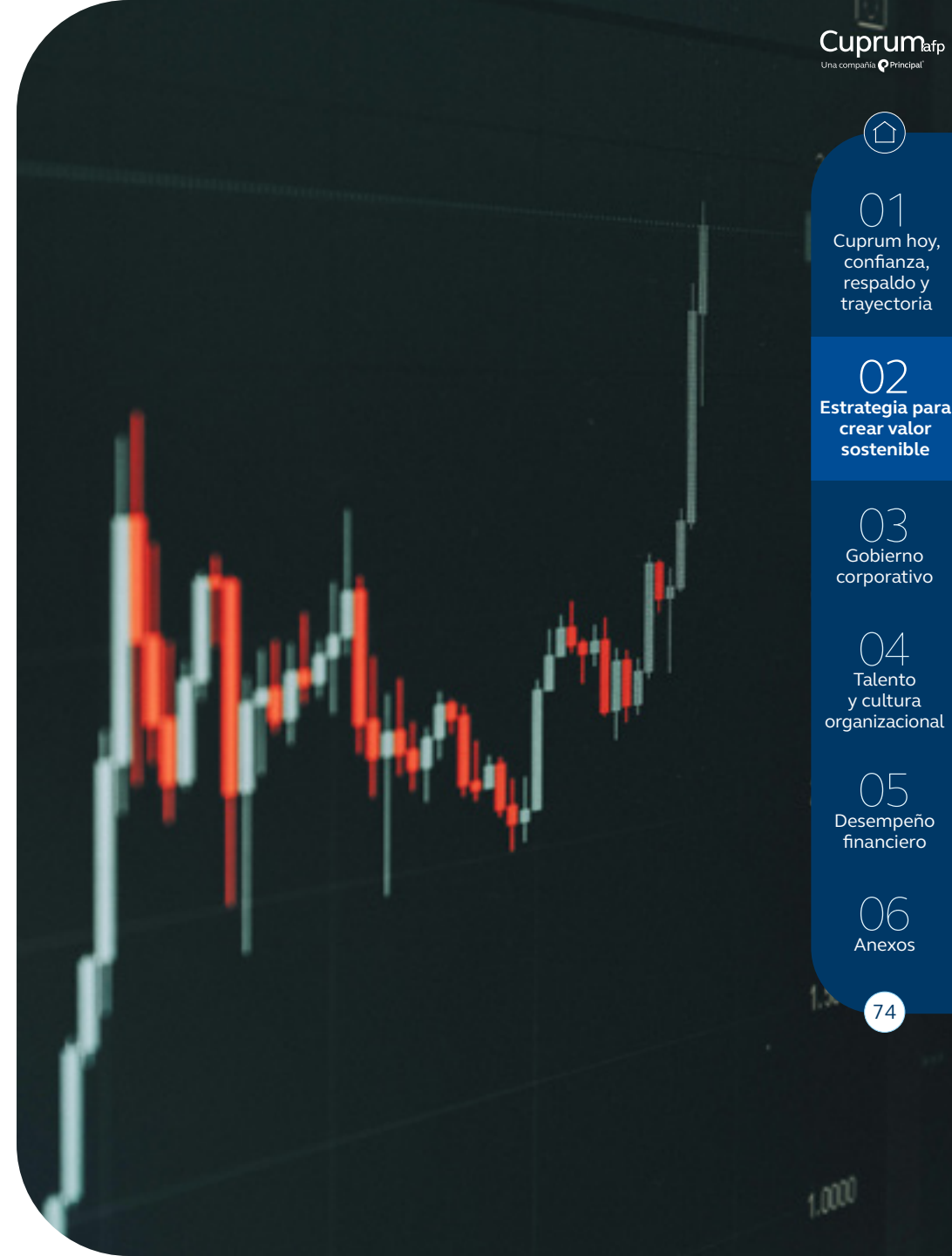
05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Indicadores de mercado 2025

Variable / Índice	Resultado 2025
IPSA (Chile, nominal)	56,2%
MSCI World (USD, nominal)	22,0%
MSCI Emerging Markets (USD, nominal)	33,8%
DXY (dólar vs canasta de monedas)	-9,4%
Peso chileno vs USD	+11,5% (cierre \$900)
Bono Gobierno de Chile en UF (variación tasa / referencia 10 años)	-0,33% (cierre 2,30%)
Tesoro EE.UU. 10 años (variación tasa)	-0,4% (cierre 4,16%)

Impulso local relevante con bajas de tasa de política monetaria y mejora de expectativas apoyaron el desempeño de activos chilenos, con un IPSA de 56,2% nominal.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Agregando valor donde se invierten los fondos administrados por Cuprum

AFP Cuprum ejerce una participación que busca fortalecer la transparencia, el gobierno corporativo y la gestión de riesgos; porque invertir bien también es influir para que las empresas y gestores generen valor sostenible.

Para Cuprum la inversión es una herramienta que no solo busca capturar rentabilidad, sino también fortalecer la capacidad de las compañías y de los gestores en los que invierte para generar valor en el tiempo. Desde esta perspectiva, una parte relevante del valor para los afiliados proviene de promover prácticas que mejoren la resiliencia, la transparencia y la calidad de la gestión de riesgos de los emisores y gestores. Esta convicción se materializa en su Política de Inversión Sostenible, que reconoce el ejercicio de la propiedad activa como un eje central de la inversión responsable.

En línea con lo anterior, AFP Cuprum ejerce su rol de inversionista institucional mediante el derecho a voto en juntas de accionistas y en instancias asociadas a tenedores de bonos, y prioriza el relacionamiento constructivo (engagement) con emisores y gestores por sobre la desinversión como medida inicial. Este enfoque busca impulsar mejoras concretas y medibles en la forma en que las organizaciones toman decisiones, gobiernan sus riesgos y comunican información al mercado, entendiendo que una gobernanza sólida y una gestión transparente son factores que inciden directamente en la creación de valor sostenido y en la protección del ahorro previsional.

A través del voto, AFP Cuprum promueve estándares que favorecen una mayor transparencia, estructuras de gobierno corporativo robustas y prácticas orientadas a una gestión responsable del desempeño financiero y no financiero. De manera complementaria, el relacionamiento con emisores permite abordar de forma directa temáticas relevantes para la sostenibilidad del negocio, tales como calidad de directorios, políticas de gestión de riesgos, controles internos, estrategia de largo plazo y la incorporación de criterios ambientales, sociales y de gobernanza en la toma de decisiones. Este relacionamiento se desarrolla con un enfoque técnico y de largo plazo, buscando mejoras que se traduzcan en mayor estabilidad y mejor perfil de riesgo para las inversiones.

El mismo principio se extiende al vínculo con gestores externos. En estos casos, el relacionamiento considera tanto criterios financieros —consistencia del proceso, control de riesgos, alineamiento de incentivos— como criterios no financieros, con el objetivo de asegurar que los gestores integren estándares de sostenibilidad en sus metodologías, procesos de inversión y cuenten con la gobernanza necesaria. Esto permite reforzar la trazabilidad de la gestión, evaluar el desempeño de manera integral y promover un marco común de buenas prácticas a lo largo de la cadena de inversión.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos



Asimismo, AFP Cuprum contribuye a elevar la calidad y disponibilidad de información en el mercado, promoviendo prácticas de divulgación consistentes y alineadas con estándares internacionales. Este esfuerzo fortalece la comparabilidad entre emisores y mejora las condiciones para una asignación de capital más eficiente y responsable. En paralelo, desde su rol como inversionista institucional, AFP Cuprum aporta liquidez, estabilidad y financiamiento de largo plazo al mercado de capitales chileno, favoreciendo el desarrollo de las empresas y contribuyendo a la creación de valor sostenible para los Fondos de Pensiones administrados y, en definitiva, para sus afiliados.

A través del engagement con emisores y gestores locales, **la Administradora impulsa estándares alineados a sostenibilidad y reportabilidad**, aportando además estabilidad y financiamiento de largo plazo al mercado de capitales chileno.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

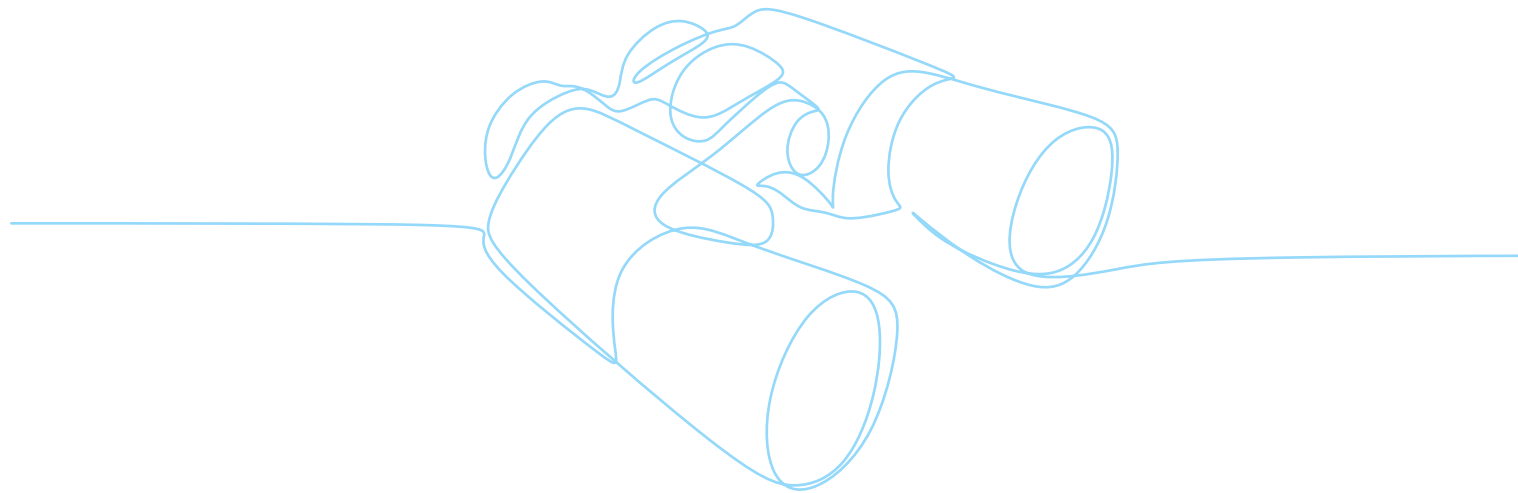
Gestión sostenible de las inversiones

La inversión sostenible constituye uno de los pilares estratégicos de AFP Cuprum. En consecuencia, año a año la Administradora profundiza la incorporación y sistematización de criterios ASG (ambientales, sociales y de gobierno corporativo) en sus procesos de inversión, con el propósito de fortalecer la evaluación de la sostenibilidad y resiliencia de largo plazo de las carteras. Esta integración se realiza dentro del marco del mandato principal de la industria —y de la obligación regulatoria de las AFP—: maximizar la rentabilidad y resguardar la seguridad financiera de los Fondos de Pensiones. Por ello, los factores ASG se incorporan como parte del análisis global de cada alternativa de inversión, complementando los indicadores financieros tradicionales y aportando señales relevantes sobre riesgos y oportunidades que pueden afectar el desempeño en el tiempo.

En este enfoque, Cuprum entiende que variables como la calidad del gobierno corporativo, la exposición a riesgos ambientales o la gestión del capital humano pueden incidir materialmente en la capacidad de un emisor para cumplir sus obligaciones, sostener su competitividad y administrar contingencias. En consecuencia, la información ASG se utiliza como un insumo adicional para tomar decisiones

de inversión más robustas, alineadas con una visión de largo plazo y con la protección del ahorro previsional.

La Política de Inversión Sostenible establece los lineamientos que orientan la gestión de inversiones de los Fondos de Pensiones e incluye una estructura de gobernanza que asegura supervisión, coordinación y trazabilidad. Esta gobernanza integra al Directorio, al Comité de Inversiones y Solución de Conflictos de Interés (CISCI), al Comité de Inversión Sostenible y a las gerencias responsables de la gestión y control: Inversiones, Riesgos y Asuntos Corporativos y Sostenibilidad. Cada instancia cumple funciones específicas, evitando superposiciones y fortaleciendo la consistencia de la estrategia.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Variable / Índice	Resultado 2025
Gerencia de Inversiones	<ul style="list-style-type: none"> • Lidera la gestión por clase de activo, incorporando el análisis ASG como parte del proceso de inversión. • Desarrolla herramientas y metodologías para integrar factores ASG en las distintas carteras, monitorea riesgos relevantes, impulsa instancias de engagement y participa en espacios de difusión de inversión sostenible. • Aplica procedimientos específicos por clase de activo y promueve la formación continua del equipo para identificar riesgos materiales asociados a cada inversión.
Área corporativa de Inversión Sostenible	<ul style="list-style-type: none"> • Asegura la alineación corporativa del enfoque de inversión sostenible y su consistencia con la estrategia global. • Contribuye al desarrollo de metodologías y herramientas transversales para la integración ASG, refuerza el monitoreo de riesgos, coordina instancias de engagement y promueve buenas prácticas mediante actividades de difusión.
Gerencia de Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Define el marco dentro del cual los riesgos ASG son identificados, evaluados, monitoreados y gestionados, asegurando consistencia con el apetito de riesgo y la normativa aplicable.
Gerencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Comunica avances y resultados en inversión sostenible y asegura su alineación con la estrategia corporativa de sostenibilidad y los compromisos públicos de la organización.
Comité de Inversión Sostenible	<ul style="list-style-type: none"> • Monitorea avances en materias ASG, y actúa como instancia para analizar hallazgos y definir acciones frente a riesgos detectados. • Sesiona semestralmente con participación de representantes de las gerencias de Inversiones y Riesgos.
CISCI y/o Directorio	<ul style="list-style-type: none"> • Reciben información consolidada sobre riesgos ASG, avances, resultados de reportes y elementos relevantes para la toma de decisiones y la supervisión.

- 
01
 Cuprum hoy,
 confianza,
 respaldo y
 trayectoria
- 02**
 Estrategia para
 crear valor
 sostenible
- 03**
 Gobierno
 corporativo
- 04**
 Talento
 y cultura
 organizacional
- 05**
 Desempeño
 financiero
- 06**
 Anexos

AFP Cuprum integra la evaluación ASG de forma transversal y refuerza su compromiso de mejora continua mediante capacitación permanente, fortalecimiento metodológico y participación colaborativa para impulsar mejores prácticas y elevar el estándar del mercado en beneficio del ahorro previsional de largo plazo.



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

Anexos

Integración ASG y stewardship: gestionar riesgos financieros con visión de largo plazo

AFP Cuprum integra factores ASG en el análisis y las decisiones de inversión, y complementa este enfoque con una gestión activa de las inversiones (stewardship). Para la Administradora, estos criterios ASG son variables clave para evaluar riesgos financieros que pueden afectar el desempeño de los Fondos de Pensiones, incluyendo el riesgo de incumplimiento (default) de emisores y el riesgo accionario asociado a fluctuaciones de precio.

Con el fin de mitigar estos riesgos, la Administradora incorpora evaluaciones ASG en el análisis fundamental y en la construcción de portafolios. Este trabajo se apoya en procedimientos definidos por clase de activo y en la capacitación continua del equipo, fortaleciendo la capacidad para identificar riesgos materiales y anticipar impactos potenciales.

Integración de factores ASG en las inversiones



Inversión directa en compañías chilenas



Inversión directa en bonos soberanos



Inversión indirecta activa



Inversión indirecta pasiva



01
Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02
Estrategia para crear valor sostenible

03
Gobierno corporativo

04
Talento y cultura organizacional

05
Desempeño financiero

06
Anexos

Inversión directa en compañías chilenas (acciones y deuda)

En la inversión directa en emisores locales, el análisis ASG tiene como objetivo evaluar tanto el impacto de estos factores en la Compañía como la calidad de su gestión frente a estos riesgos. Para ello, se utiliza un puntaje interno que considera principalmente variables cualitativas, evaluadas mediante notas que reflejan el nivel de riesgo y el grado de gestión observado.

Las variables se agrupan por temáticas y su ponderación puede variar según el sector económico en que opera el emisor, reconociendo que la materialidad ASG no es homogénea entre industrias. Para el análisis se utilizan diversas fuentes, entre las cuales destacan: hechos relevantes, reportes de sostenibilidad, y reuniones o instancias de relacionamiento con las compañías, entre otras.

Adicionalmente, AFP Cuprum dispone de un documento público en su sitio web que describe las temáticas y métricas cuya divulgación se espera por parte de emisores locales, con el fin de facilitar un análisis adecuado, comparable y consistente.

Inversión directa en bonos soberanos

Para bonos soberanos, la evaluación ASG se enfoca en el país emisor y su desempeño en dimensiones que pueden afectar su sostenibilidad y estabilidad. Los temas evaluados se basan en mejores prácticas internacionales e incluyen variables asociadas, por ejemplo, a cambio climático, demografía, estándares laborales y efectividad gubernamental.

Estas variables se alimentan con información provista por instituciones internacionales — como el Banco Mundial— y permiten consolidar una nota final que facilita la comparación entre países emisores, fortaleciendo el análisis relativo de riesgos y oportunidades.

Inversión indirecta activa (gestión delegada)

En inversiones indirectas gestionadas activamente —como fondos mutuos de renta fija o variable y fondos de activos alternativos— el foco está en determinar si los gestores incorporan criterios ASG en su proceso de inversión, y si cuentan con capacidades para administrarlos de forma consistente.

La evaluación se realiza a través de cuestionarios internos, diseñados para identificar la existencia de políticas y estándares ASG, prácticas de engagement con emisores, recursos disponibles, equipos especializados y mecanismos de reporte y seguimiento. Con ello, se busca asegurar que este enfoque sostenible no sea solo declarativo, sino que esté integrado en decisiones, monitoreo y rendición de cuentas.

Inversión indirecta pasiva (ETFs)

En el caso de inversión indirecta pasiva, como ETFs, la evaluación se centra especialmente en si el gestor ejerce propiedad activa, particularmente mediante la votación en juntas de accionistas. De este modo, se analiza en qué medida el gestor utiliza su rol para promover mejores prácticas de gobernanza y transparencia en las compañías subyacentes.



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

Anexos

Representación a nombre de los Fondos de Pensiones

AFP Cuprum entiende la propiedad activa como el ejercicio responsable de su rol de inversionista institucional, orientado a promover la sostenibilidad de largo plazo de los emisores en los que invierten los Fondos de Pensiones que administra. Esto se materializa a través del ejercicio de los derechos políticos en juntas de accionistas, juntas de tenedores de bonos y asambleas de aportantes, con el propósito de incentivar mejoras en la forma en que los emisores gestionan riesgos y oportunidades que pueden afectar su desempeño en el mediano y largo plazo, y, por extensión, el valor de las inversiones de los afiliados.

Relacionamiento constructivo: Cuando en el análisis de inversiones se identifican riesgos ASG, AFP Cuprum prioriza un enfoque de mejora continua mediante el diálogo y relacionamiento constructivo con los emisores (engagement). Este trabajo se sustenta en la convicción de que, en muchos casos, la vía más efectiva para abordar riesgos materiales es promover avances en prácticas, políticas o gestión, en lugar de limitarse a la desinversión.

El análisis de cada inversión se utiliza como base para sostener conversaciones con contrapartes, en las que se revisan fortalezas, brechas e iniciativas de mejora posibles, buscando mayor transparencia, una mejor gestión de riesgos y estándares de gobernanza más sólidos. Para fortalecer la consistencia de estos procesos, AFP Cuprum desarrolló un Manual de Engagement, que

establece criterios internos, etapas y consideraciones a aplicar al diseñar y ejecutar iniciativas de relacionamiento, contribuyendo a una actuación ordenada, trazable y alineada con el mandato fiduciario.

Participación en juntas y asambleas: En representación de los Fondos de Pensiones que administra —y, por lo tanto, en representación de los intereses de sus afiliados— AFP Cuprum ejerce los derechos políticos asociados a los instrumentos financieros mantenidos en cartera. Este rol se expresa en la participación y votación en juntas y asambleas, donde se evalúan y deciden materias relevantes para la estabilidad y sostenibilidad de los emisores.

En estas instancias, AFP Cuprum resguarda los intereses de los afiliados al pronunciarse sobre decisiones tales como la aprobación de estados financieros, distribución de dividendos, elección de directores, aprobación o rechazo de materias propias de juntas o asambleas extraordinarias, así como modificaciones a contratos de emisión de bonos, cambios en reglamentos internos de fondos de inversión y otras materias relacionadas. De este modo, la participación activa se integra como una herramienta de gestión que busca fortalecer la gobernanza de los emisores, reducir riesgos y contribuir a la creación de valor sostenible para los Fondos de Pensiones en el tiempo.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Emisiones financiadas

Para la estimación de emisiones financiadas, AFP Cuprum considera como referencia la metodología del Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), reconocida internacionalmente por establecer criterios para calcular la huella de carbono asociada a carteras de inversión. Sin embargo, la aplicación consistente de este estándar requiere contar con información comparable, completa y suficientemente robusta sobre emisiones de gases de efecto invernadero—tanto de emisores como de vehículos de inversión—, además de datos financieros clave que permitan asignar dichas emisiones de manera proporcional a las exposiciones de los fondos.

Tras revisar la información disponible en fuentes externas especializadas, la Administradora identificó limitaciones relevantes en la consistencia y comparabilidad de los datos actualmente accesibles. Estas restricciones impiden, a la fecha, asegurar una medición confiable y verificable de emisiones financiadas para el conjunto de los Fondos de Pensiones administrados, especialmente en lo relativo a la cobertura y la homogeneidad de los supuestos utilizados por los distintos proveedores.

En línea con un criterio de prudencia y con el compromiso de transparencia en la información divulgada, AFP Cuprum optó por no reportar emisiones financiadas en el período. Esta decisión busca evitar la publicación de indicadores que puedan inducir interpretaciones erróneas o conclusiones no sustentadas por datos suficientemente sólidos. En adelante, la Compañía continuará monitoreando la evolución de los estándares, metodologías y calidad de información disponible, con el objetivo de avanzar progresivamente hacia la medición y reporte cuando existan condiciones técnicas que aseguren resultados comparables y robustos.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

03

Gobierno corporativo

3.1 Propiedad y control

3.2 Directorio y comités

3.3 Administración

3.4 Gestión de riesgos y cumplimiento



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

3.1 Propiedad y control

El controlador final de AFP Cuprum es Principal Financial Group, grupo financiero global que, a través de sus distintas compañías, ofrece una amplia gama de productos y servicios financieros, incluyendo soluciones de pensiones, gestión de activos y seguros para empresas, personas y clientes institucionales. Con más de 145 años de trayectoria, Principal atiende a aproximadamente 70 millones de clientes y cuenta con presencia mediante oficinas en 27 países de Asia, Australia, Europa, América Latina, Oriente Medio y América del Norte. A través de esta plataforma internacional, la Compañía administra más de US \$712 mil millones en activos.

En el ámbito corporativo, Principal se ubica en el puesto 310 del ranking FORTUNE 500® de las mayores empresas de Estados Unidos, integra el índice S&P 500® desde 2002 y sus acciones transan en Nasdaq bajo el símbolo PFG. La organización se fundó en Iowa, Estados Unidos, en 1879 como una asociación de seguros, se transformó en una compañía de seguros mutuos en 1911 y, en 2001, su matriz —Principal Financial Group— se constituyó como una sociedad anónima abierta que cotiza en bolsa.

La propiedad accionaria de Principal Financial Group se encuentra atomizada, sin un controlador único. Ninguna

persona natural posee más del 7% de participación en el capital social de Principal Financial Group Inc. En este contexto, The Vanguard Group, a través de los fondos que administra, mantiene una participación de 11,44% en el capital social de la Compañía.

Asimismo, mantiene en Chile su base regional de operaciones y está presente en el país desde hace casi 30 años, contribuyendo al bienestar y progreso financiero de miles de personas. En el mercado chileno opera a través de tres

unidades de negocio—inversiones, ahorro y pensiones— con más de US \$42 mil millones bajo administración.

Durante 2025 no han ocurrido cambios importantes en la propiedad de la entidad. No existen accionistas distintos de los controladores que por sí solos o con otros con que tenga acuerdo de actuación conjunta, pueda 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 tratara de una sociedad por acciones.

Distribución de la propiedad

Tipo accionista	Acciones	% acciones	% variación nov-25
Controlador	12.510.515.396	97,97%	0
Fondo	--	0,00%	0
AFP	--	0,00%	0
Corredora	67.170.704	0,53%	-0,25
Otros Inversionistas	192.573.068	1,51%	0,09
Total	12.770.259.168	100%	



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Principales accionistas

R.U.T.	Nombre	% de propiedad
76.239.699-8	Principal Chile Ltda.	97,97%
96.683.200-2	Santander Corredores de Bolsa Ltda.	0,13%
96.571.220-8	Banchile Corredores de Bolsa S.A.	0,12%
80.537.000-9	Larraín Vial S.A.	0,07%
96.772.490-4	Consorcio Corredores de Bolsa S.A.	0,07%
70.074.200-8	Asociación Gremial Nacional de Supervisores del Cobre	0,07%
76.529.250-6	Renta 4 Corredores de Bolsa S.A.	0,06%
96.519.800-8	BCI Corredores de Bolsa S.A.	0,05%
6.837.463-4	Patricio Esteban Aguirre Caimanque	0,04%
3.956.240-5	Alberto Rojas Fuentes	0,04%
96.665.450-3	ITAÚ Corredores de Bolsa Limitada	0,04%
78.241.260-4	Inversiones Tacora Ltda.	0,04%

Al cierre del periodo se registraron **205 accionistas.**

La Sociedad cuenta con acciones de serie única.



01
Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02
Estrategia para crear valor sostenible

03
Gobierno corporativo

04
Talento y cultura organizacional

05
Desempeño financiero

06
Anexos

Política de dividendos

La Sociedad mantiene una política de distribución orientada a combinar retorno a los accionistas con prudencia financiera. En términos generales, se contempla el reparto de dividendos por un monto equivalente, al menos, al mayor valor entre: el 30% de la Utilidad Líquida Distribuible (ULD) del ejercicio y el mínimo legal aplicable.

En complemento, y cuando las condiciones lo permitan, el Directorio puede aprobar y/o proponer dividendos provisorios, adicionales y/o eventuales, con cargo al resultado del ejercicio correspondiente o a utilidades retenidas de períodos anteriores. Estas decisiones se adoptan resguardando el interés social y considerando la disponibilidad efectiva de recursos.

La aplicación de esta política se encuentra sujeta a la posición de liquidez de la empresa y a las proyecciones periódicas que realiza la Sociedad, de manera de asegurar que la distribución de utilidades sea consistente con sus necesidades operacionales, compromisos y planes de desarrollo.


Pago de dividendos (2023-2025)

Serie acción	Año pago	Pesos por acción	Monto total \$	Tipo dividendo	Ejercicio
N° 15	2023	2,9756	38.000.077.098	Definitivo	2022
N° 16	2023	3,52382	45.000.094.661	Provisorio	2023
N° 17	2024	2,1926	28.000.070.252	Definitivo	2023
N° 18	2024	3,68043	47.000.044.950	Provisorio	2024
N° 19	2025	2,34921	30.000.020.540	Definitivo	2024
N° 20	2025	3,91535	50.000.034.233	Provisorio	2025

Transacciones en bolsa

Bolsa de Comercio de Santiago	Precio cierre	Presencia bursátil	Volumen	Montos transados \$
1er Trimestre 2025	71,18	1,67%	11.479.827	661.045.163
2do Trimestre 2025	75,27	1,67%	6.314.627	473.138.754
3er Trimestre 2025	89,5	1,67%	5.762.892	454.594.086
4to Trimestre 2025	172,6	11,11%	12.737.522	1.963.241.637

Bolsa Electrónica de Comercio	Precio cierre	Presencia bursátil	Volumen	Montos transados \$
1er Trimestre 2025	49,22	1,67%	171.184	8.514.363
2do Trimestre 2025	--	--	--	--
3er Trimestre 2025	--	--	--	--
4to Trimestre 2025	179,9	11,11%	50.000	9.000.000



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

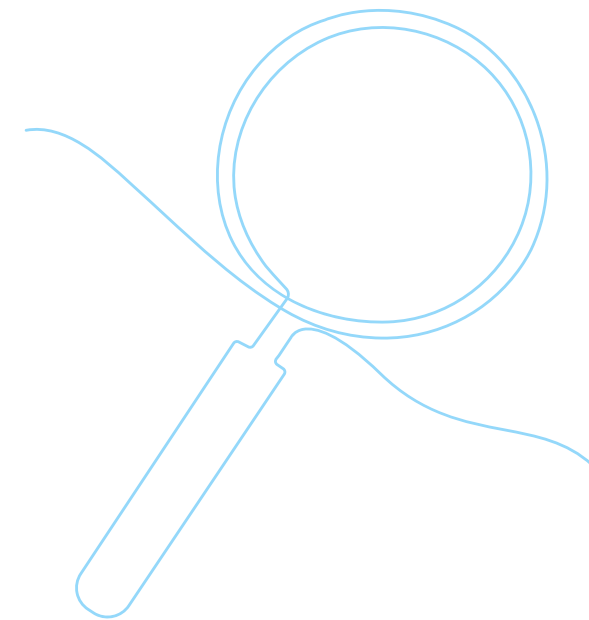
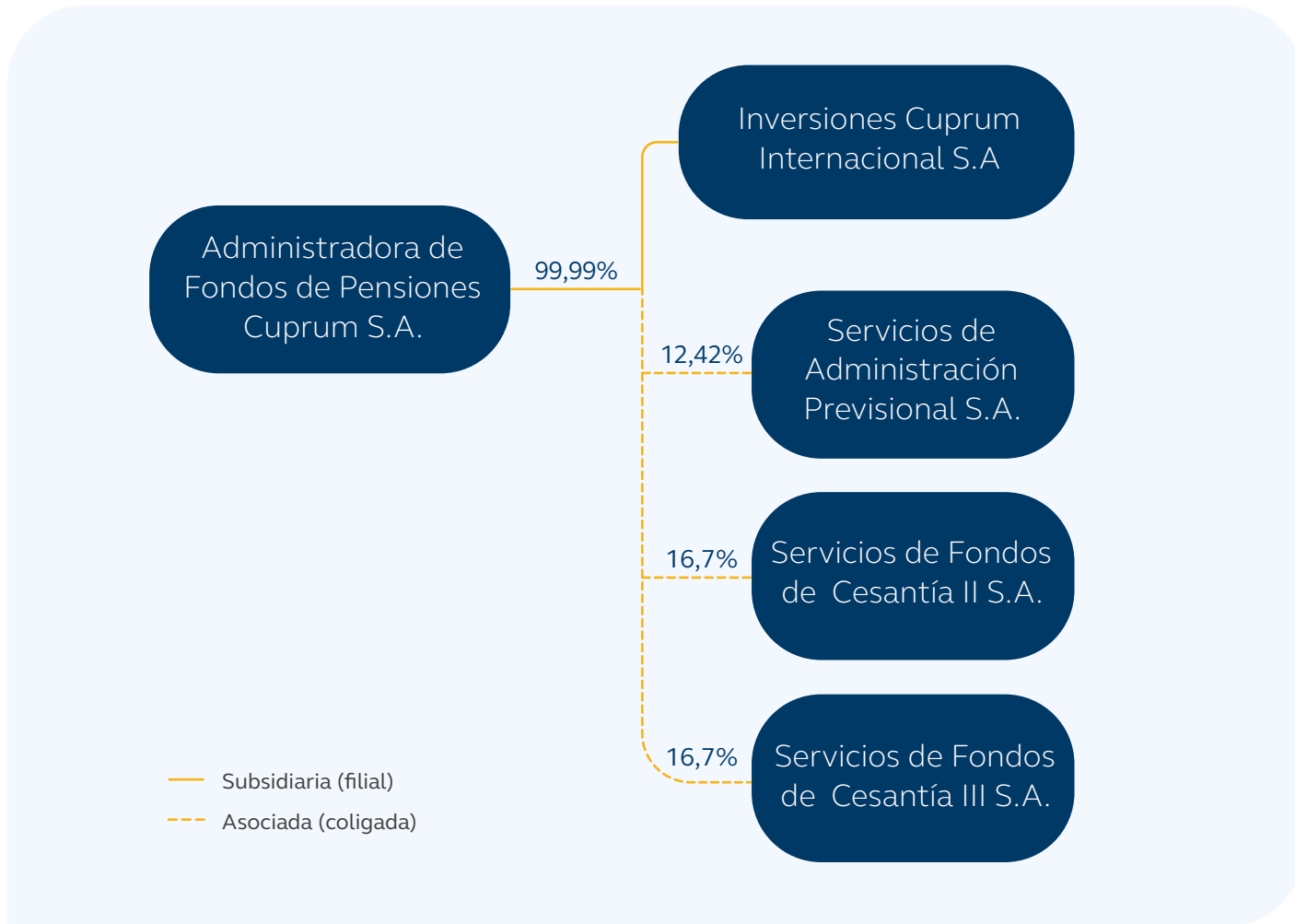
03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades¹⁷



- 01 Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria
- 02 Estrategia para crear valor sostenible
- 03 Gobierno corporativo**
- 04 Talento y cultura organizacional
- 05 Desempeño financiero
- 06 Anexos

¹⁷ Para conocer el detalle de las subsidiarias y asociadas de Cuprum, consulte [ANEXO 4](#).

3.2 Directorio y comités

Para Cuprum, un gobierno corporativo robusto es una condición esencial para resguardar la confianza de afiliados y pensionados, asegurar una gestión consistente con su deber fiduciario y sostener la creación de valor en el largo plazo.

Marco de gobernanza

AFP Cuprum ha fortalecido progresivamente su marco de gobernanza, incorporando referencias a mejores prácticas y consolidando herramientas de integridad, cumplimiento y gestión preventiva de riesgos, en coherencia con las exigencias de la industria previsional.

Desde 2024, la Administradora cuenta con un Compendio de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo¹⁸, elaborado junto al Centro de Gobierno Corporativo de la Pontificia Universidad Católica de Chile, como documento de referencia para elevar estándares conforme a prácticas nacionales e internacionales. Este compendio orienta la toma de decisiones y la supervisión efectiva, e incorpora materias clave como el rol y funcionamiento del Directorio, la gestión de conflictos de interés y la divulgación de información hacia los grupos de interés.

En 2025, Cuprum actualizó este compendio, reafirmando su compromiso con la mejora continua y con la adaptación del gobierno corporativo a nuevos desafíos regulatorios, operacionales y reputacionales. Complementariamente, la organización cuenta con un Código Global de Conducta Empresarial, aprobado por el Directorio, que

fija expectativas de comportamiento ético y constituye un pilar del sistema de cumplimiento.

Este marco se refuerza con políticas específicas para ámbitos sensibles del negocio previsional, incluyendo conflictos de interés, libre competencia, soborno y corrupción, Modelo de Prevención de Delitos y sistemas de prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, además de lineamientos y controles para protección de datos personales y ciberseguridad. En conjunto, estos instrumentos convierten principios en prácticas verificables, fortaleciendo la confianza y la rendición de cuentas.

¹⁸ El Compendio de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo de Cuprum declara que como Chile el miembro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), se adscribe a los Principios de Gobierno Corporativo promovidos por esta organización.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Directorio 2025

El Directorio de Cuprum representa el máximo órgano de gobierno. Está compuesto por 5 miembros titulares, de los cuales 2 son hombres y 3 son mujeres. Para conocer la formación profesional del Directorio, consulte [ANEXO 5](#).

Además, el Directorio cuenta con tres integrantes suplentes. Para conocer el detalle, consulte [ANEXO 6](#).



Daniela Zecchetto Guasp

Presidente

Ingeniera Comercial
RUT: 10.976.766-2
Reelecta 29/04/25



Karen Thal Silberstein

Vicepresidente

Directora Autónoma
Psicóloga
RUT: 7.623.892-8
Reelecta 29/04/25



Hermann Esteban González Bravo

Director Autónomo

Economista
RUT: 13.565.713-1
Desde 26/06/25



Miguel Ángel Pelayo Serna

Director Autónomo

Abogado
RUT: 17.673.208-3
Desde 31/07/25



Yesim Tokat-Acikel

Directora

Economista
Pasaporte Norteamericano N° A11236749
Desde 29/04/25



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

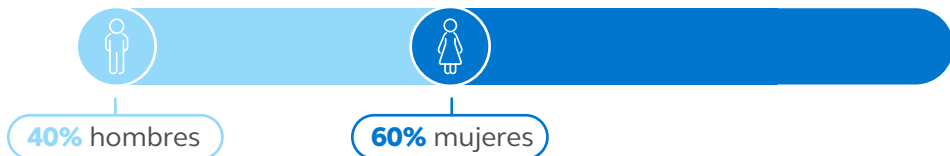
04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

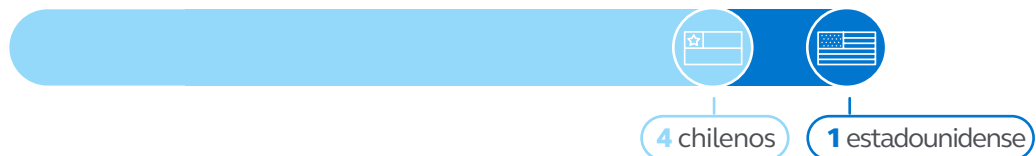
06
Anexos

Diversidad del Directorio¹⁹

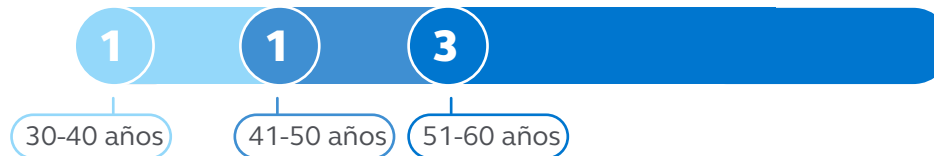
Género



Nacionalidad



Rango etario



Antigüedad



¹⁹ Para conocer el detalle de la composición del Directorio según género, rango etario, nacionalidad y antigüedad, consulte [ANEXO 6.](#)



- 01 Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria
- 02 Estrategia para crear valor sostenible
- 03 Gobierno corporativo
- 04 Talento y cultura organizacional
- 05 Desempeño financiero
- 06 Anexos

Funcionamiento del Directorio

El Directorio de AFP Cuprum opera bajo una dinámica de trabajo regular y estructurada, que permite una adecuada trazabilidad y supervisión efectiva de la gestión de la Sociedad y de los fondos administrados. Sus sesiones se realizan con frecuencia mensual y, en la mayoría de los casos, con asistencia presencial, lo que favorece la deliberación y el seguimiento directo de las materias estratégicas y de control, contribuyendo a una mejor toma de decisiones, mayor control y continuidad en la supervisión.

La agenda anual es elaborada por la administración y revisada en conjunto con el presidente del Directorio, ordenando su trabajo y buscando un adecuado equilibrio entre seguimiento estratégico, control y revisión periódica de materias clave. En términos generales, esta agenda considera la aprobación de actas, las cuentas de la Presidente y de los Comités, el seguimiento de avances de la estrategia y reportes regulares del Gerente General, Finanzas, Inversiones, Riesgos, Legal y Ciberseguridad. Asimismo, incorpora otros asuntos relevantes de gobierno

y control, como presentaciones de Auditoría Interna, Cumplimiento, Personas y la participación de auditores externos.

Para fortalecer la preparación y la calidad de las discusiones, el Directorio dispone de un repositorio digital que centraliza los antecedentes antes de cada sesión y habilita mecanismos de trazabilidad asociados a las actas. Esta infraestructura permite asegurar continuidad, acceso oportuno a la información y un registro sistemático de acuerdos y decisiones.

12

sesiones ordinarias

6

sesiones extraordinarias

1

sesión en terreno

6

horas promedio por sesión



01
Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02
Estrategia para crear valor sostenible

03
Gobierno corporativo

04
Talento y cultura organizacional

05
Desempeño financiero

06
Anexos

Supervisión de riesgos

La gestión de riesgos cuenta con un sistema de reportabilidad recurrente y con instancias formales de presentación al Directorio. La Gerencia de Riesgos elabora y remite un informe mensual al Comité de Riesgos y Auditoría del Directorio (CRA), órgano encargado por el Directorio para abordar materias relativas a la gestión de la Sociedad y de los fondos administrados en el ámbito de riesgos. Complementariamente, el área prepara un reporte mensual al Directorio, donde se priorizan los aspectos más relevantes revisados en el CRA, para su conocimiento y análisis a nivel del máximo órgano de gobierno.

Adicionalmente, con una periodicidad trimestral, la Gerencia de Riesgos es convocada a presentar ante el Directorio, fortaleciendo el seguimiento de riesgos, el control de exposición y la coordinación con otras líneas de aseguramiento.

Durante 2025, Auditoría Interna asistió a tres sesiones del Directorio (enero, marzo y julio), reforzando la visibilidad de sus hallazgos y asegurando el alineamiento entre prioridades de control, ejecución del plan y medidas correctivas. En algunas de ellas, Auditoría Interna se reunió a solas con los miembros del Directorio.

Este trabajo se complementó con la interacción con auditores externos, quienes participaron en tres sesiones

del Directorio durante el año: una vinculada a la revisión de estados financieros del ejercicio anterior, otra de presentación formal ante el Directorio y una tercera destinada a reportar el avance y resultados de la auditoría en curso. En estas instancias participa también el Gerente General, reforzando la coordinación ejecutiva y la toma de conocimiento sobre materias críticas de control. Posteriormente, la administración se retiró de la reunión, de modo de entregar a los Auditores Externos un espacio de tiempo a solas con el Directorio.

AFP Cuprum dispone de una política para la contratación de asesorías externas especializadas—contables, tributarias, financieras, legales u otras— cuando el Directorio requiere apoyo técnico para el análisis y la resolución de materias relevantes. Estas asesorías pueden ser requeridas por el Directorio, así como por el Comité de Riesgos y Auditoría y el Comité de Inversiones y Solución de Conflictos de Interés, conforme a sus atribuciones.

Durante 2025, la Compañía destinó M\$43.477 a asesorías contratadas por el Directorio. Adicionalmente, registró M\$190.706 en servicios contratados con la firma auditora responsable de la auditoría de los estados financieros y con otras entidades cuyos servicios se consideran relevantes en relación con el presupuesto anual del Directorio.

El Directorio en terreno

El 6 de noviembre de 2025, el Directorio sesionó extraordinariamente en la ciudad de Viña del Mar. La jornada incluyó un espacio de encuentro con el equipo local, permitiendo incorporar una mirada operativa y territorial, conectando la supervisión estratégica con la realidad del servicio en sucursales.

En dicha instancia participaron, además, algunos ejecutivos de la administración incluyendo al Gerente General, Gerente Comercial, Gerente Legal, Gerente de Estudios, junto al Gerente y Subgerente de Ventas y Sucursales, favoreciendo una conversación integral sobre gestión, servicio y prioridades. De la misma forma, los miembros del Directorio tuvieron un espacio reservado para interactuar con los colaboradores de dicha sucursal.



01

Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02

Estrategia para crear valor sostenible

03

Gobierno corporativo

04

Talento y cultura organizacional

05

Desempeño financiero

06

Anexos

Juntas de accionistas y designación de directores

En su calidad de sociedad anónima abierta, AFP Cuprum mantiene mecanismos y procedimientos orientados a resguardar una relación transparente con sus accionistas y a fortalecer las condiciones de información y participación en las juntas de accionistas, especialmente en aquellas instancias en que corresponde la elección y designación de directores. Para facilitar la participación, la Compañía ha habilitado mecanismos remotos que permiten a los accionistas asistir y ejercer su derecho a voto en igualdad de condiciones con quienes se encuentran físicamente presentes. Este esquema contempló el uso de Microsoft Teams como plataforma de transmisión y un sistema de votación provisto por DCV Registros S.A., permitiendo además el acceso en tiempo real respecto de los acuerdos adoptados.

En materia de elección de directores, el mecanismo vigente se encuentra en el Manual de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo, ajustado a los requerimientos legales y regulatorios, que incorpora lineamientos para la publicación anticipada de nóminas de candidatos. Conforme a esta política, los nombres de los postulantes

y sus currículums vitae se ponen a disposición con antelación a la junta respectiva, con el fin de apoyar una decisión informada por parte de los accionistas. Adicionalmente, AFP Cuprum dispone de un Procedimiento para la Elección de Directores de la Sociedad, que detalla los mecanismos y controles aplicables al proceso de elección y designación.

Respecto de políticas orientadas a promover la diversidad en la conformación del Directorio, si bien la Administradora ya cumple con las cuotas exigidas por ley, los Estatutos Sociales serán ajustados oportunamente para adecuarse a la normativa aplicable.

Inducción de nuevos directores

AFP Cuprum ha establecido un flujo interno de inducción para asegurar que los directores que se integran a la Compañía cuenten, desde el inicio, con una comprensión suficiente del negocio y de sus responsabilidades. Dentro de los 30 días siguientes a la asunción del cargo, se coordinan reuniones y presentaciones sobre materias clave, tales como el funcionamiento de la industria de pensiones, los requerimientos legales y normativos, la estrategia corporativa y la estructura organizacional, entre otros temas relevantes. Este proceso es presentado en profundidad por un representante del Comité Ejecutivo.

Este procedimiento de inducción se encuentra formalizado en el Manual de Gobierno Corporativo, reforzando su aplicación sistemática y su continuidad en el tiempo.



01

Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria.

02

Estrategia para crear valor sostenible

03

Gobierno corporativo

04

Talento y cultura organizacional

05

Desempeño financiero

06

Anexos

Evaluación del Directorio

Durante 2025, el Directorio de AFP Cuprum llevó a cabo su proceso anual de autoevaluación, en línea con lo realizado el año anterior, como parte de su compromiso con la mejora continua de su funcionamiento y la efectividad de su rol.

Los resultados obtenidos reflejan, en términos generales, un adecuado desempeño del Directorio, destacando un alto nivel de involucramiento de sus miembros, una adecuada calidad de las discusiones y un ejercicio responsable de sus funciones de supervisión y toma de decisiones. Asimismo, el proceso permitió identificar oportunidades de mejora específicas, en base a las cuales se definió una hoja de ruta orientada a seguir fortaleciendo las prácticas de gobierno corporativo, la gestión de la agenda y la profundidad del análisis en ciertos ámbitos clave.

Este proceso, junto con sus principales lineamientos, se encuentra incorporado en el Compendio de Normas de Gobierno Corporativo de la Compañía, exigiendo que dicha evaluación se aplique con una periodicidad anual.

Este mecanismo busca fortalecer la efectividad del órgano de gobierno mediante una revisión estructurada de su funcionamiento, contribuyendo a la mejora continua y a una supervisión más robusta. La periodicidad específica de aplicación quedará formalizada una vez concluida su definición.

A partir de los resultados de esta autoevaluación, la administración define una hoja de ruta orientada a abordar brechas y oportunidades de mejora, priorizando acciones concretas que fortalezcan las prácticas de gobierno corporativo, la calidad de la toma de decisiones y la capacidad de respuesta frente a desafíos estratégicos y regulatorios.

Capacitación del Directorio

La formación del Directorio se concibe como un componente clave para sostener estándares de gobernanza alineados con buenas prácticas y con las exigencias del entorno. En 2025, el Directorio participó en instancias de capacitación con entidades externas especializadas, abordando temáticas prioritarias para la industria y la administración de riesgos:

- **Mayo:** Gestión de riesgos, impartida por Deloitte.
- **Agosto:** Inteligencia artificial, impartida por el Centro de Gobierno Corporativo UC.
- **Octubre:** Libre competencia, impartida por Cariola Díez Pérez-Cotapos.
- **Diciembre:** Gobierno corporativo, impartida por el Centro de Gobierno Corporativo UC.



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

Anexos

95

Ingresos del Directorio 2024 y 2025

Nombre Director/a	2024			2025			Participación en la sociedad
	Ingresos fijos M\$	Ingresos variables M\$ ²⁰	Total M\$	Ingresos fijos M\$	Ingresos variables M\$ ²⁰	Total M\$	
Daniela Zecchetto Guasp	46.320	28.264	74.584	82.332	55.011	137.343	0%
Andrea Rotman Garrido ²¹	45.081	33.815	78.896	23.347	27.280	50.627	0%
Juan Eduardo Infante Barros ²²	45.081	45.088	90.169	27.266	27.264	54.530	0%
Todd Anthony Jablonski ²³	0	0	0	0	0	0	0%
Raphael Bergoeing Vela ²⁴	45.081	22.544	67.625	7.704	3.851	11.555	0%
Karen Thal Silberstein	45.081	13.150	58.231	47.049	33.452	80.501	0%
Pedro Atria Alonso ²⁵	32.944	0	32.944	-	-	-	0%
Yesim Tokat-Acickel ²⁶	0	0	0	0	0	0	0%
Hermann González Bravo	0	0	0	23.703	23.700	47.403	0%
Miguel Ángel Pelayo Serna	0	0	0	19.785	19.782	39.567	0%
Diego della Maggiora Silva	0	0	0	1.986	-	1.986	0%
Juan José Hurtado Rourke	0	0	0	1.986	-	1.986	0%
Susan Spikin Doggenweiler	0	0	0	1.986	-	1.986	0%
Total	259.588	142.861	402.449	237.144	190.340	427.484	0%

²⁰ Los ingresos variables corresponden a las remuneraciones por participación en Comités del Directorio.

²¹ Andrea Rotman Garrido fue miembro del Directorio hasta el 26 de junio de 2025.

²² Juan Eduardo Infante Barros fue miembro del Directorio hasta el 31 de julio de 2025.

²³ Todd Anthony Jablonski fue miembro del Directorio hasta el 27 de marzo de 2025. Este director no recibe remuneración por asistencia a las sesiones.

²⁴ Raphael Bergoeing Vela fue miembro del Directorio hasta el 10 de marzo de 2025.

²⁵ Pedro Atria Alonso fue miembro del Directorio hasta el 26 de septiembre de 2024.

²⁶ Esta directora no recibe remuneración por asistencia a las sesiones.

01
Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02
Estrategia para crear valor sostenible

03
Gobierno corporativo

04
Talento y cultura organizacional

05
Desempeño financiero

06
Anexos

Brecha salarial

Serie acción	Proporción Mujer vs Hombre (%) MEDIA	Proporción Mujer vs Hombre (%) MEDIANA
Directorio	129%	111%

Las diferencias observadas se explican por la estructura de dietas del Directorio, asociadas a las funciones y responsabilidades de sus integrantes, destacando la mayor remuneración correspondiente al cargo de presidente. En consecuencia, no reflejan diferencias atribuibles a género.



Comités de Directores²⁷

El Directorio cuenta con cuatro comités de apoyo a su gestión²⁸:



²⁷ Cuprum no tiene la obligación de constituir el Comité de Directores, en virtud de no tener el porcentaje accionario mínimo exigido por el artículo 50 bis de la Ley N°18.046.

²⁸ Durante 2025, los cuatro comités no incurrieron en gastos en asesorías externas.



01

Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02

Estrategia para crear valor sostenible

03

Gobierno corporativo

04

Talento y cultura organizacional

05

Desempeño financiero

06

Anexos

Comité de Inversiones y Solución de Conflictos de Interés

El Comité de Inversiones y Solución de Conflictos de Interés es la instancia encargada de supervisar el cumplimiento de la Política de Inversión y de la Política de Solución de Conflictos de Interés, además de velar por la observancia de los límites de inversión establecidos en la ley y en el Régimen de Inversión aplicable.

Entre sus responsabilidades, el Comité revisa políticas y procedimientos vinculados a la gestión de riesgos de inversión de los Fondos de Pensiones, examina antecedentes asociados a operaciones con instrumentos derivados y títulos extranjeros, y elabora la Política de Solución de Conflictos de Interés y la somete a su aprobación. Asimismo, reporta mensualmente al Directorio, asegurando trazabilidad y control sobre materias clave de inversión y gobernanza.

El Comité sesiona al menos una vez al mes y está integrado por tres directores, de los cuales dos son independientes. Participan además la Gerencia General, Gerencia de Riesgos, Gerencia Legal, Gerencia de Inversiones y Gerencia de Finanzas, lo que permite una revisión integral y coordinada de las decisiones y controles asociados a la administración de inversiones.

Integrantes

- Hermann González Bravo – Presidente del Comité
- Miguel Ángel Pelayo Serna
- Yesim Tokat-Acikel

Gestión 2025

El Comité de Inversiones y Solución de Conflictos de Interés sesionó en forma mensual (12 sesiones) durante todo el año, cumpliendo un rol central en la supervisión de la política de inversiones y en el resguardo de los estándares asociados a la gestión de conflictos de interés. A lo largo del año, el Comité monitoreó el cumplimiento de las políticas vigentes, evaluó los principales riesgos vinculados a la administración de los Fondos de Pensiones y consolidó los insumos necesarios para la elaboración de informes anuales al Directorio.

En el período no se registraron incumplimientos de la política de inversión. Además, se revisaron lineamientos y se formularon propuestas de ajuste y mejora, cuyo despliegue se encuentra en proceso de implementación, con el objetivo de mantener la política alineada con el marco regulatorio, el mandato fiduciario y la evolución de los mercados.

La agenda del Comité abordó de manera sistemática la gestión de riesgos—incluyendo riesgos de crédito, liquidez, mercado, legal y operacional—, considerando que la Compañía cuenta con políticas específicas para su control y seguimiento, sin evidenciarse incumplimientos durante el año. Asimismo, se reportó el uso de sistemas de información y procedimientos de control interno orientados a resguardar la continuidad operativa y la trazabilidad de los procesos asociados a la inversión.

En paralelo, el Comité revisó las políticas de solución de conflictos de interés y aspectos de ética aplicables a la administración de los fondos, confirmando que durante 2025 no se materializaron conflictos.



01

Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02

Estrategia para crear valor sostenible

03

Gobierno corporativo

04

Talento y cultura organizacional

05

Desempeño financiero

06

Anexos

Comité de Riesgos y Auditoría

El Comité de Riesgos y Auditoría tiene como responsabilidad principal apoyar al Directorio en la supervisión de la gestión de riesgos y en la evaluación de la efectividad del sistema de control interno de la Compañía.

El Comité sesiona al menos una vez al mes y está integrado por tres directores, debiendo al menos uno de ellos tener el carácter de autónomo. Participan, además, la Gerencia General, Auditoría Interna, la Subgerencia de Riesgos, la Gerencia de Compliance y la Gerencia Legal, lo que permite una revisión coordinada y multidisciplinaria de las materias bajo su competencia. En el caso de los asuntos vinculados a Auditoría Interna, y según los

temas a tratar, parte de la sesión puede desarrollarse de manera exclusiva con la asistencia de los directores y los responsables de dicha área, resguardando la independencia y profundidad del análisis.

El Comité reporta mensualmente al Directorio, asegurando seguimiento, trazabilidad y oportunidad en la información relevante para el gobierno corporativo.

Integrantes

- Miguel Ángel Pelayo Serna – Presidente del Comité
- Hermann González Bravo
- Daniela Zecchetto Guasp



Gestión 2025

Durante 2025 el Comité sesionó 12 veces, abordando una agenda amplia de materias críticas para el control y la resiliencia operacional de la Compañía. Entre los principales temas revisados se incluyeron los riesgos prioritarios y sus mitigadores, junto con propuestas de nuevas políticas y actualizaciones de políticas corporativas vigentes. Asimismo, el Comité realizó seguimiento a los planes de trabajo de las áreas de Riesgos, Compliance, Privacidad y Seguridad de la Información, además de evaluar el plan de servicios y sus riesgos asociados.

En el ámbito previsional-operacional, se revisó el macroproceso de Beneficios, con foco en pensiones de invalidez, y se profundizó en el modelo preventivo de riesgo de fraude. También se analizaron el modelo de seguridad de la información y ciberseguridad, la gestión de riesgos de proveedores y el avance del plan de continuidad del negocio. Finalmente, el Comité examinó el plan anual de auditoría y los resultados de las revisiones ejecutadas durante el período.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Comité de Experiencia y Comunicación con el Afiliado

Creado voluntariamente desde 2020, este comité tiene por objeto supervisar y dar seguimiento a materias relacionadas con la experiencia de los afiliados, la efectividad de la comunicación y la estrategia de marca. Esta instancia no responde a una exigencia normativa, sino que refleja la relevancia estratégica que la Compañía asigna a la calidad del vínculo con sus afiliados, especialmente en un contexto de implementación de cambios estructurales al sistema previsional, que inciden en la forma en que las administradoras se relacionan con las personas.

El Comité sesiona mensualmente y está integrado por dos miembros del Directorio, además del Gerente General y las gerencias de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, y de Marketing y Experiencia. Esta instancia reporta al Directorio en la sesión siguiente a aquella en que se reúne, asegurando seguimiento y alineamiento periódico de sus principales conclusiones y avances.

Integrantes

- Karen Thal Silberstein - Presidente del Comité
- Daniela Zecchetto Guasp

Gestión 2025

Durante 2025, el Comité sesionó 10 veces y enfocó su agenda en fortalecer la experiencia del afiliado y la efectividad de la comunicación, combinando seguimiento de métricas, análisis de evidencia y priorización de iniciativas. En particular, se realizó un monitoreo periódico de los principales indicadores de experiencia y se revisaron estudios cualitativos orientados a levantar insights sobre expectativas, puntos de fricción y oportunidades de mejora.

En este contexto, el Comité analizó el diagnóstico y la propuesta del plan de comunicación y asesoría 2025 para afiliados y pensionados, poniendo especial atención en la oportunidad de la información y en la coherencia entre canales, contenidos y momentos del ciclo de vida previsional. Asimismo, evaluó el uso

de las fuentes de datos disponibles y su aporte a la personalización de la experiencia, entendida como un habilitador estratégico para una relación más pertinente y cercana.

El trabajo del año también incluyó la revisión de iniciativas para potenciar la relación con la marca —con foco en el onboarding de nuevos afiliados— y el seguimiento de acciones de asesoría y personalización ya implementadas. Finalmente, se revisó la segmentación vigente de clientes y sus desafíos emergentes, con el propósito de mantener la propuesta de valor y la estrategia de comunicación alineadas con la diversidad de necesidades de los afiliados.



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

Anexos

100

Comité de Sostenibilidad

La Junta Ordinaria de Accionistas 2025 acordó la creación de un Comité de Sostenibilidad, atendiendo la relevancia estratégica de esta materia para la Compañía y la industria. El Comité se conforma como un Comité de Directores, integrado por al menos dos miembros del Directorio, y sesiona mensualmente.

Su objetivo es revisar y dar seguimiento a la estrategia de sostenibilidad, incluyendo la evaluación del trabajo desarrollado desde 2016, el análisis de la evolución de la cartera de clientes con foco en las causas de fuga, la revisión de los asuntos públicos abordados y del estudio de doble materialidad. Asimismo, el Comité analiza la coyuntura relevante, define la estrategia de posicionamiento, recibe exposiciones sobre inversión sostenible y revisa la propuesta de planes de acción en sostenibilidad para el año 2026.

Para fortalecer su análisis, el Comité puede contar con el apoyo de asesores externos especializados.

Integrantes

- Daniela Zecchetto Guasp – Presidente del Comité
- Karen Thal Silberstein

Gestión 2025

El Comité de Sostenibilidad comenzó sus operaciones en junio de 2025 y sesionó en 7 oportunidades, abordando una agenda centrada en el despliegue y consolidación de la estrategia de sostenibilidad de la Compañía. En particular, revisó los principales lineamientos de dicha estrategia y su articulación con la estrategia corporativa, con el propósito de asegurar coherencia entre prioridades, gestión y toma de decisiones.

Asimismo, el Comité analizó los resultados del estudio de doble materialidad presentado por la administración, para orientar el seguimiento estratégico de la Compañía de las materias de sostenibilidad. Junto con lo anterior, se revisaron otros temas asociados al avance de la estrategia y a su implementación.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

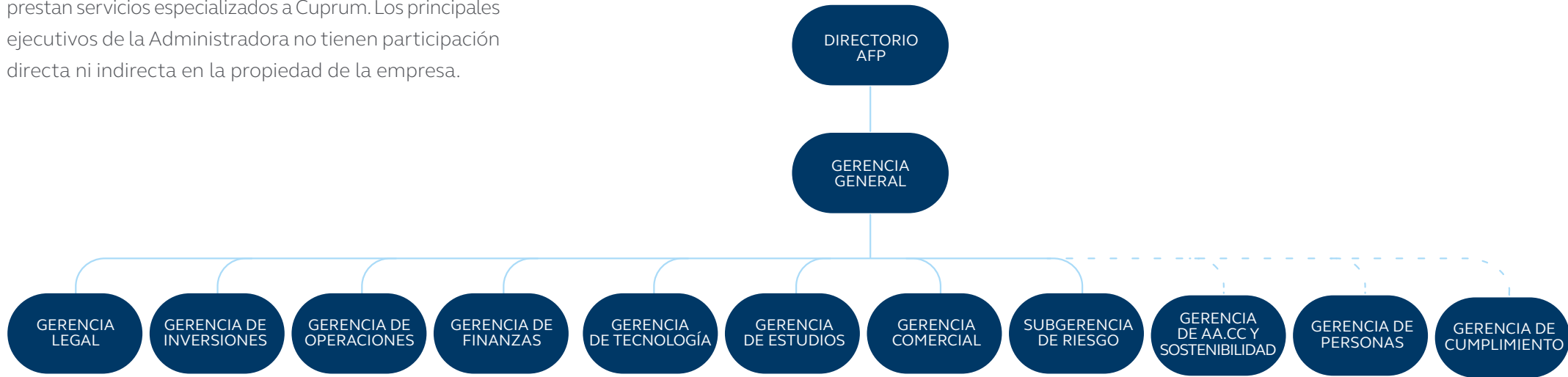
04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

3.3 Administración

AFP Cuprum cuenta con un equipo ejecutivo de gran experiencia que lidera la administración de la Compañía. Bajo la conducción de la Gerencia General, la estructura organizacional considera 8 gerencias y una subgerencia de dependencia directa, además de tres gerencias corporativas de Principal que, con dependencia funcional, prestan servicios especializados a Cuprum. Los principales ejecutivos de la Administradora no tienen participación directa ni indirecta en la propiedad de la empresa.



— Dependencia directa
- - Dependencia indirecta



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Principales ejecutivos²⁹



Martín Mujica Ossandón
Gerente General
RUT: 8.668.398-9
Ingeniero Civil Industrial
Inicio cargo: 2017



Felipe Aguilera Navarro
Gerente Legal
RUT: 7.042.440-1
Abogado
Inicio cargo: 2008



Alejandro Arellano Guzmán
Gerente de Finanzas
RUT: 16.018.332-2
Ingeniero Civil Industrial
Inicio cargo: 2019



Natalia Gallardo Schnettler
Gerente de Estudios
RUT: 16.079.008-3
Ingeniera Comercial
Inicio cargo: 2020



Andrés García Lagos
Gerente de Inversiones
RUT: 13.241.992-2
Ingeniero Civil Industrial
Inicio cargo: 2020



Rodrigo López Guzmán
Gerente de Operaciones
RUT: 13.285.592-7
Ingeniero Comercial
Inicio cargo: 2014



Mariano Navarrete Saffle
Gerente Comercial
RUT: 8.458.783-4
Ingeniero Civil Industrial
Inicio cargo: 2021



Mauricio Sanhueza Krötz
Gerente de Tecnología
RUT: 11.631.986-1
Ingeniero Civil Industrial
Informático
Inicio cargo: 2014



Marcela Fajardo Hidalgo
Gerente de Riesgo interina
RUT: 13.330.515-7
Ingeniera Comercial
Inicio cargo: 2025



Bárbara Améstica Marín
Subgerente de Riesgo
RUT: 15.842.878-4
Ingeniera en Información y Control de Gestión
Inicio cargo: 2025

Ejecutivos Corporativos con Dependencia Funcional



Andrea Mellado Pimentel
Gerente de Cumplimiento
RUT: 9.415.138-4
Ingeniera Civil Industrial
Inicio cargo: 2019



Daniela Novoa Echaurren
Gerente de Personas
RUT: 12.455.296-6
Psicóloga
Inicio cargo: 2018



Daniela Varas Cortés
Gerente de Asuntos Corporativos, Marca y Sostenibilidad
RUT: 9.907.333-0
Periodista
Inicio cargo: 2020

01 Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02 Estrategia para crear valor sostenible

03 Gobierno corporativo

04 Talento y cultura organizacional

05 Desempeño financiero

06 Anexos

103

²⁹Nuestros ejecutivos no cuentan con participación en la propiedad.

Remuneraciones, compensaciones y beneficios

Durante 2025, AFP Cuprum desembolsó \$3.244.545.920 en remuneraciones para sus principales ejecutivos, cifra que representa una disminución de 6,1% en comparación con 2024.

En materia de gobernanza de compensaciones, la Compañía no cuenta con un procedimiento formal mediante el cual los accionistas o el Directorio revise y políticas de compensación o indemnización del Gerente General y de los ejecutivos principales. Sin perjuicio de ello, de forma anual se presentan al Directorio estudios de remuneraciones actualizados, junto con análisis comparativos respecto del mercado y de la estructura interna, incluyendo revisiones sobre brechas por nivel de cargo, brecha de género y criterios asociados a evaluación y bonos de desempeño. Además, revisa los planes de sucesión de las gerencias.

Remuneraciones principales ejecutivos

Remuneraciones 2024	3.456.531.377
Remuneraciones 2025	3.244.545.920



01

Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02

Estrategia para crear valor sostenible

03

Gobierno corporativo

04

Talento y cultura organizacional

05

Desempeño financiero

06

Anexos

Política de compensación y estructura salarial

AFP Cuprum utiliza la metodología HAY de evaluación de cargos, un estándar reconocido internacionalmente que permite clasificar los puestos en función de su nivel de responsabilidad, los conocimientos requeridos y su impacto en los resultados de la organización. Esta metodología sustenta una estructura interna coherente y contribuye a una administración de compensaciones con criterios de equidad y consistencia. En este marco, cada nivel de cargo se asocia a una banda salarial (tabulador), que se actualiza anualmente a partir de encuestas salariales provistas y procesadas por consultoras especializadas en Recursos Humanos.

De manera anual, la Compañía ejecuta su ciclo de compensaciones, instancia en la que se formulan recomendaciones de incrementos por mérito y de incentivo anual (bono). Este proceso es administrado por las gerencias de cada área, que realizan sus propuestas conforme al presupuesto asignado. Posteriormente, se desarrolla una etapa de calibración entre la Gerencia General, la Vicepresidencia Ejecutiva de Principal Latam y la Gerencia de Personas, con el objetivo de resguardar consistencia interna y alineamiento con la estrategia. La estructura salarial es conocida por los líderes de negocio y por el equipo de la Gerencia de Personas, en el marco de sus responsabilidades de gestión.

En el caso de los principales ejecutivos, AFP Cuprum contempla planes de compensación y beneficios con componentes diferenciados. Además del sueldo base, estos esquemas consideran un bono anual por desempeño sujeto a resultados —con un nivel objetivo definido según la responsabilidad y naturaleza del cargo— y, en determinadas posiciones, incentivos de largo plazo.

De manera general, los planes de beneficios para este segmento incluyen: aporte del empleador para APV, cinco días adicionales de vacaciones, bono maternal, beneficio de sala cuna o párvulo en casa, compra de acciones de Principal con descuento, seguro de vida, seguro complementario de salud, seguro dental, subsidio al permiso postnatal o parental parcial, subsidio por licencias médicas, chequeo médico año por medio con costo de la empresa, indemnización por desvinculación (sin tope de 90 UF y con tope legal por años), pago proporcional del bono de desempeño en caso de desvinculación, vacuna anual contra la influenza y regalo por nacimiento de hijo.

Plan de sucesión

AFP Cuprum entiende que el talento comprometido es un habilitador clave para cumplir su propósito y sostener una operación de alto estándar. Por ello, la Administradora cuenta con procesos y herramientas de evaluación y monitoreo de talento en los distintos equipos, orientados a fortalecer la retención, el desarrollo y la sucesión en posiciones críticas.

Durante el segundo y tercer trimestre de cada año, la Compañía realiza un mapeo de talentos y una revisión de planes de sucesión y carrera de sus principales ejecutivos. Este ejercicio permite evaluar, para cada persona, su desempeño y potencial, identificando a quienes se encuentran preparados para ampliar responsabilidades, asumir movilidad interna, desempeñarse en otras áreas o proyectarse hacia roles de liderazgo futuro y cargos críticos.

Con el acompañamiento de la Gerencia de Personas, cada líder define planes de sucesión para los puestos clave de su área, junto con planes de desarrollo y retención para los talentos identificados. Estos planes quedan formalmente registrados en los sistemas definidos por Recursos Humanos, con el fin de asegurar su seguimiento, revisión periódica y actualización.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Plan de continuidad operacional

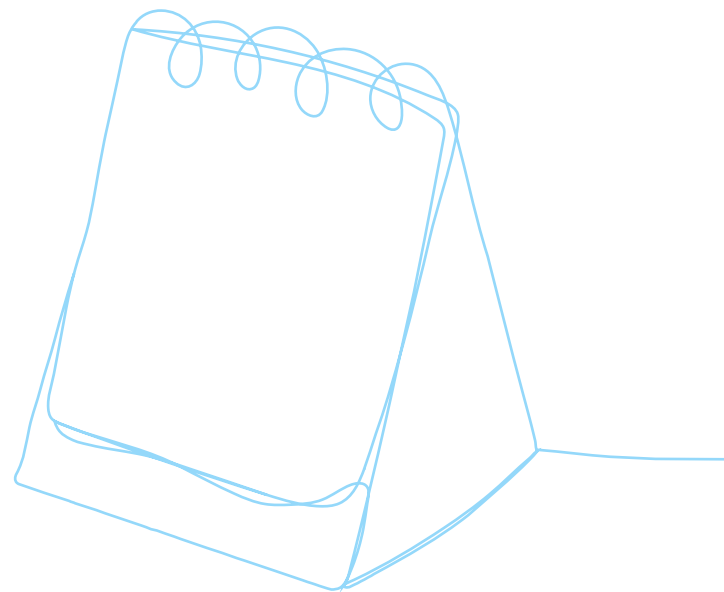
AFP Cuprum cuenta, desde 2014, con un Plan de Continuidad Operacional (BCP) que establece el marco de acción ante distintos escenarios que puedan afectar a los colaboradores y/o comprometer el funcionamiento normal de las operaciones y canales de atención. Este plan contempla actualmente siete escenarios de continuidad y se revisa y actualiza periódicamente, de acuerdo con la evolución de los riesgos, los aprendizajes internos y las nuevas necesidades operacionales que surgen con el tiempo.

El BCP define, además, una estructura de gobernanza para su activación, basada en un modelo de administración de crisis. Esta gobernanza se organiza en dos niveles complementarios. Por un lado, el Equipo de Recuperación de Continuidad (Silver Team) cumple un rol eminentemente operativo, liderando la toma de decisiones necesarias para asegurar la continuidad de los procesos críticos y gestionando la entrega de información a los distintos grupos de interés. Por otro lado, el Comité Ejecutivo (Gold Team) tiene un rol acotado y estratégico, centrado en tomar conocimiento del evento que afecta a la Administradora y en validar las comunicaciones destinadas a stakeholders relevantes.

Para apoyar el funcionamiento de este esquema de continuidad, AFP Cuprum cuenta con tres grupos de soporte, definidos estratégicamente según la naturaleza del evento y las necesidades que requiera la respuesta. Este diseño permite escalar capacidades, ordenar responsabilidades y asegurar coordinación entre áreas.

La activación del plan se sustenta en un protocolo detallado que establece los pasos a seguir para su correcta implementación. Dicho protocolo define los canales de comunicación disponibles, los responsables por cada fase, y los hitos que deben ejecutarse para asegurar que el Plan de Continuidad cumpla adecuadamente sus objetivos: resguardar la operación, la atención a afiliados y la continuidad de los servicios esenciales.

Finalmente, durante 2025 se inició un proceso de integración y homologación de los planes de continuidad con Principal, orientado a rescatar las mejores prácticas de ambas organizaciones. Esta busca centralizar y hacer más eficiente la toma de decisiones ante contingencias que afecten a la Compañía, así como focalizar de manera más efectiva los esfuerzos de los equipos corporativos de soporte. El trabajo iniciado en 2025 continuará fortaleciéndose durante 2026.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

3.4 Gestión de riesgos y cumplimiento

Modelo de gestión de riesgos

AFP Cuprum opera con un modelo de gestión de riesgos alineado con las buenas prácticas globales e impulsadas por su grupo controlador, Principal Financial Group, y con las exigencias establecidas en la normativa del sistema de pensiones. Este enfoque reconoce que la gestión de riesgos es un componente crítico para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Compañía y para la adecuada administración de los fondos previsionales. Este modelo se sustenta en la implementación y alineación de un conjunto de prácticas y actividades formales agrupadas en tres ámbitos de aplicación:

- Gobierno corporativo
- Gestión de Riesgos
- Cumplimiento

En esa línea, Cuprum adopta el marco ERM COSO y estructura su gestión bajo el modelo de tres líneas de defensa, asegurando responsabilidades claras, control y supervisión independiente.



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

Anexos

107

Primera línea de defensa

Gestión en la operación

La primera línea está conformada por las áreas de negocio y equipos responsables de la ejecución diaria, quienes administran directamente los riesgos asociados al cumplimiento de sus objetivos. Entre sus responsabilidades se incluye la identificación continua de causas de riesgo, la ejecución de controles, la mitigación de los riesgos gestionados y la autoevaluación de la efectividad de las acciones adoptadas. La definición específica de los responsables por tipo de riesgo se encuentra establecida en las políticas particulares de la Administradora.

Segunda línea de defensa

Diseño, soporte y monitoreo del riesgo

La segunda línea corresponde a las funciones que velan para que los riesgos sean gestionados de manera consistente, aportando marco metodológico, acompañamiento técnico y monitoreo. En AFP Cuprum esta función se distribuye en distintos equipos, incluyendo Riesgos, Compliance, Seguridad de la Información, Legal y Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, entre otros. Estas áreas asisten a los gestores en la identificación, evaluación, respuesta, seguimiento y reporte de riesgos. En este ámbito, la Gerencia General cumple un rol clave, asegurando el cumplimiento del mandato del Directorio respecto del desarrollo y mantenimiento de un proceso de gestión de riesgos adecuado y consistente.

Tercera línea de defensa

Aseguramiento independiente

La tercera línea recae en la función de Auditoría Interna, encargada de entregar aseguramiento y asesoría independiente sobre la razonabilidad y el cumplimiento de políticas, procedimientos y controles asociados a la gestión de riesgos. Sus labores y conclusiones se informan mensualmente al Directorio a través del Comité de Riesgos y Auditoría, fortaleciendo una mirada preventiva y basada en evidencia.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos



Gobernanza y supervisión regulatoria

El Directorio de AFP Cuprum tiene la responsabilidad de velar por una gestión adecuada de los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Administradora y de los fondos de pensiones que gestiona. Para ejercer este rol de manera más especializada, el Directorio se apoya en comités que profundizan el análisis, monitorean materias críticas y entregan seguimiento periódico, fortaleciendo la capacidad de anticipación y control.

Dentro de esta arquitectura de gobernanza, el Directorio ha definido instancias específicas para abordar riesgos emergentes y de naturaleza no financiera. En particular, en materias ASG, el Comité de Sostenibilidad incorpora en su mandato responsabilidades orientadas a supervisar el cumplimiento de metas e indicadores de sostenibilidad, monitorear riesgos ambientales, sociales y reputacionales, y emitir recomendaciones sobre iniciativas con potencial impacto significativo. Asimismo, promueve la participación de grupos de interés en temas de sostenibilidad, vela por la transparencia en la divulgación de información no financiera—como reportes ASG y huella de carbono, entre otros— y fomenta una cultura organizacional alineada con principios de sostenibilidad.

Además, la Compañía cuenta con un equipo especializado de Riesgos, cuya función principal es apoyar a la primera

línea de defensa en la gestión adecuada de los riesgos asociados a sus procesos. Bajo el modelo vigente, la identificación, medición, monitoreo y reporte de riesgos recaen en las áreas de negocio (primera línea), en tanto responsables directos de la operación y del cumplimiento de objetivos.

En este marco, el equipo de Riesgos cumple un rol de segunda línea de defensa, velando porque el modelo se implemente de manera consistente en toda la organización. Para ello, entrega asesoría metodológica y acompañamiento técnico a los equipos, promoviendo estándares comunes, fortaleciendo la calidad de los análisis y asegurando que el proceso de gestión de riesgos se ejecute de forma oportuna y trazable.

En paralelo a todo lo anterior, la Superintendencia de Pensiones, en su calidad de organismo fiscalizador, supervisa que el modelo de gestión de riesgos sea suficiente y que cada área cumpla con las responsabilidades que le han sido asignadas. Como parte de este proceso, la Superintendencia entrega anualmente al Directorio el Informe Resumen de Evaluación de Riesgos (RER), mediante el cual emite una opinión respecto de la gestión realizada por la Administradora durante el año y del nivel de robustez del sistema de control de riesgos. Como resultado del proceso, la Compañía toma acciones de mejora para robustecer su sistema de gestión de riesgos.

- 01 Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria
- 02 Estrategia para crear valor sostenible
- 03 Gobierno corporativo
- 04 Talento y cultura organizacional
- 05 Desempeño financiero
- 06 Anexos

Principios culturales del modelo

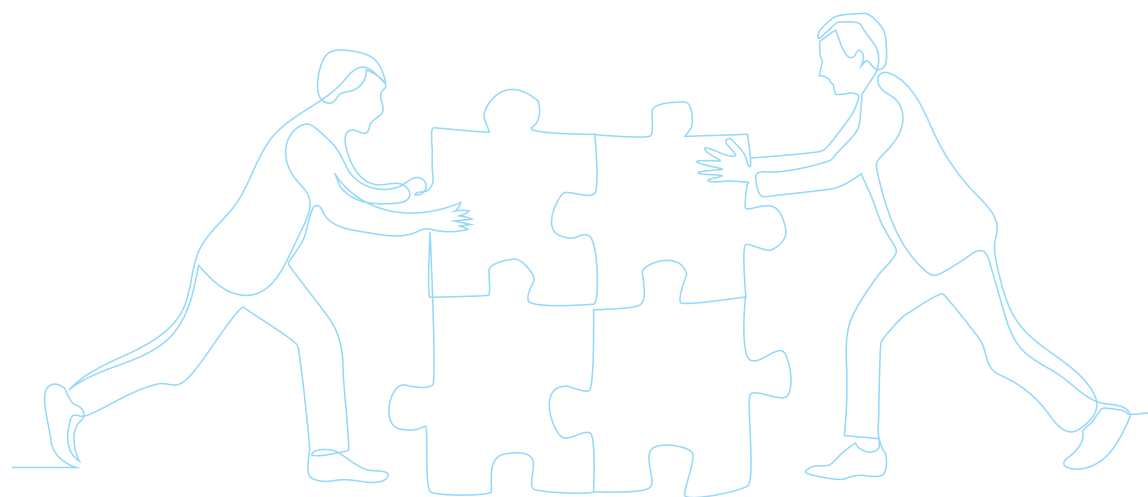
El modelo busca integrar la gestión de riesgos como parte del quehacer de cada colaborador, sobre la base de tres atributos:

- **Responsable:** cada equipo debe conocer los riesgos que pueden afectar sus objetivos y hacerse cargo de su identificación, evaluación, gestión y reporte.
- **Desafiante:** se promueve anticipar efectos y mejorar continuamente la forma en que se gestionan los riesgos.
- **Simple:** los procesos y decisiones deben ser claros, comprensibles y adoptables transversalmente.

Para sostener este enfoque, AFP Cuprum implementa un plan continuo de cultura de riesgos, que incluye comunicaciones internas, capacitaciones, inducción para nuevos colaboradores, cursos e-learning y ejercicios prácticos orientados a reforzar roles y responsabilidades.

Gestión de crisis y continuidad operacional

La Compañía cuenta con un Comité de Crisis que se activa ante eventos que podrían comprometer la continuidad operacional. Este comité dispone de instancias definidas para activación, evaluación, coordinación y toma de decisiones, ajustadas a las necesidades del negocio y a la naturaleza del evento.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria.

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Cómo se gestiona y mitiga el riesgo en AFP Cuprum

En AFP Cuprum, la gestión de riesgos se aborda como un proceso permanente y transversal, integrado al trabajo cotidiano de cada equipo y colaborador dentro de su ámbito de responsabilidad. Este enfoque permite anticipar impactos, sostener la continuidad operacional y resguardar el cumplimiento del mandato fiduciario. Para ello, la Administradora estructura su gestión en seis etapas que, en conjunto, aseguran disciplina, continuidad y capacidad de respuesta.

1 Identificar

La primera etapa consiste en reconocer riesgos existentes, potenciales, emergentes o cambiantes que podrían afectar el logro de los objetivos. La identificación considera factores internos y externos asociados al modelo de negocio, y se apoya en análisis de contexto que permiten detectar riesgos que podrían no estar adecuadamente visibilizados. Entre las herramientas utilizadas destacan las matrices de riesgo por proceso definidas en la arquitectura organizacional, la evaluación de riesgos tecnológicos, estratégicos y reputacionales, y una taxonomía de riesgos que funciona como marco común para clasificar los distintos tipos de riesgos según el proceso o evento analizado.

2 Evaluar

Una vez identificados, los riesgos se evalúan para dimensionar su severidad y su impacto sobre el cumplimiento de la estrategia. Esta evaluación se realiza con la misma periodicidad que el levantamiento de riesgos y utiliza una escala de apetito y tolerancia, definida para tres dimensiones relevantes: financiera, reputacional y afiliados. Criterio que permite priorizar riesgos y orientar la asignación de recursos hacia aquello que resulte más crítico.

3 Responder

Con base en la evaluación, se define la estrategia de respuesta más adecuada frente a cada riesgo. El modelo contempla cinco alternativas posibles: aceptar, reducir, perseguir, transferir o eliminar, según la naturaleza del riesgo, el nivel de exposición y la relación costo-beneficio de las acciones de mitigación.

4 Actividades de control

Luego de definir la respuesta, se establecen mitigadores y controles orientados a reducir la probabilidad o el impacto del riesgo. Estos controles son evaluados para determinar su cobertura efectiva. El Manual de Gestión de Riesgos establece que todo riesgo fuera de rango debe contar con un plan de acción en un plazo máximo de seis meses desde su identificación. Si existieran incumplimientos de este marco, se activa un flujo formal de solicitud de prórroga, que debe ser autorizado por los directores en el Comité de Riesgos y Auditoría. Cuando el riesgo se encuentra dentro del rango tolerado, el diseño de planes de acción es voluntario, pero requiere siempre la aprobación del dueño del proceso.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

5 Monitorear

El monitoreo permite verificar la efectividad del sistema y se realiza desde diversas aristas: seguimiento de planes de acción, indicadores de riesgo, incidentes materializados, ejecución de controles, y evolución de los riesgos más relevantes. Los plazos, canales y contenidos del monitoreo se encuentran formalizados en los procedimientos correspondientes. Entre las prácticas destacadas figura el auto testeo de controles, que revisa que los controles críticos definidos en las matrices se estén ejecutando en tiempo y forma.

6 Reportar

La información relevante de la gestión integral de riesgos se reporta a los Comités del Directorio según su ámbito, permitiendo ejercer adecuadamente la supervisión y reforzar el modelo de tres líneas de defensa. Para fortalecer la trazabilidad y la oportunidad del reporte, la Administradora dispone de canales específicos, incluyendo una herramienta corporativa en SharePoint que habilita a cualquier colaborador a reportar eventos de riesgo.

Derechos humanos y protección de personas: principios que guían la gestión

En AFP Cuprum, la gestión de riesgos incorpora también dimensiones vinculadas al trato y protección de las personas. Como parte de Principal, la Administradora se rige por un Código Global de Conducta Empresarial que establece el respeto a los derechos humanos como principio rector, incluyendo la exigencia de trabajo voluntario, el cumplimiento de la normativa laboral, la prohibición del trabajo infantil y la promoción de entornos seguros, sin acoso ni discriminación, junto con una política de tolerancia cero frente a la trata de personas, la esclavitud y el trabajo forzado.

Este marco se complementa con lineamientos corporativos de diversidad e inclusión para la gestión de personas y con políticas orientadas a resguardar los derechos de afiliados y clientes, incluyendo medidas preventivas frente a riesgos de explotación financiera de personas mayores. En conjunto, estos elementos refuerzan una cultura de integridad y cuidado, y aportan a la confianza y sostenibilidad del modelo de gestión.



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

Anexos

Unidad de Auditoría Interna: reforzando el control

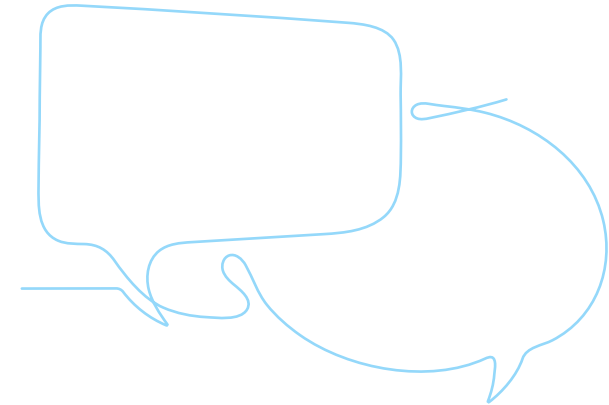
Para reforzar la convicción de que la organización avanza con estándares adecuados de control y mejora continua, AFP Cuprum cuenta con una Unidad de Auditoría Interna que opera con carácter independiente y objetivo, prestando servicios de aseguramiento y asesoría orientados a agregar valor y fortalecer la operación. Su labor contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos mediante un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control interno y gobernanza.

La Unidad tiene como foco verificar la efectividad y el grado de cumplimiento de políticas, procedimientos, controles internos y códigos vinculados a la gestión de riesgos. Para ello, desarrolla auditorías periódicas y revisiones del sistema de control interno en distintas áreas de la Administradora—incluida la gestión de riesgos—, con el propósito de asegurar la coherencia con los estándares internos y con la normativa aplicable, considerando también las disposiciones de la Superintendencia de Pensiones.

La independencia de la función se resguarda a través de su reporte directo al Comité de Riesgos y Auditoría y al Directorio, manteniendo acceso a la información y a los

procesos relevantes para el ejercicio de su rol. Durante 2025, la jefatura del área reportó mensualmente al Comité de Riesgos y Auditoría y asistió a tres sesiones del Directorio, reforzando la trazabilidad y el seguimiento de los hallazgos y planes de acción.

En términos de estándares profesionales, la Unidad de Auditoría Interna cuenta con una certificación externa sobre la conformidad de su actividad con las normas del IIA (The Institute of Internal Auditors), proceso que se realiza cada cinco años. La última certificación fue obtenida en 2025 y consideró los nuevos estándares de la profesión, incorporados ese mismo año, en un proceso llevado a cabo por RSM US. La calificación alcanzada fue “Full Achievement”, el nivel más alto de la escala definida. Asimismo, durante 2025 la dotación del área se fortaleció, con el objetivo de mejorar la periodicidad y cobertura de revisión de los procesos críticos.



01

Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02

Estrategia para crear valor sostenible

03

Gobierno corporativo

04

Talento y cultura organizacional

05

Desempeño financiero

06

Anexos

Clasificación de riesgos de Cuprum

AFP Cuprum clasifica y prioriza sus riesgos utilizando una taxonomía corporativa que busca asegurar consistencia en el diagnóstico, facilitar el monitoreo y fortalecer la rendición de cuentas. Esta taxonomía distingue cuatro categorías principales:



Riesgos estratégicos

Riesgos asociados a la estrategia, al entorno competitivo y regulatorio, y a decisiones que inciden en la sostenibilidad del modelo de operación.



Riesgos operacionales

Riesgos de pérdidas o impactos por fallas de procesos, personas, sistemas o por eventos externos.



Riesgos financieros

Riesgos derivados de cambios en condiciones de mercado, liquidez y/o crédito.



Riesgos producto-precio

Riesgos vinculados a fijación de precios, cambios competitivos y presiones sobre comisiones.



01
Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria.

02
Estrategia para crear valor sostenible

03
Gobierno corporativo

04
Talento y cultura organizacional

05
Desempeño financiero

06
Anexos

1 Principales riesgos estratégicos

- **Implementación de la Reforma de Pensiones.** La reforma constituye el principal factor externo para la industria y para la operación de la Administradora. El riesgo se asocia a mantener el estándar de servicio durante la implementación, considerando plazos acotados para ajustes operativos y tecnológicos, e incertidumbre respecto de definiciones normativas que pueden evolucionar en el proceso.
- **Mayor competencia y potencial ingreso de nuevos actores.** La Reforma de Pensiones y los cambios en exigencias regulatorias han aumentado la posibilidad del ingreso de nuevos participantes en la industria.

Aunque la Administradora no genera impactos ambientales directos materiales en su operación, sí reconoce riesgos y sensibilidades que pueden incidir en su continuidad, reputación y capacidad de ejecución:

- **Atracción y retención de talento crítico.** La creación de nuevas entidades con funciones en el sistema previsional y el eventual ingreso de nuevos competidores en el sistema, junto con la creciente demanda por perfiles especializados, puede aumentar el riesgo de rotación y elevar los costos de reemplazo en áreas clave.

- **Irrupción tecnológica y brechas de capacidades.** La aceleración tecnológica requiere actualización permanente de competencias, así como agilidad organizacional para integrar herramientas de forma segura y efectiva.
- **Sensibilidad reputacional del sistema previsional.** La industria enfrenta alta exposición a noticias de alto impacto, incluyendo desinformación o información parcial, que puede afectar la percepción pública. A ello se suma el posible impacto en riesgo reputacional por terceros críticos; en particular la nueva obligación regulatoria de publicar el listado de proveedores puede aumentar la exposición a potenciales eventos negativos asociados a dichos prestadores, aun cuando sean ajenos a la Administradora.
- **Indisponibilidad de infraestructura física por eventos naturales.** Eventos como catástrofes o contingencias climáticas pueden afectar instalaciones o continuidad de servicios de atención. Estos riesgos se encuentran cubiertos dentro de los escenarios definidos en el Plan de Continuidad Operacional.

2 Riesgos de continuidad operacional

Además del modelo de gestión de riesgos, AFP Cuprum mantiene un marco específico para eventos que puedan afectar la continuidad de la operación. Para estos casos se activa un Plan de Continuidad con gobernanza definida e instancias de evaluación y decisión, incluyendo un Comité de Crisis para coordinar esfuerzos y asegurar respuestas oportunas.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

3 Riesgos de seguridad de la Información

- **Ciberataques y mayor integración con terceros.**

La digitalización del sistema financiero incrementa el riesgo de incidentes cibernéticos. AFP Cuprum cuenta desde 2021 con un Modelo de Gestión de Seguridad de la Información y Ciberseguridad, liderado por el equipo de Riesgos, aplicable a colaboradores y a entidades de propiedad absoluta o mayoritaria. Este modelo se alinea con buenas prácticas del grupo controlador Principal, se monitorea mediante indicadores periódicos (mensuales y trimestrales) y se somete a auditoría externa anual.

Durante 2025, y siguiendo buenas prácticas, se actualizó el esquema de revisión externa, cambiando el auditor del modelo y evaluando el marco con referencia a requerimientos de ISO 27001 (SIC), obteniendo un nivel de cumplimiento adecuado.

- **Suplantación de identidad y fraude externo.**

La suplantación de identidad —asociada a debilidades estructurales del ecosistema de autenticación y a prácticas como phishing— es un riesgo relevante, aun cuando su origen sea externo. La Administradora mantiene un trabajo preventivo permanente para fortalecer su modelo de prevención de fraude, reducir su exposición y evitar su materialización.

- **Fuga de información sensible.** La protección de datos y de información confidencial es un riesgo transversal, para el cual se mantienen controles preventivos y correctivos, con un monitoreo sistemático y un refuerzo continuo de prácticas internas.

- **Diseño o ejecución inadecuada de procesos.** En una operación intensiva en procesos y regulaciones, los riesgos asociados a errores operativos se gestionan mediante matrices de riesgo, controles declarados y mecanismos de autoevaluación, con seguimiento por las instancias de gobierno correspondientes.

Durante 2025, AFP Cuprum continuó fortaleciendo su enfoque de seguridad de la información y ciberseguridad para responder al aumento de amenazas derivadas de la digitalización del sistema financiero y de la mayor exposición asociada a la operación multicanal.

Además, durante 2025 se inició el trabajo de adecuación a la Ley de Protección de Datos Personales, con un enfoque orientado a cumplir con las exigencias de la nueva legislación y considerando los estándares internacionales en la materia. En este marco, la Administradora elaboró un inventario de actividades de tratamiento de datos personales y realizó una evaluación de riesgos por actividad, con el fin de priorizar medidas mitigantes y

robustecer el gobierno de datos. La hoja de ruta considera, además, avanzar hacia una futura certificación del modelo de prevención de infracciones, en línea con la normativa y los reglamentos que emita la nueva Agencia de Protección de Datos.

El enfoque se complementa con un plan sistemático de formación y concientización, que incluye capacitación anual para los roles definidos en la política, cápsulas trimestrales sobre amenazas y buenas prácticas (p. ej. phishing, resguardo de información y ciberataques) y pruebas de phishing para reforzar conductas preventivas. Adicionalmente, la Administradora mantiene ejercicios y evaluaciones técnicas de seguridad —incluyendo prácticas de hacking ético iniciadas en años previos— como insumo para identificar vulnerabilidades y sostener mejoras sobre la disponibilidad, integridad y confidencialidad de la información.

Como prioridades de mejora identificadas para el período siguiente, se consideran: fortalecer los canales de atención para el ejercicio de derechos de los titulares de datos, aumentar la visibilidad interna y externa de las medidas de protección desplegadas y reforzar controles de seguridad para asegurar consistencia con la normativa y estándares aplicables, incorporando las observaciones y recomendaciones levantadas por la auditoría externa de 2025.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Modelo de Gestión de Seguridad de la Información y Ciberseguridad (MGSIC)

Desde 2021 la Administradora cuenta con un Modelo de Gestión de Seguridad de la Información y Ciberseguridad (MGSIC), liderado por el equipo de Riesgos y aplicable a todos los colaboradores, así como a quienes presten servicios en entidades de propiedad absoluta o mayoritaria de Cuprum. Este modelo se encuentra respaldado por una Política de Seguridad de la Información que define lineamientos, roles y prácticas de control; y sus políticas asociadas se mantienen publicadas para consulta cuando corresponda. El MGSIC se estructura sobre una mirada preventiva y de mejora continua, con foco en tres dimensiones:

- **Cultura:** fortalecimiento permanente de capacidades y conductas seguras.
- **Reputación:** cumplimiento de estándares esperados por afiliados en el resguardo de su información.
- **Gestión de incidentes:** claridad de roles, registro y respuesta para reducir impacto.

Su desempeño se monitorea mediante cuatro indicadores -tres mensuales y uno trimestral- y se somete a auditoría externa anual. Como hito relevante de 2025, la Administradora cambió el auditor externo, incorporando una evaluación alineada a buenas prácticas basadas en estándares ISO, cuyo resultado evidenció un nivel de madurez adecuado y permitió definir una hoja de ruta para seguir fortaleciendo el modelo en 2026.

4 Riesgos asociados al bienestar y seguridad de los afiliados

AFP Cuprum aborda estos riesgos fortaleciendo la toma de decisiones informada y la protección de las cuentas. Para ello, dispone de herramientas como la pensión proyectada (cálculo personalizado disponible en App y sitio privado), el semáforo previsional para identificar necesidad de ahorro adicional y alertas informativas, como por ejemplo, ante retiros en APV (Régimen B) informa del impacto en beneficios tributarios. Este enfoque se complementa con una comunicación preventiva y recurrente: campañas por correo, cartolas mensuales con cotizaciones acreditadas, avisos de no pago y contenidos específicos sobre lagunas previsionales. En paralelo, la Administradora mantiene un modelo de gestión antifraude externo para resguardar transacciones e información sensible. Aunque no enfrenta riesgos ambientales directos por su operación, como se explicó previamente, integra criterios ASG en sus decisiones de inversión como parte de una gestión responsable de largo plazo.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

5 Riesgos precio-producto

- **Presión del entorno para reducir comisiones.**

La tendencia a la baja en comisiones a nivel del sistema financiero puede tensionar la capacidad de sostener y ampliar servicios, especialmente aquellos que requieren inversión en tecnología, seguridad y atención especializada.

- **Nuevas ofertas con menores costos o atributos diferenciadores.** La aparición de propuestas con estructuras de costo distintas puede impactar el posicionamiento competitivo y obligar a reforzar eficiencia y propuesta de valor.

6 Riesgos relativos a la libre competencia

AFP Cuprum opera en un mercado competitivo y participa en espacios gremiales propios del sector previsional. Por ello, reconoce la importancia de gestionar adecuadamente riesgos asociados a la libre competencia, resguardando la autonomía de sus decisiones y el funcionamiento eficiente del mercado.

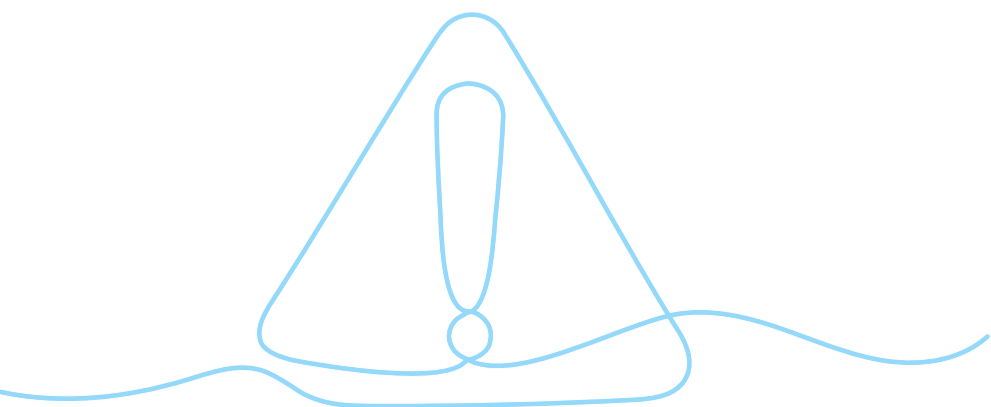
La Administradora cuenta con una Política de Protección a la Libre Competencia, integrada a su marco de gobierno corporativo y alineada con el Código Global de Conducta Empresarial. Esta Política establece lineamientos para el relacionamiento con competidores, asociaciones gremiales y terceros, reforzando la prohibición de

conductas que restrinjan o entorpezcan la competencia. Asimismo, establece la obligación de evitar intercambios de información sensible o estratégicamente relevante, entre otras conductas a evitar, junto con principios rectores para el resguardo de la libre competencia. Cabe señalar que durante 2025 no hubo multas o sanciones relativas a libre competencia.

Para promover una cultura preventiva, la Compañía dispone además de un Manual de aplicación de la política y refuerza principios rectores, tales como:

- Respeto y cumplimiento de la normativa de libre competencia.
- Anteponer los intereses de los afiliados.
- Mantener interacciones con competidores en cumplimiento con un estricto marco normativo.

En octubre 2025, el estudio de Abogados Cariola Diez - Pérez Cotapos, llevó a cabo una capacitación para los Directores y Gerentes de la AFP en esta materia.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Política de Prevención de Conflictos de Interés

Cuprum cuenta con una Política de Prevención de Conflicto de Interés que establece los lineamientos para identificar, prevenir y gestionar los conflictos de interés reales, potenciales o aparentes que puedan presentarse entre los intereses personales de los colaboradores y los intereses de la Administradora. Esta política complementa lo establecido en la Política de Inversiones y Solución de Conflictos de Interés de los Fondos de Pensiones administrados por AFP Cuprum.

La política define los principios de conducta que deben regir el actuar de los colaboradores, con el objeto de que éstos actúen siempre en resguardo de los intereses de la Administradora, evitando situaciones que impliquen o puedan dar lugar a la apariencia de un conflicto de interés entre sus intereses personales y los de Cuprum, proporcionando directrices para su identificación y adecuado manejo.

Asimismo, la Administradora realiza procesos de debida diligencia respecto de activos alternativos, proveedores, donaciones y otras contrapartes relevantes, con el fin de identificar eventuales relaciones con personas relacionadas a la AFP que puedan generar conflictos de interés.

Por otra parte, anualmente todos los colaboradores deben completar una capacitación obligatoria en materia de conflictos de interés. Adicionalmente, aquellos colaboradores que desempeñan cargos que involucran toma de decisiones relevantes o atribuciones de representación deben completar un cuestionario de declaración de intereses, en el cual se reportan potenciales conflictos identificados, ya sea de forma directa o a través de familiares o sociedades relacionadas.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Oportunidades y prioridades de gestión asociadas al entorno 2025–2026

En un escenario marcado por la implementación de la Reforma de Pensiones, mayores exigencias regulatorias y una aceleración sostenida de la digitalización, AFP Cuprum identifica un conjunto de oportunidades que, más que iniciativas aisladas, configuran prioridades estratégicas de gestión. Las que buscan asegurar continuidad operativa, fortalecer la relación con afiliados y pensionados, y sostener la confianza en un contexto de alta sensibilidad pública para la industria.

Liderar la implementación de cambios del sistema con foco en servicio.

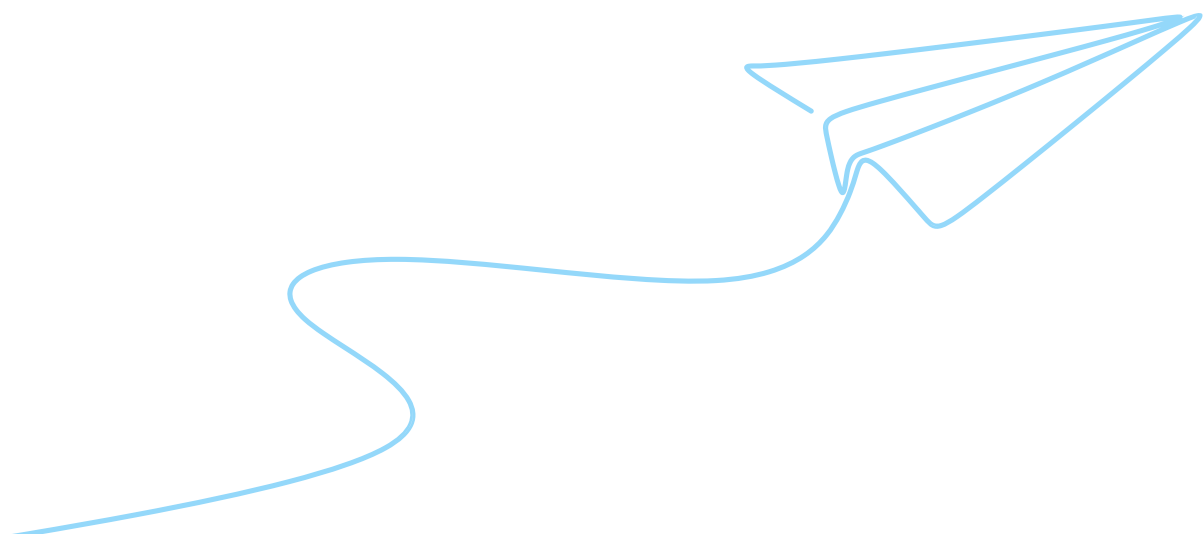
La Reforma introduce ajustes relevantes en procesos, información y beneficios. Para Cuprum, la oportunidad es convertir la complejidad de la implementación en una ventaja competitiva basada en ejecución: anticipar requerimientos, traducirlos en capacidades operativas y asegurar que cada hito se implemente sin deterioro del estándar de atención. Esto exige coordinación transversal, disciplina en control de cambios y trazabilidad de cumplimiento, resguardando que el afiliado perciba continuidad y certeza.

Elevar la calidad de servicio mediante fortalecimiento digital, sin perder cercanía.

La transformación digital no se entiende solo como automatización, sino como una palanca para mejorar la experiencia y eficiencia al mismo tiempo. La oportunidad está en consolidar canales digitales que reduzcan fricción, aumenten autoatención y habiliten personalización, manteniendo alternativas asistidas para quienes lo requieran. En la práctica, esto implica priorizar capacidades que impacten directamente la experiencia: navegación simple, respuestas rápidas, disponibilidad, seguridad y un diseño centrado en necesidades reales de las personas.

Comunicación oportuna y pedagógica sobre la reforma: informar para habilitar decisiones.

En un sistema donde pequeñas variaciones pueden tener efectos significativos en pensión, la oportunidad es posicionarse como un actor que explica con claridad y entrega herramientas concretas para comprender impactos. No se trata solo de “informar cambios”, sino de facilitar interpretación: qué cambia, cuándo, a quién aplica y cómo se refleja en su proyección previsional. La consistencia, la frecuencia y el lenguaje accesible se vuelven diferenciadores clave.



01

Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02

Estrategia para crear valor sostenible

03

Gobierno corporativo

04

Talento y cultura organizacional

05

Desempeño financiero

06

Anexos

Vínculo permanente con pensionados: foco en certidumbre, acompañamiento y confianza.

Para pensionados, la relación con la AFP está asociada a trámites, pagos de pensiones y beneficios previsionales del Estado; por ello, la oportunidad estratégica es reforzar una experiencia de servicio que entregue seguridad, previsibilidad y soporte oportuno. Esto requiere comunicaciones claras, canales de atención efectivos y una mirada preventiva para anticipar dudas recurrentes, especialmente frente a cambios normativos o de beneficios.

Ejecución regulatoria en tiempo y forma como atributo de confiabilidad.

La presión regulatoria y la fiscalización creciente elevan el estándar esperado. Cumplir no es suficiente: la oportunidad es transformar el cumplimiento en un sello de confiabilidad, mediante una implementación ordenada de nuevas regulaciones, controles sólidos y una gobernanza clara. La calidad de la ejecución regulatoria impacta directamente la reputación, la continuidad operacional y la percepción de seriedad frente a afiliados y autoridades.

Innovación en inversión ante fondos generacionales: preparación técnica y foco en largo plazo.

La discusión e implementación de los fondos generacionales abre una oportunidad para fortalecer capacidades de diseño de portafolios, gestión de riesgos y comunicación del “por qué” detrás de las estrategias. Cuprum, en conjunto con su controlador, fue promotor durante la etapa de discusión de las reformas al sistema previsional de la incorporación de este tipo de fondos, y cuenta con todo el respaldo de la experiencia y liderazgo global de Principal en la implementación de los Fondos Generacionales en el mundo. La clave está en combinar rigor técnico con comprensión al afiliado: explicar cómo el horizonte y el riesgo evolucionan con la edad, y cómo eso busca proteger y hacer crecer el ahorro de manera consistente. Esta transición también puede impulsar mejoras en el gobierno de inversiones y en la evaluación de estrategias de largo plazo.

Acompañamiento a lo largo del ciclo de vida previsional: asesoría como ventaja estructural.

La oportunidad social y de negocio converge en un mismo punto: mejorar decisiones previsionales en etapas críticas -como inicio laboral, lagunas, ahorro voluntario, cercanía a pensión y retiro-. Una estrategia centrada en el ciclo de vida permite segmentar, personalizar y ofrecer orientación pertinente, elevando la calidad de la relación en el tiempo y reforzando el propósito institucional.

Resguardar confianza y reputación como activo estratégico del negocio.

En una industria altamente expuesta a escrutinio público, la reputación no es un resultado comunicacional: es una consecuencia de consistencia operacional, claridad informativa, conducta ética y calidad de servicio. La oportunidad es gestionar activamente la confianza como un activo: monitorear percepciones, responder con rapidez ante controversias, fortalecer estándares internos y asegurar que la experiencia del afiliado sea coherente con lo que la marca promete.



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

Anexos

121

- **La implementación de la reforma se gestiona como una oportunidad para consolidar confianza,** a través de una ejecución oportuna y un enfoque de servicio.
- **La digitalización se prioriza por impacto en el afiliado,** más personalización, autoatención y seguridad, sin reemplazar la atención asistida.
- **La comunicación se entiende como habilitador de decisiones,** no limitado solamente a la transmisión de información, reforzando la claridad, pertinencia y continuidad informativa.
- **La reputación se gestiona como un activo crítico,** sostenido por cumplimiento, ética, calidad operativa y experiencia consistente.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria.

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Cumplimiento ético y normativo

AFP Cuprum aborda la gestión de riesgos no solo desde controles operativos y financieros, sino también desde un marco de integridad que protege la confianza del sistema, resguarda el interés de los afiliados y fortalece la sostenibilidad del negocio. En una industria altamente regulada y expuesta a riesgos reputacionales, la Administradora entiende que la conducta ética de las personas, la transparencia y la capacidad de detectar oportunamente desviaciones, son condiciones habilitantes para ejecutar la estrategia, cumplir el mandato fiduciario y operar con estándares exigentes.

Código Global de Conducta Empresarial: establece el marco que guía el comportamiento esperado de AFP Cuprum y de quienes la integran, fijando estándares claros de integridad y responsabilidad en el desarrollo de sus funciones. Junto con promover el apego a la normativa aplicable, el Código orienta la toma de decisiones bajo criterios de negocio coherentes con el deber fiduciario, incorporando una mirada preventiva respecto de los riesgos asociados a las actividades de la Administradora y resguardando el interés de sus partes interesadas.

Asimismo, el Código define obligaciones prácticas para sostener una cultura ética: exige evitar influencias derivadas de intereses personales, actuar conforme a políticas internas y disposiciones legales, y reportar oportunamente cualquier situación irregular o contraria a los valores corporativos, como mecanismo de prevención y mitigación. Como parte de su implementación, los colaboradores certifican anualmente su conocimiento y compromiso con sus disposiciones, las que se refuerzan mediante políticas complementarias y capacitaciones periódicas en materias de ética y cumplimiento.

Canal de denuncias: AFP Cuprum dispone de un canal formal de denuncias accesible tanto para colaboradores como para terceros (incluyendo clientes, proveedores y otros), orientado a reportar infracciones al Código Global de Conducta Empresarial, incumplimientos normativos, malas prácticas comerciales, conflictos de interés, fraudes u otras conductas impropias.

Este canal busca resolver una necesidad estratégica: detectar tempranamente eventos que, de no abordarse a tiempo, pueden escalar en impacto operativo, legal o reputacional. Por ello, su diseño considera elementos que incentivan el reporte de buena fe y la confianza en el proceso:

- Confidencialidad en el tratamiento de la información.
- Posibilidad de realizar denuncias anónimas.
- A través de una plataforma digital externa, los denunciantes pueden dar seguimiento al estado del caso y recibir actualizaciones mediante la plataforma.
- Respaldo de una Política de No Represalia, que protege a quienes reportan de buena fe.

La gestión y análisis de las denuncias recae en la Gerencia de Cumplimiento, y cuando corresponde, se presentan los resultados al Comité de Ética o al Comité de Prevención de Delitos, según la naturaleza del caso. Además, reporta mensualmente al Comité de Riesgos y Auditoría sobre las estadísticas de denuncias, incluyendo el número de casos, causales, tiempos de investigación y seguimiento de recomendaciones.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

En caso de que se detecte un hecho que pudiera constituir un delito, la Gerencia de Cumplimiento, en conjunto con la Gerencia Legal, evaluará la posibilidad de reportarlo a las autoridades competentes. Para ello, se presentará un informe detallado al Directorio, quien determinará si corresponde formalizar una denuncia ante el Ministerio Público.

La difusión del canal se sostiene mediante múltiples vías: inclusión en el Código Global de Conducta Empresarial, capacitaciones y políticas, comunicaciones internas periódicas de Cumplimiento y referencias en documentación corporativa aplicable.

Programa Integral de Prevención de Delitos: AFP Cuprum cuenta con un Programa Integral de Prevención de Delitos, que contiene procedimientos formales, sistemáticos y permanentemente actualizados para prevenir, detectar y gestionar eventuales incumplimientos regulatorios asociados a la Ley N°20.393 y la ley 19.913, por parte de colaboradores o terceros que puedan generar responsabilidad para la Administradora, fortaleciendo el cumplimiento normativo y resguardando los más altos estándares de integridad y gobierno corporativo.

Este Programa está alineado con el cumplimiento de la Ley N° 20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas, así como con la normativa vigente en materia de prevención de lavado de activos,

financiamiento del terrorismo y de la proliferación de armas de destrucción masiva, Ley N°19.913.

El Programa incorpora los siguientes elementos: considera:

- Identificar, evaluar y gestionar periódicamente los riesgos de conducta delictiva asociados a actividades, procesos y relaciones relevantes.
- Actualizar políticas, procedimientos y controles internos conforme a cambios normativos y al contexto.
- Definir roles y responsabilidades claros para el funcionamiento del modelo, así como instancias de supervisión y reporte a los comités correspondientes.
- Mantener capacitación y difusión permanente para reforzar estándares y conductas esperadas.
- Operar con canales de denuncia protegidos por una política de no represalia.
- Aplicar procesos de debida diligencia a contrapartes relevantes.

Un sistema de monitoreo y mejora continua que permite evaluar periódicamente la operación y efectividad del modelo, incluyendo revisiones por terceros independientes.

La gestión y supervisión del modelo recaen en instancias especialmente designadas, incluyendo el Directorio, la Alta Administración, la Gerencia de Cumplimiento, el

Oficial de Cumplimiento y el Encargado de Prevención de Delitos, quienes cuentan con facultades e independencia para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

El modelo fue certificado inicialmente en 2015 y ha mantenido un esquema de recertificación cada dos años. En agosto 2025, BH Compliance emitió el informe correspondiente a la revisión realizada desde la última certificación emitida en junio 2023, en el que, en el marco de las evaluaciones periódicas realizadas por dicha entidad, se concluyó que la AFP cumple con los numerales 1, 2, 3 y 4 del artículo 4° de la Ley N°20.393, lo que acredita que se han observado resultados satisfactorios durante ese periodo. A contar de diciembre 2025, AFP Cuprum ha suscrito un nuevo contrato con Asesorías HD Legal, entidad que estará encargada de la revisión del tercero independiente requerida por la Ley 20.393 durante el año 2026.

Durante 2025 **no se registraron sanciones por incumplimientos a la Ley N°20.393.**



01

Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02

Estrategia para crear valor sostenible

03

Gobierno corporativo

04

Talento y cultura organizacional

05

Desempeño financiero

06

Anexos

Cumplimiento laboral

AFP Cuprum cuenta con procedimientos orientados a prevenir y detectar eventuales incumplimientos regulatorios vinculados a sus trabajadores, en coherencia con su marco de integridad y con el propósito de resguardar condiciones laborales justas y un entorno de trabajo seguro. En este contexto, la Administradora promueve el respeto de los derechos fundamentales de sus colaboradores, resguardando una remuneración

equitativa, la integridad física y psíquica, la vida privada, la libertad de conciencia y de creencias, así como la libertad de expresión dentro de la organización. A su vez, mantiene lineamientos para prevenir y sancionar conductas discriminatorias que pudieran afectar la dignidad y los derechos de las personas.

Durante 2025, no se registraron sanciones ejecutoriadas en relación con trabajadores. En particular, no hubo acciones de tutela laboral, y tampoco se reportaron otras sanciones, por lo que no existieron montos asociados a este tipo de contingencias en el período.

Cumplimiento ambiental

AFP Cuprum no cuenta con un modelo de cumplimiento o programa ambiental específico que incluya definición de obligaciones ambientales, modalidad de cumplimiento, plazos de implementación, unidad responsable o matriz de riesgo ambiental. Esto se debe a que, por el giro y naturaleza de sus operaciones, la Administradora no genera impactos ambientales directos de relevancia ni se encuentra expuesta a riesgos ambientales materiales asociados a procesos productivos.

En consecuencia, la Compañía focaliza su gestión y recursos en aquellos ámbitos de cumplimiento que sí resultan aplicables y materiales para su actividad, incluyendo el resguardo operativo, la continuidad del servicio y la integración de criterios ASG en su gestión de inversiones, desde su rol fiduciario como administradora de fondos previsionales.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Cumplimiento con clientes

AFP Cuprum se rige por el marco normativo propio del sistema previsional chileno y por la supervisión de la Superintendencia de Pensiones. En este contexto, la Ley N°19.496 sobre Protección de los Derechos del Consumidor no resulta aplicable a las administradoras de fondos de pensiones, conforme a lo establecido por la jurisprudencia de la Superintendencia de Pensiones y los Tribunales; en consecuencia, no corresponde reportar sanciones ejecutoriadas bajo dicho cuerpo legal.

Complementariamente, y de acuerdo con los indicadores SASB aplicables al resguardo de clientes y la integridad del servicio, durante 2025 la Administradora reportó lo siguiente:

- Cero empleados (0%) con historial de investigaciones relacionadas con inversiones, reclamaciones del consumidor, litigios civiles privados u otros procedimientos regulatorios.
- No se registraron filtraciones de datos; por tanto, 0% implicó información de identificación personal (PII) y 0 titulares de cuentas resultaron afectados.
- Durante el año 2025 no existieron reclamos que hayan tenido un impacto o pérdida monetaria vinculada a procedimientos judiciales relativos a marketing y comunicación.



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

Anexos

Prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo

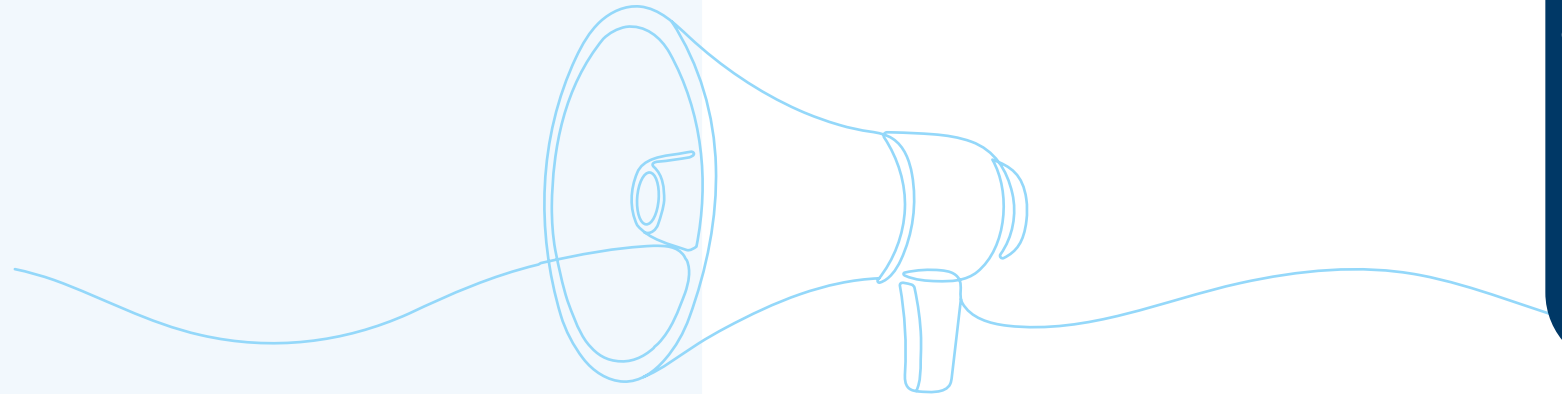
AFP Cuprum dispone de canales formales de denuncia para reportar situaciones de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. El canal de denuncias constituye la vía institucional principal para estos reportes, con estándares de confidencialidad y resguardo, así como con acceso habilitado para que las personas puedan levantar alertas de manera segura.

Durante 2025, la Administradora reforzó este marco a partir de acciones orientadas a prevenir conductas indebidas, asegurar la debida gestión de denuncias y dar cumplimiento a la Ley Karin. Entre las principales medidas, se realizó la actualización de políticas y protocolos internos, incorporando los ajustes necesarios para alinearlos con las exigencias normativas. Asimismo, se implementaron capacitaciones obligatorias dirigidas a líderes y colaboradores, abordando la normativa vigente, las conductas esperadas y el uso correcto de los mecanismos de denuncia.

En paralelo, se fortalecieron los propios mecanismos de denuncia y su trazabilidad, procurando que los reportes cuenten con seguimiento y gestión oportuna. Este trabajo se complementó con instancias de

monitoreo preventivo, mediante herramientas de medición interna —como encuestas de pulso y tableros de gestión— y revisiones internas en procesos críticos, con el objetivo de identificar percepciones, riesgos y oportunidades de mejora. Finalmente, se consolidaron espacios de revisión de casos para apoyar el análisis, el cumplimiento normativo y la aplicación de acciones correctivas cuando correspondiera.

Para conocer el detalle de las denuncias internas y externas por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo durante 2025, consulte [ANEXO 7](#).



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

Anexos

127



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

04

Talento y cultura organizacional

4.1 Equipo Cuprum

4.2 Cultura organizacional

4.3 Bienestar integral y reconocimiento



4.1 Equipo Cuprum

AFP Cuprum entiende que la confianza de los afiliados se construye, en primer lugar, a través de las personas. Los colaboradores son los protagonistas de la propuesta de valor: son quienes traducen la estrategia en experiencia cotidiana, garantizan la calidad del servicio, sostienen la excelencia operativa y acompañan a los afiliados en decisiones previsionales relevantes.

Desde esta convicción, la gestión de personas se concibe en Cuprum como un habilitador esencial. Promover el desarrollo, el bienestar y una experiencia laboral sólida permite fortalecer equipos comprometidos y preparados, capaces de actuar con consistencia y responsabilidad. En la práctica, cada interacción, cada proceso y cada respuesta a los afiliados refleja el trabajo del equipo y su aporte directo a consolidar una relación de largo plazo basada en confianza.

La estabilidad y seguridad laboral constituyen un factor relevante para fortalecer el compromiso del equipo, favorecer la continuidad del conocimiento y promover la adhesión a los valores corporativos. Al cierre de 2025, el 83,82% de los colaboradores contaba con contrato indefinido, reflejando una estructura de empleo orientada a la formalidad y a la estabilidad en el vínculo laboral.

La organización opera mayoritariamente bajo esquemas de jornada completa, lo que permite asegurar continuidad operativa, coordinación eficiente y una gestión consistente del servicio. Al cierre del período, Cuprum registró un 99,62% de colaboradores bajo modalidad de jornada completa.



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

Anexos

Equipo Cuprum en cifras

Al 31 de diciembre de 2025 contamos con un **equipo compuesto por 1.323 colaboradores**, de los cuales 537 son hombres y 786 mujeres³⁰.



³⁰ Para conocer los indicadores de dotación referentes al desempeño 2025, consulte el ANEXO 8.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

4.2 Cultura organizacional

AFP Cuprum entiende que el desempeño sostenible de una organización comienza por la capacidad de construir equipos talentosos y comprometidos, en un entorno que promueva la autenticidad, la curiosidad, el trabajo colaborativo y el aprendizaje continuo. En este marco, el desarrollo de las personas se aborda como un eje cultural y estratégico: Cuprum busca que sus colaboradores encuentren espacios concretos para desplegar sus talentos, fortalecer sus capacidades y proyectar su crecimiento al interior de la Compañía.

Estas dimensiones sostienen una cultura de alto desempeño con sentido, reforzando condiciones para el bienestar, la movilidad interna y la permanencia del talento.

El 2025 contó con una oferta formativa diversa—sincrónica y asincrónica, presencial y virtual—y también mediante herramientas de autoaprendizaje. Adicionalmente al Plan de Capacitación Corporativo, AFP Cuprum puso a disposición de sus colaboradores licencias gratuitas de LinkedIn Learning, plataforma que amplía el acceso a contenidos y contribuye a instalar una cultura de autoformación continua. Como resultado de las iniciativas de desarrollo y gestión de talento, el 50% de los cargos de liderazgo vacantes durante 2025 fueron ocupados

por colaboradores internos, reforzando la movilidad y la proyección de carrera dentro de la organización.

Junto con el desarrollo, la Compañía mantiene un estándar exigente en materias de ética y resguardo institucional. El Plan de Capacitación Corporativo es obligatorio para todos los trabajadores, reflejando el foco en contenidos críticos como seguridad de la información de afiliados, ética, prevención de delitos, conflictos de interés y otras materias. El nivel de cumplimiento de este programa se sostuvo trimestre a trimestre por sobre el 95%, siendo el diferencial explicado por ausencias asociadas a licencias médicas.

En términos de inversión, el esfuerzo formativo se profundizó significativamente: en 2025 el gasto en capacitación alcanzó \$241.917.595, lo que representa un aumento de 225% respecto de 2024, evidenciando una priorización explícita del desarrollo de capacidades como habilitador de la estrategia y del fortalecimiento del servicio. Este monto corresponde al 0,13% del ingreso anual total.

Para conocer en detalle las horas de capacitación por rango y género, consulte [ANEXO 9](#).

Este enfoque se trabaja a través de una **propuesta de valor interna basada en cinco promesas culturales:**

- Una comunidad que valora a todos sus integrantes.
- Flexibilidad para equilibrar lo personal y lo profesional.
- Una sola Compañía con diversas oportunidades.
- Contribuciones que hacen la diferencia.
- Una compensación integral.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Potenciando talentos

Programa de autodesarrollo para ejecutivos

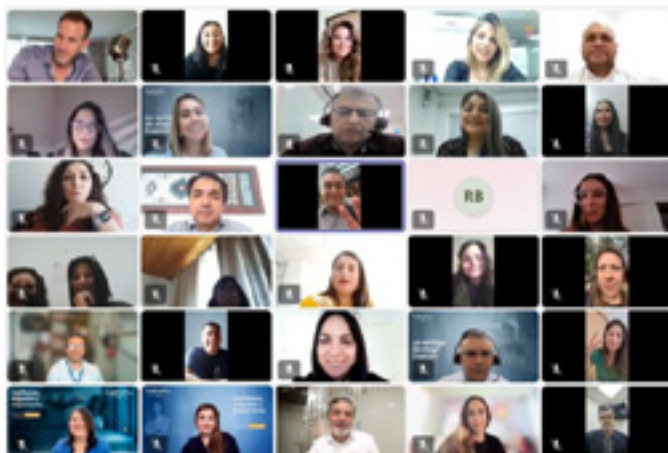
Se implementó un programa enfocado en acelerar el desarrollo de personas y equipos mediante mentoring personalizado y dinámicas de aprendizaje colectivo. En la versión 2025 participaron 3 ejecutivos contratados directamente por Cuprum y 6 ejecutivos líderes de áreas de soporte que prestan servicios a la Administradora, fortaleciendo el alineamiento y colaboración interáreas.

Hazte Dueño

Esta iniciativa se desarrolló para impulsar el aprendizaje continuo y el fortalecimiento de habilidades clave en los equipos. Durante el año se realizaron talleres dirigidos a todos los colaboradores, con excepción de los equipos de venta, abordando temáticas como flexibilidad y adaptación al cambio, empoderamiento consciente, multiculturalidad y liderazgo generador de cultura.

Escuela de Talento para Líderes de Venta

Se realizó la primera edición de la Escuela de Talento para Líderes de Venta, diseñada para potenciar competencias de liderazgo, mejorar el uso de herramientas comerciales y actualizar contenidos asociados a Compliance. La instancia consideró un grupo selecto de 42 consultores financieros, reforzando la calidad del liderazgo en la primera línea comercial.



- 
01
 Cuprum hoy,
 confianza,
 respaldo y
 trayectoria
- 02**
 Estrategia para
 crear valor
 sostenible
- 03**
 Gobierno
 corporativo
- 04**
 Talento
 y cultura
 organizacional
- 05**
 Desempeño
 financiero
- 06**
 Anexos

Gira nacional de capacitación para equipos de atención

Como preparación para los cambios derivados de la Reforma de Pensiones, en diciembre se ejecutó una gira nacional de capacitación orientada a asegurar que los equipos de atención —agencias, Centro de Asesoría Telefónica y Servicio al Cliente— contarán con herramientas actualizadas para acompañar a los afiliados. La iniciativa incluyó jornadas presenciales a lo largo del país con participación del equipo de Capacitación, el área de Operaciones y la Gerente de Estudios, facilitando actualización técnica, alineamiento de procesos y espacios de resolución de dudas.

Programa corporativo de inglés eClass

Como parte de una organización global, el inglés se considera una herramienta relevante para el trabajo y la colaboración entre equipos y países. Desde 2015, en alianza con eClass, se ha apoyado a más de 1.000 colaboradores en el fortalecimiento de este idioma. En la versión 2025 participaron 77 colaboradores de Cuprum.

Olimpiadas del Conocimiento 2025 – equipos de venta

Se realizó la segunda versión de esta iniciativa formativa, consolidada como uno de los hitos de aprendizaje más esperados por los equipos comerciales. Su objetivo fue reforzar conocimientos de manera dinámica y aplicada, utilizando casos reales para fortalecer criterio, análisis y dominio técnico, en un ambiente colaborativo y de sana competencia.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

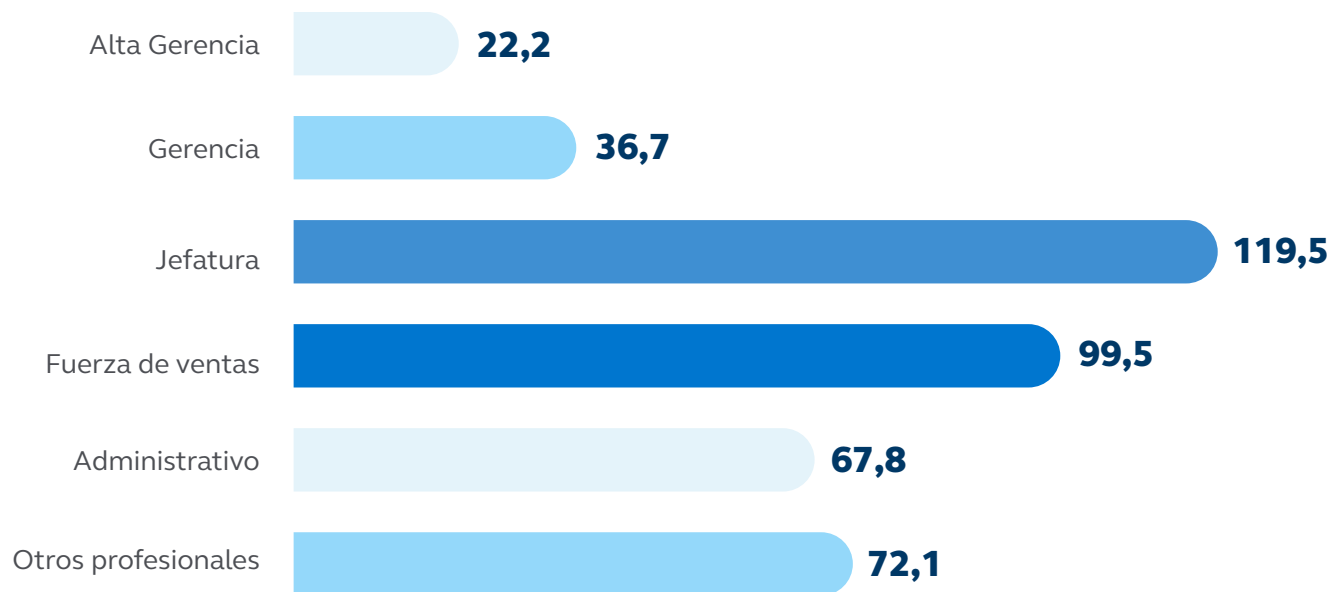
06
Anexos

Formación en Datos e Inteligencia Artificial

En 2025, AFP Cuprum avanzó en el fortalecimiento de capacidades vinculadas a Datos e IA, en coherencia con su foco estratégico de modernización y adopción tecnológica. En el marco del programa global desarrollado con el apoyo de Deloitte para Principal, se implementó un plan formativo para colaboradores de Cuprum —excluyendo a los equipos de venta, cuyo foco se concentró en la Reforma Previsional—, que permitió acceder a cuatro cursos base: Fundamentos de IA, Ingeniería de Prompts, Fundamentos de Datos y Defendiendo la adopción de la IA.

Complementariamente, se realizó un workshop de uso de la herramienta *Copilot*³¹, orientado a desarrollar competencias prácticas para utilizar IA como apoyo en tareas cotidianas (redacción, análisis de datos y organización de información), abordando conceptos, buenas prácticas de *prompting* y casos de uso aplicados.

Promedio de horas de capacitación por categoría de cargo



+121
mil horas de capacitación

91,6
horas promedio

100%
colaboradores capacitados

³¹ Licencia Microsoft

01 Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02 Estrategia para crear valor sostenible

03 Gobierno corporativo

04 Talento y cultura organizacional

05 Desempeño financiero

06 Anexos

134

Durante 2025, AFP Cuprum desplegó un portafolio de programas orientado a fortalecer liderazgo, capacidades técnicas y calidad de la asesoría, con foco en asegurar una experiencia consistente para afiliados y pensionados y, al mismo tiempo, desarrollar el talento interno como habilitador estratégico del negocio.



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

Anexos

Diversidad e inclusión sin barreras

Una organización que busca acompañar decisiones previsionales de largo plazo requiere equipos con capacidades complementarias, experiencias diversas y miradas distintas, tanto para comprender mejor a los afiliados como para responder con innovación, rigor y sensibilidad a un entorno cambiante. Bajo esa convicción, la Compañía trabaja de manera sistemática para identificar la diversidad de capacidades y conocimientos que necesita en cada nivel, y para detectar y reducir barreras organizacionales, sociales o culturales que puedan limitar la participación plena y el desarrollo de las personas.

El enfoque de diversidad e inclusión de Cuprum se articula a través de una Política de Diversidad e Inclusión, que define el marco de comportamiento para desarrollar una cultura plural e inclusiva al servicio de los clientes. Esta política promueve un entorno de trabajo creativo e innovador, sustentado en el respeto por los orígenes, capacidades, experiencias y opiniones de cada persona. Asimismo, reconoce y valora las culturas y tradiciones locales de las comunidades en las que opera, extendiendo este estándar a colaboradores, postulantes, clientes, representantes de ventas y proveedores.

El compromiso con el trato justo y la no discriminación se refuerza mediante el Código Global de Conducta de Principal, que establece los valores corporativos y fija expectativas claras respecto de un ambiente de trabajo basado en respeto, dignidad, comunicación abierta, confianza y ausencia de represalias. Desde esta perspectiva, la inclusión no se limita a una declaración cultural: se expresa como un estándar de conducta y un requisito para construir equipos sólidos, representativos y capaces de entregar un mejor servicio.



01

Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02

Estrategia para crear valor sostenible

03

Gobierno corporativo

04

Talento y cultura organizacional

05

Desempeño financiero

06

Anexos

Cómo AFP Cuprum define la diversidad de capacidades que necesita en cada nivel

AFP Cuprum identifica las capacidades, conocimientos y experiencias requeridas en los distintos niveles de la organización a través de mecanismos estructurados de perfilamiento y selección. La Compañía cuenta con descripciones de cargo para todos los roles, elaboradas por cada líder y validadas por el equipo de Compensaciones. Esta validación no solo revisa consistencia organizacional, sino que también determina la banda de compensación asociada, considerando niveles de experiencia, conocimientos técnicos y capacidades requeridas.

Con esa base, el equipo de atracción de talento activa un proceso de selección con etapas claramente definidas, apoyado en un modelo de entrevistas estructuradas. Este modelo incorpora pautas comunes para entrevistadores, lo que contribuye a reducir sesgos en la toma de decisiones y a fortalecer criterios comparables de evaluación. Si bien no existe una matriz de competencias formal por familias de cargo, la organización sí dispone de definiciones amplias y compartidas que orientan expectativas de desempeño, tanto para colaboradores como para líderes.

En el caso de colaboradores, se promueven conductas y competencias asociadas a impulsar resultados con foco

en negocio y cliente, construir relaciones de confianza en entornos colaborativos e inclusivos, liderar ante cambios con aprendizaje continuo, inspirar propósito y priorizar, hacerse dueño del desarrollo, y demostrar agilidad para adaptarse y resolver problemas.

En el caso de líderes, estas expectativas se profundizan con responsabilidades adicionales: exigir *accountability* y adueñamiento; crear entornos inclusivos y de pertenencia; comunicar consistentemente para alinear equipos; fortalecer equipos a través de retroalimentación continua y reconocimiento; y adaptar planes con rapidez ante cambios del negocio.



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

Anexos

Cómo AFP Cuprum detecta barreras y brechas que afectan la inclusión

Para identificar barreras que puedan inhibir la diversidad “natural” de la organización —ya sea por sesgos, prácticas no intencionadas o desigualdades de acceso a oportunidades—, AFP Cuprum aplica un enfoque integral que combina evidencia cuantitativa con escucha cualitativa. Entre los mecanismos utilizados se incluyen:

- **Canales formales y confidenciales de denuncia:** los colaboradores pueden reportar conductas discriminatorias o de acoso a través de la Gerencia de Personas, Gerencia de Cumplimiento y/o el canal de denuncias online. Este canal también se encuentra disponible para clientes y contrapartes en el sitio público de Principal, ampliando el estándar hacia el entorno.
- **Investigaciones y acciones correctivas:** toda denuncia, independiente del canal de ingreso, se aborda mediante un protocolo de investigación establecido, adoptando medidas correctivas cuando corresponde.
- **Encuestas periódicas de pulso y clima:** se realizan mediciones regulares para monitorear percepciones sobre inclusión, equidad y clima laboral; los resultados permiten identificar tendencias, áreas críticas y diseñar planes de acción.
- **Dashboards regionales de gestión de personas:** se monitorean indicadores como rotación, promociones, movilidad interna y distribución demográfica, para detectar patrones que pudieran reflejar brechas de oportunidades.
- **Rol activo del modelo HRBP:** los HR Business Partners acompañan a líderes y equipos, identifican señales tempranas de sesgos o falta de oportunidades, y monitorean la implementación de planes de mejora.
- **Análisis anual de brechas salariales:** se revisan diferencias para fortalecer la equidad en compensaciones.
- **Entrevistas de salida e indicadores de gestión:** se recopila retroalimentación sobre cultura, liderazgo y desarrollo, complementada con métricas como rotación voluntaria, movilidad interna, participación en programas y feedback de desempeño.



01

Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02

Estrategia para crear valor sostenible

03

Gobierno corporativo

04

Talento y cultura organizacional

05

Desempeño financiero

06

Anexos

Cómo AFP Cuprum actúa para reducir barreras y fortalecer una cultura inclusiva

La reducción de barreras se traduce en acciones concretas de formación, sensibilización y diseño de prácticas que promueven igualdad de oportunidades y seguridad psicológica. Un elemento central de este enfoque es que la política aplica a todo nivel, incluyendo al Directorio, reforzando el carácter transversal del compromiso.

Entre las principales líneas de acción se consideran:

- Capacitaciones y espacios de reflexión sobre sesgos inconscientes, incluyendo el uso del modelo *Decide/Include* como base para talleres donde la toma de decisión y el liderazgo requiere responsabilidad activa en el control de sesgos.
- Mentorías para colaboradores, como parte del desarrollo profesional, con foco en ampliar oportunidades y fortalecer trayectorias.
- Monitoreo anual del Índice de Inclusión y evaluación continua del clima organizacional, incorporando hallazgos a planes de acción.
- Políticas que agrupan e impulsan acciones en ámbitos como discapacidad, equidad laboral, sucesión y desarrollo profesional, y prácticas de igualdad de oportunidades.

- Entorno seguro y respetuoso, donde se rechaza la discriminación y el acoso en todas las etapas del ciclo laboral (contratación, capacitación, ascenso, compensación, disciplina y desvinculación), definiendo acoso como conductas que puedan percibirse como degradantes, hostiles o intimidantes.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Iniciativas 2025: inclusión en acción y foco en discapacidad

Durante 2025, AFP Cuprum reforzó su agenda de diversidad e inclusión mediante iniciativas orientadas a fortalecer cultura, visibilizar brechas y robustecer capacidades de liderazgo:

- **Global Inclusion Summit (abril 2025):** instancia global de reflexión sobre desarrollo e inclusión, encabezada por la Presidente y CEO de Principal, junto a la alta dirección corporativa, reforzando señales y prioridades desde el máximo nivel.
- **Encuesta de Percepción sobre Inclusión Organizacional:** instrumento orientado a conocer percepciones de los colaboradores para identificar brechas y orientar iniciativas futuras.
- **Programa Decide/Include para líderes:** capacitación disponible de manera permanente para fortalecer liderazgo inclusivo y reducir sesgos en la toma de decisiones.
- **Levantamiento interno sobre discapacidad:** iniciativa para identificar nuevos casos de colaboradores en situación de discapacidad, comprender necesidades y diseñar acciones que favorezcan su desarrollo.
- **Sensibilización en inclusión:** charlas realizadas en colaboración con organizaciones expertas, como Fundación Ronda, orientadas a reforzar el valor de la inclusión.
- **Mes de la mujer:** Durante el Mes de la Mujer realizamos diversas actividades enfocadas en la equidad de género, incluyendo un conversatorio con líderes regionales donde se abordaron temas como los sesgos inconscientes, la colaboración en equipos diversos, el fortalecimiento de la marca personal y la construcción de confianza, subrayando además la corresponsabilidad y el rol activo de los hombres en la creación de espacios más equitativos. También llevamos a cabo una charla con la organización La Cana, un proyecto social que busca crear oportunidades de trabajo para mujeres en prisión mediante programas y talleres orientados a su desarrollo personal y capacitación laboral, con el fin de promover un proceso de reinserción que contribuya a reducir los índices de reincidencia y delincuencia en el país.

Al cierre del período, la Compañía contaba con cinco personas en situación de discapacidad, mayoritariamente en cargos de fuerza de ventas. Si bien no se alcanzó el 1% establecido por la legislación vigente, AFP Cuprum cumplió con los requisitos de la Ley de Inclusión Laboral conforme a la vía alternativa contemplada en la normativa, a través de donaciones a fundaciones como Ronda y EduDown, contribuyendo al desarrollo de iniciativas que promueven inclusión social y laboral.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Equidad laboral

AFP Cuprum cuenta con una política de compensaciones que integra retribuciones monetarias y no monetarias, orientadas a atraer, retener, reconocer y comprometer al talento necesario para el cumplimiento de su propósito y la ejecución de su estrategia. Esta política se aplica dentro de un marco ético estricto y en coherencia con los valores corporativos, las políticas de riesgo y los estándares de cumplimiento de la organización.

La política se estructura sobre los siguientes principios:

Compensación total: La organización entiende la compensación como un paquete integral que combina:

- Pagos fijos e incentivos variables -mensuales, trimestrales o anuales, según la naturaleza del cargo-, definidos para ubicarse en línea o por sobre la mediana del mercado.
- Beneficios, permisos y prácticas complementarias, igualmente alineados o superiores a los estándares de mercado.
- Pago basado en desempeño: AFP Cuprum promueve una relación directa entre desempeño y compensación, como fundamento de una cultura de excelencia. Las remuneraciones se definen en función de la contribución efectiva de cada colaborador y del valor que aporta a los objetivos del negocio.

- Reconocimiento del desempeño: La gestión del desempeño y las decisiones de pago buscan asegurar que los resultados superiores sean efectivamente reconocidos. Los incentivos se asignan en función de resultados, considerando la competitividad del mercado y el ajuste a las capacidades presupuestarias de la Compañía.
- Flexibilidad con sentido: La estructura de compensaciones se organiza por niveles y se mantiene alineada con el mercado. Las decisiones se adoptan en referencia a dicha estructura, considerando el presupuesto disponible y la criticidad estratégica asociada a cada definición de compensación.
- Ajuste al presupuesto: La Compañía construye anualmente un presupuesto de dotación y de remuneraciones fijas y variables por unidad de negocio. Este marco guía las decisiones de contratación, movimientos internos y las compensaciones asociadas.
- Transparencia: AFP Cuprum promueve procesos de compensación transparentes desde el inicio de la relación laboral y durante los cambios de cargo. Esto se refleja en cartas oferta previas al ingreso, contratos y anexos debidamente formalizados, así como en la definición clara de objetivos, indicadores y resultados esperados asociados a compensaciones determinadas.

La política de compensaciones de Cuprum constituye una base sólida para la gestión del talento, promoviendo un lugar de trabajo atractivo para equipos diversos.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Brecha salarial por categoría de cargo

Serie acción	Proporción Mujer vs Hombre (%) Media	Brecha salarial Media	Proporción Mujer vs Hombre (%) Mediana	Brecha salarial Mediana
Alta Gerencia	56%	-44%	74%	-26%
Gerencia	93%	-7%	136%	36%
Jefatura	78%	-22%	85%	-15%
Operario	N/A	N/A	N/A	N/A
Fuerza de venta	87%	-13%	83%	-17%
Administrativo	94%	-6%	94%	-6%
Auxiliar	N/A	N/A	N/A	N/A
Otros profesionales	90%	-10%	71%	-29%
Otros técnicos	N/A	N/A	N/A	N/A

³² Para conocer la proporción por género y origen étnico en los tipos de cargos según el estándar SASB FN-AC-330a.1, consulte [ANEXO 10](#).

³³ Corresponde al promedio total de los cargos de dirección ejecutiva y dirección no ejecutiva según el estándar SASB FN-AC-330a.1

Liderazgo femenino³²

AFP Cuprum promueve una gestión de personas basada en el mérito, el compromiso y las capacidades individuales, impulsando una cultura de trato justo y no discriminación, donde el desarrollo de carrera y el reconocimiento profesional no dependen del género. En esa línea, Cuprum ha avanzado de manera sostenida en la presencia de mujeres en posiciones de dirección ejecutiva y no ejecutiva: el 45% de los cargos de liderazgo³³ es ocupado por mujeres, fortaleciendo equipos diversos en los distintos niveles de la organización.

Este compromiso se refleja también en su gobernanza. AFP Cuprum cuenta con un Directorio con mayoría femenina y, además, se distingue por ser la única AFP de la industria presidida por una mujer, reforzando con hechos su convicción por la equidad en los espacios de decisión y por una gestión más robusta y alineada con mejores prácticas de gobierno corporativo.

45%

de mujeres en cargos de liderazgo



Única AFP presidida por una mujer



01

Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02

Estrategia para crear valor sostenible

03

Gobierno corporativo

04

Talento y cultura organizacional

05

Desempeño financiero

06

Anexos

4.3 Bienestar integral y reconocimiento

En 2025, la gestión en esta materia se orientó a fortalecer el equilibrio vida laboral–personal, promover condiciones de trabajo seguras y respetuosas, y consolidar una propuesta de beneficios y reconocimiento que aporte a la experiencia de los colaboradores. Este enfoque combina políticas corporativas, prácticas internas y seguimiento mediante indicadores cuantitativos asociados a permisos parentales y seguridad laboral.

Equilibrio vida laboral y personal

Durante 2025, la Compañía mantuvo y fortaleció un conjunto de medidas orientadas a facilitar la conciliación trabajo–familia y a promover flexibilidad operativa sin afectar los estándares de continuidad del servicio:



Modelo híbrido

Los colaboradores cuentan con modalidad de trabajo híbrida, con una frecuencia de asistencia presencial definida según el rol, el equipo y las funciones del cargo.



Jornada reducida y viernes tempranos

La jornada semanal se estructura en 39,5 horas, inferior a la jornada legal. Adicionalmente, en diversas áreas la jornada finaliza los viernes a las 14:00 horas, favoreciendo tiempos de recuperación y vida personal.



Vacaciones y días adicionales

Determinados cargos incorporan hasta 10 días libres adicionales al año, complementarios al feriado legal, reforzando el descanso y el bienestar.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Permiso postnatal y apoyo a la parentalidad

Cuprum implementa beneficios que exceden lo establecido por la normativa vigente en aspectos específicos del permiso postnatal. En el caso del postnatal paternal, además de los cinco días corridos contemplados en el Artículo 195 del Código del Trabajo, se otorgan dos días hábiles adicionales. Asimismo, cuando una colaboradora utiliza la modalidad de postnatal parental con retorno en media jornada, la Compañía cubre el diferencial de remuneración asociado.

En 2025, no se declaró una política específica orientada a fomentar corresponsabilidad parental más allá de estas medidas; no obstante, la Organización mantuvo la aplicación de los beneficios descritos.

Para conocer en detalle el desempeño de los indicadores relativos a permiso parental, consulte [ANEXO 11](#).

Seguridad y salud en el trabajo

AFP Cuprum mantiene como prioridad un entorno laboral seguro, reforzando el cumplimiento normativo y los estándares internos de prevención. En 2025, los resultados muestran un desempeño favorable frente a las metas definidas, particularmente en accidentabilidad, sin registrar casos de fatalidad ni enfermedades profesionales.

Metas e indicadores de seguridad laboral (2025)

Indicador	Meta	Desempeño 2025
Tasa de accidentabilidad ³⁴	0,58%	0,18%
Tasa de fatalidad ³⁵	0	0
Tasa de enfermedades profesionales ³⁶	0	0
Promedio de días perdidos por accidente ³⁷	13,71	11,40

³⁴ (accidentes / trabajadores × 100)

³⁵ (fatalidades / trabajadores × 100.000)

³⁶ (enfermedades / trabajadores × 100)

³⁷ (días perdidos / accidentes)

Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

La Compañía declara el compromiso de ofrecer un entorno de trabajo seguro y respetuoso, sustentado en su Código Global de Conducta Empresarial y en procedimientos internos que refuerzan el abordaje de situaciones de acoso y violencia laboral. A partir de la promulgación de la Ley Karin, durante 2025 se desarrollaron procedimientos específicos para gestionar estas materias, incorporando lineamientos y prácticas de prevención y actuación.

En cuanto a formación, se contó con un programa anual de capacitación dirigido a líderes y colaboradores para actualizar normativa vigente y reforzar conductas esperadas. La Compañía convocó estas instancias para toda la organización; sin embargo, al tratarse de participación voluntaria, no se dispone de trazabilidad consolidada del porcentaje de asistencia efectiva.

Para conocer el detalle de las denuncias pertinentes a este tema, consulte [ANEXO 7](#).



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Beneficios, clima laboral y reconocimiento

La propuesta de beneficios de AFP Cuprum busca una cobertura integral y competitiva, con foco en seguridad financiera, bienestar físico y emocional. La Compañía desarrolla instancias de comunicación y charlas para difundir estos beneficios y habilita su consulta en línea para todos los colaboradores. Durante 2025, además, se incorporó el ajuste por IPC semestral a los segmentos de Directores y subdirectores³⁸, que previamente no estaban incluidos en este beneficio.

Principales beneficios para colaboradores

Entre los beneficios vigentes se incluyen, entre otros:

- Asignación de colación (para jornadas superiores a 27,5 horas semanales).
- Gratificación incorporada en la remuneración mensual.
- Colación y movilización por extensión de jornada (en cargos administrativos).
- Regalo por nacimiento de hijo.
- Sala cuna con red a nivel nacional.
- Vacunación anual contra la influenza.
- Plan anual de capacitación.

- Permisos especiales, entre ellos: tarde libre por cumpleaños del colaborador; tarde libre por cumpleaños de hijos hasta 16 años; permisos ampliados por fallecimiento de familiares; permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil; permiso por trámites personales; término de jornada anticipada previo a viernes inhábil y vísperas de fiestas; permisos preventivos para exámenes de mamografía y próstata.
- Permiso para padres por nacimiento de hijo: 5 días según normativa y 2 días hábiles adicionales otorgados por la Compañía.

Beneficios asociados a contrato indefinido (según políticas internas):

- Ajustes semestrales por IPC (sueldo base y beneficios en pesos).
- APV 1+1 (aporte de la empresa al ahorro previsional voluntario, con tope).
- Bono de desempeño anual sujeto a resultados.
- Bono maternal (para colaboradoras con hijos menores de dos años, bajo condiciones).
- Plan de compra de acciones con descuento.

- Seguro complementario de salud, seguro dental, seguro de vida y seguro catastrófico/ampliado.
- Subsidios por licencias médicas y subsidios pre y postnatal (según condiciones y exclusiones).
- Becas para estudios de colaboradores e hijos/as (según requisitos y exclusiones).
- Bonos de vacaciones, fiestas patrias, navidad y escolaridad (según segmentación).
- Retiro voluntario (con cupos y condiciones).
- “Quiero más tiempo libre”, paquete de días adicionales que complementa permisos anuales.

³⁸ Equivalentes a gerentes y subgerentes.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Clima laboral y escucha activa

En 2025, la Compañía mantuvo un esquema de mediciones periódicas a través de encuestas globales anónimas, aplicadas dos veces al año a todos los colaboradores. Estas mediciones permiten monitorear de forma recurrente variables asociadas a la experiencia laboral y, en una de sus versiones, incorporar indicadores específicos de compromiso e inclusión.

Complementariamente, se realiza una medición anual con foco en liderazgo, que entrega señales para orientar acciones de desarrollo de jefaturas y fortalecer prácticas de conducción de equipos. Los resultados se comparten con la organización y constituyen un insumo formal para priorizar iniciativas, ajustar prácticas internas y reforzar acciones donde se identifiquen oportunidades de mejora.

La estrategia de escucha no se limita a encuestas. Cuprum incorpora mecanismos cualitativos y de conversación que permiten profundizar en los hallazgos, entender matices por área y actuar con mayor precisión. Entre ellos, destacan las entrevistas y cuestionarios de salida, aplicados de manera voluntaria y confidencial a quienes dejan la Compañía, con el propósito de conocer las razones de desvinculación y recoger aprendizajes que contribuyan a mejorar la propuesta de valor interna, los procesos de gestión y la experiencia de los equipos. Esta

retroalimentación se analiza para identificar patrones, alertas tempranas y acciones preventivas.

Adicionalmente, se impulsan instancias de escucha directa y transversal, orientadas a reforzar la cercanía y transparencia. Iniciativas como “Café con” convocan a grupos pequeños de colaboradores de distintas áreas y niveles jerárquicos a conversar con altos ejecutivos en un espacio abierto, sin agenda rígida, donde se promueve que sean las propias personas quienes planteen inquietudes, preguntas y sugerencias. Estas conversaciones se acompañan desde el área de Personas para sistematizar comentarios, derivar oportunidades de mejora a las áreas responsables y realizar seguimiento a compromisos cuando corresponda.

En la misma línea, “Tiempo de Personas” funciona como un espacio abierto en el que colaboradores interesados pueden conectarse para plantear dudas o inquietudes de diversa índole —operacionales, culturales o de experiencia—, fortaleciendo un canal de comunicación directo con el equipo de Recursos Humanos y promoviendo una cultura de participación activa. Este tipo de instancias contribuye a reducir asimetrías de información, canalizar inquietudes de manera oportuna y reforzar la percepción de cercanía y apoyo institucional.

Reconocimiento y cultura de desempeño

En materia de reconocimiento, destaca Principal Spirit, distinción anual que reconoce a un colaborador por vivir los valores corporativos, inspirar a otros y sostener un desempeño sobresaliente. A ello se suman iniciativas orientadas a equipos de venta, como la Convención Latinoamericana y las Olimpiadas del Conocimiento, que fortalecen el aprendizaje, el orgullo de pertenencia y la cultura de desempeño.



01

Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02

Estrategia para crear valor sostenible

03

Gobierno corporativo

04

Talento y cultura organizacional

05

Desempeño financiero

06

Anexos

La gestión del clima se aborda como un proceso continuo

que combina medición sistemática, espacios de escucha y planes de acción a nivel corporativo y de equipos, con el objetivo de fortalecer el compromiso, la colaboración y la experiencia de las personas.



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

Anexos



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

05

Desempeño financiero

5.1 Información corporativa

5.2 Estados financieros

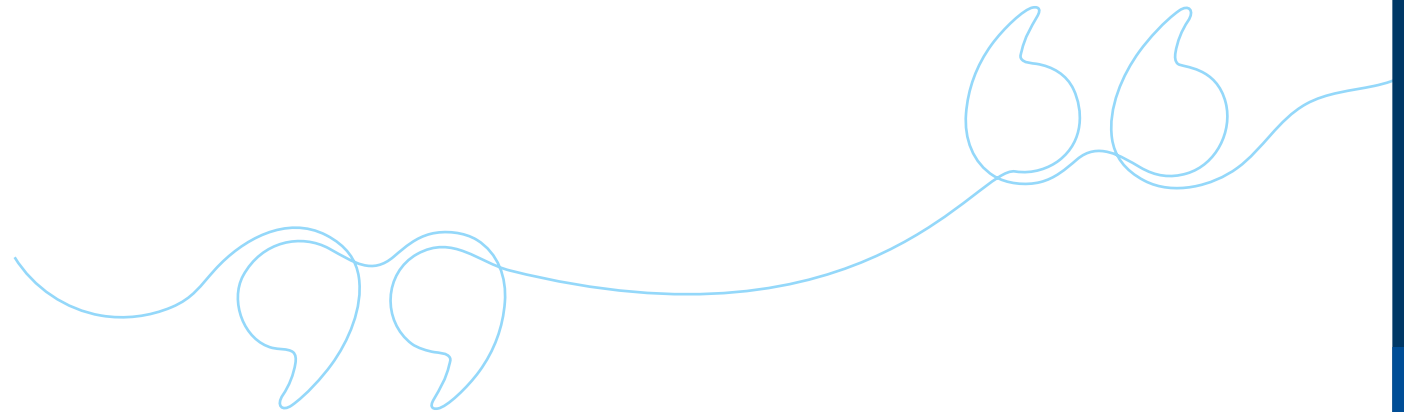


5.1 Información corporativa

Objeto social

La Administradora de Fondos de Pensiones tiene como objeto único administrar los Fondos de Pensiones y otorgar a sus afiliados las prestaciones y beneficios que establece el Decreto Ley 3.500 de 1980, y todos aquellos que específicamente le autoricen otras disposiciones legales presentes o futuras. Asimismo, la administradora puede constituir sociedades anónimas filiales que complementen su giro, en los términos del artículo 23 del citado Decreto Ley, e invertir en sociedades anónimas constituidas como empresas de depósito de valores, de acuerdo con la Ley N° 18.876.

Para conocer los documentos constitutivos de la Sociedad, consulte el [ANEXO 12](#).



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

Anexos

Hechos esenciales

Durante este 2025 Cuprum informó los siguientes asuntos relevantes de la Compañía:

24 de abril

Se acordó proponer a la Junta Ordinaria de Accionistas, a celebrarse el día 29 de abril de 2025, el reparto de un dividendo definitivo de \$2,34921 pesos por acción, el que se haría efectivo el día 15 de mayo de 2025, a los titulares de acciones que figuren inscritos en el Registro de Accionistas al día 9 de mayo de 2025, en la medida que así lo apruebe la referida Junta Ordinaria de Accionistas.

29 de abril

Se celebró la décimo primera Junta Ordinaria de Accionistas de esta Administradora, en la cual se trataron las siguientes materias:

1. Se aprobó la Memoria y Balance del ejercicio 2024.
2. Se acordó pagar un dividendo definitivo ascendente a \$2,34921.-, por acción, cuyo pago se hará efectivo el día 15 de mayo de 2025.
3. Se designó al diario electrónico El Líbero, para efectuar las publicaciones que ordena la ley.
4. Se designó como Auditores Externos para el ejercicio 2025 a EY Audit Limitada.

5. Se acordó la remuneración del Directorio.
6. Se informó la Política de Dividendos para el ejercicio 2025 y siguientes.
7. Se aprobó la creación de un Comité de Sostenibilidad y su composición, remuneración de sus miembros y presupuesto de gastos de funcionamiento.
8. Se acordó la remuneración y presupuestos de gastos de funcionamiento de los Comités de Riesgos y Auditoría; Comité de Inversión y de Solución de Conflictos de Interés; y del Comité de Experiencia y Comunicación con el Afiliado y el presupuesto de sus gastos de funcionamiento.
9. Se aprobó la renovación del Directorio, quedando conformado por las siguientes personas:
 - Andrea Rotman Garrido (autónomo) / Suplente: María Angélica Valenzuela Correa
 - Juan Eduardo Infante Barros (autónomo) / Suplente: Cristián Urzúa Infante
 - Karen Thal Silberstein (autónomo) / Suplente: Diego della Maggiora Silva
 - Daniela Zecchetto Guasp
 - Yesim Tokat-Acikel

29 de abril

Se celebró la Sexta Junta Extraordinaria de Accionistas de esta Administradora, cuyo objeto era pronunciarse sobre la reducción del número de miembros del Directorio y sobre la dieta de los Directores Suplentes, así como de las correspondientes reformas de los estatutos sociales. En la instancia se aprobaron las siguientes materias:

1. Se reformaron los Estatutos Sociales de la Sociedad, disminuyéndose el número de integrantes del Directorio de 7 a 5 miembros, dos de los cuales deberán poseer el carácter de autónomos; y se estableció una dieta para los Directores Suplentes por las sesiones del Directorio a las que asistan en calidad de oyentes en el año, considerando una asistencia máxima de hasta dos veces por año.
2. Se adoptaron todos los acuerdos necesarios para cumplir y llevar debidamente a efecto lo acordado en dicha Junta.

20 de noviembre

Se acordó pagar un dividendo provisorio de \$3,91535.- por acción, el que se hará efectivo el día 26 de diciembre de 2025, teniendo derecho a él los accionistas inscritos en el Registro de Accionistas, al día 19 de diciembre de 2025.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Comentarios de accionistas

Durante 2025 no se registraron comentarios ni proposiciones relativas a la marcha de los negocios sociales, formuladas por accionistas, de acuerdo con lo prescrito en el inciso tercero del artículo 74 de la Ley N°18.046.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo






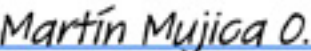
04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Declaración de responsabilidad


Los suscritos en sus calidades de directores y Gerente General de la Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum S.A., declaramos bajo juramento que la información contenida en la presente Memoria Anual, la que fue aprobada en Sesión de Directorio, de fecha 9 de abril de 2026 es la expresión fiel de la verdad, por lo que asumimos la responsabilidad legal correspondiente.

					
<small>Daniela Zecchetto G. (Apr 8, 2026 18:58:17 EDT)</small>	<small>Karen Thal (Apr 8, 2026 20:17:00 EDT)</small>	<small>Hermann González (Apr 8, 2026 19:22:22 EDT)</small>	<small>Miguel Ángel Pelayo Serna (Apr 8, 2026 22:59:57 EDT)</small>	<small>Yesim Tokat-Acikel (Apr 9, 2026 12:47:57 EDT)</small>	<small>Martín Mujica O. (Apr 8, 2026 19:13:33 ADT)</small>
Daniela Zecchetto Guasp Presidente RUT: 10.976.766-2	Karen Thal Silberstein Vicepresidente RUT: 7.623.892-8	Hermann Esteban González Bravo Director RUT: 13.565.713-1	Miguel Ángel Pelayo Serna Director RUT: 17.673.208-3	Yesim Tokat-Acikel Directora Pasaporte Norteamericano N° A11236749	Martín Mujica Ossandón Gerente General RUT: 8.668.398-9

- 01 Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria
- 02 Estrategia para crear valor sostenible
- 03 Gobierno corporativo
- 04 Talento y cultura organizacional
- 05 Desempeño financiero
- 06 Anexos

Verificación externa

Esta memoria integrada cuenta con verificación externa de los Estados Financieros por parte de EY Audit Ltda. Los demás indicadores no cuentan con verificación externa.



EY Chile
Corrala, Eschaleque 152
Piso 8, Las Condes, Santiago
Tel: +56 (2) 2676 1000
www.eychile.cl

Informe del Auditor Independiente

Señores
Accionistas y Directores
Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum S.A.

Opinión

Hemos auditado los estados financieros consolidados de Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum S.A. y filial, que comprenden el estado de situación financiera consolidado al 31 de diciembre de 2025, los estados consolidados de resultados, de resultados integrales, de cambios en el patrimonio y de flujos de efectivo consolidados correspondientes al año terminado en esa fecha, y las notas a los estados financieros consolidados, incluyendo información de las políticas contables materiales.


En nuestra opinión, los estados financieros consolidados adjuntos presentan razonablemente, en todos los aspectos materiales, la situación financiera consolidada de Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum S.A. y filial al 31 de diciembre de 2025, sus resultados consolidados y flujos de efectivo consolidados correspondientes al año terminado en esa fecha, de conformidad con Normas Contables e Instrucciones impartidas por la Superintendencia de Pensiones.

Fundamento de la opinión

Hemos llevado a cabo nuestra auditoría de conformidad con las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en Chile. Nuestras responsabilidades de acuerdo con dichas normas se describen, más adelante en la sección "Responsabilidades del auditor en relación con la auditoría de los estados financieros consolidados" de nuestro informe. Somos independientes de Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum S.A. y filial de conformidad con el Código de Ética del Colegio de Contadores de Chile, y hemos cumplido las demás responsabilidades de ética de conformidad con esos requerimientos. Consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para nuestra opinión.

Énfasis en un asunto, Re-formulación de los Estados Financieros Consolidados al 31 de diciembre de 2025

Como se indica en la Nota 44, los estados financieros consolidados al 31 de diciembre de 2025, emitidos con fecha 26 de febrero de 2026, han sido re-formulados para dar cumplimiento a lo requerido en el Oficio Ordinario N°6449 e Instrucciones de la Superintendencia de Pensiones donde solicita la modificación y ampliación de ciertas revelaciones. Asimismo, es necesario señalar que la naturaleza de las observaciones no implicó la modificación del patrimonio, ni del resultado integral presentado por la Sociedad Administradora anteriormente. No se modifica nuestra opinión en relación con este asunto.



Otra información

La Administración es responsable por la otra información. La otra información comprende los estados de resultados integrales consolidados por los períodos de tres meses comprendidos entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2025, los hechos relevantes y el análisis razonado (todos ellos denominados como "otra información"), pero no incluye a los estados financieros consolidados ni a nuestro informe del auditor sobre los mismos.

Nuestra opinión sobre los estados financieros consolidados no cubre a la otra información y no expresamos ningún tipo de seguridad sobre ésta.

En relación con nuestra auditoría de los estados financieros consolidados, nuestra responsabilidad consiste en leer la otra información y, al hacerlo, considerar si existe una incongruencia material entre la otra información y los estados financieros consolidados o el entendimiento obtenido por nosotros en la auditoría o si parece que existe una representación incorrecta material en la otra información por algún otro motivo. Si, basándonos en el trabajo que hemos realizado, concluimos que existe una representación incorrecta material en esta otra información, estamos obligados a informar de ello. No tenemos nada de lo que informar a este respecto.

Responsabilidades de la Administración y de los responsables del gobierno corporativo por los estados financieros consolidados


La Administración es responsable de la preparación y presentación razonable de los estados financieros consolidados adjuntos de conformidad con Normas Contables e Instrucciones impartidas por la Superintendencia de Pensiones y del control interno que la Administración considere necesario para permitir la preparación de estados financieros consolidados exentos de representaciones incorrectas materiales, debido a fraude o error.

En la preparación de los estados financieros consolidados, la Administración es responsable de la evaluación de la capacidad de Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum S.A. y filial de continuar como empresa en marcha, revelando, según corresponda, los asuntos relacionados con la empresa en marcha y utilizando la base contable de empresa en marcha excepto si la Administración tiene intención de liquidar la Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum S.A. y filial o de cesar sus operaciones, o bien no existe otra alternativa realista, que hacerlo.

Los responsables del gobierno corporativo son responsables de la supervisión del proceso de preparación y presentación de información financiera consolidada de la Sociedad.

Responsabilidades del auditor en relación con la auditoría de los estados financieros consolidados

Nuestros objetivos son obtener una seguridad razonable de que los estados financieros consolidados como un todo están exentos de representaciones incorrectas materiales, debido a fraude o error, y emitir un informe del auditor que contenga nuestra opinión. Seguridad razonable es un alto grado de seguridad, pero no garantiza que una auditoría realizada de conformidad con las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en Chile siempre detecte una representación



incorrecta material cuando exista. Las representaciones incorrectas pueden deberse a fraude o error y se consideran materiales si, individualmente o de forma agregada, se podría esperar razonablemente que influyan en las decisiones económicas que los usuarios toman basándose en estados financieros consolidados.

Como parte de una auditoría de conformidad con las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en Chile, aplicamos nuestro juicio profesional y mantenemos una actitud de escepticismo profesional durante toda la auditoría. También:

- Identificamos y evaluamos los riesgos de representaciones incorrectas materiales en los estados financieros consolidados, debido a fraude o error, diseñamos y aplicamos procedimientos de auditoría para responder a dichos riesgos y obtenemos evidencia de auditoría suficiente y adecuada para proporcionar una base para nuestra opinión. El riesgo de no detectar una representación incorrecta material debido a fraude es más elevado que en el caso de una representación incorrecta material debido a error, ya que el fraude puede implicar colusión, falsificación, omisiones deliberadas, representaciones intencionalmente erróneas o el caso omiso del control interno.
- Obtenemos entendimiento del control interno relevante para la auditoría con el fin de diseñar procedimientos de auditoría que sean adecuados en función de las circunstancias y no con la finalidad de expresar una opinión sobre la eficacia del control interno de Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum S.A. y filial.
- Evaluamos la adecuación de las políticas contables aplicadas y la razonabilidad de las estimaciones contables y la correspondiente información revelada por la Administración.
- Concluimos sobre lo adecuado de la utilización, por la Administración, de la base contable de empresa en marcha y, basándonos en la evidencia de auditoría obtenida, concluimos sobre si existe o no una incertidumbre material relacionada con hechos o con condiciones que pueden generar dudas significativas sobre la capacidad de Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum S.A. y filial para continuar como empresa en marcha. Si concluimos que existe una incertidumbre material, se requiere que llamemos la atención en nuestro informe del auditor sobre la correspondiente información revelada en los estados financieros consolidados o, si dichas revelaciones no son adecuadas, que expresemos una opinión modificada. Nuestras conclusiones se basan en la evidencia de auditoría obtenida hasta la fecha de nuestro informe del auditor. Sin embargo, hechos o condiciones futuros pueden ser causa de que Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum S.A. y filial deje de ser una empresa en marcha.
- Evaluamos la presentación general, la estructura y el contenido de los estados financieros consolidados, incluida la información revelada, y si los estados financieros consolidados representan las transacciones y hechos subyacentes de un modo que logran la presentación razonable.
- Planificamos y llevamos a cabo la auditoría del grupo para obtener evidencia de auditoría suficiente y adecuada con respecto a la información financiera de las entidades o unidades de negocio dentro del grupo como una base para formarnos una opinión sobre los estados financieros consolidados del grupo. Somos responsables por la dirección, supervisión y



revisión del trabajo de auditoría realizado para los fines de una auditoría de grupo. Somos los únicos responsables por nuestra opinión de auditoría.

Comunicamos a los responsables del gobierno corporativo, entre otros asuntos, el alcance y la oportunidad planificados y los hallazgos significativos de la auditoría, así como cualquier deficiencia significativa del control interno que identificamos en el transcurso de la auditoría.

Otros asuntos – Adopción nuevas Normas de Auditoría

El Colegio de Contadores de Chile A.G. aprobó que las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en Chile adopten íntegramente y sin reservas las Normas Internacionales de Auditoría emitidas por el International Auditing and Assurance Standards Board para las auditorías de los estados financieros preparados por el año iniciado a partir del 1 de enero de 2025.

La auditoría a los estados financieros consolidados de Administradora de Fondos Cuprum S.A. y filial al 31 de diciembre de 2024 fue efectuada de acuerdo con las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en Chile vigentes a esa fecha por los cuales emitimos una opinión sin modificaciones con fecha 10 de abril de 2025.



Rodrigo Araya
EY Audit Ltda.
Santiago, 09 de abril de 2026

01 Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02 Estrategia para crear valor sostenible

03 Gobierno corporativo

04 Talento y cultura organizacional

05 Desempeño financiero

06 Anexos

5.2 Estados Financieros

Para conocer los Estados Financieros Consolidados al 31 de diciembre de 2025 de la Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum S.A., [consulte aquí](#).



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

06 Anexos

6.1 Anexos

6.2 Indicadores CMF

6.3 Indicadores SASB

6.4 Indicadores Superintendencia de Pensiones



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

6.1 Anexos

ANEXO 1: gestión de proveedores

Indicador	Nacionales	Extranjeros	Total
Número de proveedores	676	29	705

Pago a proveedores (facturas pagadas)

Categoría	Proveedores nacionales				Proveedores extranjeros			
	Hasta 30 días	31 a 60 días	Más de 60 días	Total	Hasta 30 días	31 a 60 días	Más de 60 días	Total
Número de facturas pagadas	5.479	886	456	6.821	213	1	21	235
Monto total pagado (MM\$ CLP)	13.613,287	5.978,327	1.245,609	20.837,223	2.545,001	99,974	7.817,760	10.462,735
Intereses por mora (MM\$ CLP)	0	0	0	0	n/a	n/a	n/a	0
Número de proveedores*	632	144	77	853	213	1	2	216
N° acuerdos con plazo excepcional (Min. Economía)	0	0	0	0	n/a	n/a	n/a	0

*La columna "Total" puede no coincidir con el número único de proveedores, ya que un mismo proveedor puede registrar facturas en más de un rango de plazo.

01
Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02
Estrategia para crear valor sostenible

03
Gobierno corporativo

04
Talento y cultura organizacional

05
Desempeño financiero

06
Anexos

156

Proveedores críticos

N° de proveedores críticos	17
% sobre el total de proveedores	2,41%
Compras a proveedores críticos (MM\$ CLP)	13.116,103
% sobre el total comprado	41,90%

Evaluación de proveedores y gestión de riesgos asociados

La evaluación de proveedores se estructura bajo un enfoque de primera y segunda línea. En la etapa inicial, la primera línea verifica elementos como experiencia, reputación, resguardo de datos personales y solvencia financiera. Posteriormente, áreas de segunda línea profundizan la revisión de riesgos, incluyendo materias como prevención de lavado de activos, riesgo reputacional, continuidad del negocio, infraestructura tecnológica y exposición de datos personales.

Durante 2025, AFP Cuprum cumplió la meta comprometida e implementó mejoras sobre su proceso, actualizando el “Procedimiento de Evaluación y Contratación de Servicios y Adquisiciones”, incorporando:

- Plazos definidos para evaluación inicial y revisiones de segunda línea
- Ficha de evaluación actualizada, con criterios fortalecidos
- Flujo de aprobación optimizado, reduciendo tiempos y reforzando controles preventivos.

Indicador	Nacionales	Extranjeros	Total
N° proveedores evaluados en sostenibilidad	0	0	0
N° proveedores evaluados en general	76	5	81
% evaluados en sostenibilidad (sobre evaluados)	0,00%	0,00%	0,00%
Compras a proveedores evaluados en sostenibilidad (CLP)	0	0	0
Compras asociadas a proveedores sometidos a evaluación (CLP)	75.942.391.174	68.352.191	76.010.743.365
% de compras del año evaluadas en sostenibilidad	0,00%	0,00%	0,00%



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

ANEXO 2: composición y distribución 2025 de los fondos administrados

Fondos de pensiones administrados por AFP Cuprum

Año	Monto total (millones de pesos)	% de participación de mercado	Lugar de posicionamiento 2025
2024	\$33.025.254	17,9%	4°
2025	\$37.823.191	17,3%	4°

Fondos de pensiones según clase de activo (31.12.2025)

Clase de activo	%
Acciones chilenas	10,6%
Bonos chilenos	36,0%
Acciones extranjeras	36,9%
Bonos extranjeros	14,1%
Otros	2,4%
Total	100,0%

Fondos de pensiones según tipo de fondo (31.12.2025)

Tipo de Fondo	%
Fondo A	22,2%
Fondo B	20,6%
Fondo C	33,2%
Fondo D	12,5%
Fondo E	11,4%
Total	100%



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Fondos de pensiones según clase de activo y tipo de fondo (31.12.2025)

Clase de activo / tipo de fondo	A	B	C	D	E
Acciones chilenas	15,3%	12,7%	10,8%	6,4%	2,0%
Bonos chilenos	3,1%	21,8%	38,5%	65,7%	85,7%
Acciones extranjeras	66,1%	48,1%	30,3%	14,2%	4,4%
Bonos extranjeros	13,7%	15,7%	17,9%	10,4%	4,7%
Otros	1,8%	1,7%	2,5%	3,3%	3,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fondos de pensiones según tipo de mercado y tipo de fondo (31.12.2025)

Tipo de mercado / tipo de fondo	A	B	C	D	E
Chile	18,4%	34,6%	49,5%	72,6%	88,0%
Países emergentes	30,6%	26,2%	21,1%	9,9%	2,3%
Países desarrollados	51,0%	39,2%	29,4%	17,5%	9,7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

ANEXO 3: rentabilidad anual por fondo de los últimos 22 años

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Fondo A	27.28%	13.50%	10.77%	21.87%	9.24%	-40.90%	42.54%	12.18%	-10.64%	5.99%	7.13%	9.20%	3.88%	-0.81%	15.67%	-5.71%	16.87%	0.99%	13.40%	-20.68%	7.23%	8.91%	14.86%
Fondo B	17.30%	11.36%	7.55%	18.47%	6.91%	-31.03%	33.25%	11.82%	-6.96%	4.74%	4.83%	8.43%	2.73%	1.12%	11.86%	-3.82%	14.41%	2.35%	7.54%	-15.94%	6.06%	7.41%	13.07%
Fondo C	11.29%	9.32%	5.14%	15.43%	5.28%	-19.52%	23.12%	10.27%	-3.72%	4.28%	5.41%	9.37%	2.45%	1.95%	7.41%	-1.17%	14.36%	3.30%	-2.10%	-9.26%	3.53%	3.40%	12.15%
Fondo D	10.73%	6.71%	2.72%	11.25%	2.94%	-10.73%	15.87%	7.98%	-0.16%	3.48%	5.93%	8.12%	2.50%	2.82%	2.82%	1.09%	12.64%	3.70%	-9.53%	0.63%	0.34%	0.28%	10.48%
Fondo E	3.65%	5.68%	0.44%	7.83%	1.72%	-2.13%	9.42%	6.83%	3.98%	2.78%	5.28%	6.92%	0.79%	3.95%	0.39%	2.98%	8.83%	4.31%	-12.51%	7.90%	-1.05%	0.40%	8.37%

(1) Variación Nominal deflactada por la variación de la U.F. del período. Esta rentabilidad es la que debe ser usada para las comparaciones que se realicen con el mercado financiero.

(2) Corresponde a la rentabilidad obtenida por las cotizaciones que se mantuvieron en el Fondo respectivo o en el Sistema durante todo el período considerado en la medición.

01
Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02
Estrategia para crear valor sostenible

03
Gobierno corporativo

04
Talento y cultura organizacional

05
Desempeño financiero

06
Anexos

160

ANEXO 4: subsidiarias y asociadas

A continuación se detalla la información de las subsidiarias (filiales donde CUPRUM cuenta con una participación por sobre el 50%), asociadas (empresas coligadas en las que CUPRUM tiene entre un 20 y 49,9%). La Compañía no cuenta con inversiones en otro tipo de sociedades.

Empresas subsidiarias

Razón social y naturaleza jurídica	Inversiones Cuprum Internacional S.A.
Rut	96.765.050-1
Domicilio	Avenida Apoquindo 3600 piso 6
Capital suscrito y pagado	M\$870.502
Objeto social	Tiene como objetivo la prestación de servicios previsionales que complementen el giro de AFP Cuprum S.A. y la inversión en otras Administradoras de Fondos de Pensiones o sociedades cuyo giro esté relacionado con materias previsionales, que se constituyan en el extranjero.
Administración	DIRECTORIO: Martín Mujica Ossandón José Felipe Aguilera Navarro Rodrigo López Guzmán GERENTE GENERAL: Alejandro Arellano Guzmán
Participación	99,99%
Inversión sobre total de activos de la matriz	0,18%
Relaciones comerciales	Durante el periodo no hubo relaciones comerciales habidas con las subsidiarias o asociadas.
Relación de actos y contratos	No hay contratos



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Empresas asociadas

Razón social y naturaleza jurídica	Servicios de Administración Previsional S.A. (PreviRed)
Rut	96.929.390-0
Domicilio	Avenida Apoquindo 3600 piso 6
Capital suscrito y pagado	M\$ 7.271.053
Objeto social	La Sociedad tiene por objeto proveer un servicio de pago electrónico de cotizaciones previsionales y similares a través de un sitio web de información en Internet y en general, la prestación de servicios y asesorías a las instituciones de previsión, públicas o privadas en las áreas de recaudación, cobranzas de carácter previsional, servicios de contact center y todo otro servicio destinado a apoyar el giro de dichas instituciones, pudiendo realizar cualquier otra actividad que la ley/o los reglamentos le autoricen.
Administración	DIRECTORIO: Diana Berstein Zimmermann Andrea De La Barra Pérez-Cotapos Felipe Sutherland Wiegand Cristóbal Irarrázabal Philippi Claudio Skármeta Magri GERENTE GENERAL: Esteban Segura Revello
Participación	12,42%
Inversión sobre total de activos de la matriz	0,75%
Relaciones comerciales	Durante el periodo no hubo relaciones comerciales habidas con las subsidiarias o asociadas.
Relación de actos y contratos	En 2025 se mantuvieron diversos contratos de prestación de servicios, en virtud de los cuales PreviRed otorga a la administradora servicios propios de su giro, los que se estima proseguirá a futuro. El contrato principal con ellos es la recaudación de cotizaciones previsionales.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Razón social y naturaleza jurídica	Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A.
Rut	76.237.243-6
Domicilio	Huérfanos 770 piso 12
Capital suscrito y pagado	M\$ 1.188.904
Objeto social	Sociedad en liquidación.
Administración	<p>DIRECTORIO: Miguel Angel Domenech Claudio Skármeta Magri Alex Poblete Corthom</p> <p>GERENTE GENERAL: Miguel Angel Domenech</p>
Participación	16,7%
Inversión sobre total de activos de la matriz	0,02
Relaciones comerciales	Durante el periodo no hubo relaciones comerciales habidas con las subsidiarias o asociadas.
Relación de actos y contratos	No hay contratos



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Razón social y naturaleza jurídica	Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile III S.A.
Rut	77.601.648-9
Domicilio	Huérfanos 770 piso 12
Capital suscrito y pagado	M\$13.866.000
Objeto social	Tiene por objeto administrar dos fondos: Fondo de Cesantía y Fondo de Cesantía Solidario, siendo su función el otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece la Ley 19.728, que comprende los servicios de recaudación de cotizaciones, su abono, la inversión de los recursos y el pago de los beneficios.
Administración	<p>DIRECTORIO: Karin Jürgensen Elbo María Paz Hidalgo Brito María Loreto Aubá Ratto Joaquín del Real Larraín Cristóbal Irarrázabal Philippi Rosa Natalia Luján Américo Becerra Morales</p> <p>GERENTE GENERAL: Ángel Rebolledo Lemus</p>
Participación	16,7%
Inversión sobre total de activos de la matriz	0,37%
Relaciones comerciales	Durante el periodo no hubo relaciones comerciales habidas con las subsidiarias o asociadas.
Relación de actos y contratos	Este año se mantuvieron contratos de prestación de servicios propios del giro, los que se estima proseguirá a futuro. El contrato principal con ellos es el de custodia de documentos.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

ANEXO 5: experiencia del Directorio

Directores titulares

Daniela Zecchetto Guasp

Ingeniero Comercial de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con Magíster en Comunicación Política y Asuntos Públicos de la Universidad Adolfo Ibáñez y Diplomado en Gobierno Corporativo de la Universidad Católica de Chile.

Es directora de AFP Cuprum desde abril de 2022 y Presidente de su Directorio desde octubre de 2024. Cuenta con más de 25 años de experiencia en la industria financiera, previsional y de seguros. Desarrolló su carrera profesional en Principal Chile, donde asumió distintos roles de liderazgo, entre ellos Gerente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, y Gerente de Marketing y Clientes. A nivel internacional, trabajó en el área de Government Relations de Principal en Washington DC.

Complementa su trayectoria ejecutiva con una activa participación en organizaciones sin fines de lucro. Es Presidente del Directorio de la Fundación Educacional Pudahuel y de la Fundación Educacional Cerro Navia, ambas sostenedoras de colegios que entregan educación gratuita a estudiantes de sectores vulnerables. Asimismo,

es socia fundadora de Corporación Tálanton, iniciativa orientada a promover la inclusión laboral de personas mayores y el desarrollo de prácticas empresariales intergeneracionales.

Fue directora del Observatorio de pensiones y mercado laboral Perspectivas, vinculado a la Asociación de AFP entre 2022 y 2023.

En reconocimiento a su liderazgo y aporte al mundo empresarial, fue distinguida en 2025 como una de las 100 Mujeres Líderes por El Mercurio y Mujeres Empresarias.

Karen Thal Silberstein

Psicóloga de la Pontificia Universidad Católica de Chile y MBA de la misma institución. Cuenta con más de 30 años de trayectoria laboral en el mundo de la investigación de mercado, marketing y opinión pública. Es Presidente del Directorio de Cadem y directora de importantes compañías e instituciones como Empresas SB, Clínica Alemana de Santiago, Fundación ChileMujeres e ICARE, donde es actualmente Past President. Fue parte del Programa de Alta Dirección del ESE Business School de la Universidad de Los Andes.

Ha participado en los Directorios de CADEM, ICARE, SGA Gestión Ambiental, Empresas Hites S.A. (2016 – 2020) y Fundación ChileMujeres.

Ha sido premiada como una de las 100 mujeres líderes del 2021, 2023 y 2024 por Mujeres Empresarias y El Mercurio.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Hermann González Bravo

Magíster en Economía con especialización en Macroeconomía y Licenciado en Ciencias Económicas y de la Administración por la Pontificia Universidad Católica de Chile. Cuenta con más de 20 años de experiencia en política económica, investigación y consultoría en Chile y Latinoamérica. Actualmente lidera el área macroeconómica del centro de estudios Clapes UC, es socio de Valtin Consulting, consejero del Consejo Fiscal Autónomo desde 2021 y profesor asociado de la facultad de Derecho de la Universidad de Chile.

Su trayectoria en el sector público incluye haber sido coordinador macroeconómico de la Dirección de Presupuestos y jefe de asesores del Ministerio de Hacienda. En el sector privado, fue subgerente de estudios de Zahler y compañía y economista principal del banco BBVA en Chile. También trabajó en la División de Estudios del Banco Central, en las áreas de análisis internacional y de estrategia y comunicación de política monetaria.

Además, durante su carrera ha sido director de la empresa nacional de minería (ENAMI) entre 2018 y 2020, miembro del consejo asesor de la fundación Chilemujeres entre 2016 y 2018 y profesor de economía, finanzas y políticas públicas en diversas universidades del país.

Miguel Pelayo Serna

Abogado de la Universidad de Chile y Magíster en Políticas Públicas (MPP) de la Universidad de Oxford, Reino Unido. Cuenta además con diplomas de posgrado en regulación económica en la Universidad Adolfo Ibáñez y en derecho administrativo económico en la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Tiene más de 10 años de experiencia en áreas de regulación económica, políticas públicas y asuntos corporativos. Actualmente Director en BOP Abogados, liderando el área de mercados regulados y libre competencia, y profesor del Diplomado de Derecho de la Seguridad Social en la Pontificia Universidad Católica de Chile.

En el ámbito público, se desempeñó como asesor senior y jefe de gabinete (s) del Ministro del Trabajo y Previsión Social (2018–2021), con especial foco en el desarrollo e implementación de políticas públicas, principalmente en materias previsionales. Representó a Chile ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Ginebra, Suiza (2018-2019), y ante el G20 (2018), en Suiza y Argentina. A nivel internacional, también fue encargado de políticas públicas en The Society of Pension Professionals en Londres, Reino Unido (organización gremial de pensiones), y asesor internacional externo de

la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (Madrid, España). En el sector privado, ha sido asociado en Aninat Abogados, asociado senior en Arteaga Gorziglia Abogados y socio en Charme Consultores, con énfasis en materias regulatorias y económicas.

Es parte de la red Luksic Scholars de líderes en políticas públicas, distinción que le permitió cursar sus estudios de posgrado en la Universidad de Oxford.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Directores suplentes

Yesim Tokat-Acickel

Doctora en Economía de la Universidad de California, con MBA en Ingeniería Industrial de la Universidad de Arizona y licenciatura en Ingeniería Industrial de la Universidad Bilkent de Turquía. Actualmente se desempeña como Directora General y Gestora de Carteras en Principal Asset Allocation, liderando las áreas de Riesgo Objetivo, Estrategias Multiactivos e Investigación Cuantitativa (Target Risk Multi-Asset Strategies y Quantitative Research), a nivel global, habiéndose incorporado a la firma en 2023. Previamente, fue Directora General, Jefa del área de Investigación Multiactivos, Co-Directora de ESG y Gestora de Carteras en PGIM. Asimismo, su trayectoria incluye el haberse desempeñado como Vicepresidente y Analista Cuantitativa Senior en Alliance Bernstein y como Gerente y Analista de Inversiones Senior en The Vanguard Group.

Diego Della Maggiora Silva

Ingeniero Civil Industrial de la Universidad Católica de Chile, cursó el programa de Alta Dirección de Empresa en el ESE de la Universidad de Los Andes. Cuenta con más de 25 años de experiencia en empresas industriales y de consumo masivo, nacionales y multinacionales, tales como Air Products, ByP y CMPC. Su trayectoria se ha centrado en el desarrollo y gestión de negocios desde un enfoque comercial, combinando soluciones técnico-económicas que optimicen el uso de insumos en proyectos tanto productivos como para consumidores finales, desde diversos cargos como ingeniero de ventas, Gerente de Desarrollo, Gerente de Negocios, gerente de Marketing, siempre participando activamente en la definición de presupuestos, estrategias comerciales y desarrollo de equipos de personas.

Actualmente es socio ejecutivo de Elemental Gas SpA, empresa del rubro de gases industriales y equipos relacionados, que cuenta con planta de llenado propia en la comuna de San Joaquín.

Juan José Hurtado Rourke

Abogado de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Desde 2015 es socio del estudio Hurtado Vargas Abogados, enfocándose en la asesoría de empresas, tanto en materias civiles, como comerciales y penales.

Asimismo, en el 2023, se incorporó al Estudio Budinich González, aportando sus 30 años de experiencia asesorando a clientes de diversos rubros en distintas materias; así como en la representación y asesoría a compañías e inversionistas particulares extranjeras.

Cuenta con una amplia experiencia en materias de producción cinematográfica y televisión, contratos de coproducción nacional e internacional, derechos de autor y propiedad intelectual, entre otros, así como en la estructuración del financiamiento y subvenciones públicas o privadas para la producción de contenido.

Susan Spikin Doggenweiler

Ingeniera Comercial mención Administración de la Pontificia Universidad Católica de Chile con más de 28 años de experiencia laboral, primero en la industria financiera (Bancard como Jefe de Finanzas, Risk and Security Services en Citibank y Researching en Citicorp. Posteriormente se dedicó a la búsqueda y evaluación de ejecutivos y directores de empresas principalmente del IPSA, tanto a nivel local como Latinoamericano. Trabajó por 13 años en Egon Zehnder a cargo de Research, Accounting, Reporting e IT y luego como Consultora Senior en Humanitas, Racana (consultora Argentina) y Seminarium.

Así mismo trabajó en organizaciones sin fines de lucro, primero en Anspac y Anspac Emprende, la cual busca fomentar la superación integral de la mujer, como docente de emprendimiento para mujeres de Puente Alto y la Pintana. Posteriormente asesora a Soy Más, fundación de reinserción laboral para madres adolescentes de la Pintana y desarrolla un programa de mentorías para emprendedores de la misma comuna (G100, Municipalidad de la Pintana, Soy Más y Chile a Fondo).

Cuenta además con un diplomado docente de la Universidad Católica, haciendo clases tanto en primer año

en Economía y Administración de la misma universidad, como de posgrado en Personal Branding en la Universidad Adolfo Ibáñez. Hoy participa como Socia en Tálanton, Corporación que busca aumentar la participación del adulto mayor en el mercado laboral, incidiendo en las empresas y en las políticas públicas.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

ANEXO 6: composición y diversidad del Directorio 2025

Nombre Director/a	Fecha nombramiento o última reelección	Nacionalidad	Rango de Edad	Antigüedad	Discapacidad	Profesión	Cargo	Independencia	Titularidad
Daniela Alessandra Zecchetto Guasp	29/04/25	Chilena	Entre 51 y 60 años	entre 3 y 6 años	No	Ingeniero Comercial	Presidente	No	Titular
Karen Thal Silberstein	29/04/25	Chilena	Entre 51 y 60 años	Entre 3 y 6 años	No	Psicóloga	Vicepresidente	Si	Titular
Hermann Esteban González Bravo	26/06/25	Chilena	Entre 41 y 50 años	menos de 3 años	No	Economista	Director	Si	Titular
Miguel Ángel Pelayo Serna	31/07/25	Chilena	Entre 30 y 40 años	menos de 3 años	No	Abogado	Director	Si	Titular
Yesim Tokat-Acikel	29/04/25	Estadounidense	Entre 51 y 60 años	menos de 3 años	No	Economista	Directora	No	Titular
Diego Della Maggiora Silva	29/04/25	Chilena	Entre 51 y 60 años	menos de 3 años	No	Ingeniero Civil Industrial	Director	Si	Suplente
Susan Verónica Spikin Doggenweiler	31/07/25	Chilena	Entre 51 y 60 años	menos de 3 años	No	Ingeniero Comercial	Directora	Si	Suplente
Juan José Hurtado Rourke	26/06/25	Chilena	Entre 51 y 60 años	menos de 3 años	No	Abogado	Director	Si	Suplente



01
Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02
Estrategia para crear valor sostenible

03
Gobierno corporativo

04
Talento y cultura organizacional

05
Desempeño financiero

06
Anexos

ANEXO 7: denuncias por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo

Número de denuncias por acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo durante el 2025	Interna		Externa		N° total
	Denunciante hombre	Denunciante mujer	Denunciante hombre	Denunciante mujer	
N° de denuncias vinculadas con acoso laboral	1	4	0	0	5
N° de denuncias vinculadas con acoso sexual	0	0	0	0	0
N° de denuncias vinculadas con violencia en el trabajo	0	0	0	0	0
N° TOTAL	1	4	0	0	5



01
Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02
Estrategia para crear valor sostenible

03
Gobierno corporativo

04
Talento y cultura organizacional

05
Desempeño financiero

06
Anexos

ANEXO 8: indicadores de dotación 2025

Dotación según ubicación geográfica

Región	Hombres	Mujeres	Total	
			N°	%
Arica y Parinacota	4	12	16	1,2%
Tarapacá	5	23	28	2,1%
Antofagasta	5	41	46	3,5%
Atacama	5	17	22	1,7%
Coquimbo	12	40	52	3,9%
Valparaíso	31	55	86	6,5%
Metropolitana	371	365	736	55,6%
O'Higgins	22	33	55	4,2%
Maule	14	19	33	2,5%
Ñuble	5	10	15	1,1%
Biobío	27	79	106	8,0%
Araucanía	17	36	53	4,0%
Los Ríos	1	16	17	1,3%
Los Lagos	11	33	44	3,3%
Aysén	0	0	0	0,0%
Magallanes	7	7	14	1,1%
TOTAL	537	786	1.323	100,0%



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Dotación según categoría de cargo y género

Categoría de funciones	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Alta Gerencia	7	63,6%	4	36,4%	11	0,8%
Gerencia	4	57,1%	3	42,9%	7	0,5%
Jefatura	93	54,4%	78	45,6%	171	12,9%
Operario	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Fuerza de venta	237	33,7%	467	66,3%	704	53,2%
Administrativo	53	27,3%	141	72,7%	194	14,7%
Auxiliar	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Otros profesionales	143	60,6%	93	39,4%	236	17,8%
Otros técnicos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
TOTAL	537	40,6%	786	59,4%	1.323	100%



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Dotación según categoría de cargo y género

Categoría de funciones	Menos de 3 años		Entre 3 y 6 años		Más de 6 y menos de 9		Entre 9 y 12		Más de 12 años		Total			
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	N° Hombres	N° Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Alta Gerencia	0	0	1	2	1	0	0	0	5	2	7	4	63,6%	36,4%
Gerencia	1	0	1	0	0	1	0	0	2	2	4	3	57,1%	42,9%
Jefatura	19	15	16	11	22	8	11	7	25	37	93	78	54,4%	45,6%
Operario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%
Fuerza de venta	160	284	24	56	16	48	14	30	23	49	237	467	33,7%	66,3%
Administrativo	10	32	11	27	4	15	8	14	20	53	53	141	27,3%	72,7%
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%
Otros profesionales	56	30	54	37	10	9	4	6	19	11	143	93	60,6%	39,4%
Otros técnicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%
N° TOTAL	246	361	107	133	53	81	37	57	94	154	537	786	40,6%	59,4%
N° TOTAL RANGO	607		240		134		94		248		1.323			
% TOTAL	45,88%		18,14%		10,13%		7,11%		18,75%		100%			



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria.

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Dotación según nacionalidad, género y categoría de funciones

Categoría de funciones	Chilena		Brasileña		Colombiana		Hondureña		Peruana		Venezolana		Total			
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	N° H	N° M	% H	% M
Alta Gerencia	7	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	4	63,6%	36,4%
Gerencia	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	57,1%	42,9%
Jefatura	85	77	0	0	0	0	0	0	1	0	7	1	93	78	54,4%	45,6%
Operario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%
Fuerza de venta	230	460	1	0	1	0	0	1	3	2	2	4	237	467	33,7%	66,3%
Administrativo	50	140	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	53	141	27,3%	72,7%
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%
Otros profesionales	135	88	0	0	1	0	0	0	1	0	6	5	143	93	60,6%	39,4%
Otros técnicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%
N° TOTAL	511	772	1	0	2	0	0	1	6	2	17	11	537	786	40,6%	59,4%
N° TOTAL NACIONALIDAD	1283		1		2		1		8	28	1.323					

01
Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02
Estrategia para crear valor sostenible

03
Gobierno corporativo

04
Talento y cultura organizacional

05
Desempeño financiero

06
Anexos

Dotación en situación de discapacidad según género y categoría de funciones

Categoría de funciones	N° en situación de discapacidad	Hombres		Mujeres			Total		
		Dotación hombres categoría laboral	%	N° en situación de discapacidad	Dotación mujeres categoría laboral	%	N° discapacitados	Dotación total	% Discapacitados
Alta Gerencia	0	7	0,0%	0	4	0,0%	0	11	0,0%
Gerencia	0	4	0,0%	0	3	0,0%	0	7	0,0%
Jefatura	0	93	0,0%	0	78	0,0%	0	171	0,0%
Operario	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Fuerza de venta	0	237	0,0%	5	467	1,07%	5	704	0,71%
Administrativo	0	53	0,0%	0	141	0,0%	0	194	0,0%
Auxiliar	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Otros profesionales	0	143	0,0%	0	93	0,0%	0	236	0,0%
Otros técnicos	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
N° TOTAL	0	537	0,0%	5	786	0,64%	5	1.323	0,38%



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria.

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Número de personas con formalidad laboral, por género

Modalidad de contrato	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Contrato indefinido	446	40,2%	663	59,8%	1.109	83,82%
Contrato a plazo fijo	91	42,5%	123	57,5%	214	16,18%
Por obra o faena	0	0%	0	0%	0	0,00%
Contrato a honorarios	0	0%	0	0%	0	0,00%
TOTAL	537	40,6%	786	59,4%	1.323	100,00%

Número de personas por adaptabilidad laboral, por género

Tipo de jornada	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Jornada Completa	537	40,74%	781	59,26%	1318	99,62%
Tiempo Parcial	0	0,00%	5	100,00%	5	0,38%
Teletrabajo parcial	0	0%	0	0%	0	0,00%
Teletrabajo completo	0	0%	0	0%	0	0,00%
Pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares	0	0%	0	0%	0	0,00%
Bandas de horas para personas que tengan al cuidado niños o niñas de hasta 12 años	0	0%	0	0%	0	0,00%
TOTAL	537	40,59%	786	59,41%	1323	100,00%

01
Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02
Estrategia para crear valor sostenible

03
Gobierno corporativo

04
Talento y cultura organizacional

05
Desempeño financiero

06
Anexos

ANEXO 9: formación por categoría de cargo según género

Formación por categoría y género

Categoría de funciones	Número de capacitados			% de capacitados			Total de horas			Horas promedio		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Alta Gerencia	7	4	11	100,00%	100,00%	100,00%	201	43	244	29	11	22,2
Gerencia	4	3	7	100,00%	100,00%	100,00%	138	119	257	35	40	36,7
Jefatura	93	78	171	100,00%	100,00%	100,00%	10.895	9.543	20.438	117	122	119,5
Operario	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0	0	0	0,0
Fuerza de venta	237	467	704	100,00%	100,00%	100,00%	24.068	45.995	70.063	102	98	99,5
Administrativo	53	141	194	100,00%	100,00%	100,00%	3.703	9.446	13.149	70	67	67,8
Auxiliar	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0	0	0	0,0
Otros profesionales	143	93	236	100,00%	100,00%	100,00%	10.031	6.992	17.023	70	75	72,1
Otros técnicos	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0	0	0	0,0
N° TOTAL	537	786	1323	100,00%	100,00%	100,00%	49.036	72.138	121.174	91	92	91,6



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

ANEXO 10: SASB FN-AC-330a.1 Porcentaje de representación de géneros y origen étnico y/o racial

Tipo de cargo	Hombre	Mujer	Origen étnico o racial
Dirección ejecutiva	64%	36%	Cuprum no recopila información sobre la composición racial o étnica de sus colaboradores.
Dirección no ejecutiva	54%	46%	
Profesionales	61%	39%	
Todos los demás empleados	32%	68%	



01
Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02
Estrategia para crear valor sostenible

03
Gobierno corporativo

04
Talento y cultura organizacional

05
Desempeño financiero

06
Anexos

ANEXO 11: permiso parental

Trabajadores elegibles para permiso postnatal (2025)

Categoría de cargo	Mujeres	Hombres	Total
Alta Gerencia	0	0	0
Gerencia	0	0	0
Jefatura	1	0	1
Operario	0	0	0
Fuerza de Ventas	6	0	6
Administrativo	0	0	0
Auxiliar	0	0	0
Otros profesionales	3	0	3
Otros técnicos	0	0	0
Total	10	0	10



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria.

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Trabajadores que hicieron uso de permiso parental (2025)

Categoría de cargo	Prenatal obligatorio (42 días) Mujeres	Postnatal obligatorio (84 días) Mujeres	Postnatal parental (84 días) Mujeres	Postnatal (5 días) Hombres	Postnatal parental optativo (42 días o menos) Hombres
Alta Gerencia	0	0	0	0	0
Gerencia	0	0	0	0	0
Jefatura	1	1	1	0	0
Operario	0	0	0	0	0
Fuerza de Ventas	6	6	6	0	0
Administrativo	0	0	0	0	0
Auxiliar	0	0	0	0	0
Otros profesionales	3	3	3	0	0
Otros técnicos	0	0	0	0	0
Total	10	10	10	0	0



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Días utilizados de permiso parental (2025)

Categoría de cargo	Prenatal obligatorio (42 días) Mujeres	Postnatal obligatorio (84 días) Mujeres	Postnatal parental (84 días) Mujeres	Postnatal (5 días) Hombres	Postnatal parental optativo (42 días o menos) Hombres
Alta Gerencia	0	0	0	0	0
Gerencia	0	0	0	0	0
Jefatura	2	84	126	0	0
Operario	0	0	0	0	0
Fuerza de Ventas	172	504	502	0	0
Administrativo	0	0	0	0	0
Auxiliar	0	0	0	0	0
Otros profesionales	115	252	252	0	0
Otros técnicos	0	0	0	0	0
Total	289	840	880	0	0



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

ANEXO 12: documentos constitutivos de la sociedad

La sociedad se constituyó bajo la razón social de "Principal Institucional Chile S.A.", por escritura pública de fecha 4 de octubre de 2012, otorgada en la Notaría de Santiago de don Eduardo Avello Concha. Su extracto se inscribió a fojas 69.983 N°48.682 del Registro de Comercio de Santiago del año 2012 y se publicó en el Diario Oficial N°40.379, de fecha 6 de octubre de 2012. En Junta Extraordinaria de Accionistas de la sociedad, celebrada con fecha 26 de septiembre de 2014, reducida a escritura pública con esa misma fecha, ante el Notario público don Eduardo Avello Concha, modificada y complementada por acuerdos adoptados en Junta Extraordinaria de Accionistas de fecha 9 de diciembre de 2014, reducida a escritura pública con esa misma fecha y en la misma Notaría antes referida, se aprobó la fusión de la sociedad con A.F.P. Cuprum S.A., sujeta a la condición de obtener autorización de existencia como Administradora de Fondos de Pensiones, por parte de la Superintendencia de Pensiones, y a que tanto la sociedad como sus acciones se inscribieron en el Registro de Valores de la Superintendencia de Valores y Seguros, hoy Comisión para el Mercado Financiero. Asimismo, se acordó reformar los estatutos de Principal Institucional Chile S.A., en orden de adaptarlos a los requisitos legales dispuestos para las Administradoras de Fondos de Pensiones y cambiar su razón social por el de Administradora de Fondos de Pensiones

Argentum S.A. Por Resolución N°E-220-2014, de fecha 19 de diciembre de 2014, de la Superintendencia de Pensiones, se aprobó la existencia y los estatutos de A.F.P. Argentum S.A., para el solo efecto de su fusión con A.F.P. Cuprum S.A. Dicha resolución y el certificado que contiene el extracto de los estatutos de Argentum, fue publicada en el Diario Oficial N°41.037, de fecha 20 de diciembre de 2014, e inscrita a fojas 97.395 N°59.594, del Registro de Comercio de Santiago del año 2014.

Mediante Resolución E-221-2015, de fecha 2 de enero de 2015, de la Superintendencia de Pensiones, se aprobó la fusión de la Administradora de Fondos de Pensiones Argentum S.A. con A.F.P. Cuprum S.A., por incorporación de la segunda en la primera, denominándose la continuadora legal Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum S.A. Dicha fusión tuvo plenos efectos, a contar del 1 de enero de 2015. La citada Resolución declaró disuelta y canceló la autorización de existencia de A.F.P. Cuprum S.A., otorgada por Resolución N°E-012-81, de fecha 28 de abril de 1981. La Resolución se publicó en el Diario Oficial N° 41.048, de fecha 5 de enero de 2015, y se inscribió en el Registro de Comercio del Conservador de Bienes Raíces de Santiago, a fojas 2.624 N°1.639 y a fojas 3.036 N°1.933, ambas del año 2015.

En Junta Extraordinaria de Accionistas de la sociedad, celebrada con fecha 30 de abril de 2015, se disminuyó el número de directores de 7 a 5 y se informó a los accionistas acerca de la inexistencia de la obligación de constituir Comité de Directores, en virtud de no tener el porcentaje mínimo exigido por el artículo 50 bis de la Ley 18.046. En Junta Extraordinaria de Accionistas de la Sociedad, celebrada el día 29 de septiembre de 2017, se aumentó el número de directores de 5 a 7, procediéndose a revocar el Directorio y elegir la totalidad de los directores de la Sociedad, en Junta Extraordinaria de Accionistas de fecha 6 de diciembre de 2017. En Junta Extraordinaria de Accionistas de la Sociedad, celebrada el día 5 de octubre de 2022, se aprobó la propuesta de disminución de capital de la Sociedad a la suma de \$565.583.879.140 pesos dividido en 12.770.259.168 acciones nominativas, de una misma serie y sin valor nominal, el cual se encuentra íntegramente suscrito y pagado. Asimismo, se aprobó la propuesta de reforma de estatutos de la Sociedad a objeto de reflejar la citada disminución de capital.



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

ANEXO 13: propiedad e instalaciones

Tipo de propiedad	Calidad en que se usan (propietaria, leasing financiero u operativo)	Ubicación
Oficina	Arrendatario	21 de Mayo N°771, Arica
Oficina	Arrendatario	Bolívar N°299, Iquique
Oficina	Arrendatario	Latorre N° 1763, Calama
Oficina	Arrendatario	Av. O'Higgins N°1784 Of.102, Antofagasta
Oficina	Arrendatario	Los Carrera N°571, Copiapó
Oficina	Arrendatario	Huanhuali N°85 Local 2, La Serena
Oficina	Arrendatario	9 Norte N°761 Local 1, Viña del Mar
Oficina	Arrendatario	9 Norte N°761 Local 2, Viña del Mar
Oficina	Arrendatario	Maipú N°671, Los Andes
Oficina	Arrendatario	Bello Horizonte N°869 Torre A 101, Rancagua
Oficina	Arrendatario	Villota N° 131, Curicó
Oficina	Arrendatario	Uno sur N°818, Talca
Oficina	Arrendatario	Libertad N°667, Chillán
Oficina	Arrendatario	Chacabuco N°1010, Concepción

Tipo de propiedad	Calidad en que se usan (propietaria, leasing financiero u operativo)	Ubicación
Oficina	Arrendatario	Marconi N°450 Local 6, Los Angeles
Oficina	Propietario	Antonio Varas N°990, Temuco
Oficina	Arrendatario	Caupolicán N°202, Valdivia
Oficina	Arrendatario	O'Higgins N°851, Osorno
Oficina	Arrendatario	Antonio Varas N°212 Local 102, Puerto Montt
Oficina	Arrendatario	O'Higgins N°1100, Punta Arenas
Oficina	Arrendatario	Piso Agustinas N°1481 Primer Piso, Santiago
Oficina	Arrendatario	Piso Agustinas N°1483 Segundo Piso, Santiago
Oficina	Arrendatario	Las Bellotas N°269, Providencia
Oficina	Arrendatario	Piso 2° Bandera 236 Piso 2°, Santiago
Oficina	Arrendatario	Piso 3° Bandera 236 Piso 3°, Santiago
Oficina	Arrendatario	Apoquindo 3600 Piso 5°, Las Condes
Oficina	Arrendatario	Apoquindo 3600 Piso 6°, Las Condes



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

6.2 Indicadores CMF

Indicador	Detalle	Número de página u omisión
1. INDICE DE CONTENIDOS		
2. PERFIL DE LA ENTIDAD		
2.1 Misión, visión, propósito y valores	Se deberá señalar la misión, visión y el propósito de la entidad, además de sus valores y principios corporativos. En particular, deberá señalar si adhiere o no a los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas emanados de las Naciones Unidas, u otro estándar, guía o estándar equivalente.	5 a 7
2.2 Información histórica	Se deberá realizar una descripción de la historia de la entidad desde su constitución a la fecha, con énfasis en el último ejercicio anual y en los eventos relevantes para la entidad, ocurridos en dicho ejercicio.	12 a 16
2.3 Propiedad		
2.3.1 Situación de control	Se deberá mencionar expresamente si la sociedad posee o no un controlador, conforme a las disposiciones contenidas en el Título XV de la Ley N°18.045. En caso afirmativo se deberá informar el porcentaje controlado, directa e indirectamente, por el controlador o por cada uno de sus miembros, desglosando dichos porcentajes por series de acciones en caso que corresponda. Adicionalmente, deberá indicarse de manera expresa si los miembros del controlador tienen o no un acuerdo de actuación conjunta y si éste se encuentra o no formalizado. En caso de existir un acuerdo de actuación conjunta formalizado, deberá informar si éste considera o no limitaciones a la libre disposición de las acciones. Se deberá identificar a las personas naturales que están detrás de las personas jurídicas indicadas en el párrafo anterior, mencionando para cada una de ellas: el R.U.T., nombre completo y porcentaje de propiedad en la sociedad controladora, tanto directo como indirecto.	85-86
2.3.2 Cambios importantes en la propiedad o control	Si han ocurrido cambios importantes en la propiedad de la entidad en el último año, deberá indicar cuáles fueron dichos cambios.	85-86
2.3.3 Identificación de socios o accionistas mayoritarios	Deberá indicarse el R.U.T., nombre completo o razón social, y porcentaje de propiedad de todas las personas naturales o jurídicas, distintas de los controladores, que por sí sola o con otras con que tenga acuerdo de actuación conjunta, pueda 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. Las personas naturales que posean menos de un 10% del capital deberán incluirse en la lista cuando, en conjunto con su cónyuge y/o parientes, posean un 10% o más del capital.	85-86
2.3.4 Acciones, sus características y derechos	i. Descripción de las series de acciones: en caso de existir series de acciones, deberá describir las características de cada una de ellas y los plazos de vigencia de las preferencias correspondientes.	85-86



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Indicador	Detalle	Número de página u omisión
2.3.4 Acciones, sus características y derechos	ii. Política de dividendos: se deberá explicar la política de reparto de dividendos y/o utilidades, según corresponda, que pretende seguir la administración de la entidad para los próximos dos años.	87
2.3.4 Acciones, sus características y derechos	iii. Información estadística: a. Dividendos: En relación a los dividendos repartidos, si existieren, se deberá indicar el monto pagado por dividendos provisorios y definitivos, y qué parte corresponde a la utilidad del ejercicio y a utilidades acumuladas de ejercicios anteriores. Adicionalmente, se deberá incluir una estadística de los dividendos pagados por acción en los últimos tres años, desglosando la información por series de acciones, en caso que corresponda.	87
2.3.4 Acciones, sus características y derechos	iii. Información estadística: b. Transacciones en bolsas: Se deberá identificar las bolsas de valores en las cuales la entidad cotiza sus acciones y presentar, para cada mercado, entendiéndose por tales a las jurisdicciones en las que cotiza sus acciones, un cuadro resumen en el cual se indique para el último año y trimestralmente, información respecto del precio, presencia bursátil, volumen y montos transados.	87
2.3.4 Acciones, sus características y derechos	iii. Información estadística: c. Número de accionistas: Se deberá informar el número total de accionistas registrados al término del período anual. En caso que dentro de los accionistas se encuentre una o más empresas de depósito y/o custodia de valores a que se refiere la Ley N°18.876, la determinación del número total de accionistas se efectuará sumando aquellos que figuren en el registro de accionistas de la sociedad y los que figuren en la lista que las sociedades anónimas deben conformar y mantener de acuerdo al artículo 26 de la referida Ley, para cada uno de los accionistas.	86
2.3.5 Otros valores	En esta sección se deberá incorporar información respecto a las características y derechos de otros valores emitidos por la entidad distintos de las acciones a que se refiere la sección 2.3.4 anterior, y que estén vigentes al cierre del ejercicio anual al que está referida la memoria.	No aplica
3. GOBIERNO CORPORATIVO		
3.1 Marco de Gobernanza	i. Cómo la entidad busca garantizar y evalúa el buen funcionamiento de su gobierno corporativo.	89
3.1 Marco de Gobernanza	ii. Cómo la entidad integra un enfoque de sostenibilidad en sus negocios.	48 a 53
3.1 Marco de Gobernanza	iii. Cómo la entidad detecta y gestiona los conflictos de interés que enfrenta, las conductas que pudieran afectar la libre competencia y competencia leal, y cómo se previene la corrupción, el lavado de activos y financiamiento del terrorismo.	89, 119
3.1 Marco de Gobernanza	iv. Cómo la entidad se ocupa y aborda los intereses de sus principales grupos de interés, al menos identificándolos y señalando las actividades de la entidad que tienen un impacto directo en esos grupos.	38 a 47



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Indicador	Detalle	Número de página u omisión
3.1 Marco de Gobernanza	v. Cómo la entidad promueve y facilita la innovación, y si destina recursos corporativos en Investigación y Desarrollo.	63-64
3.1 Marco de Gobernanza	vi. Cómo la entidad detecta y reduce barreras organizacionales, sociales o culturales.	138 a 140
3.1 Marco de Gobernanza	vii. Cómo la entidad identifica la diversidad de capacidades, conocimientos, condiciones, experiencias y visiones con que deben contar todos quienes desempeñen funciones en los distintos niveles de la organización.	136-137
3.2 Directorio	i. La identificación de cada uno de sus integrantes.	90-91
3.2 Directorio	ii. Los ingresos de sus miembros con ocasión de sus labores en el Directorio.	96
3.2 Directorio	iii. Una descripción de la política que se hubiera implementado para la contratación por parte del Directorio de expertos que lo asesoren en materias contables, tributarias, financieras, legales o de otro tipo.	93
3.2 Directorio	iv. Una matriz de conocimientos, habilidades y experiencia de los miembros del Directorio.	91, anexo 5
3.2 Directorio	v. Una descripción de los procedimientos o mecanismos que se hubieren implementado para la inducción de nuevos integrantes.	94
3.2 Directorio	vi. La periodicidad con la cual se reúne con las unidades de gestión de riesgo, auditoría interna y responsabilidad social.	93,113
3.2 Directorio	vii. Una descripción respecto a cómo, y con qué periodicidad, se informa de los asuntos relacionados con las materias ambientales y sociales.	49
3.2 Directorio	viii. Si el Directorio en pleno o cualquiera de sus miembros ha realizado durante el año visitas en terreno a las distintas dependencias e instalaciones de la entidad.	93
3.2 Directorio	ix. Si el Directorio evalúa regularmente su desempeño colectivo y/o individual, además del de sus Comités: a. La detección de aquellas áreas en que sus integrantes pueden capacitarse, fortalecerse y continuar perfeccionándose, señalando las materias que son consideradas como más relevantes para efectos de una continua actualización de conocimientos.	95
3.2 Directorio	ix. Si el Directorio evalúa regularmente su desempeño colectivo y/o individual, además del de sus Comités: b. La detección y reducción barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieren estar inhibiendo la natural diversidad de capacidades, visiones, características y condiciones que se habría dado en su composición de no existir esas barreras.	95
3.2 Directorio	ix. Si el Directorio evalúa regularmente su desempeño colectivo y/o individual, además del de sus Comités: c. Si considera la eventual contratación de asesoría de un experto ajeno a la sociedad para la evaluación del desempeño y funcionamiento del Directorio, además de la detección e implementación de eventuales mejoras o áreas de fortalecimiento.	95



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Indicador	Detalle	Número de página u omisión
3.2 Directorio	x. Sin perjuicio de las obligaciones legales, si contempla expresamente la determinación del número mínimo de reuniones ordinarias, el tiempo promedio mínimo de dedicación presencial y remota a las mismas, y la antelación con la que se debe remitir la citación.	92
3.2 Directorio	xi. Si contempla expresamente el cambio, en el caso que fuere pertinente, de su forma de organización interna y funcionamiento ante situaciones de contingencia o crisis, contando con un plan de continuidad operacional.	106, 110
3.2 Directorio	xii. Si cuenta con un sistema de información que le permita acceder a cada integrante, de manera segura, remota y permanente, a:	92
3.2 Directorio	a. Las actas y documentos tenidos a la vista para cada sesión de Directorio.	92
3.2 Directorio	b. La minuta o documento que sintetiza todas las materias que se tratarán en cada sesión.	92
3.2 Directorio	c. Un sistema o canal de denuncias que se hubiere implementado.	92
3.2 Directorio	d. Al texto definitivo del acta de cada sesión, indicando el plazo posterior a la respectiva sesión en que esa acta se encuentra disponible para su consulta.	92
3.2 Directorio	xiii. Respecto a la conformación del Directorio se deberá reportar:	91, anexo 6
3.2 Directorio	a. El número total de directores separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre directores titulares y suplentes.	91, anexo 6
3.2 Directorio	b. El número de directores por nacionalidad, separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre titulares y suplentes.	91, anexo 6
3.2 Directorio	c. El número de directores según rango de edad, separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre titulares y suplentes.	91, anexo 6
3.2 Directorio	d. El número de directores por antigüedad en la organización, separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre titulares y suplentes.	91, anexo 6
3.2 Directorio	e. El número de directores en situación de discapacidad, separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre titulares y suplentes.	91, anexo 6
3.2 Directorio	f. La brecha salarial por sexo en función de la media y la mediana, en el evento que existan remuneraciones diferenciadas entre directores o que existan regalías, dietas u otro tipo de compensaciones que no resulten aplicables a todos ellos.	97
3.3 Comités del Directorio	Respecto de cada uno de los comités que se hayan constituido dentro del Directorio, se deberá reportar lo siguiente:	97 a 101
3.3 Comités del Directorio	i. Una descripción breve del rol y principales funciones del comité respectivo."	97 a 101
3.3 Comités del Directorio	ii. La identificación de cada uno de sus integrantes durante los 2 últimos ejercicios, indicando quienes detentan o han detentado la calidad de directores independientes.	97 a 101
3.3 Comités del Directorio	iii. En forma comparativa respecto del ejercicio anterior, los ingresos de sus miembros con ocasión de sus labores en el comité correspondiente.	96



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

Anexos

187

Indicador	Detalle	Número de página u omisión
3.3 Comités del Directorio	iv. Identificación de las principales actividades que el comité haya desarrollado durante el año.	97 a 101
3.3 Comités del Directorio	v. Las políticas que se hubieren implementado para la contratación de asesorías y los gastos en que haya incurrido el comité respectivo durante el ejercicio por este concepto.	97
3.3 Comités del Directorio	vi. En el caso del Comité de Directores del artículo 50 bis de la Ley N°18.046, o comité que cumpla funciones equivalentes o de gestión de riesgos, la periodicidad con la cual el comité se reúne con las unidades de gestión de riesgo, auditoría interna y responsabilidad social.	97
3.3 Comités del Directorio	vii. La periodicidad con la cual el comité respectivo reporta al Directorio.	97 a 101
3.4 Ejecutivos Principales	Respecto de los ejecutivos principales se deberá reportar: i. Cargo, nombre, RUT, profesión y fecha desde la cual desempeña el cargo cada uno de ellos.	102-103
3.4 Ejecutivos Principales	ii. De manera agregada y en forma comparativa respecto del ejercicio anterior, el monto de las remuneraciones percibidas por los ejecutivos principales.	104
3.4 Ejecutivos Principales	iii. Planes de compensación o beneficios especiales dirigidos a sus ejecutivos principales.	105
3.4 Ejecutivos Principales	iv. Porcentaje de participación en la propiedad	103
3.5 Adherencia a Códigos	Se deberá explicitar si la entidad ha adoptado las prácticas de buen gobierno corporativo emanadas de un estándar o código publicado por un organismo público o privado nacional o extranjero, especificando cuál es ese código; si la entidad está adherida formalmente a aquel, e indicando qué principios o prácticas de ese código no son adoptadas, junto con las razones por las que la entidad tomó esa decisión. Por ejemplo, si adhiere a los Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE, a un código de buen gobierno promovido por una bolsa local o de otra jurisdicción – indicando cual y bajo qué enfoque, esto es, si es de cumplimiento integral o del tipo “comply or explain”-, o si sólo tiene un código interno.	89
3.6 Gestión de Riesgos	i. Las directrices generales establecidas por el Directorio, u órgano de administración, sobre las políticas de gestión de riesgos.	107-108
3.6 Gestión de Riesgos	ii. Los riesgos y oportunidades que la entidad hubiere determinado pudieran afectar de manera material el desempeño de sus negocios: a. Riesgos y oportunidades inherentes a las actividades de la entidad y aquellos asociados a eventos que puedan afectarle a través de sus subsidiarias, asociadas, proveedores o del mercado en general, incluyendo riesgos ambientales, sociales y de derechos humanos.	114-115
3.6 Gestión de Riesgos	b. Riesgos de seguridad de la información, especialmente en relación con la privacidad de los datos de sus clientes.	116-117



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

Anexos

188

Indicador	Detalle	Número de página u omisión
3.6 Gestión de Riesgos	c. Riesgos relativos a la libre competencia.	118
3.6 Gestión de Riesgos	d. Riesgos referentes a la salud y seguridad de los consumidores.	117
3.6 Gestión de Riesgos	e. Otros riesgos y oportunidades derivados de los impactos que la entidad y sus operaciones generen directa o indirectamente en el medioambiente o en la sociedad.	120 a 122
3.6 Gestión de Riesgos	iii. Cómo se detectan todos esos riesgos y cómo se determinan aquellos relativamente más significativos que los demás.	107-108, 111-112
3.6 Gestión de Riesgos	iv.Cuál es el rol del Directorio, u órgano de administración, y alta gerencia, en la detección, evaluación, gestión y monitoreo de dichos riesgos.	109
3.6 Gestión de Riesgos	v. Si cuenta con una unidad de gestión de riesgos, específicamente encargada de la detección, cuantificación, monitoreo y comunicación de riesgos.	109
3.6 Gestión de Riesgos	vi. Si cuenta con una unidad de auditoría interna o equivalente, responsable de la verificación de la efectividad y cumplimiento de las políticas, procedimientos, controles y códigos implementados para la gestión de riesgos.	113
3.6 Gestión de Riesgos	vii. Si cuenta con un Código de Ética o de Conducta o documento equivalente que define los principios y lineamientos que deben guiar el actuar del personal y del Directorio.	123
3.6 Gestión de Riesgos	viii. Si cuenta con programas de divulgación de información y capacitación permanente para el personal respecto de las políticas, procedimientos, controles y códigos implementados para la gestión de riesgos.	110
3.6 Gestión de Riesgos	ix. Si cuenta con un canal disponible para su personal, accionistas, clientes, proveedores y/o terceros ajenos a la entidad, para la denuncia de eventuales irregularidades o ilícitos, señalando cómo funciona ese canal.	123
3.6 Gestión de Riesgos	x. Si cuenta con procedimientos para establecer un Plan de Sucesión, el cual incorpore la identificación entre los trabajadores de la entidad u otros externos, a potenciales reemplazantes del gerente general y demás ejecutivos principales.	105
3.6 Gestión de Riesgos	xi. Si cuenta con procedimientos para que el Directorio revise las estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización del gerente general y demás ejecutivos principales.	104
3.6 Gestión de Riesgos	xii. Si cuenta con procedimientos para someter las estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización del gerente general y demás ejecutivos principales a aprobación de los accionistas, de manera adicional a la aprobación del Directorio o de uno de sus Comités.	104
3.6 Gestión de Riesgos	xiii. Si cuenta con un modelo implementado de prevención de delitos conforme a lo establecido en la Ley N°20.393 y destinado a evitar la comisión de éstos en la organización.	124



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Indicador	Detalle	Número de página u omisión
3.7 Relación con los grupos de interés y el público en general	i. Si cuenta con una unidad de relaciones con los grupos de interés y medios de prensa.	38
3.7 Relación con los grupos de interés y el público en general	ii. Si cuenta con un procedimiento de mejoramiento continuo para detectar e implementar eventuales mejoras en los procesos de elaboración y difusión de las revelaciones que realiza la entidad al mercado.	38
3.7 Relación con los grupos de interés y el público en general	A su vez, tratándose de sociedades anónimas abiertas, se deberá señalar: iii. Si, sin perjuicio de la potestad de la junta de accionistas de elegir a los miembros del Directorio, éste ha implementado un procedimiento para informar a los accionistas, con antelación a la junta de accionistas en que se elegirán directores, acerca de la diversidad de capacidades, condiciones, experiencias y visiones que en opinión del Directorio resulta aconsejable tengan quienes formen parte del mismo, para que éste se encuentre en mejores condiciones de velar por el interés social. Así como, antes de la votación correspondiente, la experiencia, profesión u oficio de quienes son candidatos al Directorio. De la misma forma, deberá reportar si en virtud de ese procedimiento cuenta con alguna instancia que tenga como objetivo ayudar a los accionistas en la búsqueda y elección de candidatos al Directorio. A su vez, deberá indicar si esa instancia ha establecido políticas para guiar la conformación de las nóminas que se provea a los accionistas de manera que exista diversidad en sus integrantes. En particular, deberá hacer referencia a si dentro de esas políticas se ha establecido que los integrantes de esa nómina de un mismo sexo no superen 60% del total. En caso de que la entidad no cuente con dicha instancia, ésta no cuente con ese tipo de políticas, o esas políticas tengan un porcentaje de diversidad o inclusión distinta, deberá señalar las razones que lo justifican, especificando cuál es el porcentaje, si fuere el caso.	94
3.7 Relación con los grupos de interés y el público en general	iv. Si cuenta con un mecanismo, sistema o procedimiento que permita a los accionistas participar y ejercer su derecho a voto por medios remotos, en la misma oportunidad que el resto de los accionistas que están físicamente representados en la junta de accionistas, y al público en general informarse en tiempo real de los acuerdos adoptados en tales juntas.	94
4. ESTRATEGIA		
4.1 Horizontes de Tiempo	Se deberán indicar los horizontes de tiempo de corto, mediano y largo plazo, relevantes para la entidad en consideración a la vida útil de sus activos o infraestructura de la misma.	37
4.2 Objetivos Estratégicos	Se deberá hacer mención a los objetivos estratégicos de la entidad y describir en términos generales la planificación que se hubiera establecido con el fin de alcanzar dichos objetivos.	35-36
4.3 Planes de Inversión	En el evento que la entidad haya aprobado la implementación de un plan de inversiones, ya sea de corto o largo plazo, se deberán informar aquellas inversiones relevantes asociadas a dicho plan.	37



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Indicador	Detalle	Número de página u omisión
5. PERSONAS		
5.1 Dotación de Personal		
5.1.1 Número de personas por sexo	Deberá reportar separado por hombres y mujeres el total de personas por cada tipo de cargo o categoría de funciones.	129- 130, anexo 8
5.1.2 Número de personas por nacionalidad	Deberá reportar el número de personas por nacionalidad, separadas por sexo, para cada tipo de cargo o categoría de funciones.	129- 130, anexo 8
5.1.3 Número de personas por rango de edad	Deberá reportar el número de personas por rango de edad, separadas por sexo, para cada tipo de cargo o categoría de funciones, en los rangos: menos de 30 años; entre 30 y 40; entre 41 y 50; entre 51 y 60; entre 61 y 70, y más de 70 años.	129- 130, anexo 8
5.1.4 Antigüedad laboral	Deberá reportar el número de personas por antigüedad en la organización, separadas por sexo, para cada tipo de cargo o categoría de funciones, en los rangos: menos de 3 años; entre 3 y 6; más de 6 y menos de 9; entre 9 y 12, y más de 12 años trabajando en la entidad.	129- 130, anexo 8
5.1.5 Número de personas con discapacidad	Deberá reportar el número de personas en situación de discapacidad, para cada tipo de cargo o categoría de funciones, distinguiendo entre hombres y mujeres. Para estos efectos se entenderá que una persona en situación de discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.	129- 130, anexo 8
5.2 Formalidad Laboral	Deberá informar las personas con contrato a plazo indefinido, a plazo fijo y por obra o faena. Además, las personas que prestan servicios a honorarios. Lo anterior, expresado tanto en número de personas como en porcentaje del total de personal de la entidad que esas personas representan según la modalidad del contrato. Todo ello, separado por sexo.	129- 130, anexo 8
5.3 Adaptabilidad Laboral	Deberá informar separado por sexo, el número de personas con jornada ordinaria de trabajo, con jornada a tiempo parcial, con teletrabajo parcial, con teletrabajo completo, con pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares, con bandas de horas para personas que tengan al cuidado niños o niñas de hasta 12 años, así como el porcentaje del total de trabajadores de la entidad que representan esas personas para cada una de esas modalidades.	129- 130, anexo 8
5.4 Equidad Laboral por Sexo		
5.4.1 Política de equidad	La entidad deberá divulgar la existencia de políticas que tuvieren como objetivo velar por una compensación equitativa entre los trabajadores de la entidad, de conformidad con sus roles y responsabilidades, y señalar expresamente si se hubieren definido planes y/o metas para reducir las inequidades que pudieran existir en esa materia. Se deberán presentar las metas que se hubiere autoimpuesto la entidad.	141



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Indicador	Detalle	Número de página u omisión
5.4.2 Brecha salarial	Deberá informar la brecha salarial anual por sexo y para cada categoría de funciones de aquellas definidas al inicio de la sección 5, medida como el porcentaje que el salario bruto de las mujeres representa respecto del salario bruto de los hombres.	142
5.5 Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo	Deberá divulgar si la entidad cuenta con políticas para prevenir y gestionar el acoso laboral y sexual, señalando expresamente si cuenta con programas de capacitación sobre esas materias y con canales de denuncia. Deberá divulgar el porcentaje del total de personal que fue capacitado durante el año respecto del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y del procedimiento de investigación y sanción al que quedan sometidas dichas conductas que hubieren sido implementados en la entidad. Junto con ello deberá divulgar el número de denuncias de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, separando las cifras por el sexo de quien presentó la denuncia y distinguiendo aquellas presentadas ante la misma entidad y ante la Dirección del Trabajo u otro organismo equivalente.	127, 144, anexo 7
5.6 Seguridad laboral	Deberá referirse a las políticas de la entidad sobre seguridad laboral, informando las metas e indicadores de las tasas de accidentabilidad por cada cien trabajadores, tasa de fatalidad cada cien mil trabajadores, tasa de enfermedades profesionales por cada cien trabajadores y el promedio de días perdidos por accidente durante el año.	144
5.7 Permiso postnatal	Se deberá divulgar si cuenta con una política que establezca un período de descanso, posterior al nacimiento de un hijo o hija, o una vez otorgada judicialmente la tuición o cuidado personal como medida de protección o cuando se otorga el cuidado personal de un menor de edad en un procedimiento de solicitud de adopción, superior al legalmente vigente, señalando el tiempo definido en número de días, y si esa política tiene entre sus objetivos fomentar la corresponsabilidad parental, señalando cómo se incentiva el uso de permisos de postnatal por parte de hombres.	144, anexo 11
5.8 Capacitación y beneficios	i. 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.	131 a 135, 145, anexo 8
5.8 Capacitación y beneficios	ii. El número total de personal capacitado y el porcentaje que ese número representa de la dotación total, por sexo y cargo.	131 a 135, 145, anexo 8
5.8 Capacitación y beneficios	iii. 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.	131 a 135, 145, anexo 8
5.8 Capacitación y beneficios	iv. Identificación, en términos generales, de las materias que abordaron esas capacitaciones. Respecto de los beneficios que la entidad otorga al personal, se deberá señalar específicamente qué tipo de beneficios considera.	131 a 135, 145, anexo 8
5.9 Política de subcontratación	Se deberá divulgar si cuenta con una política que establezca las directrices que se tendrán en consideración al momento de elegir las empresas subcontratistas cuyo personal desempeñará funciones en la entidad; cuáles son los estándares laborales que son exigidos a esas empresas; y los procedimientos que se hayan adoptado para verificar que dichas empresas cumplen permanentemente con esos estándares.	45



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Indicador	Detalle	Número de página u omisión
6. MODELO DE NEGOCIOS		
6.1 Sector Industrial	i. La naturaleza de los productos y/o servicios de la entidad que se comercializan en la industria.	27 a 29
6.1 Sector Industrial	ii. La competencia que enfrenta la entidad en el sector industrial.	22-23
6.1 Sector Industrial	iii. En caso que exista algún marco legal o normativo que regule o que afecte la industria en la cual participa, se deberá indicar cuáles son esas normas y cómo afectan sus actividades.	22-23
6.1 Sector Industrial	iv. Las entidades reguladoras nacionales o extranjeras que cuenten con atribuciones fiscalizadoras sobre la entidad.	22-23
6.1 Sector Industrial	v. Los principales grupos de interés que se hubieren identificado y las razones por las que tales grupos tienen esa condición. Esto incluye lo que puede entenderse como grupos de interés internos, tales como los trabajadores y sindicatos, así como también grupos de interés externos, entre los cuales podrían encontrarse clientes, proveedores, autoridades, organizaciones no gubernamentales, comunidades y pueblos originarios, entre otros.	38 a 47
6.1 Sector Industrial	vi. La afiliación a gremios, asociaciones u organizaciones por parte de la entidad.	30
6.2 Negocios	i. Los principales bienes producidos y/o servicios prestados y los principales mercados en los cuales son comercializados dichos productos.	27 a 29
6.2 Negocios	ii. Los canales de venta y métodos de distribución utilizados para la comercialización de los bienes y servicios.	59
6.2 Negocios	iii. Al número de proveedores que representen en forma individual, al menos el 10% del total de compras efectuadas en el período por el suministro de bienes y servicios del segmento. En caso de que ningún proveedor alcance dicha concentración deberá señalarlo expresamente.	45
6.2 Negocios	iv. Al número de clientes que concentren en forma individual, a lo menos, un 10% del ingreso del segmento. En caso de que ningún cliente alcance dicha concentración deberá señalarlo expresamente.	59
6.2 Negocios	v. Las principales marcas utilizadas en la comercialización de los bienes y servicios.	59
6.2 Negocios	vi. En caso que sea de importancia, las patentes de propiedad de la entidad, indicando en qué procesos productivos son utilizadas dichas patentes.	No aplica
6.2 Negocios	vii. Las principales licencias, franquicias, royalties y/o concesiones de propiedad de la entidad.	No aplica



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Indicador	Detalle	Número de página u omisión
6.2 Negocios	viii. Otros factores del entorno externo que fueran relevantes para el desarrollo de los negocios de la entidad, incluyendo aspectos legales, comerciales, sociales, medioambientales y políticos.	25-26
6.3 Grupos de interés	Grupos de interés que son relevantes para la entidad y las razones por las que tales grupos tienen esa condición. Además, si la entidad pertenece, está afiliada o participa en gremios, asociaciones u organizaciones.	30, 38 a 47
6.4 Propiedades e instalaciones	i. Se deberá informar las características más relevantes de las principales propiedades con las que cuenta la entidad para desarrollar el giro de negocio, precisando su ubicación. Se recomienda que la información sea proporcionada en forma segmentada, según áreas de negocios.	Anexo 13
6.4 Propiedades e instalaciones	ii. Para el caso de empresas de extracción de recursos naturales, se deberán identificar las áreas de concesión y/o los terrenos que posee, señalando la superficie y ubicación de ellos, el volumen de los principales recursos con los que cuenta la entidad para futuros ejercicios, señalando el estado de dichos recursos para su explotación e identificando para este último caso, la fuente de ésta información. Finalmente, en caso de empresas de extracción de recursos renovables, se deberán señalar las políticas seguidas para la renovación de los recursos.	No aplica
6.4 Propiedades e instalaciones	iii. Para todos los casos anteriores, se deberá identificar si la entidad es propietaria de dichas instalaciones o si estas son utilizadas mediante algún otro tipo de contrato, como leasing financiero u operativo.	Anexo 13
6.5 Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades		
6.5.1 Subsidiarias y asociadas	i. Individualización, domicilio y naturaleza jurídica.	88, anexo 4
6.5.1 Subsidiarias y asociadas	ii. Capital suscrito y pagado.	88, anexo 4
6.5.1 Subsidiarias y asociadas	iii. Objeto social e indicación clara de la o las actividades que desarrolla.	88, anexo 4
6.5.1 Subsidiarias y asociadas	iv. Nombre y apellidos del o los directores, administradores, en su caso, y gerente general.	88, anexo 4
6.5.1 Subsidiarias y asociadas	v. Porcentaje actual de participación de la matriz o entidad inversora en el capital de la subsidiaria o asociada y variaciones ocurridas durante el último ejercicio.	88, anexo 4
6.5.1 Subsidiarias y asociadas	vi. Porcentaje que representa la inversión en cada subsidiaria o asociada sobre el total de activos individuales de la sociedad matriz.	88, anexo 4



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Indicador	Detalle	Número de página u omisión
6.5.1 Subsidiarias y asociadas	vii. Indicación del nombre y apellidos del director, gerente general o ejecutivos principales de la matriz o entidad inversora que desempeñen algunos de esos cargos en la subsidiaria o asociada.	88, anexo 4
6.5.1 Subsidiarias y asociadas	viii. Descripción clara y detallada de las relaciones comerciales habidas con las subsidiarias o asociadas durante el ejercicio y de la vinculación futura proyectada para con éstas.	88, anexo 4
6.5.1 Subsidiarias y asociadas	ix. Relación sucinta de los actos y contratos celebrados con las subsidiarias o asociadas que influyan significativamente en las operaciones y resultados de la matriz o entidad inversora.	88, anexo 4
6.5.1 Subsidiarias y asociadas	x. Cuadro esquemático en que se expongan las relaciones de propiedad directa e indirecta existentes entre la matriz, las subsidiarias o asociadas, así como las existentes entre ellas.	88, anexo 4
6.5.2 Inversión en otras sociedades	Respecto de aquellas entidades en que se posean inversiones que representen más del 20% del activo total de la entidad, y que no revistan el carácter de subsidiarias o asociadas, deberá presentarse un detalle que contenga la siguiente información: i. Individualización de ellas y naturaleza jurídica.	No aplica
6.5.2 Inversión en otras sociedades	ii. Porcentaje de participación.	No aplica
6.5.2 Inversión en otras sociedades	iii. Descripción de las principales actividades que realicen.	No aplica
6.5.2 Inversión en otras sociedades	iv. Porcentaje del activo total individual de la sociedad que representan estas inversiones.	No aplica
7. GESTIÓN DE PROVEEDORES		
7.1 Pago a proveedores	Se deberá explicar la política de pago a proveedores: i. Número de Facturas pagadas: el número de facturas pagadas durante el año a proveedores por cada uno de los rangos ya señalados.	45, anexo 1
7.1 Pago a proveedores	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.	45, anexo 1
7.1 Pago a proveedores	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.	45, anexo 1
7.1 Pago a proveedores	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.	45, anexo 1
7.1 Pago a proveedores	v. Número de acuerdos inscritos en el Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago que lleva el Ministerio de Economía cuando corresponda.	45, anexo 1



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Indicador	Detalle	Número de página u omisión
7.2 Evaluación de proveedores	Deberá indicar si cuenta con políticas para evaluar a los proveedores y, en particular, si la entidad cuenta con procedimientos implementados con el objetivo de conocer y evaluar para sus propios fines la calidad del gobierno corporativo, sistema de gestión de riesgos y otros aspectos de sostenibilidad de sus proveedores, y las prácticas de aquellos en esas materias. Para esos efectos, se deberá mencionar qué tipo de criterios se emplean. Junto con ello deberá divulgar el número de proveedores que se hubieren analizado durante al año considerando aquellos criterios de sostenibilidad que la propia entidad se hubiere definido, el porcentaje que éstos representan del total de proveedores evaluados, el porcentaje de las compras totales del año que corresponde a proveedores analizados bajo criterios de sostenibilidad, distinguiendo, al menos, entre proveedores nacionales y extranjeros. Lo anterior se deberá referir a todos los proveedores evaluados durante el año, ya sea que fueren analizados para decidir sobre el inicio de una relación contractual o comercial, independientemente si aquella se llegara a celebrar o no, o bien a consecuencia de procesos de revisión de aquellos con los cuales ya contara con una relación de ese tipo.	45, anexo 1
8. CUMPLIMIENTO LEGAL Y NORMATIVO		
8.1 En relación con clientes	informar si la entidad cuenta con procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios referidos a los derechos de sus clientes, en especial respecto a la Ley N°19.496 sobre Protección de los Derechos del Consumidor o aquella legislación equivalente cuando la entidad opere en jurisdicciones extranjeras. Además, se deberá informar el número de sanciones ejecutoriadas en este ámbito y el monto en pesos que representaron esas sanciones.	126
8.2 En relación con sus trabajadores	Informar si la entidad cuenta con procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios referidos a los derechos de sus trabajadores. Además, se deberá informar el número de sanciones ejecutoriadas en este ámbito y el monto en pesos que representaron esas sanciones. Deberá referirse especialmente a si ha sido objeto de acciones de tutela laboral.	125
8.3 Medioambiental	Informar los modelos de cumplimiento o programas de cumplimiento que contengan información sobre la definición de sus obligaciones ambientales, modalidad de cumplimiento fijada, plazo de implementación de la conducta de cumplimiento, unidad responsable, matriz de riesgo ambiental y todo antecedente relevante relativo a la comprensión de dicha obligación y su cumplimiento. En caso de no contar con tales modelos o programas, se deberá especificar claramente ese hecho e indicar las razones. Además, se deberá reportar el número de sanciones ejecutoriadas del Registro Público de Sanciones de la Superintendencia de Medio Ambiente o de aquel órgano equivalente en jurisdicciones extranjeras, el total de multas; y el número de programas de cumplimiento aprobados; programas de cumplimiento ejecutados satisfactoriamente; planes de reparación por daño ambiental presentados; y planes de reparación por daño ambiental ejecutados satisfactoriamente.	125
8.4 Libre competencia	Informar si la entidad cuenta con procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios que puedan afectar la libre competencia. Además, se deberá informar el número de sanciones ejecutoriadas en este ámbito y el monto en pesos que representaron esas sanciones.	118
8.5 Otros	Informar si la entidad cuenta con procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios a la Ley N°20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Además, se deberá informar el número de sanciones ejecutoriadas en este ámbito y el monto en pesos que representaron esas sanciones.	124



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Indicador	Detalle	Número de página u omisión
9. SOSTENIBILIDAD		
9.1 Métricas SASB	Deberá reportar las métricas establecidas por el Sustainability Accounting Standards Board (SASB) que resulten materiales para la entidad de acuerdo con su sector industrial y conforme al estándar SASB vigente al 1 de enero del año al que está referida la memoria. Para tales efectos se estará a la clasificación de industrias Sustainable Industry Classification System (SICS) que a juicio del Directorio u órgano de administración resulte más pertinente. No obstante, si tuviere negocios sustanciales en múltiples industrias deberá considerar el reporte de métricas SASB adicionales a las de su sector industrial primario que le resulten materiales. Cada una de las métricas deberá ser identificada con el código del estándar SASB que le corresponda, reportada en el formato establecido por ese estándar y, en el caso de valores monetarios, con cifras expresadas en millones de la misma moneda que la utilizada en sus estados financieros. Tratándose de métricas que no pudiere estimar o que para hacerlo debiera incurrir en costos o esfuerzos desproporcionados se deberá señalar expresamente las razones que no le permiten reportar cada una de ellas.	Tabla indicadores SASB
9.1 Verificación Independiente	Deberá reportar si se ha llevado a cabo algún proceso de verificación por parte de un tercero ajeno a la entidad de la información y métricas relacionadas con la sostenibilidad que la entidad estuviere reportando. Al referirse a esta materia deberá señalar expresamente el conjunto de información que fue sometida a esa verificación independiente y el estándar que se hubiere utilizado para esos efectos.	153
10. HECHOS RELEVANTES O ESENCIALES	Deberá incluirse un resumen de los hechos esenciales o relevantes divulgados por la entidad durante el período anual, indicando los efectos que ellos han tenido o puedan tener en la marcha de la entidad, en sus valores o en la oferta de ellos. Asimismo, deberá incluirse información respecto a aquellos hechos esenciales o relevantes que, aunque hayan ocurrido con anterioridad al período cubierto por la Memoria, hayan tenido 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.	150
11. COMENTARIOS DE ACCIONISTAS Y DEL COMITÉ DE DIRECTORES	Deberá incluirse una síntesis fiel de los comentarios y proposiciones relativos a la marcha de los negocios sociales, formuladas por accionistas y el Comité de Directores, en su caso, de acuerdo a lo prescrito en el inciso tercero del artículo 74 de la Ley N°18.046. En caso de no existir, deberá señalarlo expresamente.	151
12. INFORMES FINANCIEROS	Se deberá señalar que los estados financieros de la entidad están disponibles en el sitio en Internet de la Comisión para el Mercado Financiero y en el de la propia entidad, en caso de tenerlo, indicando las URLs de ambos sitios. Además, la entidad podrá incluir sus estados financieros resumidos, junto al de las sociedades señaladas en la letra A.4.2 del número 2.1 de la Sección II de la NCG N°30, si así lo estima conveniente.	154

01
Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02
Estrategia para crear valor sostenible

03
Gobierno corporativo

04
Talento y cultura organizacional

05
Desempeño financiero

06
Anexos

6.3 Indicadores SASB

INDICADORES SASB SECTOR INDUSTRIAL ACTIVIDADES DE GESTIÓN Y CUSTODIA DE ACTIVOS

Tema	Indicador	Identificador	Número de página u omisión
Información transparente y asesoramiento justo para los clientes	(1) Número y (2) porcentaje de empleados cubiertos con un historial de investigaciones relacionadas con inversiones, reclamaciones del consumidor, litigios civiles privados u otros procedimientos regulatorios.	FN-AC-270a.1	126
	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con el marketing y la comunicación de información relacionada con productos financieros a clientes nuevos y antiguos.	FN-AC-270a.2	126
	Descripción del enfoque para informar a los clientes sobre los productos y servicios.	FN-AC-270a.3	59
Diversidad e inclusión entre los empleados	Porcentaje de representación de géneros y grupos raciales/étnicos en (1) la dirección ejecutiva, (2) la dirección no ejecutiva, (3) los profesionales y (4) todos los demás empleados.	FN-AC-330a.1	Anexo 10
Incorporación de factores ambientales, sociales y de gestión corporativa en el asesoramiento y la gestión de inversiones	Cantidad de activos en gestión, por clase de activos, que emplean (1) integración de temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG), (2) inversión temática en sostenibilidad, y (3) screening.	FN-AC-410a.1	77 a 83
	Descripción del enfoque para la incorporación de factores ambientales, sociales y de gestión corporativa (ESG) en los procesos y las estrategias de inversión o de gestión del patrimonio.	FN-AC-410a.2	77 a 83
	Descripción de las políticas y procedimientos de votación por poder y de intervención en las empresas participadas.	FN-AC-410a.3	77 a 83
Ética empresarial	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con el fraude, uso de información privilegiada, antimonopolio, competencia desleal, manipulación del mercado, mala praxis u otras leyes o reglamentos relacionados de la industria.	FN-AC-510a.1	118
	Descripción de las políticas y los procedimientos de denuncia de irregularidades.	FN-AC-510a.2	123
Parámetros de actividad	(1) Total de activos registrados y (2) total de activos gestionados no registrados (AUM).	FN-AC-000.A	9
	Total de activos bajo custodia y supervisión	FN-AC-000.B	9
Emisiones financiadas	Emisiones financiadas brutas absolutas, desglosadas por (1) Alcance 1, (2) Alcance 2 y (3) Alcance 3. "Toneladas métricas (t) de CO ₂ -e, ₂	FN-AC-410b.1	Indicador omitido
	Monto total de los activos bajo gestión (AUM) incluidos en la divulgación de emisiones financiadas. Divisa para comunicar	FN-AC-410b.2	Indicador omitido
	Porcentaje del total de los activos bajo gestión (AUM) incluidos en el cálculo de las emisiones financiadas. Porcentaje (%)	FN-AC-410b.3	Indicador omitido
	Descripción de la metodología utilizada para calcular las emisiones financiadas.	FN-AC-410b.3	83



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

6.4 Indicadores Superintendencia de Pensiones

COMPENDIO DE NORMAS DEL SISTEMA DE PENSIONES / MEMORIA ANUAL

Indicador	Detalle	Número de pagina u omisión
a) Índice	Se debe presentar, como primera página, un índice de la información contenida en la memoria.	3
b) Indicación del ejercicio que se informa	Debe dejarse constancia en la memoria anual, del número y fecha del acta de Directorio donde se acordó su aprobación y el nombre y apellido de los directores que concurrieron al acuerdo, como el año al que corresponde la memoria.	153
c) Identificación de la Administradora	i. Identificación básica: Nombre o razón social, domicilio legal, rol único tributario e indicación del tipo de entidad de que se trata.	2
c) Identificación de la Administradora	ii. Documentos constitutivos: La ciudad, fecha y notaría en que se hubiere otorgado la escritura social de constitución, fecha y número de la resolución de autorización de existencia y mención de las inscripciones y publicaciones efectuadas para su legalización.	Anexo 12
c) Identificación de la Administradora	iii. Direcciones: Direcciones, números de teléfonos, fax, correo electrónico y casillas de la gerencia y demás oficinas de la Administradora.	2
d) Propiedad y Control de la Administradora	Una lista de los 12 mayores accionistas, indicando para cada uno de ellos el nombre completo, número de acciones y porcentaje de participación. Dicha lista se ordenará de mayor a menor porcentaje de participación de acuerdo al número de acciones suscritas. Se identifica a los controladores de la Administradora (persona natural o jurídica), de acuerdo a lo definido en el Título XV de la Ley N° 18.045. Se deberá informar el porcentaje controlado directa e indirectamente por el controlador y por cada uno de los miembros, si es que corresponde. Además, deberá indicarse si los controladores tiene un acuerdo de actuación conjunta y si éste se encuentra formalizado o no. Se debe detallar las personas, naturales que están detrás de las personas jurídicas indicadas en el párrafo anterior, mencionando por cada una de ellas: el R.U.T., apellido paterno, apellido materno, nombres de pila completos y porcentaje de propiedad en la sociedad controladora tanto directo como indirecto. En el caso que en la sociedad no tenga controlador, se deberá mencionar esta circunstancia expresamente. Adicionalmente, deben indicarse el R.U.T., apellido paterno, apellido materno, nombres de pila completos y porcentaje de propiedad de todas las personas naturales o jurídicas distintas de los controladores, que posean directamente o a través de otras personas naturales o jurídicas, acciones que representen el 10% o más del capital de la entidad. La información a que se refiere este número debe presentarse actualizada a la fecha de cierre que comprende la memoria. Además, se debe indicar los cambios de mayor importancia que hayan ocurrido en la propiedad de la entidad durante el ejercicio a que se refiere la memoria.	85 a 87



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Indicador	Detalle	Número de página u omisión
e) Administración y Personal	<p>Descripción de la organización: descripción breve de cómo está organizada la administración interna de la entidad, en lo posible en forma esquemática.</p> <p>i. Directorio o administradores, comité de directores (si corresponde), gerentes y ejecutivos principales: identificación de los directores o administradores en su caso, del gerente general o del que haga sus veces, de los gerentes y ejecutivos principales, incluyendo al menos, R.U.T., nombres, apellidos, profesión y cargo que desempeñan en la entidad.</p> <p>Además, debe informarse sobre todos los cambios que se han producido en el Directorio como también en los cargos de gerencia, señalando el acuerdo de Directorio en que conste la aceptación del cargo o de su renuncia, según sea el caso, en el período que corresponda a la memoria anual.</p>	90-91, 97 a 101
e) Administración y Personal	<p>ii. Personal: indicar el número de trabajadores que tiene la entidad a la fecha de cierre del ejercicio, separado entre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gerentes y ejecutivos principales - Profesionales y técnicos; y - Trabajadores <p>Tratándose de sociedades que consolidan, deberá indicarse en forma separada la información antes señalada, distinguiéndose entre matriz y consolidada.</p>	129 - 130, anexo 8
f) Remuneraciones	<p>i. De acuerdo al artículo 33° de la Ley N° 18.046 deberá señalarse toda remuneración percibida por cada director o administrador en el ejercicio, incluso las que provengan de funciones o empleos distintos del ejercicio de su cargo o por concepto de gastos de representación, viáticos, regalías y en general todo otro estipendio, incluyendo aquéllas que correspondan en virtud de lo dispuesto por el artículo 50 bis de la Ley N° 18.046.</p> <p>La presentación debe realizarse en forma comparativa y en detalle, de tal forma que pueda identificarse claramente para cada director o administrador, el monto y origen de las remuneraciones percibidas. En aquellos casos que la remuneración no consista en dinero, deberá presentarse avaluada en moneda de la fecha de cierre el ejercicio. En aquellos casos en que la sociedad tenga filiales, deberá darse a conocer las remuneraciones percibidas por los directores o administradores de la matriz que asimismo sean directores y/o administradores de éstas, indicando para cada filial el mismo detalle establecido en los párrafos precedentes.</p>	96
f) Remuneraciones	<p>ii. De acuerdo al artículo 30° de la Ley N° 18.046, deben señalarse todos los gastos en asesoría del Directorio agrupados por ítems relevantes.</p>	93
f) Remuneraciones	<p>iii. De acuerdo al artículo 50 bis de la Ley 18.046, debe señalarse las actividades que desarrolle el comité de directores y los gastos en que incurra, incluidos los de sus asesores, cuando corresponda.</p>	97
f) Remuneraciones	<p>iv. Por otra parte, se debe informar, de forma global, la remuneración total percibida por gerentes y ejecutivos principales de la sociedad.</p>	104
f) Remuneraciones	<p>v. Se debe informar, de forma global, la indemnización por años de servicio total percibida por gerentes y ejecutivos principales.</p>	105



01

Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02

Estrategia para
crear valor
sostenible

03

Gobierno
corporativo

04

Talento
y cultura
organizacional

05

Desempeño
financiero

06

Anexos

200

Indicador	Detalle	Número de pagina u omisión
f) Remuneraciones	vi. En caso que existan planes de incentivo tales como bonos, compensaciones en acciones, opciones de acciones u otros, se deberá describir brevemente el plan y la base sobre la cual los directores, administradores y/o ejecutivos participan de él.	105
g) Actividades y negocios de la Administradora	i. Información histórica de la entidad: descripción breve de la historia de la entidad, desde sus inicios hasta la fecha. Deberá indicarse el tipo de actividad, negocio, y forma en que se ha desarrollado, señalando aquellas situaciones especiales tales como: fusiones, cambios de objeto, incorporación de nuevas áreas de actividades o eliminación de ellas, u otras que hayan ocurrido.	12 a 16
g) Actividades y negocios de la Administradora	ii. Descripción del sector económico en que se desarrollan las actividades de la sociedad, incluyendo información respecto del mercado, la competencia que enfrenta, su participación relativa y su evolución y tendencias. A su vez, en aquellos casos en el que participa, se deberá realizar una descripción de ellas.	27 a 29
g) Actividades y negocios de la Administradora	iii. Descripción de las actividades y negocios de la Administradora: Información básica respecto de las actividades y negocios que desarrolla actualmente la Administradora. Esta información deberá presentarse de forma tal, que el inversionista y el público en general, puedan formarse una idea clara respecto de este tema. No bastará una referencia al giro ordinario de la sociedad, sino que deberá hacerse una descripción de las actividades. - Afiliados y cotizantes. - Proveedores. - Propiedades. - Equipos, muebles y útiles. - Seguros. - Contratos. - Marcas y patentes. - Actividades financieras.	22 a 29
h) Factores de riesgo	Descripción de los principales factores de riesgo propios de la actividad que, a juicio de los administradores, afecten a la entidad.	107 a 122
i) Políticas de inversión y financiamiento	Descripción de las políticas de inversión y financiamiento adoptadas por la Administradora. Deberán mencionarse aquellas restricciones relacionadas con los tipos de instrumentos, montos, reglas de diversificación, sectores económicos, mercados, niveles y formas de endeudamiento y/o cualquier política que deba cumplir el emisor. Se deberá hacer mención expresa a los límites o porcentajes que la normativa vigente o la Administradora hayan establecido respecto de las operaciones de la sociedad, y cuya modificación, de acuerdo a la normativa vigente o a los estatutos de la Administradora requieran de su aprobación en junta de accionistas.	37



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

201

Indicador	Detalle	Número de página u omisión
j) Información sobre filiales y coligadas e inversión en otras sociedades	<p>i. Respecto de las sociedades filiales y coligadas definidas en los artículos 86° y 87° de la Ley N18.046, deberá presentarse un detalle que contenga información respecto de cada una de ellas, que se indica a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Individualización y naturaleza jurídica. - Capital suscrito y pagado. - Objeto social e indicación clara de la o las actividades que desarrolla. - Nombre y apellido de los directores, administradores en su caso, y gerentes y ejecutivos principales. - Porcentaje actual de participación de la matriz o coligante en el capital de la filial o coligada y variaciones ocurridas durante el último ejercicio. - Indicación del nombre y apellidos del director, gerente general o gerentes de la matriz o coligante que desempeñen algunos de esos cargos en la filial o coligada. - Descripción clara y detallada de las relaciones comerciales habidas con las filiales o coligadas durante el ejercicio y de la vinculación futura proyectada para con éstas. - Relación sucinta de los actos y contratos celebrados con las filiales o coligadas que influyan significativamente en las operaciones y resultados de la matriz o coligante. - Proporción que representa la inversión en el activo de la matriz o coligante. - Cuadro esquemático en que se expongan las relaciones de propiedad directas e indirectas existentes entre la matriz, las filiales y coligadas, así como las existentes entre ellas. 	88, anexo 4
j) Información sobre filiales y coligadas e inversión en otras sociedades	<p>ii. Respecto de las inversiones que representen más del 5% del activo total de la entidad, y que no revistan el carácter de filiales o coligadas, deberá presentarse un detalle que contenga la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Individualización de ellas y naturaleza jurídica. - Porcentaje de participación. - Proporción que representan estas inversiones. - Descripción de las principales actividades que realicen. 	88, anexo 4
k) Utilidad distribuible	<p>Se debe mostrar en forma esquemática una conciliación entre ganancia del ejercicio y la ganancia distribuible del mismo señalando finalmente el porcentaje repartido como dividendos sobre la ganancia distribuible. La sociedad debe informar cada uno de los conceptos que depuran la utilidad del ejercicio para llegar a la ganancia distribuible, tales como son las pérdidas acumuladas, que deben ser absorbidas por la ganancia del ejercicio previo al reparto de dividendos (artículo 78° de la Ley N° 18.046, Circular No 981 de 1990 de la Superintendencia de Valores y Seguros). En relación a los dividendos repartidos, si corresponde, se deberá indicar el monto pagado por dividendos provisorios y definitivos, imputables a la utilidad del ejercicio. Por último, se debe incluir en este ítem una estadística de los dividendos pagados por acción en los últimos tres años.</p>	154
l) Política de dividendos	<p>Se debe explicar la política de reparto de dividendos y/o utilidades, según corresponda, que piensa seguir la administración de la entidad para los próximos años.</p>	87



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

Indicador	Detalle	Número de página u omisión
m) Transacciones de acciones	<p>La presentación de la información incluirá las compras y ventas de las acciones de la sociedad efectuadas por el presidente, directores, gerente general, ejecutivos principales, administradores o liquidadores en su caso, e inspectores de cuenta, efectuadas durante el ejercicio. También se informarán las transacciones efectuadas por los accionistas mayoritarios de la sociedad, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 12° de la Ley N° 18.045.</p> <p>Se indicará la relación existente entre la sociedad informante y la persona natural o jurídica, previamente individualizada, como por ejemplo: accionista mayoritario, director titular, director suplente, gerente general, gerente, ejecutivo principal, presidente comisión liquidadora, etc., tal como lo establece la Circular N° 585 de 1986, de la Superintendencia de Valores y Seguros. Se informará el número de acciones compradas o vendidas, según corresponda, el precio unitario de la transacción (expresado en pesos, independiente de si la transacción se realizó en otra moneda), el monto total de la transacción, y si la adquisición obedeció a la intención de adquirir el control de la sociedad o si dicha adquisición solo tiene el carácter de inversión financiera. En caso que no se hayan efectuado transacciones de acciones en el período, se deberá mencionar esta circunstancia expresamente. Por otra parte, se debe incluir en este ítem una estadística trimestral, para los últimos tres años, de la siguiente información bursátil si corresponde: número de acciones transadas, monto total transado y precio promedio.</p>	87
n) Información sobre hechos relevantes o esenciales	<p>Debe incluirse un resumen de los hechos esenciales o relevantes divulgados por la entidad durante el período anual, indicando los efectos que ellos han tenido o puedan tener en la marcha de la entidad, en sus valores o en la oferta de ellos. Asimismo, debe incluirse información respecto de aquellos hechos esenciales o relevantes que aunque hayan ocurrido con anterioridad al período cubierto por la memoria, hayan tenido durante el ejercicio una influencia 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.</p>	150
o) Síntesis de comentarios y proposiciones de los accionistas.	<p>Debe incluirse una síntesis fiel de los comentarios y proposiciones relativos a la marcha de los negocios sociales formulados por los accionistas, de acuerdo a lo prescrito en el inciso 3° del artículo 74 de la Ley N° 18.046.</p>	151
p) Informes financieros	<p>i. Se debe presentar los estados financieros auditados de la Administradora, para los dos últimos ejercicios anuales, que incluirán estado de situación financiera, estado de resultados integrales, estado de cambios en el patrimonio neto, estados de flujo de efectivo, estados complementarios, notas explicativas a los estados financieros, dictamen de los auditores externos y cualquier otro estado financiero dispuesto por esta Superintendencia.</p>	154
p) Informes financieros	<p>ii. Análisis razonado de los estados financieros Debe incluirse un análisis fundamentado de la situación financiera de la Administradora, que contenga a lo menos, la información señalada en el numeral 4.00 del Capítulo II de este Título.</p>	154



01

Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02

Estrategia para crear valor sostenible

03

Gobierno corporativo

04

Talento y cultura organizacional

05

Desempeño financiero

06

Anexos

203

Indicador	Detalle	Número de página u omisión
p) Informes financieros	<p>iii. También deben presentar los estados financieros de todas las filiales y coligadas. Debe incluirse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estado de situación financiera resumido. - Estado de resultados resumido. - Patrimonio neto resumido. - Estado de flujo de efectivo resumido. - Hechos relevantes. - Hechos posteriores. - Dictamen de los auditores independientes. <p>En todo caso debe señalarse que los estados financieros completos de las filiales se encuentran a disposición del público en el sitio web y en las oficinas de la Administradora.</p>	154
q) Situación de los Fondos de Pensiones	<p>La memoria anual debe reflejar fielmente la situación de los Fondos de Pensiones que la Sociedad administra. Para tal objeto, la memoria debe contener un capítulo independiente, que comprenderá una completa y detallada información respecto de las materias señaladas en los números 2 al 7 del inciso cuarto del artículo 26 del D.L. N° 3.500, toda ella, referida a la fecha de cierre del ejercicio. Los estados financieros auditados de los Fondos de Pensiones que deben incluirse, serán presentados de acuerdo a las normas que esta Superintendencia establezca al respecto.</p>	65 a 76, anexo 2, anexo 3
r) Declaración de responsabilidad	<p>Debe estamparse una declaración jurada de responsabilidad respecto de la veracidad de toda la información incorporada en la memoria anual. Dicha declaración debe ser suscrita por la misma mayoría de los directores requerida por los estatutos sociales para la adopción de acuerdos de Directorio, y por el gerente general o por quien haga sus veces. Luego del texto de la declaración, deberán registrarse el nombre de los declarantes, sus R.U.T., sus cargos y estamparse sus firmas.</p>	153



01
Cuprum hoy,
confianza,
respaldo y
trayectoria

02
Estrategia para
crear valor
sostenible

03
Gobierno
corporativo

04
Talento
y cultura
organizacional

05
Desempeño
financiero

06
Anexos

INDICADORES POR TEMA MATERIAL

Tema Material	Impactos	Tipo de Indicador	Indicador	Número de página u omisión
Seguridad, estabilidad y protección del ahorro previsional	Planificación de cartera y seguridad previsional	SASB	FN-AC-000.A (1) Total de activos registrados y (2) total de activos gestionados no registrados (AUM)	9
		SASB	FN-AC-000.B Total de activos bajo custodia y supervisión	9
		PROPIO	Inversiones de los fondos (proceso)	65 a 76
		PROPIO	Fondos de pensiones administrados por AFP Cuprum al 31 de diciembre de 2025	65 a 76
		PROPIO	Composición y distribución de los fondos de pensiones (por clase de activos, tipo de fondo, y tipo de mercado)	65 a 76
		PROPIO	Iniciativas y campañas para fortalecer la seguridad previsional desde el punto de vista reputacional-Reforma Previsional	65 a 76
	Rentabilidad de fondos	PROPIO	Inversiones y rentabilidad	65 a 76
		PROPIO	Rentabilidad de los fondos de pensiones	65 a 76
		PROPIO	Resumen monto invertido, rentabilidad y comisiones	65 a 76
		PROPIO	Análisis de la rentabilidad comisión del período	65 a 76
	Gestión ética y regulatoria	CMF	3.6 GESTIÓN DE RIESGOS	107 a 122
		SASB	FN-AC-510a.1 Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con el fraude, uso de información privilegiada, antimonopolio, competencia desleal, manipulación del mercado, mala praxis u otras leyes o reglamentos relacionados de la industria.	118
		SASB	FN-AC-510a.2 Descripción de las políticas y los procedimientos de denuncia de irregularidades.	123
		SASB	FN-AC-270a.1 (1) Número y (2) porcentaje de empleados cubiertos con un historial de investigaciones relacionadas con inversiones, reclamaciones del consumidor, litigios civiles privados u otros procedimientos regulatorios.	126
		SASB	FN-AC-270a.2 Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con el marketing y la comunicación de información relacionada con productos financieros a clientes nuevos y antiguos. (NO APLICA)	126
		SASB	FN-AC-270a.3. Descripción del enfoque para informar a los clientes sobre los productos y servicios	59



01
Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02
Estrategia para crear valor sostenible

03
Gobierno corporativo

04
Talento y cultura organizacional

05
Desempeño financiero

06
Anexos

Tema Material	Impactos	Tipo de Indicador	Indicador	Número de página u omisión
Seguridad, estabilidad y protección del ahorro previsional	Estrategia de inversión	CMF	4. ESTRATEGIA	35 a 37
	Ajustes regulatorios	CMF	8. CUMPLIMIENTO LEGAL Y NORMATIVO	118, 124 a 126
Buen gobierno corporativo y estabilidad del mercado	Conflictos de interés	CMF	3.1 MARCO DE GOBERNANZA: iii. Cómo la entidad detecta y gestiona los conflictos de interés que enfrenta, las conductas que pudieran afectar la libre competencia y competencia leal, y cómo se previene la corrupción, el lavado de activos y financiamiento del terrorismo.	89, 119
	Inversiones con criterios ambientales	SASB	FN-AC-410a.1 Cantidad de activos en gestión, por clase de activos, que emplean (1) integración de temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG), (2) inversión temática en sostenibilidad, y (3) screening.	77 a 83
		SASB	FN-AC-410a.2 Descripción del enfoque para la incorporación de factores ambientales, sociales y de gestión corporativa (ESG) en los procesos y las estrategias de inversión o de gestión del patrimonio. (gestión sostenible de las inversiones, página 82 memoria 2024)	77 a 83
		SASB	FN-AC-410a.3 Descripción de las políticas y procedimientos de votación por poder y de intervención en las empresas participadas.	77 a 83
	Estándares de sostenibilidad	SASB	FN-AC-410b.1 Emisiones financiadas brutas absolutas, desglosadas por (1) Alcance 1, (2) Alcance 2 y (3) Alcance 3. "Toneladas métricas (t) de CO ₂ -e, 2"	77 a 83
		SASB	FN-AC-410b.2 Monto total de los activos bajo gestión (AUM) incluidos en la divulgación de emisiones financiadas. Divisa para comunicar	77 a 83
		SASB	FN-AC-410b.3 Porcentaje del total de los activos bajo gestión (AUM) incluidos en el cálculo de las emisiones financiadas. Porcentaje (%)	77 a 83
		SASB	FN-AC-410b.3 Descripción de la metodología utilizada para calcular las emisiones financiadas.	77 a 83
	Engagement y creación de valor en las inversiones	CMF	3.1 MARCO DE GOBERNANZA: iv. Cómo la entidad se ocupa y aborda los intereses de sus principales grupos de interés, al menos identificándolos y señalando las actividades de la entidad que tienen un impacto directo en esos grupos.	38 a 47
		CMF	6.3 GRUPOS DE INTERÉS	38 a 47
		PROPIO	Reputación de las inversiones	65 a 76
Protección de datos y servicios digitales confiables	Ciberseguridad	PROPIO	FN-CF-230a.1 (1) Número de filtraciones de datos, (2) porcentaje que implica información de identificación personal (PII), (3) número de titulares de cuentas afectados.	126
	Protección de datos de afiliados	PROPIO	FN-CF-230a.3 Descripción del enfoque para identificar y abordar los riesgos para la seguridad de los datos (SASB- Financiación al consumo).	116-117



01
Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02
Estrategia para crear valor sostenible

03
Gobierno corporativo

04
Talento y cultura organizacional

05
Desempeño financiero

06
Anexos

Tema Material	Impactos	Tipo de Indicador	Indicador	Número de página u omisión	
Calidad en la atención y experiencia de afiliados	Atención afiliados	PROPIO	Describa las iniciativas destacables en relación con clientes realizadas durante 2025 y sus principales resultados.	41 a 43	
		PROPIO	Premios o reconocimientos a Cuprum durante el 2025 en relación a la atención a afiliados.	17	
		PROPIO	Comunicación con el afiliado: canales y periodicidad	59	
		PROPIO	Canales digitales	59	
		PROPIO	Iniciativas destacadas de innovación para la experiencia digital de los afiliados.	63-64	
		PROPIO	Indique los procedimientos que tiene AFP Cuprum para gestionar el servicio a los afiliados (gestión de reclamos, encuestas de satisfacción, iniciativas).	59	
		PROPIO	Indique el número total de consultas y reclamos de clientes recibidos durante el 2025, y el porcentaje de éstos que fueron resueltos durante el año.	59	
		PROPIO	Indique los resultados 2025 del Net Promoter Score (NPS).	59	
		PROPIO	Indique la tasa de satisfacción de los clientes en relación a la calidad del servicio.	59	
Bienestar y desarrollo de colaboradores	Desarrollo profesional continuo	CMF	5.8 CAPACITACIÓN Y BENEFICIOS	131 a 135, 145, anexo 8	
		PROPIO	Mencione y describa los programas de desarrollo de talentos implementados por AFP Cuprum durante el último año, indicando el alcance de estos mismos, la cantidad de colaboradores capacitados y las áreas a las que pertenecen.	131 a 135	
		Formación habilidades digitales	PROPIO	Describa las iniciativas que AFP Cuprum ha tenido para la formación de habilidades digitales entre sus colaboradores, mencionando la cantidad de personas capacitadas y las áreas a las que pertenecen.	134
		Equidad salarial y competitiva	CMF	5.4 EQUIDAD LABORAL	141- 142
		Equilibrio vida laboral y personal de los colaboradores	PROPIO	Mencione y describa los programas y/o políticas en pos de la conciliación trabajo/familia que AFP Cuprum ha implementado.	143
		Reconocimiento colaboradores	PROPIO	Mencione y describa los procedimientos de medición de clima laboral internos de la entidad y los planes de acción para incidir en este. En caso de no tener procedimientos de medición justifique el motivo o mencione estrategias dirigidas a promover un buen clima.	146
			PROPIO	Mencione las iniciativas que tienen Cuprum en pos del reconocimiento de sus colaboradores.	146



01

Cuprum hoy, confianza, respaldo y trayectoria

02

Estrategia para crear valor sostenible

03

Gobierno corporativo

04

Talento y cultura organizacional

05

Desempeño financiero

06

Anexos

Cuprum_{afp}
Una compañía  Principal[®]