



# AAISA

Administradora Americana de Inversiones S.A.

2023  
memoria anual

solidez

innovación

futuro



## 01. ÍNDICE DE CONTENIDOS

MENSAJE DEL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO	04
AAISA EN UNA MIRADA	05
02. PERFIL DE LA ENTIDAD	07
03. GOBIERNO CORPORATIVO	13
04. ESTRATEGIA	36
05. PERSONAS	38
06. MODELO DE NEGOCIOS	48
07. GESTIÓN DE PROVEEDORES	59
08. INDICADORES	61
09. HECHOS RELEVANTES O ESENCIALES	65
10. COMENTARIOS DE ACCIONISTAS	67
11. INFORMES FINANCIEROS	68
12. ANEXOS	70

2023  
memoria anual



AAISA controla y gestiona las compañías Prudential AGF en Chile, AFP Colfondos en Colombia, PrudentialSAF y AFP Habitat en Perú, diversificando su portafolio de inversión y fortaleciendo su presencia en la región.

2023  
memoria anual



# MENSAJE DEL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO

ADMINISTRADORA AMERICANA  
DE INVERSIONES S.A.

**CRISTIÁN RODRÍGUEZ ALLENDES**  
PRESIDENTE DEL DIRECTORIO



## ESTIMADOS ACCIONISTAS:

El año 2023 estuvo marcado, en nuestras empresas, por el desafío, el compromiso y el crecimiento de nuestras operaciones y también por las incertezas que rondan el ámbito previsional de los países en que nos desenvolvemos.

En el ámbito previsional, AFP Habitat Perú cerró el 2023 como líder en rentabilidad en los cuatro fondos que gestiona, demostrando la excelencia y solidez de nuestras operaciones en la región. Este logro refleja nuestro compromiso con una gestión financiera responsable que apunta a la creación de valor a largo plazo para nuestros clientes y accionistas.

En Colombia obtuvimos importantes mejoras en la gestión operacional de Colfondos respecto al año anterior, lo que impactó positivamente en los resultados de la sociedad. Es así como se logró reducir la tasa del seguro previsional para el año 2024 a un 2.03%, lo que no solo muestra la capacidad para gestionar eficazmente los riesgos, sino que debería implicar una reducción en nuestros costos para este año.

Respecto de los nuevos negocios, quisiera destacar el inicio de las operaciones en Perú de la Sociedad Administradora de Fondos PrudentialSAF, a través de la cual se busca ampliar nuestra presencia y fortalecer nuestra posición en ese país. Esta iniciativa, que ya está dando sus primeros pasos, nos ha permitido ingresar al sector del ahorro voluntario con una oferta de productos que proporciona alternativas atractivas para nuestros clientes.

En esa misma línea de actividad, Prudential AGF en Chile está en pleno desarrollo y búsqueda de oportunidades. Durante este año esperamos capitalizar diversas iniciativas, aprovechando la experiencia de nuestros controladores para así crecer y expandirnos en el mercado de gestión de fondos chileno.

La decisión de crear una compañía de seguros de vida en Colombia ha sido un hito que ayudará a consolidar nuestra presencia en ese importante mercado. Esta estrategia refleja nuestro compromiso continuo por ofrecer productos y servicios que se adapten a las necesidades cambiantes de nuestros clientes y consoliden nuestra posición en el mercado financiero de ese país.

Respecto de las incertezas mencionadas al principio, en los tres países en que operamos enfrentamos propuestas de reformas de pensiones que, si bien son distintas, tienen en común que no abordan los motivos de fondo que impactan en las pensiones actuales y futuras, como son, por una parte, la alta informalidad laboral existente en la región, la cual se traduce en pocas contribuciones para la pensión y grandes lagunas previsionales y, por otra, una temprana edad de jubilación frente a expectativas de vida crecientes de la población. Lo anterior requiere necesariamente reformas que reduzcan la informalidad e incentiven mayores esfuerzos de ahorro para la vejez.

Creemos que solo mediante un trabajo constructivo, que deje afuera el populismo y la ideología y se base en diagnósticos adecuados y parámetros técnicamente

sólidos, podremos avanzar en fortalecer nuestros sistemas de pensiones y asegurar un futuro más seguro y de mayor tranquilidad para los ciudadanos. No existen caminos cortos para alcanzar la sostenibilidad requerida. La experiencia internacional demuestra que el ahorro sostenido en el tiempo, saber enfrentar los factores demográficos y tener reglas del juego claras, son variables claves para lograr sistemas previsionales sólidos, justos y sostenibles en el largo plazo.

Esperamos sinceramente que las autoridades y legisladores a cargo de estas iniciativas se guíen por la experiencia técnica fundamentada y alejada de ideologías e intereses ajenos a la mejora de pensiones, para que así las reformas que se aprueben garanticen la sostenibilidad y eficacia de nuestros sistemas de pensiones en el tiempo. Ejemplos de estas reformas se han dado últimamente en Países Bajos y Alemania, donde se están dejando atrás los sistemas de reparto y beneficio definido, para migrar hacia sistemas de capitalización de contribución definida y no, al contrario, como las propuestas que se discuten en nuestra región.

Quiero finalizar agradeciendo sinceramente el compromiso y dedicación del equipo de AAISA y sus filiales, así como la confianza y apoyo de ustedes.

Atentamente,

**CRISTIÁN RODRÍGUEZ A.**  
Presidente del Directorio

→  
MM \$111.181  
INGRESOS.

→  
MM \$31.164  
UTILIDADES DE AAISA AL CIERRE DEL 2023.

→  
MM \$34.194  
EBITDA.

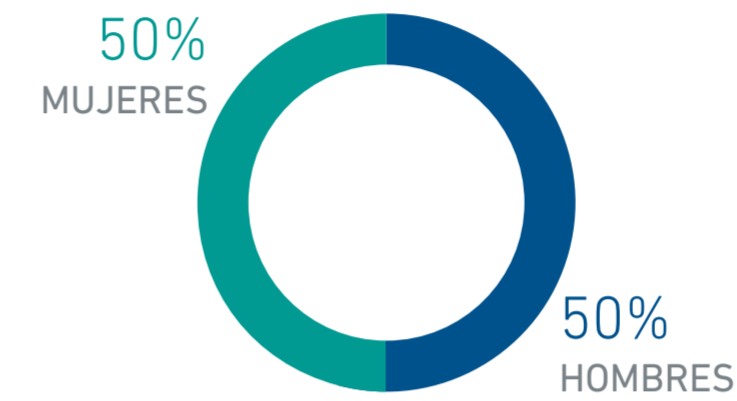
→  
1.310 personas  
TRABAJANDO PARA AAISA Y SUS FILIALES,  
EN CHILE, PERÚ Y COLOMBIA.

→  
35% de mujeres  
EN EL DIRECTORIO Y LA PLANA  
EJECUTIVA DEL GRUPO.



→  
50%

PRESENCIA FEMENINA  
EN LA DOTACIÓN DE AAISA  
Y 63% EN EL GRUPO.



# AAISA EN UNA MIRADA

Administradora Americana de Inversiones S.A. ("AAISA"), nace el año 2021 a partir de la división de AFP Habitat S.A., con el propósito de potenciar la presencia internacional del grupo en el sector previsional y financiero en la región.



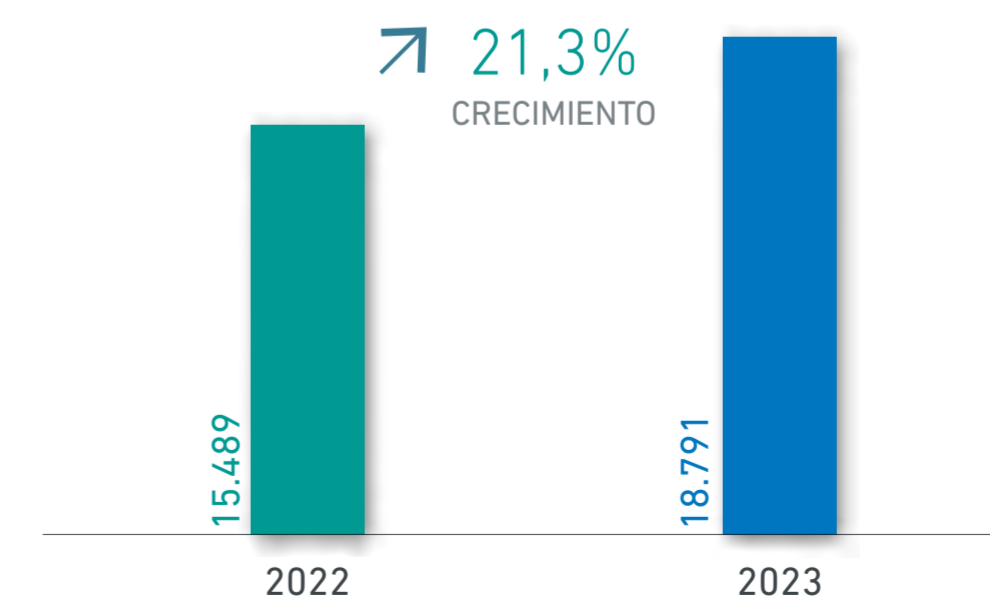
→  
**2.751.013 clientes**

DE AAISA Y SUS FILIALES.

→  
**USD 18.791 millones**

TOTAL ACTIVOS BAJO ADMINISTRACIÓN.

CRECIMIENTO TOTAL ACTIVOS BAJO ADMINISTRACIÓN  
(USD MILLONES)





# 02

## PERFIL DE LA ENTIDAD

El objeto social de AAISA es invertir en toda clase de bienes raíces y derechos constituidos sobre ellos, y en diferentes tipos de bienes corporales e incorporeales, incluyendo derechos en sociedades, acciones, valores mobiliarios, títulos de crédito y efectos de comercio. Asimismo, la empresa administra tales inversiones y bienes, los explota en cualquier forma por cuenta propia o ajena, y percibe sus frutos y rentas.



# USD 18.791 millones

TOTAL ACTIVOS BAJO ADMINISTRACIÓN.





## PROPÓSITO

Ayudar a nuestros clientes en la construcción de un futuro financieramente próspero y seguro.



## MISIÓN

Buscamos mejorar la calidad de vida de las personas, ofreciendo soluciones financieras eficientes y sostenibles, que les permitan alcanzar sus metas de corto y largo plazo.



## VISIÓN

Queremos ser líderes en los mercados en los que operamos, creando valor para nuestros clientes y accionistas, con un enfoque de largo plazo y una gestión eficiente de recursos.

# MISIÓN, VISIÓN, PROPÓSITO Y VALORES



## VALORES

Ética, excelencia en el trabajo, actitud de servicio y trabajo en equipo. Estos valores guían nuestras acciones y se transmiten a nuestras filiales, promoviendo una cultura sólida y coherente con nuestra misión y visión.

AAISA está comprometida con el fomento de entornos laborales inclusivos, diversos y libres de discriminación, donde se garantice el respeto a la integridad y el bienestar de cada individuo, como se refleja en el Código de Conducta y Ética, aunque aún no haya formalmente declarado su adhesión a los Principios Rectores de los Derechos Humanos y Empresas de las Naciones Unidas.





# INFORMACIÓN HISTÓRICA

## 2021

Administradora Americana de Inversiones S.A. (AAISA) nace de la división de AFP Habitat. El 23 de septiembre se celebró la décimo sexta junta extraordinaria de accionistas de AFP Habitat, en la que se aprobó la reforma a los estatutos y la división de la sociedad, asignando a AAISA la totalidad de su participación en las sociedades Habitat Andina S.A. y sus filiales, entre otros, tales como activos fijos y caja.

El 5 de octubre, AAISA fue constituida por escritura pública, y el 1 de diciembre inició sus operaciones, siendo controladora directa de las sociedades Phi SpA. y Habitat Andina S.A. y, por medio de esta última, de las empresas filiales, AFP Habitat S.A. (Perú), Colfondos S.A. Pensiones y Cesantía (Colombia), Suma Limitada (Colombia) y Habitat América S.A. (Chile).

## 2022

En abril, AAISA adquirió -a través de su filial Habitat Andina S.A.- la sociedad Nevasa Administradora General de Fondos S.A.

## 2023

El 16 de enero, la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), con resolución exenta N° 486, aprobó la reforma de estatutos de Nevasa Administradora General de Fondos S.A. en la cual, junto con un incremento de capital, se autorizó la modificación de la razón social a "PHI Administradora General de Fondos S.A."

El 29 de mayo, por resolución exenta N° 3761, se aprobó la reforma de estatutos de la Sociedad, autorizando la modificación de la razón social por "Prudential Administradora General de Fondos S.A." ("Prudential AGF"), siendo este el nombre definitivo de la sociedad.

El 27 de enero se formalizó la disolución de la sociedad Phi SpA, cediendo todos los activos y pasivos de esta compañía a su empresa controladora Administradora Americana de Inversiones S.A.

El 8 de febrero, AAISA concretó la compra de Efic Capital Asset Management SAF S.A.C. en Perú, a través de sus filiales Habitat Andina S.A y Habitat América S.A., y modificó la denominación social de la

sociedad a "PHI Sociedad Administradora de Fondos S.A.C."

En junio se modificó la denominación social a "PrudentialSAF Sociedad Administradora de Fondos S.A.C.". El objeto de la sociedad es dedicarse a la administración de uno o más fondos de inversión, cuyas cuotas o certificados de participación se colocarán por oferta pública o privada. Además, la sociedad se dedica a la administración de fondos mutuos, así como a la realización de actividades complementarias a su objeto social, siempre que dé la autorización la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) de Perú.

Así, al cierre del año 2023, AAISA controla directamente las sociedades Phi América S.A. y Habitat Andina S.A. y, por medio de esta última, a las empresas filiales AFP Habitat S.A. (Perú); Colfondos S.A. Pensiones y Cesantía (Colombia); Suma Limitada (Colombia); Habitat América S.A. (Chile); Prudential Administradora General de Fondos S.A. (Chile), y PrudentialSAF Sociedad Administradora de Fondos S.A.C. (Perú).

## PROPIEDAD

### SITUACIÓN DE CONTROL

La estructura de la propiedad y el control de Administradora Americana de Inversiones S.A. se presenta de la siguiente manera:

Administradora de Inversiones Previsionales SpA es la entidad controladora de Administradora Americana de Inversiones S.A. Las acciones de Administradora de Inversiones Previsionales SpA se dividen equitativamente entre dos entidades:

- Inversiones La Construcción S.A. (ILC), con el 50% de las acciones. ILC está bajo el control final de la Cámara Chilena de la Construcción A.G.
- Prudential Chile II SpA, también con el 50% de las acciones. Esta entidad es controlada finalmente por Prudential Financial Inc., conocido colectivamente como Prudential.

Entre ILC y Prudential se ha establecido un pacto de accionistas. Inversiones Previsionales Dos SpA e Inversiones Previsionales Chile SpA son los accionistas principales de Administradora Americana de Inversiones S.A., con un 40,29% cada uno, (no se han identificado personas naturales que ejerzan control directo sobre

estas entidades). Administradora de Inversiones Previsionales SpA controla Inversiones Previsionales Chile SpA con una mayoría de derechos políticos (90%) y una minoría de derechos económicos (1%). Esta última a su vez controla Inversiones Previsionales Dos SpA con la misma distribución de derechos. Prudential Chile II SpA e ILC tienen una participación mayoritaria económica (99% de los derechos económicos), pero minoritaria política (10% de los derechos políticos) en Inversiones Previsionales Chile SpA e Inversiones Previsionales Dos SpA, respectivamente.

### PARTICIPACIÓN ACCIONARIA GRUPO CONTROLADOR 2023

NOMBRE DEL GRUPO	RUT	CANTIDAD DE ACCIONES	% DE PARTICIPACIÓN
ADMINISTRADORA DE INVERSIONES PREVISIONALES SPA	76.438.032-0	805.857.520	80,59%

### CAMBIOS EN LA PROPIEDAD

Durante 2023 no han existido cambios importantes en la propiedad.





## IDENTIFICACIÓN DE SOCIOS O ACCIONISTAS MAYORITARIOS

A continuación, se presentan los accionistas mayoritarios para el período 2023:

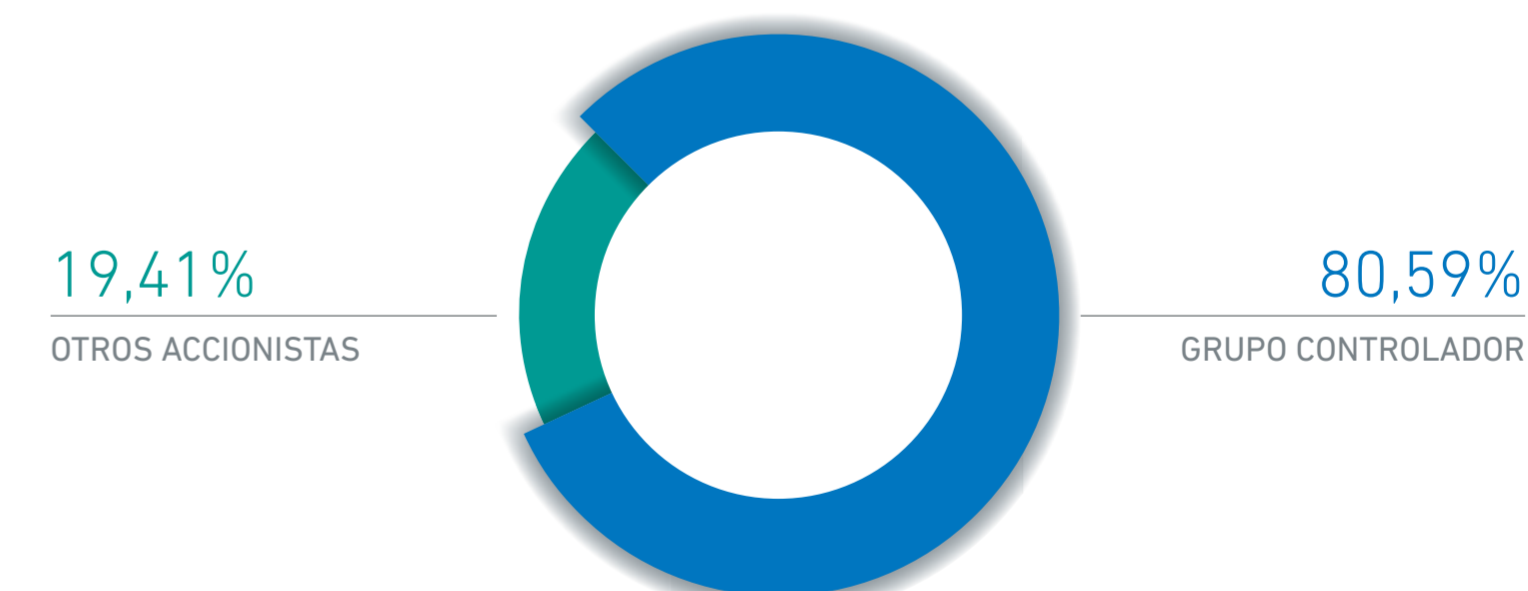
### IDENTIFICACIÓN DE LOS ACCIONISTAS MAYORITARIOS 2023

NOMBRE DEL GRUPO	RUT	CANTIDAD DE ACCIONES	% DE PARTICIPACIÓN
INVERSIONES PREVISIONALES DOS SPA	76.093.446-1	402.928.760	40,29%
INVERSIONES PREVISIONALES CHILE SPA	76.438.033-9	402.928.760	40,29%
INVERSIONES UNIÓN ESPAÑOLA S.A.	96.513.200-7	36.980.500	3,70%
BCI CORREDOR DE BOLSA S.A.	96.519.800-8	17.275.185	1,73%
BANCO SANTANDER CHILE	97.036.000-K	16.105.332	1,61%
BANCHILE CORREDORES DE BOLSA S.A.	96.571.220-8	13.423.519	1,34%
LARRAÍN VIAL S.A. CORREDORA DE BOLSA	80.537.000-9	13.332.703	1,33%
BANCO SANTANDER POR CUENTA DE INV. EXTRANJEROS	97.036.000-K	8.846.368	0,88%
BTG PACTUAL CHILE S.A. CORREDORES DE BOLSA	84.177.300-4	7.557.403	0,76%
SANTANDER CORREDORES DE BOLSA LIMITADA	96.683.200-2	6.753.670	0,68%
VALORES SECURITY S.A. CORREDORES DE BOLSA	96.515.580-5	6.589.153	0,66%
INVERSIONES COVADONGA S.A.	96.569.460-9	5.594.209	0,56%
<b>TOTAL</b>		<b>938.315.562</b>	<b>93,83%</b>
Otros accionistas		61.684.438	6,17%
<b>TOTAL</b>		<b>1.000.000.000</b>	<b>100,00%</b>

## PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS 2023

IDENTIFICACIÓN	CANTIDAD DE ACCIONES	% DE PARTICIPACIÓN
Grupo Controlador	805.857.520	80,59%
Accionistas mayoritarios	0	0,00%
ADRs u otros certificados emitidos en el extranjero	0	0,00%
Fondos de pensiones	0	0,00%
Otros fondos	0	0,00%
Otros accionistas	194.142.480	19,41%
<b>TOTAL</b>	<b>1.000.000.000</b>	<b>100,00%</b>

## PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS 2023



Nota: El porcentaje de participación de accionistas mayoritarios, ADRs u otros certificados emitidos en el extranjero, fondos de pensiones y otros fondos, es cero.

Al 31 de diciembre de 2023, no existen personas naturales o jurídicas, distintas del controlador, que por sí solas o con otras con las que tengan acuerdo de actuación conjunta, puedan designar, a lo menos, un miembro de la administración de la sociedad, o posean un 10% o más del capital con derecho a voto.

## ACCIONES, SUS CARACTERÍSTICAS Y DERECHOS

Las acciones de Administradora Americana de Inversiones S.A. son de una única serie, no tienen valor nominal y son de igual valor. El capital de la Sociedad está constituido por mil millones de acciones suscritas y pagadas íntegramente. Al 31 de diciembre de 2023 existen 265 accionistas.

En cuanto a la distribución de dividendos a los accionistas, el Directorio de la Sociedad –en su reunión celebrada el 22 de marzo de 2023- acordó proponer a la Junta Ordinaria de Accionistas una política de dividendo para el presente ejercicio, consistente en repartir un monto –sea como dividendos provisorios o definitivos– igual al mínimo legal, lo que es equivalente al 30% de las utilidades líquidas consolidadas del ejercicio.

La forma, oportunidad y modalidades de pago fueron las establecidas en la Ley de Sociedades Anónimas y su Reglamento. Todos los dividendos provisorios se distribuyeron y se imputaron al dividendo mínimo legal que la Sociedad debe distribuir conforme a dicha normativa. En 2023 AAISA no ha emitido otros valores distintos de las acciones ya mencionadas.

### PAGO DE DIVIDENDOS

TIPO DE DIVIDENDOS	2022			2023		
	MONTO (\$)	% DE LA UTILIDAD DEL EJERCICIO	% DE LA UTILIDAD ACUMULADA DE EJERCICIO ANTERIORES	MONTO (\$)	% DE LA UTILIDAD DEL EJERCICIO	% DE LA UTILIDAD ACUMULADA DE EJERCICIO ANTERIORES
Provisorio*	0	0	0	0	0	0
Definitivo	3.500.000.000	90%	1%	10.000.000.000	50%	4%
<b>TOTAL</b>	<b>3.500.000.000</b>	<b>90%</b>	<b>1%</b>	<b>10.000.000.000</b>	<b>50%</b>	<b>4%</b>

\* Durante 2022 y 2023 no existieron dividendos provisorios.

### DIVIDENDOS PAGADOS POR ACCIÓN

TIPO DE DIVIDENDOS	2022	2023
Provisorio*	0	0
Definitivo	3,5	10
<b>TOTAL</b>	<b>3,5</b>	<b>10</b>

\* Durante 2022 y 2023 no existieron dividendos provisorios.

### RESULTADOS ACUMULADOS

	RESULTADO DEL AÑO (M\$)	EJERCICIOS ANTERIORES (M\$)
2021*	3.893.926	249.944.144
2022	20.148.964	253.838.070
2023	31.145.357	263.225.120

\* El resultado acumulado de 2021 es producto de la reestructuración de AFP Habitat, que dio origen a AAISA, y corresponde solo a diciembre 2021.

### RESUMEN TRANSACCIONES EN LA BOLSA DE COMERCIO DE SANTIAGO

AÑO	TRIMESTRE	TRANSACCIONES		PRECIO DE LA ACCIÓN			PRESENCIA BURSÁTIL (%)
		N° DE ACCIONES TRANSADAS	MONTO TOTAL TRANSADO (\$)	PRECIO MÍNIMO (\$)	PRECIO MÁXIMO (\$)	PRECIO PROMEDIO (\$)	
2023	I	1.514.679	224.451.021	129	165	145,67	18%
	II	3.786.467	764.502.920	165	250	198,53	18%
	III	5.145.496	1.098.036.664	188	220	145,67	15%
	IV	4.512.495	875.814.201	184	218	145,67	9%
<b>TOTAL / ANUAL</b>		<b>14.959.137</b>	<b>2.962.804.806</b>	<b>129</b>	<b>250</b>	<b>158,89</b>	<b>15%</b>





35%

DE MUJERES EN EL DIRECTORIO  
Y LA PLANA EJECUTIVA DEL GRUPO.

# 03

## GOBIERNO CORPORATIVO

Los controladores finales de AAISA son la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), asociación gremial privada ligada a la industria de la construcción, y Prudential Financial Inc., una multinacional de servicios financieros con sede en Estados Unidos.





## MARCO DE GOBERNANZA

Para garantizar y evaluar eficazmente el buen funcionamiento del gobierno corporativo, AAISA cuenta con diversos mecanismos, entre ellos:

- **COMITÉS DE DIRECTORIO MENSUALES**

Estos encuentros se centran en temas clave como el control del Modelo de Prevención de Delitos, cuestiones normativas y la gestión de riesgos. Además, en caso de ser necesario, se convoca al Comité de Ética para tratar temas relacionados.

- **INFORMES SEMESTRALES DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS**

Se elabora un informe detallado cada seis meses. Este incluye un resumen del control, evidencia de la matriz de riesgos, actualizaciones sobre nuevas normativas, capacitaciones, gestión del canal de denuncias, y las políticas y manuales vigentes.

- **CAPACITACIÓN CONTINUA DE LOS TRABAJADORES**

Se asegura que todos los integrantes de la compañía estén informados sobre las políticas, manuales y/o procedimientos actualizados de AAISA. También se les proporciona formación en

temas normativos importantes, como la Ley N° 20.393, y en ciberseguridad.

- **PLANIFICACIÓN PARA 2024, CON INCORPORACIÓN DE AUDITORÍA INTERNA**

Se prevé la integración de una función de Auditoría Interna para el año 2024, lo cual fortalecerá las evaluaciones y contribuirá a mantener altos estándares de gobernanza.

Cabe destacar que, durante el año 2023, se realizó una evaluación al Directorio de AAISA, la cual tuvo como objetivo identificar oportunidades de mejora de la gestión. Además, en línea con lo anterior, una de las necesidades identificadas fue la de establecer un procedimiento formal que defina las directrices para realizar dichas evaluaciones de manera estructurada y consistente. Establecer este procedimiento formal ayudará a asegurar la objetividad, transparencia y eficacia de las evaluaciones del Directorio en el futuro.

AAISA aborda los temas de Gestión de Riesgos inherentes al negocio, con la responsabilidad que amerita (ver información detallada sobre estos temas en el ítem 3.6).

## SOSTENIBILIDAD

Aunque no existe un área de sostenibilidad a nivel corporativo, AAISA ha mantenido un compromiso continuo con el desarrollo de acciones que se traduzcan en impactos directos positivos en su entorno, cuya gestión se lleva a cabo con directrices generales que transmite a las filiales. El fomento de estas buenas prácticas se lleva a cabo independiente de que las filiales, por su parte, apliquen estrategias para mitigar eventuales impactos indirectos en el medio ambiente, desde el punto de vista de las inversiones que realizan en diversos activos.

A modo de ejemplo, se señalan algunas de las iniciativas realizadas de cara a los clientes, la comunidad y el medio ambiente:

- **CREACIÓN DE LA CUENTA DE INSTAGRAM DE "NACHO EL TACHO"**

Un ecoinfluencer creado por AFP Habitat Perú para crear conciencia sobre el cuidado del ambiente. AFP Habitat Perú también ha liderado campañas de reciclaje en playas y ha desarrollado contenido digital sobre medio ambiente.

- AFP Habitat Perú se destaca en el ranking Merco ESG y mantiene un Blog de Educación Previsional desde 2014.

En el caso de Colfondos (Colombia), la educación es fundamental en su plan de Responsabilidad Social Empresarial. En este marco han desarrollado las siguientes actividades:

- **EDUCACIÓN PREVISIONAL Y FUNDAMENTOS FINANCIEROS**

Esta iniciativa consiste en educar a estudiantes universitarios que estén cursando su último semestre de carrera sobre la importancia del ahorro a largo plazo, cómo funciona el sistema previsional, cuáles son las coberturas y beneficios de la pensión obligatoria, cuáles son los hitos importantes para construir la pensión y sobre la reforma pensional. Durante 2023, en esta actividad participaron 20 colaboradores voluntarios en la creación de contenidos y se logró impactar a más de 215 estudiantes.

- **EDUCACIÓN EN EL CUIDADO Y RESPETO POR EL MEDIO AMBIENTE**

Esta iniciativa tiene dos ejes de acción. El primero está enfocado en el cuidado de los mares y playas. Para esto se realizó una actividad de limpieza de playas en la ciudad de Cartagena, con el acompañamiento de la Fundación Bahía, especializada en este tipo de actividades.

Fruto de este trabajo, se logró recolectar:

- 46,85 kg de residuos ordinarios
- 10,85 kg de Icopor (plumavit)
- 34,52 kg de residuos reciclables
- 12,7 kg de zapatos

El segundo eje estuvo enfocado en el cuidado de los árboles y la generación natural de oxígeno. Con este objetivo, se realizó una actividad de siembra de árboles nativos en el municipio de Tenjo–Cundinamarca (cerca de Bogotá), con el acompañamiento de la Fundación Red de Árboles. En ella participaron 85 colaboradores, acompañados por 57 familiares, quienes sembraron 180 árboles durante la jornada.



## DETECCIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

La matriz de riesgos de Administradora Americana de Inversiones S.A. (AAISA) está enfocada en la prevención del delito y es una herramienta fundamental para identificar y gestionar riesgos relacionados con la Ley N° 20.393. Esta matriz es reportada mensualmente al Comité de Directores y permite la detección temprana de posibles riesgos que requieran mitigación.

En cuanto a la prevención y gestión de conflictos de interés, aunque AAISA no cuenta con una política específica, aborda este tema dentro de su Código de Conducta y Ética (disponible públicamente en [este enlace](#)), particularmente en el punto 6, "Resolución de Conflictos de Interés". Este apartado establece directrices claras para evitar conflictos de interés entre los trabajadores y la empresa. Algunos puntos clave son:

### PROHIBICIÓN DE NEGOCIOS PARTICULARES

Se prohíbe a los trabajadores y colaboradores de AAISA involucrarse en negocios particulares que puedan surgir del desarrollo de sus obligaciones laborales, o que aprovechen indebidamente su posición en la compañía.

### REGULACIÓN SOBRE REGALOS E INVITACIONES

Los directores, ejecutivos y trabajadores de AAISA pueden aceptar o dar regalos a *stakeholders* y proveedores bajo ciertas condiciones:

- El valor de los regalos no debe superar los USD 100.
- No deben involucrar a *stakeholders* o proveedores relacionados con empresas estatales o que estén en procesos de licitación o negociación con AAISA.

Cualquier regalo que no sea institucional o corporativo debe ser informado a la jefatura y autorizado por el Encargado de Prevención de Delitos. Las invitaciones a eventos sociales, seminarios u otras actividades deben ser autorizadas por la jefatura, al igual que las invitaciones a comidas de negocios.

### PROHIBICIÓN DE SOBORNO Y COHECHO

Se establece una estricta prohibición para demandar, aceptar, ofrecer o dar cualquier tipo de soborno o beneficio ilegal o no ético. Esto incluye la comisión de delitos de cohecho a empleados públicos, nacionales o extranjeros, o de corrupción entre privados.

### RESTRICCIONES SOBRE INTERACCIONES CON FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Como principio general, se desalienta la entrega de valores económicos o de otra índole a funcionarios públicos.

## OBLIGACIÓN DE REPORTAR CONFLICTOS DE INTERÉS

Se exige a todos los trabajadores de AAISA informar sobre situaciones o transacciones que puedan dar lugar a un conflicto de interés.

Respecto de la libre competencia, la empresa no dispone de una política en particular sobre este tema, pero sí cuenta con lineamientos vinculados al cumplimiento de leyes, normas y reglamentos que aplican a toda la organización enmarcados dentro del Código de Conducta y Ética.

Finalmente, en cuanto a la prevención de la corrupción, en el Código de Conducta y Ética, AAISA establece -como se mencionó- la prohibición de la demanda u oferta de cualquier tipo de soborno, cohecho o cualquier otro beneficio ilegal o no ético que pueda significar, tanto la comisión de un delito de cohecho a empleado público, nacional o extranjero, o de corrupción entre privados.

Asimismo, dentro del Modelo de Prevención de Delitos (disponible públicamente en [este enlace](#)) se incluye la corrupción como uno de los riesgos de delitos que la empresa se preocupa de prevenir.



## RELACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS

Administradora Americana de Inversiones S.A. ha establecido un enfoque integral en su interacción con los principales grupos de interés, los cuales ha identificado como:

- Clientes
- Colaboradores
- Proveedores
- Accionistas/Inversionistas
- Regulador
- Filiales

Los intereses de los principales *stakeholders* y las actividades de AAISA que tienen un impacto directo en estos grupos se desarrollan en el punto 6.3 de esta memoria.

Para asegurar la conformidad con las regulaciones y prevenir posibles infracciones, AAISA implementa diversas estrategias y herramientas:

### LEVANTAMIENTOS DE MATRICES DE RIESGO Y CUMPLIMIENTO

AAISA realiza evaluaciones regulares mediante matrices de normativa y de prevención del delito, además de la matriz de indicadores de riesgos, tanto para la empresa como para sus filiales. Estas matrices ayudan a la empresa a cumplir con las regulaciones pertinentes, evitando así multas, sanciones y riesgos reputacionales. Durante 2023, el área responsable de la gestión de este tema fue la de Riesgo y Control Interno

y desde 2024 los encargados serán las personas que formarán parte de un área específica de riesgos.

### CANAL DE DENUNCIAS FORMAL

La compañía ha establecido un sistema robusto para la recepción, comunicación, investigación y resolución de denuncias y reclamos. Este sistema está diseñado para manejar casos relacionados con infracciones a la Ley N° 20.393, así como cualquier actividad irregular o ilícita que ocurra en el ejercicio de las actividades de la compañía. La alta administración y el Directorio de AAISA prestan especial atención a estas denuncias, garantizando un manejo adecuado de las mismas.

### MEDIOS PARA LA RECEPCIÓN DE DENUNCIAS Y RECLAMOS

Los canales disponibles para la presentación de denuncias y reclamos incluyen:

- a. Una página web específica (<https://aaisa.net/canaldenuncias>), diseñada para facilitar la presentación de denuncias de manera confidencial y segura.
- b. Comunicaciones escritas, dirigidas al Encargado de Cumplimiento y Prevención de Delitos, al Gerente General o a algún miembro del Directorio.
- c. Correos electrónicos enviados a los mismos destinatarios mencionados.
- d. Comunicaciones personales y presenciales con los responsables mencionados.

## INNOVACIÓN

La compañía se dedica a promover y facilitar la innovación mediante la creación de un entorno favorable para el desarrollo de nuevas ideas y soluciones. Impulsa activamente la participación de sus colaboradores en la generación de propuestas innovadoras y en la implementación de procesos que fomenten la mejora continua. Este enfoque tiene como finalidad optimizar la eficiencia operativa de la empresa.



## IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En AAISA se pone un énfasis significativo en la identificación y reducción de barreras organizacionales, sociales y culturales que puedan impactar negativamente la diversidad e inclusión en la empresa. Para alcanzar este objetivo, la compañía implementa y mantiene políticas, procedimientos y prácticas que, además de cumplir con las leyes y regulaciones vigentes, promueven activamente la igualdad de oportunidades y un trato justo para todos los trabajadores y colaboradores, independientemente de su origen étnico, género, orientación sexual, religión o discapacidad. Estas políticas y procedimientos son revisados y ajustados periódicamente, y se extienden también a las empresas filiales.

Un ejemplo claro es la Política y Procedimiento de Selección de Personal, que se basa en criterios no discriminatorios. El enfoque está en las habilidades personales y técnicas, el potencial de desarrollo y el alineamiento con los valores y principios de la empresa, descartando factores como la edad, género o nacionalidad. Para añadir objetividad al proceso, los candidatos son entrevistados por al menos dos trabajadores internos y evaluados por un proveedor externo familiarizado con la cultura de la compañía.

Además, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad incluye cláusulas específicas sobre la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores y la igualdad de oportunidades para los trabajadores con discapacidad, además de garantizar un ambiente laboral libre de acoso. Se ha establecido también un canal de denuncias para reportar prácticas discriminatorias o comportamientos no inclusivos, todo ello en conformidad con la legislación pertinente, abarcando la Ley N° 20.609 contra la discriminación y la Ley N° 20.422 sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

Estas políticas y prácticas, profundamente arraigadas en el estilo de gestión y liderazgo de AAISA, se han transmitido desde el área corporativa de Personas a todas las empresas del grupo.

## PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD

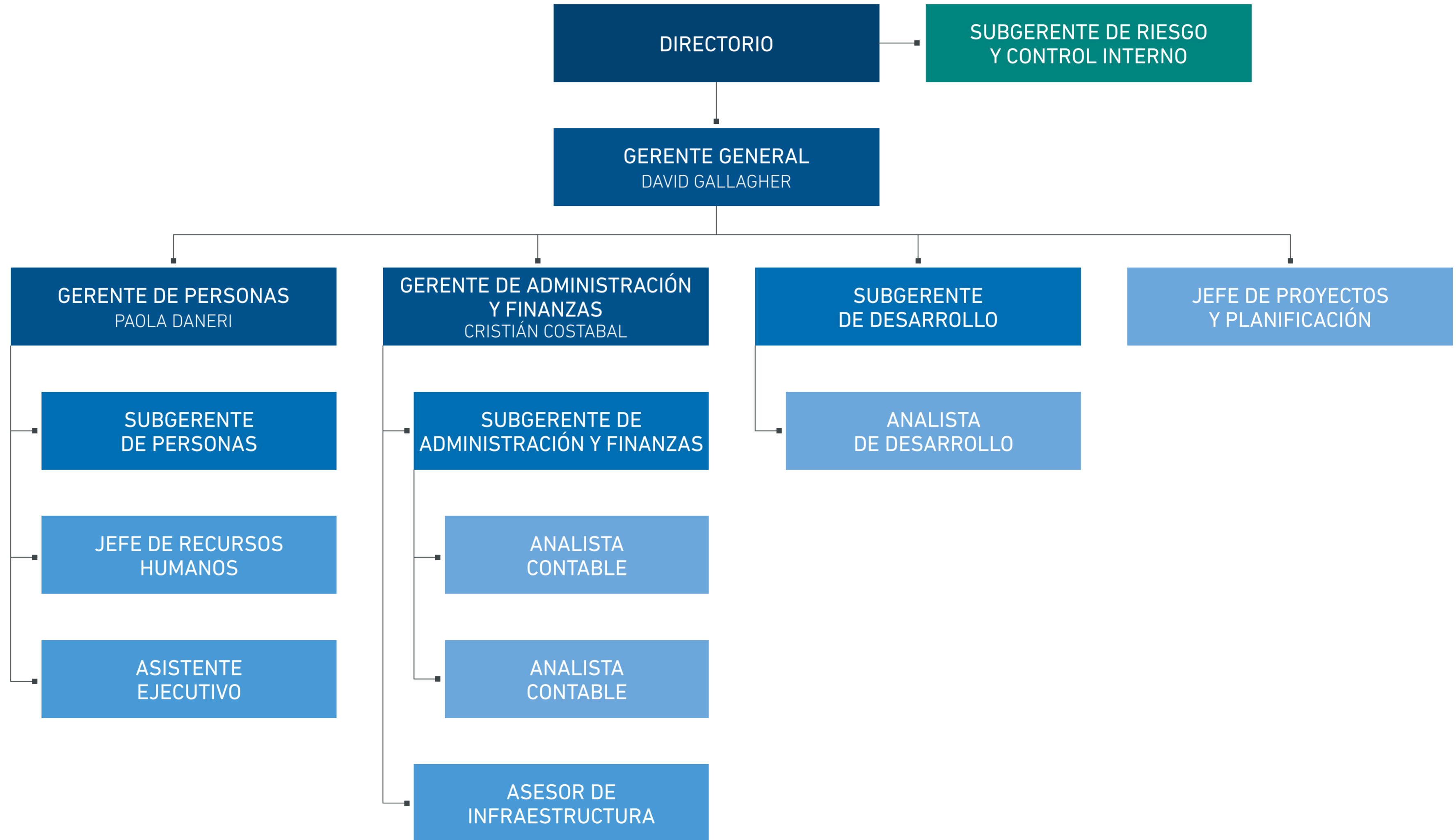
AAISA reconoce y valora la diversidad en capacidades, conocimientos, experiencias y visiones en todos los niveles de su organización, empezando desde el Gobierno Corporativo. Sus directores poseen conocimientos y experiencias variadas y complementarias, lo que beneficia significativamente al negocio y su involucramiento en la organización.

Es relevante mencionar que, aunque la compañía no cuenta con políticas o programas específicamente diferenciados por género, el 50% de su plantilla es femenina y, en las empresas del grupo, las mujeres constituyen el 60% o más de la dotación total. Además, el 25% de la composición de su Directorio es femenino, contando con dos mujeres entre sus miembros.

En cuanto a la inclusión de personas mayores de 55 años, si bien AAISA no cuenta con medidas específicas para la contratación de personal senior, en sus prácticas de selección se aplica una política de “no discriminación” por edad, independientemente del cargo vacante. Como resultado, cerca del 25% de su plantilla tiene 55 años o más, demostrando un compromiso con la inclusión y la diversidad etaria en el lugar de trabajo, y en línea con uno de los giros de negocio de sus empresas filiales.

También fomenta la meritocracia, reconociendo el desempeño individual y estableciendo criterios claros de evaluación. Esto asegura que los trabajadores comprendan las expectativas y cómo serán evaluados, y que los líderes basen sus decisiones en resultados tangibles y habilidades demostradas, en lugar de opiniones subjetivas, para mantener la equidad, la transparencia y la igualdad de oportunidades.

## ORGANIGRAMA



\* La relación con los accionistas la lleva el Gerente de Administración y Finanzas, y con la prensa es gestionada a través de asesoría externa.

# DIRECTORIO

AL 31/12/2023



## CRISTIÁN RODRÍGUEZ ALLENDES

PRESIDENTE

RUT: 7.687.468-9

INGENIERO COMERCIAL

DIRECTOR TITULAR

NO INDEPENDIENTE

FECHA DE NOMBRAMIENTO/  
ÚLTIMA REELECCIÓN: 27-04-23



## DAVID LEGHER AGUILAR

VICEPRESIDENTE

EXTRANJERO

INGENIERO EN SISTEMAS  
DE LA INFORMACIÓN

DIRECTOR TITULAR

NO INDEPENDIENTE

FECHA DE NOMBRAMIENTO/  
ÚLTIMA REELECCIÓN: 27-04-23



## DIEGO FERNANDO PAREDES

DIRECTOR

EXTRANJERO

BACHILLER EN CIENCIAS

DIRECTOR TITULAR

NO INDEPENDIENTE

FECHA DE NOMBRAMIENTO/  
ÚLTIMA REELECCIÓN: 27-04-23



## JOAQUÍN CORTEZ HUERTA

DIRECTOR

RUT: 6.493.230-6

INGENIERO COMERCIAL

DIRECTOR TITULAR

NO INDEPENDIENTE

FECHA DE NOMBRAMIENTO/  
ÚLTIMA REELECCIÓN: 27-04-23



## MÁXIMO LATORRE ERRÁZURIZ

DIRECTOR

RUT: 7.052.309-4

INGENIERO COMERCIAL

DIRECTOR TITULAR

NO INDEPENDIENTE

FECHA DE NOMBRAMIENTO/  
ÚLTIMA REELECCIÓN: 27-04-23



## FERNANDO LEFORT GORCHS

DIRECTOR

RUT: 9.669.736-8

INGENIERO COMERCIAL

DIRECTOR TITULAR

NO INDEPENDIENTE

FECHA DE NOMBRAMIENTO/  
ÚLTIMA REELECCIÓN: 27-04-23



## YANELA DEL CARMEN FRÍAS

DIRECTORA

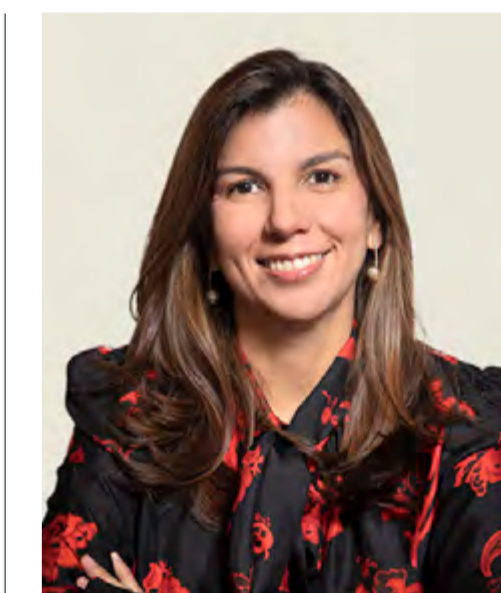
EXTRANJERA

ADMINISTRADOR DE  
EMPRESAS (MBA)

DIRECTORA TITULAR

NO INDEPENDIENTE

FECHA DE NOMBRAMIENTO/  
ÚLTIMA REELECCIÓN: 27-04-23



## ANA FERNANDA MAIGUASHCA OLANO

DIRECTORA

EXTRANJERA

ECONOMISTA

DIRECTORA TITULAR

INDEPENDIENTE

FECHA DE NOMBRAMIENTO/  
ÚLTIMA REELECCIÓN: 27-04-23



## DIRECTORIO POR GÉNERO, TITULARES Y SUPLENTES

	2023		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Directores Titulares	6	2	<b>8</b>
Directores Suplentes	0	0	<b>0</b>
<b>TOTAL DIRECTORES</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>



## DIRECTORIO POR NACIONALIDAD, GÉNERO, TITULARES Y SUPLENTES

	GÉNERO	2023		
		TITULAR	SUPLENTE	TOTAL
Chileno	Hombres	4	0	<b>4</b>
	Mujeres	0	0	<b>0</b>
Colombiano	Hombres	1	0	<b>1</b>
	Mujeres	1	0	<b>1</b>
Estadounidense	Hombres	1	0	<b>1</b>
	Mujeres	1	0	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>		<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>



## DIRECTORIO POR RANGO DE EDAD, GÉNERO, TITULARES Y SUPLENTES

	GÉNERO	2023						TOTAL
		MENOS DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	ENTRE 51 Y 60 AÑOS	ENTRE 61 Y 70 AÑOS	MÁS DE 70 AÑOS	
Titulares	Hombres	0	0	1	3	1	1	<b>6</b>
	Mujeres	0	0	1	1	0	0	<b>2</b>
Suplentes	Hombres	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>8</b>

## DIRECTORIO POR ANTIGÜEDAD LABORAL, GÉNERO, TITULARES Y SUPLENTES

	GÉNERO	2023					TOTAL
		MENOS DE 3 AÑOS	ENTRE 3 Y 6 AÑOS	MÁS DE 6 Y MENOS DE 9 AÑOS	ENTRE 9 Y 12 AÑOS	MÁS DE 12 AÑOS	
Titulares	Hombres	6	0	0	0	0	<b>6</b>
	Mujeres	2	0	0	0	0	<b>2</b>
Suplentes	Hombres	0	0	0	0	0	<b>0</b>
	Mujeres	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>		<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>

En AAISA no existen directores en situación de discapacidad. Tampoco existe brecha salarial en el Directorio, para el año 2023, ya que se ha pagado lo mismo por función a todas las personas.

## REMUNERACIONES DEL DIRECTORIO

A continuación, se presentan los ingresos del directorio para el período 2023, comparativo con 2022:

### REMUNERACIÓN DEL DIRECTORIO

NOMBRE DEL DIRECTOR	CARGO DENTRO DEL DIRECTORIO	2022 (MM\$)			2023 (MM\$)		
		REMUNERACIÓN FIJA	REMUNERACIÓN VARIABLE	TOTAL	REMUNERACIÓN FIJA	REMUNERACIÓN VARIABLE	TOTAL
Cristián Rodríguez Allendes (*)	Presidente	-	-	-	-	-	-
David Legher Aguilar (*)	Vicepresidente	-	-	-	-	-	-
Diego Fernando Paredes (*)	Director	-	-	-	-	-	-
Joaquín Cortez Huerta (**)	Director	-	-	-	14.497	-	14.497
Máximo Latorre Errázuriz	Director	19.864	-	19.864	21.597	-	21.597
Fernando Lefort Gorchs	Director	13.549	-	15.548	21.597	-	21.597
Yanela del Carmen Frías (*)	Director	-	-	-	-	-	-
Ana Fernanda Maiguashca Olano	Director	18.139	-	18.139	21.597	-	21.597
<b>TOTAL</b>		<b>53.551</b>	<b>-</b>	<b>53.551</b>	<b>79.288</b>	<b>-</b>	<b>79.288</b>

(\*) Estos directores renunciaron a sus dietas.

(\*\*) Se integró como director en mayo del 2023.

## CONTRATACIÓN DE ASESORES EXPERTOS

En AAISA, la selección de asesores para el Directorio se realiza de manera flexible y adaptada a las necesidades específicas que surgen. En el año 2023, se realizó la contratación de la consultora Egon Zehnder para elaborar un análisis exhaustivo de la dinámica de los directores, conocido como "board effectiveness review". Este estudio, crucial para evaluar y mejorar la eficacia del Directorio, implicó una inversión de 1.071 UF, lo que equivale a aproximadamente \$38.642.156. Este tipo de análisis es vital para garantizar que el Directorio de AAISA funcione de manera óptima, asegurando una gestión corporativa efectiva y alineada con las mejores prácticas del mercado.

Además de esta iniciativa, la compañía llevó a cabo un meticuloso proceso para la contratación de sus servicios de auditoría anual, que son fundamentales y de carácter normativo. Tras un proceso de evaluación detallado, presentado en la junta de accionistas, se decidió contratar a Deloitte para el periodo 2023. Esta firma de renombre está a cargo de realizar la auditoría de los estados financieros consolidados, preparados según las Normas Internacionales de Información Financiera, así como la revisión trimestral de estos mismos estados financieros. El costo de estos servicios esenciales ascendió a 500 UF anuales.

En una línea similar, y como parte de su compromiso con la transparencia y el cumplimiento fiscal, la compañía también estableció una relación con KPMG. Este contrato incluye varios servicios importantes como la determinación del resultado tributario para el año 2024, la preparación de declaraciones juradas anuales requeridas por el Servicio de Impuestos Internos (SII), la determinación de la provisión de impuesto a la renta e impuesto diferido, y una asesoría permanente. El costo anual de estos servicios especializados es de \$13,2 millones.

## MATRIZ DE CONOCIMIENTOS DEL DIRECTORIO

### CRISTIÁN RODRÍGUEZ ALLENDES PRESIDENTE

#### EXPERIENCIA

Cuenta con 29 años de experiencia en la industria previsional, desempeñándose en diferentes posiciones ejecutivas en AFP Habitat como Gerente de Inversiones, Gerente General y Presidente. Además, es Presidente de AFP Colfondos, Presidente de Inversiones DCV y Director del Depósito Central de Valores S.A., entre otros.

Es Ingeniero Comercial de la Pontificia Universidad Católica de Chile y *Chartered Financial Analyst*.

### DAVID LEGHER AGUILAR VICEPRESIDENTE

#### EXPERIENCIA

Presidente de Mercados Emergentes en Prudential Financial Inc.. Anteriormente se desempeñó como Presidente para Latinoamérica en Prudential, Vicepresidente Senior y Presidente para la Zona Sur de Latinoamérica de Avon, Presidente de Avon para Brasil, México y Centroamérica y Director de Proyectos de Suramericana de Seguros, entre otras. Además, es director de AFP Colfondos.

Es Ingeniero en Sistemas de la Información con Magíster en Negocios Internacionales de la Universidad EAFIT de Medellín y tiene un Magíster en Seguros y Administración del Riesgo en City University Business School, London.

### DIEGO FERNANDO PAREDES DIRECTOR

#### EXPERIENCIA

Gerente de Finanzas de Mercados Emergentes en Prudential Financial Inc. Anteriormente ha sido Gerente de Finanzas de Latinoamérica y África y Controller de Seguros Internacionales en Prudential Financial Inc. Desde 1999 ha trabajado en Prudential Financial Inc., en distintas posiciones, tanto en Estados Unidos como en Japón. Es además miembro del Consejo de Administración de Prudential Seguros México S.A.

Es Bachiller en Ciencias, mención Contabilidad, de Saint Peter's University, NJ, USA.

### JOAQUÍN CORTEZ HUERTA DIRECTOR

#### EXPERIENCIA

Ex Presidente de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), con más de 40 años de experiencia en el sector financiero. Fue Gerente de Inversiones de AFP Provida desde 1996 hasta el año 2011 y luego Presidente de la misma compañía hasta el año 2013. Ha sido miembro del Directorio de distintas empresas en Chile, Perú y Colombia y actualmente también es miembro de la Junta Directiva de AFP Habitat en Perú, Colfondos, Prudential AGF y Caja Los Andes.

Es Ingeniero Comercial de la Pontificia Universidad Católica de Chile y tiene un Máster en Economía de la Universidad de Chicago, USA.



## MATRIZ DE CONOCIMIENTOS DEL DIRECTORIO

### MÁXIMO LATORRE ERRÁZURIZ DIRECTOR

#### EXPERIENCIA

Presidente del Directorio de Prudential AGF, Director de PrudentialSAF y miembro del Directorio de distintas sociedades chilenas, entre las que se encuentran Inversiones Maihue, Hidroeléctrica Río Colorado e Inversiones Logísticas S.A. Ha sido Gerente de la división Bice Inversiones de Banco Bice, Gerente General de Bice Chileconsult y Manager de N.M. Rothschild & Sons Limited, entre otros.

Es Ingeniero Comercial de la Universidad de Chile.

### FERNANDO LEFORT GORCHS DIRECTOR

#### EXPERIENCIA

Profesor titular en Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Diego Portales. Además, es Director de Viñedos Emiliana, Prudential AGF, Andes Mobility SpA, Miembro del Comité de Acreditación de Conocimientos para el Mercado de Valores y Presidente del Consejo de Autorregulación de la Asociación de Administradora de Fondos Mutuos de Chile, entre otros.

Es Ingeniero Comercial y Magíster en Economía de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con Magíster y PhD. en Economía en la Universidad de Harvard.

### YANELA FRÍAS DIRECTORA

#### EXPERIENCIA

Vicepresidente Ejecutiva y Gerente de Finanzas de Prudential Internacional Inc. Anteriormente se desempeñaba como Presidente del negocio de seguros colectivos de Prudential Financial Inc., compañía donde se ha desempeñado en diversas posiciones como: Presidente y Gerente de Finanzas del negocio de retiro de Prudential, Gerente de Finanzas del negocio de rentas vitalicias, y Vicepresidente de Finanzas del negocio de vida individual, entre otras posiciones.

Es Magíster en Administración de Empresas y en Finanzas de Rutgers Graduate Business School, NJ, USA.

### ANA FERNANDA MAIGUASHCA OLANO DIRECTORA

#### EXPERIENCIA

Presidente del Consejo Privado de Competitividad (Colombia) y directora del Consejo Superior de la Universidad de los Andes, Fundación Juanfe y del Consejo Directivo Propacífico, entre otros. Además, ha sido Viceministra Técnica del Ministerio de Hacienda y Crédito Público de Colombia, Codirectora del Banco de la República y Delegada Adjunta para la Supervisión de Riesgos y Conductas de Mercado, entre otros.

Es Economista de la Universidad de Los Andes, Colombia, con Magíster en Administración de Empresas de Columbia Business School, NY.



## INDUCCIÓN DE NUEVOS DIRECTORES

El proceso de inducción es un procedimiento integral que consta de dos instancias esenciales para garantizar una integración efectiva y completa en la organización:

La primera etapa se enfoca en la entrega de documentación y antecedentes clave que permiten al nuevo director familiarizarse con los aspectos más importantes de la sociedad. Entre los materiales proporcionados, se destacan la última presentación de Planificación Estratégica de la compañía, un compendio de las normas y leyes relevantes para sociedades anónimas y el mercado de valores, así como los manuales y políticas internas de la compañía. Además, se incluyen las Memorias y Estados Financieros auditados de los últimos dos ejercicios, lo que ofrece una visión amplia y detallada de la situación financiera y las operaciones pasadas de la empresa.

La segunda parte abarca una serie de reuniones de trabajo que son fundamentales para una inmersión práctica en la dinámica de la empresa. Estas se organizan con figuras clave dentro de la organización, incluyendo al menos al Gerente General, al Gerente de Administración y Finanzas y al Encargado de Prevención de Delitos. El objetivo de estas sesiones es proporcionar al nuevo director una comprensión profunda de las tareas habituales y las operaciones de cada área. Estas reuniones se programan para realizarse dentro de un plazo máximo de un mes desde la incorporación del nuevo director, asegurando así un proceso de integración ágil y eficiente.

## COMUNICACIÓN DE RIESGOS E INFORMACIÓN ASG RELEVANTE AL DIRECTORIO

En AAISA, el área de Riesgo y Control Interno juega un rol esencial en la gestión de riesgos, ofreciendo actualizaciones mensuales sobre controles de riesgo y auditoría interna en el Comité de Directores, donde se realiza una revisión y un debate en profundidad sobre el seguimiento de los principales riesgos anticipados para la compañía, abarcando todas las materias de importancia.

En lo que respecta a controles externos, la empresa de auditoría externa designada en la Junta de Accionistas emite sus informes, revisión y opinión de auditoría sobre la emisión de Estados Financieros que se exponen al Directorio. El Gerente General participa en ambas reuniones, asegurando una gestión de riesgos integral y una supervisión eficaz. Actualmente, AAISA no posee un área dedicada específicamente a la responsabilidad corporativa.

Por otro lado, en las planificaciones estratégicas de AAISA, en las cuales participan el Directorio y los principales ejecutivos, se definen los lineamientos generales para abordar cuestiones sociales y ambientales relevantes para la compañía y sus filiales. Estas directrices son clave para orientar las acciones del grupo en estas áreas.

En el ámbito social, el Directorio pone especial énfasis en la educación financiera de los clientes de sus filiales. La

compañía reconoce que clientes bien informados pueden tomar decisiones de inversión más acertadas, lo que contribuye a mejorar su calidad de vida. Además, AAISA se dedica a cultivar relaciones sólidas y transparentes con clientes, accionistas y proveedores, buscando establecer vínculos de largo plazo basados en la confianza y la lealtad.

Como se ha señalado, en la matriz no existe una estrategia o política corporativa que aborde impactos ambientales indirectos, es decir, en relación con las inversiones que realizan las filiales en determinadas compañías y activos. Cabe recordar que la naturaleza de la actividad de negocios de AAISA se vincula con la gestión de activos y derechos que posee respecto de otras sociedades, alentando los más altos estándares en el desarrollo de sus negocios. En este sentido, cada filial aplica estrictos criterios de administración de cartera que consideran distintas variables críticas, en el contexto de sus marcos regulatorios y en el mejor interés de sus *stakeholders*.

En el ámbito de la sensibilización y el fomento de buenas prácticas ambientales, como se informó previamente, las filiales han implementado iniciativas de recolección de residuos en playas y creación de contenido digital sobre el medio ambiente en Habitat Perú, así como el proyecto "Huellas para el Futuro" en Colfondos.

## VISITAS DE LOS DIRECTORES

En el transcurso de 2023, los directores de AAISA han llevado a cabo visitas periódicas a las oficinas administrativas de la empresa, acorde con las características específicas de la sociedad, que se centra principalmente en operaciones de oficina. Estas no solo contemplaron las instalaciones centrales, sino que también se extendieron a las oficinas ubicadas en los tres países donde la empresa tiene presencia.

En estas instancias, los directores tuvieron la oportunidad de observar de primera mano el estado y funcionamiento de las dependencias, así como de familiarizarse con las principales funciones y preocupaciones del personal que trabaja en ellas. Asimismo, estas visitas fueron una oportunidad para recoger recomendaciones y sugerencias sobre posibles mejoras para optimizar el funcionamiento de las oficinas.

Es importante destacar que, en estas actividades, el Gerente General y otros ejecutivos principales también participaron activamente. Su involucramiento en estos encuentros refuerza la comunicación directa y el entendimiento mutuo entre la alta dirección y los equipos que operan en diferentes niveles y ubicaciones de la empresa.

## EVALUACIÓN DEL DIRECTORIO

El Directorio muestra un compromiso constante con la mejora continua de su funcionamiento, enfocándose en la revisión periódica de las más adecuadas prácticas de

gobierno corporativo y en mantenerse al día con temas clave como la gestión de riesgos, la ciberseguridad y la regulación del mercado.

Si bien -y como se mencionó anteriormente bajo el subtítulo 3.1- durante el año 2023 se realizó una evaluación externa del Directorio, para el 2024 se ha planificado una capacitación especial en ciberseguridad para los directores y ejecutivos principales, así como una actualización sobre la Ley de Delitos Económicos y Penales, lo que destaca el esfuerzo de AAISA por estar a la vanguardia en estas áreas críticas.

Paralelamente, la compañía se preocupa por mantener altos estándares en diversidad e inclusión, buscando activamente reducir cualquier barrera que pueda existir y rechazando firmemente cualquier tipo de discriminación, ya sea por edad, género, raza, religión, afiliación política, orientación sexual o estado civil. Esta postura refleja el compromiso de la empresa con la creación de un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso.

Además, el máximo órgano de gobierno corporativo está abierto a la incorporación de perspectivas y conocimientos externos para mejorar la detección e implementación de mejoras o áreas de fortalecimiento en la compañía. Un ejemplo de esto fue la contratación de un experto para la realización del *"board effectiveness review"* mencionada anteriormente. Esta acción evidencia la disposición de AAISA a enriquecer sus estrategias de gestión y gobernanza con asesoramiento experto y externo, asegurando así una visión más amplia y completa en su toma de decisiones.

## FUNCIONAMIENTO DEL DIRECTORIO

Tanto el Directorio como el Comité de Directores ha sesionado mensualmente desde la creación de la empresa. Las sesiones de Directorio tienen una duración promedio de cuatro horas, y para su realización se entregan los antecedentes a tratar con una semana de anticipación. Luego de cada sesión de Directorio, se envía el acta a sus integrantes para su revisión y firma. A su vez, los directores cuentan con acceso a un registro formal de las actas de AAISA y de las subsidiarias, mediante un repositorio online al que pueden acceder cuando lo consideren pertinente.

Adicionalmente, dispone de un canal de denuncias implementado en el sitio web (<https://aaisa.net/canaldenuncias/>), el cual puede ser utilizado por los mismos directores. Esta vía es acompañada por un procedimiento de denuncias y reclamos corporativo, con el fin de promover la transparencia, integridad, seguridad y sustentabilidad de las partes relacionadas, fortaleciendo la reputación de la sociedad.

Para proteger la continuidad del negocio, AAISA cuenta con un plan en el cual se identifican las situaciones probables de contingencia, se definen los responsables de la aplicación de dicho plan y se determina cómo enfrentar cada una de las situaciones de manera que la operación de la empresa no se vea afectada.

## COMITÉS DEL DIRECTORIO

### COMITÉ DE DIRECTORES

#### DESCRIPCIÓN DEL ROL Y FUNCIONES

Brindar apoyo y asesoramiento en la toma de decisiones estratégicas y en la supervisión de las operaciones de la compañía. Está compuesto por tres directores y, entre sus principales funciones, destacan las siguientes:

- Supervisión del cumplimiento de las leyes, regulaciones y políticas internas.
- Análisis y seguimiento de los riesgos y controles internos de la compañía y sus filiales.
- Revisión y aprobación de políticas y procedimientos de la empresa.
- Evaluación y recomendación de mejoras en las prácticas de gobierno corporativo.

### COMITÉ DE ÉTICA

#### DESCRIPCIÓN DEL ROL Y FUNCIONES

Promover los valores y conductas que se fomentan en el Código de Conducta y Ética, así como dar apoyo al Encargado de Prevención de Delitos (EPD) en el desarrollo del Modelo de Prevención de Delitos, promoviendo su implementación y efectiva operación. Está compuesto por los directores, miembros del Comité de Directores de la sociedad y por el EPD. Sus principales tareas son:

- Apoyar al EPD en el proceso de análisis e investigación de las denuncias recibidas a través de los canales dispuestos por la Sociedad, o que se encuentren asociadas a escenarios de delitos de la Ley N° 20.393
- Colaborar con el EPD en el proceso de recomendación de sanciones a miembros del Directorio, producto de informes de investigación por las denuncias recibidas.
- Apoyar al EPD, si así se estima conveniente, en el proceso de comunicar a toda la organización las medidas disciplinarias adoptadas.
- Asesorar en asuntos éticos, de conducta y de prevención de conflictos de interés.
- Ser un órgano de consulta.
- Proponer actualizaciones y modificaciones al Código de Conducta y Ética.
- Revisar las solicitudes de aclaración de situaciones específicas de colaboradores de AAISA.

## COMITÉ DE DIRECTORES

INTEGRANTES	RUT/DNI/ PASAPORTE	GÉNERO	AÑO QUE INTEGRÓ EL COMITÉ	INDEPENDIENTE / NO INDEPENDIENTE	TITULAR / SUPLENTE
Ana Fernanda Maiguashca Olano	66914819*	Femenino	2023	Independiente	Titular
Fernando Lefort Gorchs	9.669.736-8	Masculino	2023	No independiente	Titular
Máximo Latorre Errázuriz	7.052.309-4	Masculino	2023	No independiente	Titular

\* Extranjera

## COMITÉ DE ÉTICA

INTEGRANTES	RUT/DNI/ PASAPORTE	GÉNERO	AÑO QUE INTEGRÓ EL COMITÉ	INDEPENDIENTE / NO INDEPENDIENTE	TITULAR / SUPLENTE
Marcela Herrera Rojas	12.862.517-8	Femenino	2023	No independiente	Titular
Ana Fernanda Maiguashca Olano	66914819*	Femenino	2023	Independiente	Titular
Fernando Lefort Gorchs	9.669.736-8	Masculino	2023	No independiente	Titular
Máximo Latorre Errázuriz	7.052.309-4	Masculino	2023	No independiente	Titular

\* Extranjera

## INGRESOS DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITÉS

COMITÉ	INTEGRANTES	RUT/DNI/ PASAPORTE	2022 M\$	2023 M\$
Comité de Directores	Ana Fernanda Maiguashca Olano	66914819*	43.536	48.934
	Fernando Lefort Gorchs	9.669.736-8	No vigente en el 2022	20.296
	Máximo Latorre Errázuriz	7.052.309-4	47.674	37.336
	Claudia Cooper Fort	8274967*	31.206	No vigente en el 2023
	<b>TOTAL</b>		<b>122.416</b>	<b>106.567</b>

\* Extranjera

El Comité de Ética no sesionó durante 2023, por lo que sus integrantes tampoco han percibido remuneraciones relacionadas a su actividad.

## ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR LOS COMITÉS DURANTE EL 2023

### COMITÉ DE DIRECTORES

Realizó la aprobación de políticas y manuales de la sociedad, efectuó el levantamiento de la matriz del Modelo de Prevención de Delitos para dar inicio a su certificación, y el levantamiento de la matriz normativa y de los indicadores de riesgo de AAISA y sus filiales. Además se informó sobre los Procedimientos de Denuncias y Reclamos y Procedimiento de Inducción de Nuevos Directores.

Las políticas y manuales aprobados en 2023 son:

- Código de Ética, Conducta y Buenas Prácticas
- Política de Prevención de Delitos
- Modelo de Prevención de Delitos
- Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad
- Política de Gestión de Riesgos
- Política de Donaciones
- Política de Compras y Contratación de Servicios

## INFORME COMITÉ DE DIRECTORES

Durante el año 2023, se realizaron 12 sesiones del Comité de Directores. Teniendo en consideración sus funciones establecidas por ley, el comité revisó las siguientes materias:

- Se pronunció sobre los estados financieros al 31 de diciembre de 2022 y sobre el informe emitido por la empresa de auditoría externa. El comité acuerda aprobar dichos estados financieros y su informe, además de proponer al Directorio su aprobación.
- Se acordó proponer a la Junta de Accionistas y al Directorio la contratación de Deloitte Auditores y Consultores Ltda. como auditores externos para el ejercicio 2023. Como segunda prioridad se acordó proponer a Ernst and Young (“EY”).
- Se presentaron y aprobaron distintas políticas y manuales, tales como el Código de Conducta y Ética; Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; Política de Gestión de Riesgos; documentos relativos al Modelo de Prevención de Delitos, y la Política de Donaciones para la aprobación por parte del Directorio.
- Para dar cumplimiento a la Ley N° 20.393 se aprobó el nombramiento del Encargado de Prevención de Delitos y se propuso al Directorio para su aprobación.
- Se aprobó la implementación del canal de denuncias, así como del Comité de Ética para la Sociedad, para que sean propuestos y aprobados en el Directorio.
- El comité se pronunció y aprobó la matriz del Modelo de Prevención de Delitos, además de proponer al Directorio su aprobación.
- El comité se pronunció y aprobó sobre los informes de Gestión del Modelo de Prevención de Delitos del año 2023, además de proponer al Directorio su aprobación.
- Se manifestó el poder certificar el Modelo de Prevención de Delitos de la Sociedad. El comité acordó proponer a Directorio la contratación de la empresa ICR, como certificador del Modelo de Prevención de Delitos de la Sociedad.
- El comité analizó temas relacionados con operaciones con partes relacionadas de aquellas reguladas por el Título XVI de la Ley N° 18.046 y se deja a conocimiento de los directores que este tipo de operaciones se enmarcan dentro de las políticas de habitualidad de la Sociedad.

## FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS

El Comité de Directores se reúne mensualmente antes de la sesión del Directorio y, en dicha instancia, se reportan las materias tratadas. Por otro lado, el Comité de Ética se reúne según sea necesario a juicio de los miembros del Comité de Directores, a solicitud del EPD o de la administración, o a consecuencia de alguna denuncia recibida. Hasta la fecha, este comité no ha sesionado.

El Comité de Directores es el encargado de revisar la gestión de riesgos de la empresa y sus filiales. En las instancias mensuales participan junto al comité, el Gerente General y el Oficial de Riesgo y Control Interno.

Respecto de la contratación de asesorías, AAISA no cuenta con una política específica en la materia, pues las contrataciones de expertos se realizan en función de las necesidades identificadas.

Durante el 2023 el Comité de Directores solicitó lo siguiente:

1. Informe a la consultora independiente KPMG en relación con la prórroga de pagarés suscritos por Habitat América y Habitat Andina en favor de AAISA: UF 135.
2. Certificación del Modelo de Prevención de Delitos. Certificación con ICR: UF 160 + IVA a pagar entre el 2023 y 2024.

Finalmente, el Directorio es quien tiene la relación con la empresa de auditoría, con el objetivo de revisar los Estados Financieros auditados de forma anual. En esas instancias participan el Gerente General y el Gerente de Administración y Finanzas.

## PRINCIPALES EJECUTIVOS

### EJECUTIVOS PRINCIPALES

NOMBRE	RUT	CARGO	PROFESIÓN U OFICIO	FECHA DE NOMBRAMIENTO EN EL CARGO
David Gallagher	15.548.765-8	Gerente General	Ingeniero Comercial Pontificia Universidad Católica de Chile	01-05-2022
Cristián Costabal	13.067.326-0	Gerente de Administración y Finanzas	Ingeniero Agrónomo Universidad Mayor	01-11-2022
Paola Daneri	9.462.780-k	Gerente de Personas	Psicóloga Pontificia Universidad Católica de Chile	01-05-2022

### REMUNERACIONES DE LA ALTA GERENCIA

2022 (MM\$)			2023 (MM\$)		
FIJO	VARIABLE	TOTAL	FIJO	VARIABLE	TOTAL
220	21	241	418	149	567

Las remuneraciones variables consideran bono de desempeño e incentivo pactado a largo plazo. Al 2023, no existen planes de compensación especiales para los ejecutivos, y no tienen opciones de compra sobre acciones de la sociedad.

## GESTIÓN DE RIESGOS

### ROLES EN LA GESTIÓN DE RIESGOS

El Directorio de AAISA asume la responsabilidad de garantizar que el sistema de gestión de riesgos de la empresa sea adecuado, efectivo, proporcional y pertinente a las dimensiones y la naturaleza de negocios de la compañía, supervisando su correcta implementación. Esto incluye entender los diversos riesgos a los que se enfrenta la compañía y requerir a la administración la gestión adecuada del riesgo de capital y la entrega de informes oportunos sobre los riesgos identificados.

Por otro lado, en cada decisión estratégica, como cambios en la planificación de negocio, fusiones, adquisiciones e inversiones, el Directorio evalúa los riesgos involucrados. La alta dirección se encarga de ejecutar las estrategias, metas y directrices establecidas por el Directorio, comprometiéndose con una gestión responsable y orientada al futuro.

A diciembre de 2023, el área encargada del control de riesgos es la de Riesgo y Control Interno. A partir del 2024 se creará un área específica de riesgos, que profundizará el análisis llevado a cabo tanto para la compañía como para sus filiales. Asimismo, en 2024 se presentará el plan de auditorías internas de la empresa.

### HERRAMIENTAS

AAISA cuenta con una Política de Riesgos cuyo objetivo es establecer los principios y lineamientos generales para desarrollar la gestión de riesgos, determinando aquellos procesos, procedimientos, metodologías y elementos claves adecuados y suficientes para identificar, analizar, responder, controlar, reportar y monitorear los diversos riesgos que afectan los objetivos de la empresa. Si bien esta política hace referencia a la estrategia, procesos y estructura propia de AAISA, a partir del 2023 se ha implementado un control de indicadores de riesgos que incluye a las filiales, con el objetivo de identificar oportunidades de mejora y mitigar posibles riesgos que impacten a la matriz.

### CONTROL DE RIESGOS EN LAS FILIALES

Cabe señalar que las filiales cuentan con sus propias políticas, elaboradas cumpliendo los estándares y lineamientos del grupo, las cuales adhieren a las normativas y regulaciones de cada país. Por ejemplo, Colfondos cumple con lo dispuesto en la Circular Externa 007 de 2021 expedida por el regulador (SFC) en lo referente a la gestión de riesgo Ambiental, Social, de Gobierno Corporativo (ASG) y Cambio Climático

(CC), la cual establece los lineamientos y procedimientos para identificar, medir, controlar y monitorear este tipo de riesgos.

Los riesgos de filiales que monitorea AAISA son: reputacionales, regulatorios, operacionales, de ciberseguridad, seguridad de la información y ethical hacking, además de riesgos de clima laboral. Durante 2023 el control de todos estos riesgos ha sido realizado de forma mensual por el área de Riesgo y Control Interno, y los hallazgos o conclusiones relevantes son presentados en el Comité de Directores.

Como se ha señalado, durante el 2023, se realizó un levantamiento y seguimiento de los principales indicadores de riesgo de AAISA y las filiales, con el objetivo de detectar alertas tempranas, evitar su materialización y mitigar eventuales impactos que puedan afectar la continuidad operacional del negocio.

## RIESGOS INHERENTES A LA ACTIVIDAD

La Política de Gestión de Riesgos Corporativa, aprobada en el Directorio de mayo de 2023, identifica los siguientes riesgos a los que está expuesta la compañía:

### RIESGO CREDITICIO

Es la potencial exposición a pérdidas económicas debido al incumplimiento por parte de un tercero de los términos y las condiciones que estipula un contrato o un convenio.

### RIESGO DE LIQUIDEZ

Es la exposición de la compañía frente a un potencial giro de fondos de manera repentina e inmediata. Esto implica la

posibilidad de que la empresa no tenga suficiente efectivo disponible para cubrir sus obligaciones de pago a corto plazo, lo que puede poner en peligro su solvencia y su capacidad para operar normalmente. Este riesgo se divide en las siguientes subcategorías:

- **RIESGO DE LIQUIDEZ DE FINANCIAMIENTO:** exposición a una pérdida potencial, como resultado de la incapacidad de obtener recursos, conseguir o refundir préstamos a una tasa conveniente o cumplir con las exigencias de los flujos de caja proyectados.
- **RIESGO DE LIQUIDEZ DE MERCADO:** exposición a una pérdida potencial debido a la incapacidad de liquidar un valor en cartera sin afectar de manera adversa el precio del activo, dada la escasa profundidad del mercado de ese activo.

### RIESGO DE MERCADO

Se refiere a la posibilidad de que la fluctuación de los precios de los activos financieros en los mercados tenga un impacto negativo en la rentabilidad de la empresa. Se pueden considerar dentro de los riesgos de mercado:

- **RIESGO DE TIPO DE CAMBIO:** tiene por cuenta los movimientos que sufre la tasa de cambio. Estas pueden ser producto de ajustes monetarios, fiscales, de la legislación, relativas al mercado cambiario en general, así como también a las expectativas que existen respecto a los futuros movimiento de ingresos y salidas de capitales, como también movimientos de la tasa de instancia monetaria, entre otros.

- **RIESGO DE TASA DE INTERÉS:** se refiere a aquel en que el valor razonable, o los flujos de efectivo futuros de un instrumento financiero, puedan fluctuar como consecuencia de variaciones en las tasas de interés del mercado.

### RIESGO JURÍDICO

Es la exposición a pérdidas potenciales debido a la falta de integridad o a la inexactitud de la documentación sobre transacciones específicas, o a la falta de firma (o no obtención de firmas de los clientes o de sus respectivos agentes o intermediarios autorizados) en las órdenes o contratos correspondientes, lo cual podría afectar la legalidad o validez comercial de las transacciones. Esta área de riesgo incluye las potenciales pérdidas debido al hallazgo de un incumplimiento normativo vigente o de las exigencias reguladoras, lo que puede resultar en sanciones, multas legales pérdida de reputación y posibles demandas por parte de los afectados.

### RIESGOS VINCULADOS CON LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

En AAISA la ciberseguridad es una prioridad y por ello se han implementado distintas estrategias avanzadas para proteger la información corporativa. La empresa utiliza Office 365 con autenticación multifactor (MFA), proporcionando una barrera robusta contra accesos no autorizados. Además, su sitio web está protegido por Cloudflare, lo cual mejora la seguridad durante la navegación y emplea un proxy para filtrar y bloquear ataques de DDOS.

Las filiales mantienen independientemente sus sistemas de seguridad y realizan respaldos diarios. En la filial en Colombia, por ejemplo, se está implementando un Sistema de

Operaciones de Seguridad (SOC) con certificación ISO/IEC 27001, y se llevan a cabo pruebas de *hacking* ético basadas en los principios de OWASP para identificar y corregir vulnerabilidades, asegurando una defensa integral contra los riesgos cibernéticos más comunes.

### OTROS RIESGOS ASOCIADOS A PROCESOS INTERNOS

Adicionalmente, se han detectado riesgos inherentes a los siguientes procesos para los cuales AAISA ha desarrollado políticas y/o implementado controles con el objetivo de tener un riesgo residual:

- Contratación de personal
- No cumplimiento de las normativas en las distintas áreas
- Proveedores
- Interacción con funcionarios públicos chilenos o extranjeros
- Interacción con terceras partes (clientes, proveedores u otros)
- Contratos de arriendos de terceras partes y con empresas relacionadas
- Caja chica

Durante el 2024 la compañía seguirá avanzando en el análisis y mitigación de los riesgos que puedan afectar la operación de la empresa y subsidiarias.

### DETECCIÓN DE RIESGOS

Para la detección de los riesgos que podrían afectar a la empresa, se realiza una reunión con diversas áreas donde se

evalúa la probabilidad de ocurrencia y el impacto que podrían tener, para así poder determinar el riesgo inherente de cada uno. Además, se identifica la forma de control para cada riesgo, la oportunidad de cada uno (preventivo, detectivo y correctivo) y la periodicidad con que se debe controlar.

Como ya se informó, se analizan y priorizan los riesgos a través del seguimiento de indicadores específicos. Para la determinación de los indicadores de riesgo se consideran aquellos que son más relevantes para la continuidad operacional y riesgo reputacional de cada empresa: riesgo reputacional en clientes, regulatorio, operacional, de mantención y de reclutamiento de personal. Respecto del seguimiento de regulaciones nacionales o internacionales y procedimientos de debida diligencia vinculados con los Derechos Humanos, la Oficial de Riesgo y Control Interno es la encargada de actualizar a todo el personal de la compañía frente a cualquier cambio relevante que afecte a la empresa.

### CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

El Código de Conducta y Ética, mencionado anteriormente, exige a todas las personas que se relacionan con AAISA actuar con el más alto nivel de integridad en la realización de transacciones y negocios, resaltando a la honestidad y la ética como una parte significativa de la conducta. Este documento plasma el compromiso de la empresa de realizar sus actividades conforme con los principios establecidos en el código, los cuales son aplicables a todos, desde los miembros

del Directorio, el equipo Gerencial y cada trabajador en particular.

El código contiene normas respecto a las responsabilidades individuales y entre miembros de igual nivel, así como responsabilidades para los trabajadores, colaboradores y *stakeholders* externos.

Algunas de las temáticas comprendidas en el código son:

- El cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos (incluyendo las normas sobre uso de información privilegiada).
- La protección de información confidencial de AAISA y de sus clientes.
- La protección y uso adecuado de los bienes de la compañía.
- El trato con respecto a los trabajadores de AAISA.
- Promover que el contenido de los reportes financieros y otras comunicaciones públicas sea exacto, oportuno y comprensible.
- Incentivar la entrega de informes sobre cualquier comportamiento ilícito o no ético.
- La implementación de mecanismos de Resolución de Conflictos de Interés.



## COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS

Al incorporarse a la compañía, los trabajadores reciben un conjunto de documentos clave para su orientación, incluyendo el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOS), el Manual de Ética y Conducta, el Manual de Manejo de Información de Interés de Mercado, el Modelo de Prevención del Delitos y la Política de Prevención de Delitos.

Además, de forma mensual, se actualiza al personal sobre nuevas normativas, leyes o cambios en políticas que afectan la regulación de la administradora y que puedan tener un impacto en la gestión del riesgo en la empresa. Anualmente, se llevan a cabo capacitaciones en el Modelo de Prevención de Delitos, en línea con las normativas vigentes, y de ciberseguridad, en las cuales se aborda la prevención de riesgos en este ámbito.

### CANAL DE DENUNCIAS

AAISA cuenta con un canal de denuncias disponible para clientes, trabajadores, colaboradores, proveedores, prestadores de servicios o sub-contratistas, accionistas y directores de la sociedad, implementado en el sitio web (<https://aaisa.net/canaldenuncias/>). El canal de denuncias se divulga en la capacitación anual sobre la prevención de delitos.

La empresa ha establecido un procedimiento detallado para la gestión de denuncias y reclamos corporativos, como parte de su Modelo de Prevención de Delitos. Este procedimiento busca promover la transparencia, integridad, seguridad, sustentabilidad y protección de la imagen corporativa, cumpliendo con obligaciones

legales y éticas. Se enfoca en la recepción, comunicación, investigación y resolución de incidentes reportados por trabajadores, colaboradores, clientes, proveedores, y otros *stakeholders*, relacionados con prácticas contrarias a la ley, o conductas irregulares dentro de la organización.

El proceso está diseñado para ser aplicable de manera amplia, sin formalidades excesivas en la presentación de denuncias y reclamos, garantizando un análisis oportuno, independiente y confidencial. AAISA ha establecido múltiples canales formales para la recepción de estos informes, incluyendo una sección específica en la página web, comunicación escrita, correo electrónico, interacciones personales y llamadas telefónicas. El procedimiento subraya la importancia de un manejo cuidadoso de las investigaciones, asegurando confidencialidad y, cuando sea necesario, el anonimato de los denunciantes, con un compromiso de resolver las investigaciones de manera exhaustiva y dentro de plazos definidos.

Toda denuncia o reclamo recibido contará con la garantía de confidencialidad y, si es explícitamente solicitado, se resguardará el anonimato del denunciante. La notificación de recepción de la denuncia y/o reclamo, será comunicada a los interesados en el plazo no superior de 10 días hábiles a contar desde su fecha de aceptación. Mientras se estén llevando a cabo las indagaciones y el discernimiento de las medidas correspondientes, se asegurará la mayor transparencia, privacidad y respeto por su dignidad y honra, especialmente cuando una persona sea objeto de un reclamo.

El curso investigativo deberá ser lo más exhaustivo posible y no podrá superar los treinta días hábiles desde el momento de recepción formal de la denuncia y/o reclamo por alguno de los canales antes señalados. En aquellos casos en que por la naturaleza o complejidad de la investigación se requiera de un mayor plazo, éste deberá ser autorizado expresamente por el Directorio.



## PLAN DE SUCESIÓN

Para establecer un Plan de Sucesión que identifique a posibles reemplazantes del Gerente General y los ejecutivos principales de la empresa, AAISA utiliza la metodología *nine box*, que divide una matriz en nueve cuadrantes, donde los cuadrantes superiores derechos son considerados los más deseables, ya que indican un alto desempeño actual y un alto potencial de crecimiento. Los trabajadores que se encuentren en estos cuadrantes podrían asumir mayores responsabilidades en el futuro y, por lo tanto, y dependiendo de cada caso, serán considerados como posibles reemplazantes en caso de existir disponibilidad de cargos ejecutivos en la primera línea.

Para los trabajadores identificados en estos cuadrantes, se construye un plan de desarrollo que incluye, por ejemplo, la asignación de proyectos especiales, la participación en programas de liderazgo, pasantías en otras empresas del grupo, mentoría por parte de los actuales gerentes y ejecutivos, entre otros.

Con el propósito de realizar este proceso de identificación de manera objetiva, evitando cualquier tipo de sesgo, se cuenta con la asesoría de una empresa consultora que, además, es compartida en este ejercicio por las empresas que integran el grupo AAISA. La revisión de la matriz *nine box* es anual, y aprobada por el Directorio, ya que el desempeño y el potencial de los trabajadores pueden variar, debido a los planes de desarrollo implementados.

En la siguiente tabla, se presentan los *backups* definidos para los cargos gerenciales o para los cargos de la alta gerencia:

TITULAR	SUPLENTE
Gerente General	Gerente de Administración y Finanzas
Gerente de Personas	Subgerente de Personas
Gerente de Administración y Finanzas	Subgerente de Administración y Finanzas

Con este procedimiento, la empresa establece un Plan de Sucesión efectivo que garantice la continuidad y el éxito a largo plazo.

## SALARIOS Y COMPENSACIONES

La revisión anual de la estructura salarial y política de compensación para los ejecutivos del grupo se realiza en una reunión anual en la que participan la Gerente de Personas Corporativa y el Presidente del Directorio. En estas instancias se analizan informes de desempeño y estudios comparativos de compensación del mercado, proporcionados por consultoras especializadas, para garantizar la equidad salarial interna y su competitividad en el mercado. Se toman en cuenta tendencias laborales y expectativas ejecutivas, fundamentando cualquier ajuste en datos objetivos y estratégicos.

La evaluación para lo que serán las remuneraciones del período 2024, se efectuó el último trimestre del 2023, permitiendo ajustes adicionales ante cambios significativos en el mercado o legislación. Además, durante el primer trimestre del año, las compensaciones del equipo ejecutivo son revisadas en conjunto con el Presidente del Directorio, quien, a su vez, presenta un consolidado de las rentas de los ejecutivos del grupo a los accionistas mayoritarios. Las estructuras salariales no son sometidas a aprobación de la Junta de Accionistas.

## RELACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS



Para la gestión de la relación con los grupos de interés, si bien AAISA no cuenta con una unidad de comunicación específica, el área de Administración y Finanzas es la responsable de mantener y actualizar, en la página web de la empresa, las publicaciones de los Estados Financieros, Memorias, Hechos Esenciales, información de las Junta de Accionistas, y otros, que permiten tener transparencia de información hacia los *stakeholders*.

A su vez, y como se señala en el organigrama, la relación con los accionistas la lleva el Gerente de Administración y Finanzas, y con la prensa es gestionada a través de asesoría externa.

Asimismo, existe el Canal de Denuncias ya mencionado (al cual se puede acceder en [este enlace](#)) y mails de contacto, diseñados para resolver cualquier tipo de inquietud:

Para consultas generales: [contacto@aaisa.cl](mailto:contacto@aaisa.cl)

Para inversionistas: [investor@aaisa.net](mailto:investor@aaisa.net)

Para detectar e implementar eventuales mejoras en los procesos de elaboración y difusión de las revelaciones que realiza la entidad al mercado, AAISA tiene políticas, manuales y procedimientos, los cuales son actualizados de forma anual o cuando alguna normativa cambie y amerite realizar alguna modificación a los documentos. Estas directrices son:

- Política de Habitualidad para operaciones con partes relacionadas
- Manual de información de interés para el mercado

- Manual de Ética, Conducta y Buenas Prácticas
- Política de Prevención de Delitos
- Manual de Prevención de Delitos
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
- Política de Gestión de Riesgos
- Procedimiento de Denuncias y Reclamos
- Política de Donaciones
- Procedimiento de Inducción de Nuevos Directores
- Política de Compras y Contratación de Servicios

Estos instrumentos normativos son presentados al Directorio para su aprobación y luego son compartidos con todos los trabajadores.

Por otra parte, y para que los accionistas se puedan informar de todo lo necesario con antelación a la junta de accionistas, incluidas aquellas en que se elegirán directores, AAISA sigue las directrices establecidas en la Ley N° 18.046 y su reglamento, disponiendo en su sitio web la información de manera previa a la Juntas de Accionistas, cumpliendo los plazos y condiciones indicados en la ley.

AAISA también cuenta con la infraestructura y procedimientos necesarios para que los accionistas puedan participar, de manera remota, en las distintas Juntas de Accionistas. Estos procedimientos son publicados con antelación a las fechas de las Juntas y quedan disponible en el sitio web de la compañía. Para participar y ejercer el derecho a voto de forma remota, dispone del sistema "*click & vote*", cuyo instructivo se encuentra disponible en la página web y puede ser visualizado en [este enlace](#).





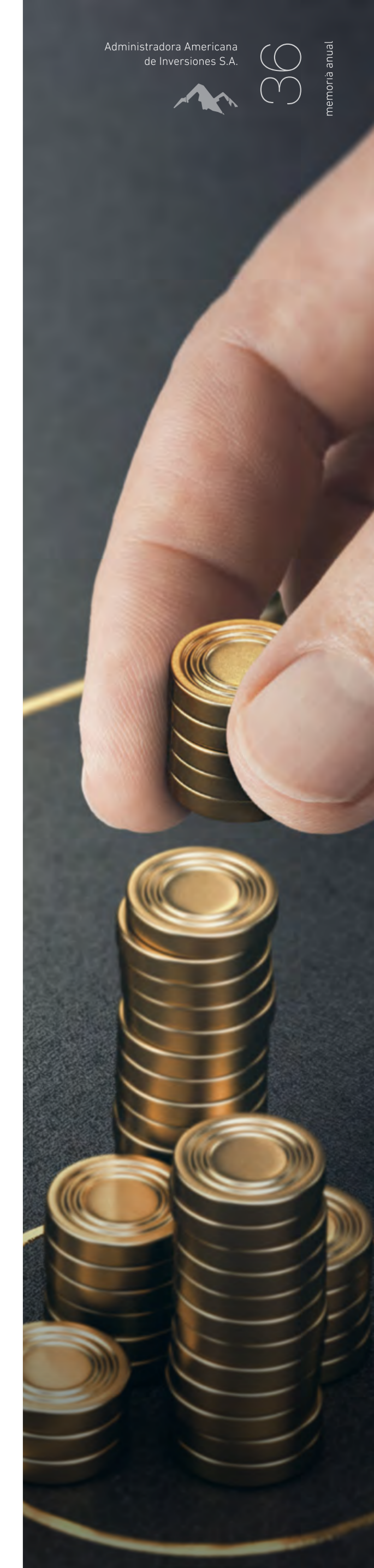
+2.751.000

CLIENTES EN TRES PAÍSES.

# 04

## ESTRATEGIA

AAISA y sus filiales tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de las personas, ofreciendo soluciones financieras eficientes y sostenibles. La incorporación de nuevas empresas que complementan el negocio no solo amplía las opciones de inversión para los clientes, sino que también fortalece el compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible.



## HORIZONTES DE TIEMPO

AAISA opera siguiendo una hoja de ruta estratégica, diseñada con visión a corto, mediano y largo plazo, con el fin de maximizar el valor para sus accionistas, la sociedad y el medio ambiente.

Es importante destacar que el plan estratégico es flexible y se adapta a las dinámicas condiciones y variables del contexto y mercados en los que se opera, adaptabilidad esencial para realizar ajustes en el alcance, los plazos y los objetivos del plan, garantizando así la sostenibilidad de la empresa. Este criterio permite seguir proporcionando oportunidades de crecimiento para los trabajadores, clientes y proveedores.

Cabe señalar que, para AAISA, una visión a corto plazo en la vida útil de sus activos es aquella inferior o igual a 12 meses; mediano plazo, mayor a 12 meses e igual o menor a dos años, y largo plazo, superior a dos años. Bajo ese parámetro, se presenta a continuación una tabla de cálculo de la vida útil de los activos más relevantes del grupo:

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

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

AAISA y sus filiales tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de las personas, ofreciendo soluciones financieras eficientes y sostenibles. La incorporación de nuevas empresas que complementan el negocio no solo amplía las opciones de inversión para los clientes, sino que también fortalece el compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible.

Dentro de los objetivos estratégicos de AAISA se destaca la promoción de buenas prácticas en todas las áreas de operación, garantizando la calidad y excelencia del más alto nivel en la operación, asegurando la continuidad del servicio y comprendiendo el portafolio y los riesgos desde una perspectiva global.

Si bien AAISA no ha adoptado un compromiso formal para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a través de sus filiales ha desarrollado iniciativas que contribuyen significativamente al medio ambiente y al bienestar financiero de las personas (detalladas en la sección 8.2).

La visión a largo plazo de AAISA está centrada en consolidar y ampliar el alcance de las iniciativas sostenibles a través de todas sus subsidiarias. El objetivo es incorporar prácticas de sostenibilidad en todos los sectores de la empresa y promover el desarrollo de productos financieros que tengan un efecto beneficioso tanto en la sociedad como en el entorno natural. Este compromiso se sustenta en la determinación de la compañía por fomentar proyectos que no solo prosperen en términos financieros, sino que también contribuyan positivamente al bienestar colectivo y al desarrollo sustentable.

## PLANES DE INVERSIÓN

El plan estratégico de AAISA se enfoca en fortalecer las operaciones de sus subsidiarias y ampliar su alcance global mediante la exploración de nuevas oportunidades de inversión en la región. La meta principal de la compañía es optimizar la estructura operacional de estas subsidiarias, asegurando así su eficiencia y rentabilidad. Paralelamente, se procura incrementar su presencia en el ámbito internacional.

En este sentido, AAISA está dedicada a la identificación y evaluación de prospectos de inversión en la región, buscando con ello diversificar su cartera de operaciones y potenciar el retorno para sus accionistas. Adoptando esta estrategia, la compañía aspira a afirmar su posición como un ente clave en la región, capitalizando el potencial de crecimiento y desarrollo que Latinoamérica ofrece. Esto, a su vez, le permitirá a la empresa posicionarse para lograr sus objetivos a largo plazo y crear valor de manera sostenible para todos los interesados.

AAISA no entrega mayores detalles de los montos invertidos, dado que los proyectos tienen un carácter estratégico para la compañía, por la naturaleza de su negocio.



50%

DOTACIÓN FEMENINA EN AAISA

# 05

## PERSONAS

Al cierre de 2023, AAISA y sus filiales contaban con una dotación de 1.310 personas. Las mujeres representan el 63% dentro del grupo.

## DOTACIÓN DE PERSONAL

A continuación, se presentan las cifras de dotación de AAISA al 31 de diciembre de 2023. El desglose de la dotación de filiales está en el Anexo de esta Memoria.



### DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO Y GÉNERO

CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta Gerencia	2	1	3
Gerencia	2	0	2
Jefatura	0	3	3
Operario	0	0	0
Fuerza de Venta	0	0	0
Administrativo	0	1	1
Auxiliar	0	0	0
Otros Profesionales	2	2	4
Otros Técnicos	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>

AAISA no cuenta con cargos de operarios, fuerza de venta ni auxiliares en su dotación.



### DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO, GÉNERO Y NACIONALIDAD

CARGO	GÉNERO	CHILENOS
Alta Gerencia	Hombres	2
	Mujeres	1
Gerencia	Hombres	2
	Mujeres	0
Jefatura	Hombres	0
	Mujeres	3
Operario	Hombres	0
	Mujeres	0
Fuerza de Venta	Hombres	0
	Mujeres	0
Administrativo	Hombres	0
	Mujeres	1
Auxiliar	Hombres	0
	Mujeres	0
Otros Profesionales	Hombres	2
	Mujeres	2
Otros Técnicos	Hombres	1
	Mujeres	0
<b>TOTAL</b>		<b>14</b>

## DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO, GÉNERO Y RANGO ETARIO

CARGO	GÉNERO	MENOS DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	ENTRE 51 Y 60 AÑOS	ENTRE 61 Y 70 AÑOS	MÁS DE 70 AÑOS	TOTAL
Alta Gerencia	Hombres	0	1	1	0	0	0	2
	Mujeres	0	0	0	0	1	0	1
Gerencia	Hombres	0	1	1	0	0	0	2
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Jefatura	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	2	1	0	0	3
Operario	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Fuerza de Venta	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Administrativo	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	1	0	1
Auxiliar	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Otros Profesionales	Hombres	1	1	0	0	0	0	2
	Mujeres	1	0	0	1	0	0	2
Otros Técnicos	Hombres	0	0	1	0	0	0	1
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>14</b>

## DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO, GÉNERO Y ANTIGÜEDAD LABORAL

CARGO	GÉNERO	MENOS DE 3 AÑOS	ENTRE 3 Y 6 AÑOS	MÁS DE 6 Y MENOS DE 9 AÑOS	ENTRE 9 Y 12 AÑOS	MÁS DE 12 AÑOS	TOTAL
Alta Gerencia	Hombres	2	0	0	0	0	2
	Mujeres	1	0	0	0	0	1
Gerencia	Hombres	2	0	0	0	0	2
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Jefatura	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	3	0	0	0	0	3
Operario	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Fuerza de Venta	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Administrativo	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	1	0	0	0	0	1
Auxiliar	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Otros Profesionales	Hombres	2	0	0	0	0	2
	Mujeres	2	0	0	0	0	2
Otros Técnicos	Hombres	1	0	0	0	0	1
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>





## DOTACIÓN POR GÉNERO EN FILIALES

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Habitat Perú	79	136	215
PrudentialSAF	4	37	41
Prudential AGF	23	18	41
Colfondos	376	623	999
<b>TOTAL</b>	<b>482</b>	<b>814</b>	<b>1.296</b>

Se puede acceder al detalle de número de personas por nacionalidad, rango de edad y por antigüedad laboral en las filiales, en el Anexo de este documento.

## PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En AAISA no existen personas en situación de discapacidad, como así tampoco en las filiales Habitat Perú, PrudentialSAF y Prudential AGF. Sí existen dos hombres y dos mujeres en situación de discapacidad en nuestra filial Colfondos, al 31 de diciembre de 2023. Más información se puede consultar en el Anexo de este documento.

## FORMALIDAD LABORAL

A continuación, se presentan los datos respecto de la formalidad laboral en AAISA para el período 2023:



### NÚMERO DE PERSONAS POR TIPO DE CONTRATO Y GÉNERO

TIPO DE CONTRATO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Plazo Indefinido	7	7	14
Plazo Fijo	-	-	-
Por Obra o Faena	-	-	-
Honorarios	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>

### PORCENTAJE DE PERSONAS POR TIPO DE CONTRATO Y GÉNERO

TIPO DE CONTRATO	HOMBRES	MUJERES
Plazo Indefinido	100%	100%
Plazo Fijo	-	-
Por Obra o Faena	-	-
Honorarios	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>





## ADAPTABILIDAD LABORAL

Las siguientes tablas presentan la información respecto de la adaptabilidad laboral en AAISA para 2023:



### NÚMERO DE PERSONAS POR TIPO DE JORNADA Y GÉNERO

TIPO DE JORNADA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Ordinaria de Trabajo	7	7	14
A Tiempo Parcial	-	-	-
Con Pactos de Adaptabilidad	-	-	-
Teletrabajo	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>

### PORCENTAJE DE PERSONAS POR TIPO DE JORNADA Y GÉNERO

TIPO DE JORNADA	HOMBRES	MUJERES
Ordinaria de Trabajo	100%	100%
A Tiempo Parcial	-	-
Con Pactos de Adaptabilidad	-	-
Teletrabajo	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## EQUIDAD SALARIAL POR SEXO

### POLÍTICA DE EQUIDAD

La Política de Compensaciones de AAISA se centra en facilitar la atracción, retención y desarrollo de los colaboradores, fomentando una cultura de alto rendimiento y logro. Este documento regula la administración de compensaciones para ejecutivos, jefaturas, profesionales y administrativos, buscando reconocer la contribución al logro de objetivos individuales y colectivos, así como los niveles de productividad.

La responsabilidad de determinar las compensaciones recae en la Gerencia de Personas, basándose en una estructura diseñada que considera la competitividad externa y la equidad interna. La Gerencia establece rangos de remuneraciones, fluctuando entre el 80% y el 120% de la escala salarial, con revisiones anuales según encuestas de mercado. La ubicación en la escala al contratar depende del cargo, formación y experiencia del empleado. La Política también aborda el Bono Anual de Desempeño, vinculado a resultados de la compañía y desempeño individual.

En términos de incrementos salariales, se busca

otorgarlos con un enfoque de reconocimiento y mérito individual, considerando la contribución a los resultados, el potencial de desarrollo y la posición en la escala de remuneraciones. No existen metas asociadas, pues al ser una compañía nueva, la equidad interna ha sido establecida y mantenida desde el origen.

### BRECHA SALARIAL

Los siguientes datos corresponden al porcentaje que el salario bruto de las mujeres representa respecto del salario bruto de los hombres en AAISA:

	MEDIA	MEDIANA
Alta Gerencia	86%	86%
Otros Profesionales	127%	127%

En el cargo de Gerencia hay solo dos hombres; en los cargos de Jefatura y Administrativo solo hay mujeres, mientras que en el de Otros Técnicos cumple labores solo un hombre, por lo que no aplica calcular la brecha, según la metodología provista por la NCG 461.

## ACOSO LABORAL Y SEXUAL

La empresa posee un Reglamento de Higiene, Orden y Seguridad, que establece procedimientos claros para el manejo y denuncia del acoso laboral y sexual. Los aspectos fundamentales que aborda son:

- Cualquier trabajador que experimente o sea testigo de actos que constituyan acoso laboral o sexual, está facultado para presentar una denuncia escrita ante su supervisor directo, la Gerencia de Personas o la Inspección del Trabajo.
- Recibida la denuncia, la compañía implementará medidas protectoras para las partes y procederá con una investigación interna dentro de los treinta días siguientes a la notificación de la incidencia. Dicha investigación será asignada a un ejecutivo o supervisor no vinculado al caso, garantizando imparcialidad.
- El reporte final de la investigación, revisado con el apoyo legal de la empresa, será entregado a la alta dirección y a la Inspección del Trabajo. Este último ente emitirá sus propias conclusiones, que serán comunicadas al empleador, al denunciante y al acusado.
- Posteriormente, y dentro de los quince días siguientes, si se confirma la existencia de acoso, se aplicarán sanciones proporcionales a la gravedad de los hechos, que pueden incluir amonestaciones verbales o escritas, multas o la terminación del contrato laboral.

Hasta la fecha, la empresa no ha recibido denuncias de este tipo por parte de los trabajadores. Conforme a la Ley N°16.674, que dicta la obligación de informar, todas las personas que se integran a la compañía reciben como parte del proceso de inducción información sobre el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, así como el Código de Conducta y Ética, incluyendo los temas relacionados a acoso laboral y sexual.

El 100% de las personas que ingresaron a AAISA en 2023 recibieron el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y el Código de Conducta y Ética al momento de su inducción.

Además, como ya se consignó, AAISA cuenta con un canal de denuncias cuyo propósito es recepcionar, de manera eficiente y confidencial, todas las denuncias relacionadas al incumplimiento de las políticas internas de la Compañía. El denunciante que considere la existencia de una situación irregular respecto de lo establecido en el Código de Conducta y Ética, el MPD, leyes, reglamentos, políticas, procedimientos y normas internas y externas, entre otros, podrá denunciarla a través de las siguientes vías:

- Correo electrónico dirigido al Encargado de Prevención de Delitos de AAISA (denuncias@aaisa.net).
- Comunicación escrita dirigida al Encargado de Prevención de Delitos de AAISA, Marchant Pereira N°10, piso 16, Providencia, Santiago, Chile, indicando su carácter de "Reservada".





## SEGURIDAD LABORAL

El Código de Conducta y Ética de AAISA manifiesta un compromiso con el fomento, el respeto y el cumplimiento de las normativas de salud y seguridad en el ambiente laboral. Se adoptan medidas proactivas para asegurar que los trabajadores y colaboradores realicen sus tareas en un entorno seguro, atendiendo factores como la contaminación acústica, la temperatura adecuada, una ventilación eficiente, iluminación apropiada y la calidad de las instalaciones sanitarias, en línea con la promoción de un estilo de vida saludable. Se establece, además, la prohibición expresa de laborar bajo la influencia del alcohol o drogas, entre otros riesgos significativos.

En paralelo, el Reglamento de Higiene, Orden y Seguridad de la empresa está orientado a la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. Este detalla las acciones de seguridad a seguir, fijando de manera explícita las prohibiciones, obligaciones y responsabilidades tanto de los trabajadores como de la empresa, cumpliendo así con lo dispuesto en la Ley 16.744. Todos los trabajadores nuevos son informados sobre estos reglamentos y códigos en el proceso de inducción, y se les proporciona formación en el manejo de extintores y protocolos de actuación en emergencias.

Dentro del reglamento se incluyen aspectos críticos como los procedimientos en caso de accidentes o enfermedades, la prevención de daños a personas y equipos de la empresa, la metodología de investigación de accidentes para identificar y mitigar riesgos, la formación en seguridad para los nuevos trabajadores, y la responsabilidad directiva en la observancia de dicho reglamento.

Adicionalmente, la empresa forma parte activa del plan de emergencia del edificio corporativo, contando con dos monitores de emergencia en el

equipo de AAISA, quienes han recibido capacitación especial para asistir a los trabajadores durante evacuaciones.

Hasta la fecha, la empresa no ha registrado accidentes ni enfermedades profesionales a reportar. Dado que el rubro de la empresa tiene, en términos generales, una baja probabilidad de accidentes, se ha propuesto como meta mantener estos indicadores en cero para el siguiente periodo



### INDICADORES SEGURIDAD LABORAL

TIPOS DE INDICADORES	2023
Tasa de Accidentabilidad por cada cien trabajadores	0
Tasa de Fatalidad cada cien mil trabajadores	0
Tasa de Enfermedades Profesionales por cada cien trabajadores	0
Promedio de Días Perdidos por accidentes	0

Durante el año 2023, AAISA no estableció metas específicas en cuanto a seguridad y salud ocupacional; sin embargo, implementó de manera continua las medidas necesarias para prevenir la ocurrencia de casos e incidentes de esta naturaleza, lo cual se evidencia en los resultados obtenidos durante ese periodo. Para el año 2024, el objetivo es mantener los indicadores de seguridad laboral en cero.

## PERMISO POSTNATAL

AAISA cumple estrictamente la normativa laboral vigente para asegurar la protección de la maternidad y la paternidad, respetando y ofreciendo a sus trabajadores un conjunto de derechos y beneficios conforme a la ley. Los elementos fundamentales de esta protección incluyen:

- **PERMISO DE MATERNIDAD:**

Se garantiza un permiso prenatal de seis semanas antes de la fecha estimada del parto para las trabajadoras embarazadas.

- **PERÍODO POSTNATAL:**

Tras el parto, las trabajadoras pueden elegir entre tres modalidades de descanso postnatal:

- **MODALIDAD DE 24 SEMANAS:** un descanso continuo con un subsidio equivalente al sueldo, limitado a un máximo de 73,2 UF.
- **MODALIDAD DE 12 SEMANAS MÁS 18 A MEDIA JORNADA:** después de un descanso completo de 12 semanas, la madre puede optar por trabajar medio tiempo durante 18 semanas adicionales, recibiendo el 50% del subsidio, con un tope de 36,6 UF.
- **TRANSFERENCIA AL PADRE:** las madres pueden transferir hasta un máximo de seis semanas del período de descanso completo a los padres o, si optan por medio

tiempo en la segunda etapa, pueden transferir hasta 12 semanas en la misma modalidad.

- **ESTABILIDAD LABORAL:**

Desde la gestación y hasta un año después del término del permiso postnatal, la trabajadora cuenta con estabilidad laboral, lo que significa que no puede ser despedida, excepto por motivos específicos y bajo condiciones que la ley autoriza expresamente.

- **PROTECCIÓN DE LA REMUNERACIÓN**

Durante el permiso postnatal, las trabajadoras reciben el 100% de su salario, con un límite máximo establecido, financiado a través de su sistema de salud.

Lo mismo aplica para el caso de los padres, es decir, se cumple con todo lo exigido en la legislación laboral al respecto.

Si bien no existen políticas ni procedimientos especiales asociados a los permisos de postnatal, cada líder de equipo, y de manera coordinada con sus integrantes, realiza concesiones para quienes son madres/padres como, por ejemplo, permitir el teletrabajo al finalizar las vacaciones para poder extender el periodo junto a la familia.

En 2023 no se registran mujeres ni hombres que hicieran uso de permisos de postnatal, porque no existieron trabajadores que cumplieran con los requisitos o pudiesen ser elegibles para el post natal.



## CAPACITACIÓN Y BENEFICIOS

Durante 2023 se efectuaron inducciones de Riesgo Operacional, Continuidad del Negocio y Fraude, a todos los trabajadores nuevos de la compañía, mediante metodología virtual. Además, se realizó la capacitación anual de los temas mencionados, también de manera virtual, a todos los funcionarios de la empresa.



### RECURSOS MONETARIOS POR EDUCACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

	2023 (MM\$)
Monto en Capacitación y Desarrollo Profesional	4,30
% del Ingreso Anual por Actividades Ordinarias	0,024%

### DOTACIÓN CAPACITADA

	2023
Personal Capacitado	14
Dotación Total	14
% que representa de la dotación total	100%

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

CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta Gerencia	13	6,5	19,5
Gerencia	16	0	16
Jefatura	0	30,5	30,5
Operarios	0	0	0
Fuerza de Venta	0	0	0
Administrativo	0	8	8
Auxiliares	0	0	0
Otros Profesionales	14,5	6,5	21
Otros Técnicos	6,5	0	6,5
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>51,5</b>	<b>101,5</b>

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

CARGO	HOMBRES	MUJERES	PROMEDIO GENERAL
Alta Gerencia	6,50	6,50	6,50
Gerencia	8,00	0,00	8,00
Jefatura	0,00	10,17	10,17
Operarios	0,00	0,00	0,00
Fuerza de Venta	0,00	0,00	0,00
Administrativo	0,00	8,00	8,00
Auxiliares	0,00	0,00	0,00
Otros Profesionales	7,25	3,25	5,25
Otros Técnicos	6,50	0,00	6,50
<b>PROMEDIO GENERAL</b>			<b>7,40</b>

## BENEFICIOS

AAISA otorga una gama de beneficios a sus trabajadores, categorizados por tipo, condiciones contractuales y costos asociados, tanto para la entidad como para las personas. Cabe señalar que, debido a la naturaleza de formalidad laboral de la empresa, el 100% de la dotación recibe estos beneficios.

- **PROGRAMA “MÁS TIEMPO PARA TI”**

Se concede a cada trabajador con contrato indefinido, dos días administrativos anuales y medio día libre en su cumpleaños.

- **PROGRAMA “COMPARTE CON QUIEN QUIERAS”**

Para festividades nacionales y Navidad, se proporciona un aguinaldo a aquellos en roles administrativos y profesionales con contratos indefinidos. Se ofrece un bono flexible a líderes con contrato indefinido, permitiendo la elección de la fecha de cobro. La compensación se ajusta semestralmente de acuerdo con el Índice de Precios al Consumidor (IPC) para todos los trabajadores con contrato indefinido.

- **RECONOCIMIENTO DE LA EXCELENCIA**

El desempeño es recompensado mediante bonificaciones que reflejan el cumplimiento y la calidad del trabajo realizado. Estos bonos se asignan en función del cargo, y están reservados para trabajadores con contrato indefinido en el momento del pago.

- **PROGRAMA**

- **“TE AYUDAMOS A RESGUARDAR TU BIENESTAR”**

AAISA brinda una indemnización a las familias de los trabajadores fallecidos, que hayan tenido contrato indefinido. Además, ofrece la posibilidad de suscribir seguros complementarios de salud, dental y de vida, así como un seguro catastrófico que es completamente financiado por la empresa.

- **BENEFICIOS ADICIONALES:**

Se distribuyen snacks saludables quincenalmente en la oficina central a todos los trabajadores, independientemente del tipo de contrato. Además, existe un convenio con la Fundación Arturo López Pérez y AAISA ofrece un beneficio de gimnasio con tarifa reducida para quienes tengan contrato indefinido. Estas iniciativas están diseñadas para promover la salud y el bienestar de los trabajadores.

## POLÍTICA DE SUBCONTRATACIÓN

El procedimiento de subcontratación de la empresa está contenido en la Política de Compras y Contratación de Servicios, la cual establece que, para el caso de los proveedores que se encuentren bajo el régimen de subcontratación, las áreas usuarias en conjunto con la gerencia de Administración y Finanzas, deberán solicitar al proveedor la información y documentación necesaria para dar cumplimiento a la Ley N° 20.123 y sus modificaciones.

Durante el 2023, AAISA subcontrató al personal encargado de realizar aseo en las oficinas administrativas.



MM\$ 111.181

INGRESOS DE ACTIVIDADES ORDINARIAS.

06

MODELO DE  
NEGOCIOS







## SECTOR INDUSTRIAL

AAISA está orientada a la inversión en empresas del sector financiero que ofrecen soluciones de inversiones generales y previsionales a sus clientes, adaptadas a sus diversas necesidades y con diferentes horizontes de tiempo. Las actividades de negocio de la compañía incluyen también derechos en sociedades, acciones, valores mobiliarios, títulos de crédito y efectos de comercio. Asimismo, administra tales inversiones y bienes, explota estas inversiones y bienes de cualquier forma, por cuenta propia o ajena, y percibe sus frutos y rentas.

La compañía también posee bienes inmuebles que arrienda a terceros, siendo AFP Habitat Chile el principal cliente, tanto del edificio de oficinas como de los locales comerciales. Además, AAISA mantiene contratos de alquiler con otros seis locatarios.

En tanto, las filiales participan en el sector de la administración de fondos previsionales, y las actividades que desarrollan son:

### AFP HABITAT PERÚ

Ofrece productos de ahorro obligatorio y aporte voluntario, ambos con fin previsional, y voluntario de libre disposición. Además, otorga a sus afiliados prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos funerarios. Los afiliados contribuyen a sus cuentas mediante una cotización obligatoria con fin previsional, o un aporte voluntario el cual puede tener la misma finalidad o ser de libre disposición. El detalle de la cartera de productos de AFP Habitat Perú es el siguiente:

- **APORTE OBLIGATORIO CON FIN PREVISIONAL**

Se realiza a lo largo de todas las etapas de la vida laboral del trabajador, con el objetivo de generar ahorros, los que se invierten para obtener rentabilidad a largo plazo en el tipo de fondo de su elección. Dentro de sus beneficios destaca la posibilidad de optar a cuatro fondos, dependiendo del nivel de riesgo que se desee asumir, y que el 25% del fondo de pensión ahorrado puede ser usado para pagar la cuota inicial o amortizar un préstamo hipotecario para la primera vivienda.

- **APORTE VOLUNTARIO CON FIN PREVISIONAL**

Producto diseñado para complementar o adelantar la pensión de los afiliados, siendo un complemento a la cotización obligatoria el cual, al momento de la jubilación, formará parte del total de los fondos de pensión. Para poder optar a este producto, solo se requiere estar afiliado a la AFP y ser trabajador dependiente o independiente. Para el caso de los independientes, solo se podrán realizar aportes voluntarios con fin previsional en caso de que, en el mismo mes, se haya efectuado el pago de la cotización obligatoria.

- **APORTE VOLUNTARIO DE LIBRE DISPOSICIÓN**

Como su nombre lo indica, es una cuenta de libre uso, independiente de la cuenta de Aporte Obligatorio con fin Previsional, que permite invertir en ahorros para cualquier objetivo distinto a la jubilación. Entre sus características y beneficios están: la posibilidad de ahorrar a partir de los cinco años de incorporado al Sistema Privado de Pensiones; los ahorros se invierten de acuerdo con el tipo de fondo elegido; se pueden definir objetivos de ahorro de corto, mediano o largo plazo; es un producto de libre disposición, tanto en montos como en número de operaciones, y no existen montos mínimos a invertir.

## COLFONDOS

Filial colombiana que cuenta con productos de ahorro en pensiones obligatorias, voluntarias y cesantía. Además, otorga a sus afiliados prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos funerarios. La administración del patrimonio se realiza por medio de la gestión de distintos fondos que se detallan a continuación:

- **FONDOS DE PENSIONES OBLIGATORIAS**

Es el patrimonio autónomo administrado por la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), constituido por los recursos aportados de manera obligatoria por los afiliados, sean estos dependientes o independientes, correspondientes al 16% del ingreso mensual devengado. Dichos recursos son gestionados de acuerdo con los objetivos, condiciones personales y edad de cada uno de los afiliados y, en todo caso, de acuerdo con los límites establecidos en el Decreto 2555 de 2010.

- **FONDO DE CESANTÍAS**

Las cesantías son una prestación social que el empleador debe pagar a sus trabajadores, adicional al sueldo ordinario. El monto de esta retribución equivale a un mes de sueldo por cada año trabajado, o proporcional a ese tiempo. Las cesantías se convierten en un ahorro en caso de que el afiliado se quede sin trabajo, o para alcanzar sus objetivos de vivienda y educación, y debe ser consignado por el empleador.

- **FONDO VOLUNTARIO DE PENSIÓN**

Permite que las personas puedan ahorrar para complementar su futura pensión en una cuenta independiente, la cual además puede tener beneficios tributarios adicionales.

## PRUDENTIAL AGF

Filial en Chile que ofrece diversas alternativas de ahorro e inversión tanto en los mercados locales como globales, brindando a sus clientes un servicio de asesoría personalizada.

- **FONDOS MUTUOS**

La empresa tiene cinco fondos mutuos con distinto nivel de riesgo y diversificación en su cartera, que permite a los inversionistas elegir aquellos fondos que mejor se adapten a sus objetivos financieros y tolerancia al riesgo.

- **AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO**

Alternativa estratégica que permite aumentar el monto de la futura pensión, fortaleciendo la seguridad financiera a largo plazo, y acceder a beneficios tributarios.

## PRUDENTIALSAF

PrudentialSAF, la filial más reciente del grupo, se distingue por ofrecer un portafolio internacional de fondos mutuos, respaldado por la experiencia de un equipo de expertos dedicados a asesorar a los clientes en la consecución de sus objetivos de ahorro e inversión.

Con un enfoque en la diversificación y la búsqueda de oportunidades tanto en los mercados locales como globales, PrudentialSAF gestiona cuatro fondos mutuos al cierre del año 2023, cuyo objetivo es proporcionar a los clientes un portafolio equilibrado y atractivo, adaptado a sus necesidades y preferencias individuales.



## COMPETENCIA

AAISA no se enfrenta a una competencia directa en su ámbito de operación. No obstante, podría considerarse que tiene competidores indirectos en otros holdings financieros que realizan inversiones en empresas del sector previsional y del ámbito financiero en general. Por otro lado, sus filiales enfrentan las siguientes competencias:

### AFP HABITAT PERÚ

En Perú, a diciembre de 2023, existían cuatro Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, que compiten entre ellas y que coexisten con el Sistema Nacional de Pensiones. Este último es un sistema público administrado por la Oficina de Normalización Previsional.

### COLFONDOS

En Colombia, a diciembre de 2023, existían cuatro AFP participantes del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS). Este sistema coexiste con el Régimen Solidario de Prima Media (RPM), que es administrado por la entidad estatal Colpensiones.

### PRUDENTIAL AGF

En Chile, esta entidad compite con administradoras de fondos generales y entidades financieras en general, abarcando un espectro amplio dentro del mercado financiero chileno.

### PRUDENTIALSAF

En Perú, compite con otras sociedades administradoras de fondos, abarcando un segmento específico dentro del mercado financiero peruano.

## MARCO REGULATORIO Y NORMATIVO

AAISA se encuentra sujeta a la Ley del Mercado de Valores N° 18.045 y a la Ley de Sociedades Anónimas N° 18.046. A lo largo del 2023, la empresa llevó a cabo el desarrollo y distribución de una matriz normativa que especifica los requisitos de información, la periodicidad con la que se debe reportar y quién es el responsable de cada aspecto del cumplimiento.

Los temas que contiene esa matriz son: la obligación de informar al mercado asuntos de la compañía, entre ellos, los Estados Financieros trimestrales y anuales, listado de accionistas y honorarios auditores externos; información relacionada con la junta ordinaria de accionistas, y otras obligaciones como los hechos esenciales, variaciones de capital, estatutos y modificaciones, ejecutivos, en caso de fusiones/divisiones/transferencias, entre otros. Esta matriz se difundió a todos los empleados durante el 2023.

Asimismo, está regulada por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) y, al ser una empresa que cotiza en bolsa, también obedece a las regulaciones y prácticas del mercado financiero, tanto nacional como internacional.

En tanto, la filial AFP Habitat Perú se encuentra bajo la supervisión de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, organismo que regula entidades financieras, aseguradoras y administradoras de fondos de pensiones en ese país. Por su parte, Colfondos se rige por la Superintendencia Financiera de Colombia, la cual supervisa el sistema financiero, incluyendo bancos, aseguradoras y administradoras de fondos de pensiones.

Prudential AGF está bajo la jurisdicción de la CMF, mientras que PrudentialSAF se encuentra bajo la normativa de la Superintendencia del Mercado de Valores de Perú, que incluye a las sociedades administradoras de fondos.



## GRUPOS DE INTERÉS

Los grupos de interés identificados por nuestra organización son: clientes, cruciales para el desarrollo del negocio; colaboradores, que representan el pilar central de las operaciones; proveedores, que permiten asegurar la continuidad del negocio; accionistas/inversionistas, cuyo interés primordial radica en el buen desempeño financiero de la compañía; entes reguladores, con los que se desarrolla una relación de cooperación y transparencia, y las filiales, que están alineadas con la visión y estrategias generales del grupo. Más detalles, en el ítem 6.3 de este capítulo.



## NEGOCIOS

Durante 2023 AAISA ha arrendado propiedades por un total de 13.440 metros cuadrados.

El 27 de enero del mismo año se formalizó la disolución de la sociedad Phi SpA cediendo todos los activos y pasivos de esta compañía a su empresa controladora Administradora Americana de Inversiones S.A.

El 8 de febrero, AAISA concretó la compra de Efic Capital Asset Management SAF S.A.C. en Perú, a través de sus filiales Habitat Andina S.A y Habitat América S.A., y modificó la denominación social de la sociedad a "PHI Sociedad Administradora de Fondos S.A.C.". La actual denominación de la sociedad es "PrudentialSAF Sociedad Administradora de Fondos S.A.C.".

### INDICADORES OPERACIONALES DE LAS FILIALES

AFP HABITAT PERÚ	Colfondos HABITAT	Prudential AGF	Prudential SAF
→ 1.015.859 AFILIADOS	→ 1.734.542* AFILIADOS	→ 494 PARTÍCIPIES	→ 111 PARTÍCIPIES
→ 362.965 COTIZANTES PROMEDIO	→ 724.781 COTIZANTES PROMEDIO	→ USD 16 millones ACTIVOS ADMINISTRADOS	→ USD 3 millones ACTIVOS ADMINISTRADOS
→ USD 4.088 millones ACTIVOS ADMINISTRADOS	→ USD 14.684 millones ACTIVOS ADMINISTRADOS		
→ 1ª en rentabilidad EN LOS 4 FONDOS			

\*Afiliados de pensión obligatoria.

## MARCAS

Al 2023, AAISA posee las siguientes marcas:

REGISTRO	CLASE	SIGNO / MARCA
1379201	36	Administradora Americana de Inversiones S.A.
1379202	37	Administradora Americana de Inversiones S.A.
1371573	41	Administradora Americana de Inversiones S.A.
1379203	42	Administradora Americana de Inversiones S.A.
1379204	44	Administradora Americana de Inversiones S.A.
1382308	36	PHI
1382310	36	Phi -AM
1382309	44	PHI
1372770	44	Phi-AM
1385805	35	Administradora Americana de Inversiones S.A.

Las filiales poseen registros de marcas, que son detallados en el Anexo de este documento. AAISA no posee licencias, patentes, franquicias, royalties u otras concesiones.

Cabe señalar que AAISA no forma parte de gremios, asociaciones ni otros tipos de organizaciones similares.

## CANALES DE VENTA

Dada la naturaleza del negocio, AAISA gestiona la relación con sus clientes directamente a través de sus ejecutivos, sin necesidad de canales de venta tradicionales. Sin embargo, sus filiales sí manejan vías de atención compuestas principalmente por asesores, sucursales, contact center, vía WhatsApp, app y página web. Estos canales se detallan a continuación:

### AFP HABITAT PERÚ

Al cierre del 2023 tiene un total de cuatro agencias distribuidas en las principales ciudades del país: Lima, Trujillo, Piura y Arequipa. Adicional a la red de sucursales, utiliza diversos medios de comunicación vía remoto y/o digitales con sus clientes tales como: contact center; atención vía WhatsApp y página web; presencia en diversas redes sociales, tales como Facebook, LinkedIn, Youtube, X (ex Twitter) e Instagram.

### COLFONDOS

Cuenta con presencia en Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Medellín, La Loma, Neiva y Valledupar. Además, dispone de atención vía sitio web, con chat incorporado y asistencia telefónica. También tiene presencia en distintas redes sociales con el fin de llegar a sus distintos segmentos de afiliados.

### PRUDENTIAL AGF

Brinda asesoría especializada vía su página web y una aplicación para dispositivos móviles. Cuenta con agentes de ventas que se contactan por canales remotos o de forma presencial con los clientes y potenciales clientes.

### PRUDENTIALSAF

Sus canales de atención son su página web y una aplicación para dispositivos móviles. También cuenta con agentes de ventas que se contactan por canales remotos o de forma presencial con los clientes y potenciales clientes.

## CLIENTES Y PROVEEDORES

AFP Habitat Chile es el principal cliente de AAISA por servicios de arrendamiento, representando el 76% de los ingresos por este concepto. En las filiales, en tanto, no existe un cliente que represente al menos un 10% de sus ingresos.

Por otra parte, la compañía mantiene dos proveedores que representan más del 10% del total de sus compras: Banco Santander, con un 44% y Turismo Cocha S.A., con el 19%.

En cuanto a factores del entorno externo que fueran relevantes para el desarrollo de los negocios de AAISA, cabe señalar que la empresa está expuesta, entre otros, al riesgo financiero, por lo que el objetivo es minimizar los efectos potenciales de los diferentes tipos de riesgos que puedan afectar el estado de resultados y asegurar la disponibilidad de recursos para el cumplimiento de los compromisos financieros, protegiendo el valor de los flujos económicos de los activos y pasivos de la sociedad. Para más detalle en la gestión de riesgos, referirse al ítem 3.6 de este documento.

## GRUPOS DE INTERÉS

Los principales grupos de interés que ha identificado la compañía son los siguientes:



### CLIENTES

Son aquellos con quienes la empresa mantiene contratos de arriendo que generan una porción significativa de los ingresos de la entidad. La estrategia se centra en la mejora continua de la experiencia del cliente para fomentar su fidelización y satisfacción a largo plazo.



### COLABORADORES

Representan el pilar central de las operaciones. El personal clave no solo contribuye al éxito operativo, sino que también es esencial en la promoción y mantenimiento de la cultura corporativa, impulsando el crecimiento y la innovación dentro de la compañía.



### PROVEEDORES

Juegan un papel vital en asegurar la continuidad del negocio, suministrando desde sistemas y asesorías especializadas hasta materiales de oficina. La relación con los proveedores se basa en la confiabilidad y el mutuo beneficio, asegurando así la calidad y eficiencia en las operaciones.



### ACCIONISTAS/ INVERSIONISTAS

Como propietarios de la sociedad, su interés primordial radica en el buen desempeño financiero de la compañía. Se esfuerzan por asegurar una gestión transparente y eficiente que maximice el retorno de su inversión a través de rentabilidades y dividendos atractivos.



### REGULADOR

La compañía mantiene una relación de cooperación y transparencia con los organismos reguladores, a quienes suministra toda la documentación corporativa requerida y mantiene una comunicación permanente sobre asuntos relevantes, a través de canales formales.



### FILIALES

A estas entidades se les proveen directrices corporativas, así como valores y principios guías para su operación. El objetivo es asegurar que las filiales se alineen con la visión y estrategias generales del grupo, manteniendo cohesión y sinergia en todas las operaciones.

Cabe señalar que AAISA no forma parte de gremios, asociaciones ni otros tipos de organizaciones similares.

# PROPIEDADES E INSTALACIONES

A continuación, se presenta la información referida a las principales propiedades de AAISA y sus filiales:

## AAISA

USO	DIRECCIÓN	CIUDAD	PROPIEDAD DE LA INSTALACIÓN
Casa Matriz	Marchant Pereira 10, piso 16, Providencia.	Santiago	Dueño
Inmueble en arriendo.	Los Carrera 330 – 360.	La Serena	Dueño
Inmueble disponible para el arriendo.	Morandé 330, Santiago.	Santiago	Dueño
Inmueble en arriendo.	Urmeneta 310.	Puerto Montt	Dueño
Inmueble en arriendo.	Eusebio Lillo 20.	Coyhaique	Dueño
Inmueble en arriendo.	Marchant Pereira 10, pisos 1a, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 16, 18, 19, Providencia.	Santiago	Dueño
Inmuebles en arriendo.	Marchant Pereira 10, piso 1b, 2, 3a, 4a, Providencia.	Santiago	Leasing
Inmuebles disponibles para arriendo.	Marchant Pereira 10, pisos 13, 14, 15, 17, 20, Providencia.	Santiago	Dueño
Inmuebles disponibles para arriendo.	Marchant Pereira 10, pisos 3b,4b, Providencia.	Santiago	Leasing

## COLFONDOS

USO	DIRECCIÓN	CIUDAD	PROPIEDAD DE LA INSTALACIÓN
Casa Matriz	Calle 67, N° 7 – 94.	Bogotá	Dueño

## AFP HABITAT PERÚ

USO	DIRECCIÓN	CIUDAD	PROPIEDAD DE LA INSTALACIÓN
Oficina	Av. Jorge Basadre 592, oficinas 608-609, San Isidro.	Lima	Arriendo operativo
Agencia	Calle Las Palmeras 385, San Isidro.	Lima	Arriendo operativo
Local Arequipa.	Av. Ejército N°1009, centro comercial Real Plaza, Cayma.	Arequipa	Arriendo operativo
Local Trujillo.	Mall Plaza, Avenida América Oeste 750, local 1013. Urbanización el Ingenio, Trujillo.	La Libertad	Arriendo operativo
Local Piura.	Open Plaza, Avenida Andrés Avelino Cáceres 147, local 109. Urbanización Miraflores, Castilla.	Piura	Arriendo operativo

## PRUDENTIALSAF

USO	DIRECCIÓN	CIUDAD	COMENTARIOS
Oficina	Av. Jorge Basadre 592, oficina 602, San Isidro.	Lima	Arriendo operativo

## PRUDENTIAL AGF

USO	DIRECCIÓN	CIUDAD	COMENTARIOS
Oficina	Marchant Pereira 10, piso 16, Providencia.	Santiago	Arriendo operativo

## SUBSIDIARIAS, COLIGADAS E INVERSIONES EN OTRAS SOCIEDADES

En la siguiente tabla, se muestra la información referida a las empresas subsidiarias y asociadas de AAISA:

NOMBRE LEGAL	HABITAT ANDINA S.A.	HABITAT AMÉRICA S.A.	AFP HABITAT S.A.	COLFONDOS S.A. PENSIONES Y CESANTÍAS	SUMA LTDA.	PRUDENTIAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	PRUDENTIALSAF SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS S.A.C.	PHI AMÉRICA S.A.
Tipo de Empresa (Naturaleza Jurídica)	S.A.	S.A.	S.A.	S.A.	Ltda.	S.A.	S.A.C.	S.A.
Identificación (RUT)	76.255.327-9	77.067.075-6	20551464971 (*)	800.149.496-2 (**)	900.427.049-9 (**)	77.244.875-9	20601051487 (*)	20609077833 (*)
País	Chile	Chile	Perú	Colombia	Colombia	Chile	Perú	Perú
Dirección Legal	Marchant Pereira N° 10, oficina 1001, Providencia, Santiago	Marchant Pereira N° 10, oficina 1001, Providencia, Santiago	Av. Jorge Basadre N° 592 oficina 609, San Isidro, Lima	Calle 67 N° 7 - 94, Bogotá	Calle 67 N° 7 - 94, Bogotá.	Marchant Pereira N°10, piso 16, Providencia, Santiago	Av. Jorge Basadre N° 592 INT. 602- San Isidro, Lima	Av. República de Panamá N° 3418, San Isidro, Lima
Teléfono	+56229479180	+56229479180	+51 206 - 0700	+576017484888	+576017484888	+56228952323	+517439060	+5116042020
Auditores Externos	Deloitte	Deloitte	KPMG	Deloitte	Deloitte	Deloitte	PWC	No aplica
Capital Suscrito y Pagado al 31/12/2023 en M\$	17.435.000	9.995.000	8.261.242	7.973.255	920.230	3.375.010	3.275.997	17.160
Porcentaje de Participación (Directo e Indirecto)	99,90%	99,99%	99,9713%	99,99999%	100%	100%	100%	99,99%
Inversión / Total Activos Individuales Sociedad Matriz	31,08%	0,51%	13,89%	52,11%	0,23%	0,38%	0,64%	0,01%
Descripción del Objeto Social	Prestar servicios a personas naturales o jurídicas que operen en el extranjero y la inversión en Administradoras de Fondos de Pensiones o en sociedades cuyo giro esté relacionado con materias previsionales, constituidas en otros países, de conformidad con la ley y a sus normas complementarias.	Prestar servicios a personas naturales o jurídicas que operen en el extranjero y la inversión en administradoras de fondos de pensiones o en sociedades cuyo giro esté relacionado con materias previsionales, constituidas en otros países, de conformidad con la ley y a sus normas complementarias.	Desarrollar las actividades permitidas por el Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Pensiones aprobado por el Decreto Supremo N° 054-97-EF, su Reglamento y demás disposiciones complementarias y conexas, administrando fondos de pensiones bajo la modalidad de cuentas individuales de capitalización y otorgando a sus afiliados prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.	Desarrollar las actividades comprendidas dentro de su objeto social, acto a partir del cual administra el fondo de cesantías. Mediante Resolución S.B 0587 de abril 11 de 1994, la Superintendencia Financiera de Colombia autorizó a Colfondos S.A. Pensiones y Cesantías para administrar fondos de pensiones del régimen de ahorro individual con solidaridad, acto a partir del cual administra los fondos de pensiones obligatorias autorizados por la ley.	Promover la celebración y renovación de contratos de seguros.	Administrar recursos de terceros en los términos a que se refiere el artículo tres, contenido en el artículo primero de la Ley N°20.712 y realizar actividades complementarias a su giro que autorice la Comisión para el Mercado Financiero.	Administrar fondos de inversión cuyas cuotas o certificados de participación se colocarán por oferta pública o privada. Así como realizar actividades complementarias a su objeto social, tales como asesoría financiera, estructuración y administración de cartera; de acuerdo con la normativa vigente emitida por la Superintendencia de Mercado de Valores. Además, la sociedad se dedicará a la administración de fondos mutuos de inversión.	Actividades de Consultoría de Gestión.

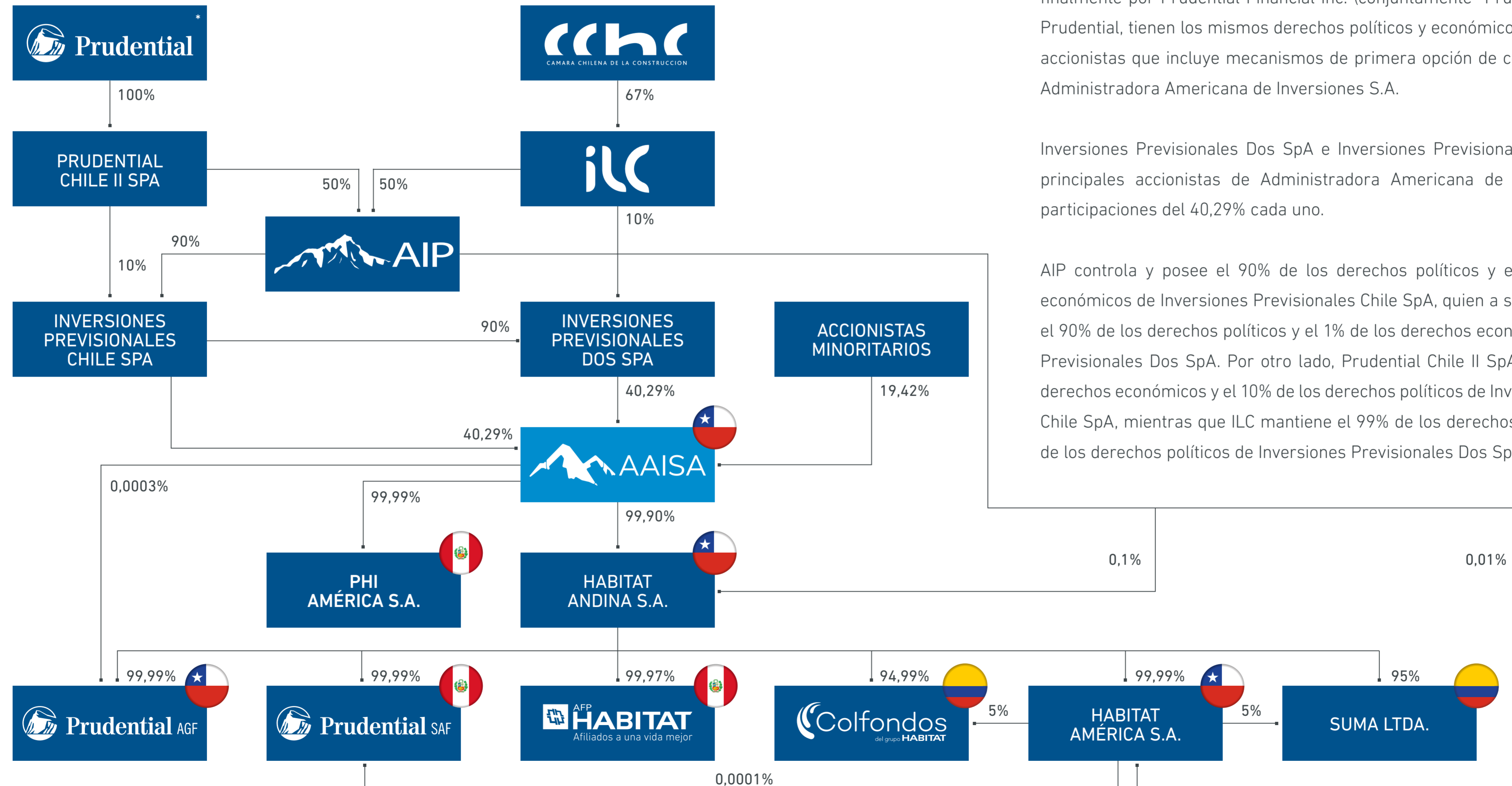


NOMBRE LEGAL	HABITAT ANDINA S.A.	HABITAT AMÉRICA S.A.	AFP HABITAT S.A.	COLFONDOS S.A. PENSIONES Y CESANTÍAS	SUMA LTDA.	PRUDENTIAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	PRUDENTIALSAF SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS S.A.C.	PHI AMÉRICA S.A.
<b>Relación Comercial</b>	Filial	Filial Indirecta	Filial Indirecta	Filial Indirecta	Filial Indirecta	Filial Indirecta	Filial Indirecta	Filial
<b>Presidente del Directorio</b>	Cristián Rodríguez Allendes	Cristián Rodríguez Allendes	Rafael Picasso Salinas	Cristián Rodríguez Allendes		Máximo Latorre Errázuriz	Mariano Álvarez de la Torre	Sergio Andrés Arroyo Merino
<b>Directores</b>	Yanela Frías Diego Fernando Paredes David Legher Aguilar Joaquín Cortez Huerta Máximo Latorre Errázuriz Fernando Lefort Gorchs Ana Fernanda Maiguashca	Diego Fernando Paredes David Legher Aguilar	Joaquín Cortez Huerta Rafael Bernardo Luis Picasso Salinas Patrick Muzard Le Minihiy de la Villehervé María Cecilia Blume Cillóniz Carolina Mery Nieto Jorge Juan Barreda Cruz	David Legher Aguilar Joaquín Cortez Huerta Pablo González Figari Patrick Muzard Le Minihiy de la Villehervé Alejandro Bezanilla Mena Leonor Montoya Manuel Francisco Obregón Martha Lasprilla Ricardo Ávila		Joaquín Cortez Huerta Fernando Lefort Gorchs Alejandro Smith L. David Gallagher Blamberg	Patrick Muzard Le Minihiy de La Villehervé Luis Miguel Castilla Rubio Máximo Latorre Errázuriz David Gallagher Blamberg	Patrick Jean Olivier Murzard Le Minihiy de la Villerherve Dulio Aurelio Costa Olivera
<b>Gerente General</b>	David Gallagher Blamberg	David Gallagher Blamberg	Mariano Álvarez de la Torre	Marcela Giraldo García	Marcela Giraldo García	Michele Silvestro	Mariela Araoz	José Bazo Febres

AAISA no posee inversiones en otras sociedades.

# ORGANIGRAMA DE ESTRUCTURA SOCIETARIA

## CUADRO ESQUEMÁTICO DE LAS RELACIONES DE PROPIEDAD



Administradora de Inversiones Previsionales SpA ("AIP") es la entidad controladora de Administradora Americana de Inversiones. El 50% de sus acciones pertenecen a Inversiones La Construcción S.A. ("ILC"), cuyo controlador final es la Cámara Chilena de la Construcción A.G., y el otro 50% es propiedad de Prudential Chile II SpA, controlada finalmente por Prudential Financial Inc. (conjuntamente "Prudential") Ambos, ILC y Prudential, tienen los mismos derechos políticos y económicos, y existe un pacto de accionistas que incluye mecanismos de primera opción de compra de acciones de Administradora Americana de Inversiones S.A.

Inversiones Previsionales Dos SpA e Inversiones Previsionales Chile SpA son los principales accionistas de Administradora Americana de Inversiones S.A., con participaciones del 40,29% cada uno.

AIP controla y posee el 90% de los derechos políticos y el 1% de los derechos económicos de Inversiones Previsionales Chile SpA, quien a su vez controla y posee el 90% de los derechos políticos y el 1% de los derechos económicos de Inversiones Previsionales Dos SpA. Por otro lado, Prudential Chile II SpA posee el 99% de los derechos económicos y el 10% de los derechos políticos de Inversiones Previsionales Chile SpA, mientras que ILC mantiene el 99% de los derechos económicos y el 10% de los derechos políticos de Inversiones Previsionales Dos SpA.

Estructura refleja derechos políticos y no económicos.  
\* Controladora final de Prudential Chile II SpA.



07

GESTIÓN DE  
PROVEEDORES



## PAGO A PROVEEDORES

Para llevar a cabo las actividades y operaciones que garantizan el funcionamiento eficiente de la compañía, AAISA necesita adquirir o contratar bienes y servicios a empresas externas, razón por la cual ha elaborado una política de Compras y Contratación de servicios, que establece los lineamientos que aplican al procedimiento de adquisición de bienes y servicios por parte de la compañía. Además, esta política tiene como objetivo asegurar las mejores condiciones en cuanto a calidad, costo y oportunidad dentro del marco establecido por el Código de Conducta y Ética de la compañía.

En cuanto al pago a proveedores de bienes y servicios, si bien la política antes mencionada no define los plazos de pago, la empresa cumple con las obligaciones legales de realizarlos dentro de un plazo de 30 días.

### PAGO A PROVEEDORES 2023

	TIPO DE PROVEEDOR	HASTA 30 DÍAS	ENTRE 31 Y 60 DÍAS	MÁS DE 60 DÍAS
N° de Facturas Pagadas	Nacional	190	46	35
	Extranjero	-	1	-
	<b>TOTAL</b>	<b>190</b>	<b>47</b>	<b>35</b>
Monto Total en MM\$	Nacional	1.009	84	43
	Extranjero	-	0,5	-
	<b>TOTAL</b>	<b>1.009</b>	<b>84,5</b>	<b>43</b>
N° de Proveedores	Nacional	41	21	13
	Extranjero	-	1	-
	<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>22</b>	<b>13</b>

En 2023, la empresa no incurrió en intereses por mora y no se inscribieron acuerdos en el Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago del Ministerio de Economía.

## EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

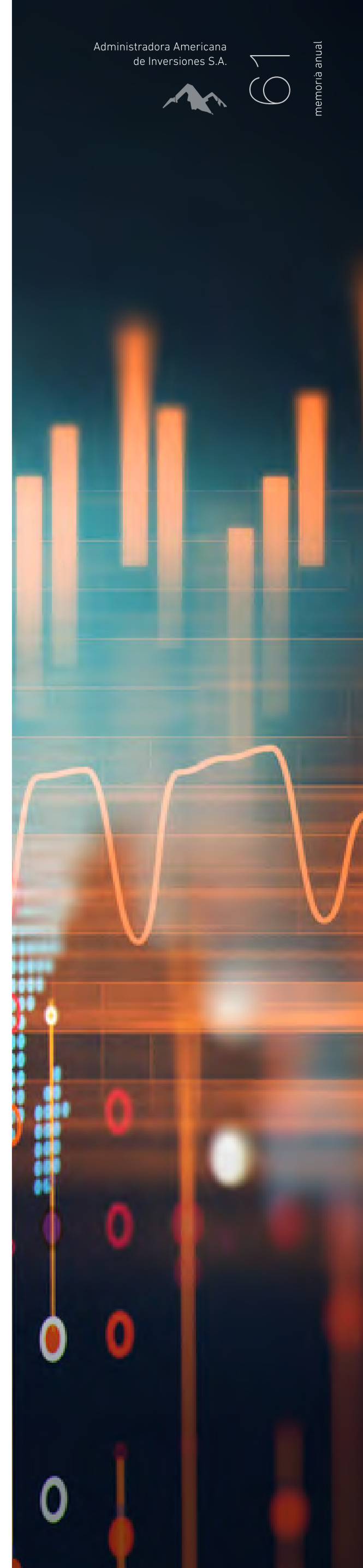
Hasta el cierre de 2023 no ha sido necesario llevar a cabo procesos de licitación que incluyan criterios vinculados a la calidad del gobierno corporativo, sistema de gestión de riesgos y otros aspectos de sostenibilidad de los proveedores y las prácticas de aquellos en esas materias. No obstante, en enero de 2024, el Directorio formalizó y aprobó una nueva política de compra y contratación de servicios, estableciendo los lineamientos generales para la contratación de servicios.





08

INDICADORES





# CUMPLIMIENTO LEGAL Y NORMATIVO

## EN RELACIÓN CON CLIENTES

Los contratos que AAISA mantiene con sus clientes arrendatarios cuentan con cláusulas que además de proteger sus derechos, están confeccionados considerando las condiciones del mercado. Esto implica que cada cláusula y disposición contractual se ajusta a las dinámicas y tendencias del sector inmobiliario, asegurando así un marco legal y comercial sólido y actualizado. Además, esta atención a las condiciones del mercado garantiza que los contratos sean equitativos y justos tanto para la empresa como para sus clientes, promoviendo relaciones comerciales transparentes y de confianza mutua.

Durante 2023 no existieron sanciones ejecutoriadas en este ámbito.

## EN RELACIÓN CON LOS TRABAJADORES

Al momento de ingresar a AAISA, los trabajadores reciben información sobre las políticas y procedimientos de la empresa. Además, se les mantiene al tanto de los cambios legislativos y regulatorios relevantes que puedan afectar tanto a la empresa como a su personal, a través de comunicaciones mensuales. Asimismo, la empresa ha implementado un canal de denuncias que permite a los trabajadores reportar posibles incumplimientos regulatorios que puedan afectar sus derechos laborales de forma segura y confidencial.

Durante 2023 no existieron acciones de tutela laboral.

## MEDIOAMBIENTAL

Debido a la naturaleza del negocio, AAISA no cuenta con modelos o programas de cumplimiento vinculados a obligaciones ambientales. La empresa no ha recibido sanciones de la Superintendencia de Medio Ambiente, tampoco existen programas de cumplimiento ni planes de reparación por daño ambiental.

## LIBRE COMPETENCIA

Como se indicó en el apartado 3.1 la empresa no dispone de procedimientos en particular sobre este tema, pero sí cuenta con lineamientos vinculados al cumplimiento de leyes normas y reglamentos que aplican a toda la organización enmarcados dentro del Código de Conducta y Ética (disponible públicamente en [este enlace](#)). Durante 2023 no han existido sanciones ejecutoriadas en este ámbito.

## OTROS

AAISA tiene una Política y un Modelo de Prevención de Delitos, los cuales son descriptos en el capítulo 3 de este documento. Durante 2023 no han existido sanciones en este ámbito.

## INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD - SASB

Como se ha informado en esta Memoria, AAISA opera en la industria de Gestión de Activos. Los indicadores del Sustainability Accounting Standards Board correspondientes a esta industria están contenidos en los estándares para “Asset Management & Custody Activities” de SASB.

### FN-AC-270A.1

(1) NÚMERO Y (2) PORCENTAJE DE EMPLEADOS SUJETOS A LA PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN RELATIVA A INVESTIGACIONES RELACIONADAS CON INVERSIONES, RECLAMACIONES DEL CONSUMIDOR, LITIGIOS CIVILES PRIVADOS U OTROS PROCEDIMIENTOS REGULATORIOS.

Ningún trabajador de AAISA se encuentra sujeto a la presentación de este tipo de información.

### 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.

Durante 2023 no existió ningún caso de este tipo, por lo que tampoco existieron pérdidas monetarias.

### FN-AC-270A.3

DESCRIPCIÓN DEL ENFOQUE PARA INFORMAR A LOS CLIENTES SOBRE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS.

En lo que respecta a la comunicación con sus clientes, para AAISA es primordial mantener una interacción clara y transparente en todas las fases de su relación. La confianza que los clientes depositan en la entidad es altamente valorada y, en consecuencia, se pone gran empeño en mantenerlos informados de manera oportuna y precisa. La principal herramienta de comunicación empleada por AAISA es el correo electrónico, dado que facilita un contacto directo y eficaz con todos los clientes.

Además de cumplir estrictamente las regulaciones en los países donde opera, la compañía realiza un seguimiento de las estrategias de comunicación de las filiales, las cuales se adaptan a las necesidades

y particularidades de cada mercado. Para mantener informados a sus clientes, las filiales utilizan principalmente los medios digitales, tales como correo electrónico y redes sociales, asegurándose de llegar a todos sus clientes de manera efectiva. Un ejemplo de esto es “Perspectiva Prudential”, un informe semanal de actualidad enviado por Prudential AGF y PrudentialSAF a sus clientes a través del correo electrónico. Este informe proporciona información sobre novedades financieras globales y locales, así como los últimos movimientos y tendencias del mercado. Así mismo, AFP Habitat y Colfondos utilizan activamente las redes sociales y medios digitales para mantener informados a sus clientes sobre las actualizaciones en las tendencias del mercado, así como toda la información relevante según la etapa de vida del afiliado y sobre los procesos de afiliación y jubilación.

### FN-AC-330A.1

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.

### REPRESENTACIÓN DE GÉNEROS Y GRUPOS RACIALES/ÉTNICOS 2023

	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	GRUPOS RACIALES/ÉTNICOS	% GRUPOS RACIALES/ÉTNICOS
Dirección ejecutiva	1	2	7,1	14,3	0	0
Dirección no ejecutiva	3	2	21,4	14,3	0	0
Profesionales	2	2	14,3	14,3	0	0
Demás trabajadores	1	1	7,1	7,1	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

#### **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 (ASG), (2) INVERSIÓN TEMÁTICA EN SOSTENIBILIDAD, Y (3) SCREENING

#### **FN-AC-410A.2**

DESCRIPCIÓN DEL ENFOQUE PARA LA INCORPORACIÓN DE FACTORES AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GESTIÓN CORPORATIVA (ASG) EN LOS PROCESOS Y LAS ESTRATEGIAS DE INVERSIÓN O DE GESTIÓN DEL PATRIMONIO.

A la fecha, AAISA no cuenta con activos bajo su gestión que incorporen criterios ASG, temáticas de sostenibilidad ni screening. Sin embargo, sus filiales Colfondos y Habitat Perú disponen de procedimientos de análisis de una o más de las temáticas relacionadas con ASG para sus inversiones.

De esta manera, en Colfondos, durante 2023, se aplicó la Política de Riesgo Ambiental (A), Social (S), Gobierno Corporativo (GC) y Cambio Climático (CC), la cual establece los lineamientos y procedimientos para identificar, medir, controlar y monitorear los riesgos ASG y de CC del portafolio. Se realizó el monitoreo de los riesgos y/o alertas resultantes del análisis de estos factores, de todos los emisores y gestores de FM, ETF y FCP, el cual se incluyó en su revisión anual y fue presentado al Comité de Riesgos. Este análisis alcanzó a cerca del 65% del portafolio. Por su parte, Habitat Perú realiza una evaluación de las prácticas de gobierno corporativo de las empresas en las que invierte, con el objetivo de identificar posibles riesgos en la materia que pudieran afectar su desempeño.

No se identificaron riesgos en estos factores que pudieran afectar el desempeño financiero de los emisores o gestores y por tanto a los portafolios de inversión.

#### **FN-AC-410A.3**

DESCRIPCIÓN DE LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE VOTACIÓN POR PODER Y DE INTERVENCIÓN EN LAS EMPRESAS PARTICIPADAS.

Considerando que AAISA mantiene más del 99,9% de todas las empresas en las cuales participa, no existe una política y/o procedimiento de votación definidos. Las distintas definiciones y acuerdos que se votan, siempre se enmarcan dentro de la estrategia y definiciones establecidas como grupo.

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

EMISIONES BRUTAS ABSOLUTAS FINANCIADAS, DESGLOSADAS POR (1) ALCANCE 1, (2) ALCANCE 2 Y (3) ALCANCE 3.

A la fecha, la compañía no ha realizado el análisis de las emisiones vinculadas con sus inversiones.

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

CANTIDAD TOTAL DE ACTIVOS BAJO GESTIÓN (AUM) INCLUIDOS EN LA DIVULGACIÓN DE EMISIONES FINANCIADAS.

AAISA no ha realizado el análisis de las emisiones vinculadas con sus inversiones.

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

PORCENTAJE DEL TOTAL DE ACTIVOS BAJO GESTIÓN (AUM) INCLUIDO EN EL CÁLCULO DE EMISIONES FINANCIADAS.

La compañía no ha realizado el análisis de las emisiones vinculadas con sus inversiones.

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

DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA UTILIZADA PARA CALCULAR LAS EMISIONES FINANCIADAS.

Como se ha señalado, a la fecha AAISA no ha realizado el análisis de las emisiones vinculadas con sus inversiones.

#### **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.

Durante 2023, no existió ningún procedimiento de este tipo contra la compañía, por lo que tampoco existieron pérdidas monetarias.

#### **FN-AC-510A.2.**

DESCRIPCIÓN DE LAS POLÍTICAS Y LOS PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES.

Estos procedimientos han sido descritos en el apartado 3.6 del presente documento.

#### **FN-AC-000.A**

TOTAL DE ACTIVOS REGISTRADOS (AUM)

#### **FN-AC-000.B**

TOTAL DE ACTIVOS BAJO CUSTODIA Y SUPERVISIÓN

	AUM (USD MILLONES)
AFP Habitat Perú	4.088,3
Colfondos	14.684,3
Prudential AGF	16,0
PrudentialSAF	3,0
<b>TOTAL AAISA</b>	<b>18.791,6</b>



2022

33%

20.08

43.21

57%

72.66

09

HECHOS  
RELEVANTES  
O ESENCIALES

2023

99.96

## 27 DE ENERO DE 2023

### DISOLUCIÓN DE PHI CHILE POR ABSORCIÓN

Con fecha 27 de enero de 2023 se deja constancia mediante escritura pública que PHI Chile S.A. se disuelve quedando como continuadora legal Administradora Americana de Inversiones S.A., por lo anterior PHI América S.A. pasa a ser filial directa.

## 22 DE MARZO DE 2023

El Directorio de la Sociedad acordó citar a Junta Ordinaria de Accionistas para el 27 de abril de 2023 con el objeto de conocer y tratar las siguientes materias:

- a) Pronunciarse sobre la memoria, balance general y demás estados financieros de la Sociedad e informe de los Auditores Externos a los mismos, en el ejercicio comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del 2022.
- b) Resolver la distribución de utilidades del mencionado ejercicio, para cuyo efecto el Directorio acordó proponer la distribución como dividendo a los accionistas, con cargo a dichas utilidades, la cantidad de \$10.000.000.000, correspondiendo en consecuencia a los accionistas un dividendo de \$10 por acción, el que de ser aprobado por la Junta se pagaría el día 5 de mayo de 2023 a los accionistas inscritos en el Registro de Accionistas de la Sociedad al quinto día hábil anterior a esa fecha. El resto de las utilidades sociales se propondrá mantenerlas en el patrimonio de la Sociedad.

- c) Conocer la política de dividendos de la Sociedad para el ejercicio de 2023.
- d) Elegir a los miembros del Directorio de la Sociedad.
- e) Fijar la remuneración de los Directores para el ejercicio 2023 y conocer los gastos en que el Directorio incurrió durante el año 2022.
- f) Fijar la remuneración de los directores integrantes de los distintos Comités para el año 2023, en especial de aquel a que se refiere el artículo 50-bis de la Ley 18.046, y fijar el presupuesto de gastos de funcionamiento del mismo para este año.
- g) Designar a los Auditores Externos y Clasificadores de Riesgo de la Sociedad; y fijarles sus remuneraciones.
- h) Recibir la cuenta de la labor desarrollada por el Comité de Directores.
- i) Conocer de la cuenta sobre operaciones con partes relacionadas de conformidad con el Título XVI de la Ley 18.046.
- j) Determinar el periódico en que se publicarán los avisos de citación a Juntas de Accionistas.
- k) Otras materias de la competencia de las juntas ordinarias de accionistas de conformidad a la ley y los estatutos.

## 27 DE ABRIL DE 2023

En Junta Ordinaria de Accionistas de la Sociedad, celebrada con esta misma fecha, se adoptaron los siguientes acuerdos:

- a) Aprobar la memoria, balance general y demás estados

- financieros de la Sociedad correspondientes al ejercicio 2022, así como el informe emitido por los auditores externos de la Sociedad a los expresados estados financieros;
- b) Distribuir y pagar un dividendo definitivo, con cargo a las utilidades del ejercicio 2022, de \$10 por acción, que se pagará el día 5 de mayo de 2023;
- c) Aprobar la política de dividendos de la Sociedad para el ejercicio de 2023;
- d) Elegir como directores de la Sociedad, por un periodo de tres años, a Doña Ana Fernanda Maiguascha Olano (en carácter de Independiente), Doña Yanela Frías; y a los señores David Legher Aguilar, Diego Fernando Paredes, Cristián Rodríguez Allendes, Joaquín Cortez Huerta, Fernando Lefort Gorchs, y Máximo Latorre Errázuriz;
- e) Aprobar la remuneración del Directorio, su Comité de Directores y el Presupuesto del Comité de Directores para el año 2023;
- f) Designar a “Deloitte Auditores Consultores Limitada” como Auditores Externos para el ejercicio 2023;
- g) Designar al diario El Mercurio de Santiago para publicar los avisos de citación a Juntas de Accionistas;
- h) Informar de las operaciones realizadas por la Sociedad a que se refiere el artículo 146 de la Ley N°18.046; y
- i) Recibir el informe anual de la gestión del Comité de Directores.

Asimismo, se acordó designar a don Cristián Rodríguez Allendes y a don David Legher Aguilar como Presidente y Vicepresidente del Directorio, respectivamente.



# 10

## COMENTARIOS DE ACCIONISTAS Y DEL COMITÉ DE DIRECTORES

No existen comentarios de accionistas y del Comité de Directores relativos a la marcha de negocios sociales.



1 1

INFORMES  
FINANCIEROS

## RESUMEN FINANCIERO CONSOLIDADO (MM\$)

BALANCE CONSOLIDADO (MM\$)	2023	2022	VARIACIÓN
Activos Corrientes	104.005	89.200	17%
Activos No Corrientes	257.256	196.483	31%
<b>TOTAL ACTIVOS</b>	<b>361.262</b>	<b>285.683</b>	<b>26%</b>
Pasivos Corrientes	55.069	31.633	74%
Pasivos No Corrientes	13.776	14.187	-3%
Total Pasivos	68.846	45.820	50%
Total Patrimonio	292.416	239.863	22%
<b>TOTAL PASIVOS Y PATRIMONIO</b>	<b>361.262</b>	<b>285.683</b>	<b>26%</b>

ESTADO DE RESULTADOS CONSOLIDADO (MM\$)	2023	2022	VARIACIÓN
Ingresos Actividades Ordinarias	111.181	68.082	63%
Gastos Operacionales	-79.809	-54.015	48%
<b>RESULTADO OPERACIONAL</b>	<b>31.372</b>	<b>14.067</b>	<b>123%</b>
Ingresos y Gastos No Operacionales	7.989	4.337	84%
Impuestos	-8.198	1.751	-568%
<b>GANANCIA (PÉRDIDA)</b>	<b>31.164</b>	<b>20.155</b>	<b>55%</b>

Los Estados Financieros de la Compañía están disponibles en el sitio web de la Comisión para el Mercado Financiero ([www.cmfchile.cl](http://www.cmfchile.cl)) y en el de la Sociedad ([www.aaisa.net](http://www.aaisa.net)).



# 12

## ANEXOS



## DOTACIONES FILIALES 2023

### HABITAT PERÚ



#### DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO Y GÉNERO 2023

CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta Gerencia	3	7	10
Gerencia	0	0	0
Jefatura	8	6	14
Operario	0	0	0
Fuerza de Venta	14	85	99
Administrativo	54	38	92
Auxiliar	0	0	0
Otros Profesionales	0	0	0
Otros Técnicos	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>136</b>	<b>215</b>



#### DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO, GÉNERO Y NACIONALIDAD 2023

CARGO	GÉNERO	COLOMBIANOS	PERUANA	TOTAL
Alta Gerencia	Hombres	0	3	3
	Mujeres	1	6	7
Gerencia	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0
Jefatura	Hombres	0	8	8
	Mujeres	0	6	6
Operario	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0
Fuerza de Venta	Hombres	0	14	14
	Mujeres	1	84	85
Administrativo	Hombres	0	54	54
	Mujeres	0	38	38
Auxiliar	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0
Otros Profesionales	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0
Otros Técnicos	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>213</b>	<b>215</b>

## DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO, GÉNERO Y RANGO ETARIO 2023

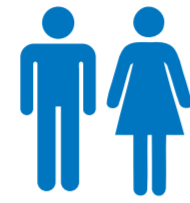
CARGO	GÉNERO	MENOS DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	ENTRE 51 Y 60 AÑOS	ENTRE 61 Y 70 AÑOS	MÁS DE 70 AÑOS	TOTAL
Alta Gerencia	Hombres	0	0	2	1	0	0	3
	Mujeres	0	1	5	1	0	0	7
Gerencia	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Jefatura	Hombres	1	2	3	2	0	0	8
	Mujeres	0	1	2	3	0	0	6
Operario	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Fuerza de Venta	Hombres	0	3	4	7	0	0	14
	Mujeres	0	18	37	30	0	0	85
Administrativo	Hombres	18	16	18	2	0	0	54
	Mujeres	8	19	9	2	0	0	38
Auxiliar	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Otros Profesionales	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Otros Técnicos	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>27</b>	<b>60</b>	<b>80</b>	<b>48</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>215</b>

## DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO, GÉNERO Y ANTIGÜEDAD LABORAL 2023

CARGO	GÉNERO	MENOS DE 3 AÑOS	ENTRE 3 Y 6 AÑOS	MÁS DE 6 Y MENOS DE 9 AÑOS	ENTRE 9 Y 12 AÑOS	MÁS DE 12 AÑOS	TOTAL
Alta Gerencia	Hombres	0	0	1	2	0	3
	Mujeres	2	2	1	2	0	7
Gerencia	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Jefatura	Hombres	1	0	2	5	0	8
	Mujeres	0	1	1	4	0	6
Operario	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Fuerza de Venta	Hombres	4	2	5	3	0	14
	Mujeres	35	21	22	7	0	85
Administrativo	Hombres	25	13	6	10	0	54
	Mujeres	27	2	6	3	0	38
Auxiliar	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Otros Profesionales	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Otros Técnicos	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>94</b>	<b>41</b>	<b>44</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>215</b>



## COLFONDOS



### DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO Y GÉNERO 2023

CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta Gerencia	5	5	10
Gerencia	24	23	47
Jefatura	12	22	34
Operario	0	0	0
Fuerza de Venta	136	264	400
Administrativo	74	156	230
Auxiliar	10	30	40
Otros Profesionales	115	123	238
Otros Técnicos	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>376</b>	<b>623</b>	<b>999</b>



### DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO, GÉNERO Y NACIONALIDAD 2023

CARGO	GÉNERO	CHILENOS	COLOMBIANOS	TOTAL
Alta Gerencia	Hombres	1	4	5
	Mujeres	0	5	5
Gerencia	Hombres	0	24	24
	Mujeres	0	23	23
Jefatura	Hombres	0	12	12
	Mujeres	0	22	22
Operario	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0
Fuerza de Venta	Hombres	0	136	136
	Mujeres	0	264	264
Administrativo	Hombres	0	74	74
	Mujeres	0	156	156
Auxiliar	Hombres	0	10	10
	Mujeres	0	30	30
Otros Profesionales	Hombres	0	115	115
	Mujeres	0	123	123
Otros Técnicos	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>998</b>	<b>999</b>

## DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO, GÉNERO Y RANGO ETARIO 2023

CARGO	GÉNERO	MENOS DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	ENTRE 51 Y 60 AÑOS	ENTRE 61 Y 70 AÑOS	MÁS DE 70 AÑOS	TOTAL
Alta Gerencia	Hombres	0	1	3	1	0	0	5
	Mujeres	0	0	3	2	0	0	5
Gerencia	Hombres	0	6	13	5	0	0	24
	Mujeres	0	5	15	3	0	0	23
Jefatura	Hombres	0	4	7	1	0	0	12
	Mujeres	0	10	9	3	0	0	22
Operario	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Fuerza de Venta	Hombres	21	43	46	21	5	0	136
	Mujeres	49	108	65	41	1	0	264
Administrativo	Hombres	40	21	9	4	0	0	74
	Mujeres	70	60	15	10	1	0	156
Auxiliar	Hombres	10	0	0	0	0	0	10
	Mujeres	28	1	0	1	0	0	30
Otros Profesionales	Hombres	32	45	26	10	2	0	115
	Mujeres	24	69	25	5	0	0	123
Otros Técnicos	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>274</b>	<b>373</b>	<b>236</b>	<b>107</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>999</b>

## DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO, GÉNERO Y ANTIGÜEDAD LABORAL 2023

CARGO	GÉNERO	MENOS DE 3 AÑOS	ENTRE 3 Y 6 AÑOS	MÁS DE 6 Y MENOS DE 9 AÑOS	ENTRE 9 Y 12 AÑOS	MÁS DE 12 AÑOS	TOTAL
Alta Gerencia	Hombres	3	1	0	0	1	5
	Mujeres	3	1	1	0	0	5
Gerencia	Hombres	9	3	5	1	6	24
	Mujeres	11	2	0	1	9	23
Jefatura	Hombres	2	2	2	0	6	12
	Mujeres	5	5	0	5	7	22
Operario	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Fuerza de Venta	Hombres	71	16	15	11	23	136
	Mujeres	147	25	34	11	47	264
Administrativo	Hombres	55	6	5	0	8	74
	Mujeres	94	10	21	6	25	156
Auxiliar	Hombres	10	0	0	0	0	10
	Mujeres	30	0	0	0	0	30
Otros Profesionales	Hombres	63	14	7	3	28	115
	Mujeres	56	26	9	10	22	123
Otros Técnicos	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>559</b>	<b>111</b>	<b>99</b>	<b>48</b>	<b>182</b>	<b>999</b>

## DOTACIÓN CON DISCAPACIDAD POR TIPO DE CARGO Y GÉNERO 2023

CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta Gerencia	0	0	0
Gerencia	0	0	0
Jefatura	0	1	1
Operario	0	0	0
Fuerza de Venta	1	0	1
Administrativo	1	1	2
Auxiliar	0	0	0
Otros Profesionales	0	0	0
Otros Técnicos	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

## PRUDENTIAL AGF



### DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO Y GÉNERO 2023

CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta Gerencia	3	2	5
Gerencia	0	0	0
Jefatura	5	7	12
Operario	0	0	0
Fuerza de Venta	4	5	9
Administrativo	4	2	6
Auxiliar	0	0	0
Otros Profesionales	7	2	9
Otros Técnicos	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>41</b>



### DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO, GÉNERO Y NACIONALIDAD 2023

CARGO	GÉNERO	CHILENA	VENEZOLANA	TOTAL
Alta Gerencia	Hombres	3	0	3
	Mujeres	2	0	2
Gerencia	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0
Jefatura	Hombres	5	0	5
	Mujeres	7	0	7
Operario	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0
Fuerza de Venta	Hombres	4	0	4
	Mujeres	5	0	5
Administrativo	Hombres	4	0	4
	Mujeres	2	0	2
Auxiliar	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0
Otros Profesionales	Hombres	7	0	7
	Mujeres	1	1	2
Otros Técnicos	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>40</b>	<b>1</b>	<b>41</b>

## DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO, GÉNERO Y RANGO ETARIO 2023

CARGO	GÉNERO	MENOS DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	ENTRE 51 Y 60 AÑOS	ENTRE 61 Y 70 AÑOS	MÁS DE 70 AÑOS	TOTAL
Alta Gerencia	Hombres	0	2	0	1	0	0	3
	Mujeres	0	0	2	0	0	0	2
Gerencia	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Jefatura	Hombres	1	3	1	0	0	0	5
	Mujeres	0	2	3	2	0	0	7
Operario	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Fuerza de Venta	Hombres	0	1	3	0	0	0	4
	Mujeres	2	2	0	1	0	0	5
Administrativo	Hombres	0	4	0	0	0	0	4
	Mujeres	2	0	0	0	0	0	2
Auxiliar	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Otros Profesionales	Hombres	5	1	0	1	0	0	7
	Mujeres	0	2	0	0	0	0	2
Otros Técnicos	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>10</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>41</b>

## DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO, GÉNERO Y ANTIGÜEDAD LABORAL 2023

CARGO	GÉNERO	MENOS DE 3 AÑOS	ENTRE 3 Y 6 AÑOS	MÁS DE 6 Y MENOS DE 9 AÑOS	ENTRE 9 Y 12 AÑOS	MÁS DE 12 AÑOS	TOTAL
Alta Gerencia	Hombres	3	0	0	0	0	3
	Mujeres	2	0	0	0	0	2
Gerencia	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Jefatura	Hombres	5	0	0	0	0	5
	Mujeres	7	0	0	0	0	7
Operario	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Fuerza de Venta	Hombres	4	0	0	0	0	4
	Mujeres	5	0	0	0	0	5
Administrativo	Hombres	4	0	0	0	0	4
	Mujeres	2	0	0	0	0	2
Auxiliar	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Otros Profesionales	Hombres	7	0	0	0	0	7
	Mujeres	2	0	0	0	0	2
Otros Técnicos	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>41</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>41</b>

## PRUDENTIALSAF



### DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO Y GÉNERO 2023

CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta Gerencia	0	1	1
Gerencia	0	0	0
Jefatura	0	5	5
Operario	0	0	0
Fuerza de Venta	3	22	25
Administrativo	1	4	5
Auxiliar	0	0	0
Otros Profesionales	0	5	5
Otros Técnicos	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>37</b>	<b>41</b>



### DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO, GÉNERO Y NACIONALIDAD 2023

CARGO	GÉNERO	COLOMBIANOS	PERUANOS	TOTAL
Alta Gerencia	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	1	1
Gerencia	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0
Jefatura	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	5	5
Operario	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0
Fuerza de Venta	Hombres	0	3	3
	Mujeres	1	21	22
Administrativo	Hombres	0	1	1
	Mujeres	0	4	4
Auxiliar	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0
Otros Profesionales	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	5	5
Otros Técnicos	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>40</b>	<b>41</b>

## DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO, GÉNERO Y RANGO ETARIO 2023

CARGO	GÉNERO	MENOS DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	ENTRE 51 Y 60 AÑOS	ENTRE 61 Y 70 AÑOS	MÁS DE 70 AÑOS	TOTAL
Alta Gerencia	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	1	0	0	0	1
Gerencia	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Jefatura	Hombres	1	0	1	0	0	0	2
	Mujeres	0	3	0	0	0	0	3
Operario	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Fuerza de Venta	Hombres	0	1	0	2	0	0	3
	Mujeres	0	4	14	4	0	0	22
Administrativo	Hombres	1	0	0	0	0	0	1
	Mujeres	2	1	1	0	0	0	4
Auxiliar	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Otros Profesionales	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	2	2	1	0	0	0	5
Otros Técnicos	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>6</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>41</b>

## DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO, GÉNERO Y ANTIGÜEDAD LABORAL 2023

CARGO	GÉNERO	MENOS DE 3 AÑOS	ENTRE 3 Y 6 AÑOS	MÁS DE 6 Y MENOS DE 9 AÑOS	ENTRE 9 Y 12 AÑOS	MÁS DE 12 AÑOS	TOTAL
Alta Gerencia	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	1	0	0	0	0	1
Gerencia	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Jefatura	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	5	0	0	0	0	5
Operario	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Fuerza de Venta	Hombres	3	0	0	0	0	3
	Mujeres	22	0	0	0	0	22
Administrativo	Hombres	1	0	0	0	0	1
	Mujeres	4	0	0	0	0	4
Auxiliar	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Otros Profesionales	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	5	0	0	0	0	5
Otros Técnicos	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>41</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>41</b>

# MARCAS REGISTRADAS

## HABITAT PERÚ

CORRELATIVO DE CERTIFICADOS	MARCA	CLASE	N° REGISTRO	VENCIMIENTO	LOGOTIPO
1	AFP HABITAT	36	76926	10-06-2033	Denominativa
2	AFP HABITAT AFILIADOS A UNA VIDA MEJOR y logotipo	36	85086	20/11/2024	
3	AFP HABITAT, AFILIADOS A UNA VIDA MEJOR	36	84312	03/10/2024	Denominativa
4	AFP HABITAT, NUNCA FUE TAN FÁCIL	36	84313	03/10/2024	Denominativa
5	HABITAT	36	10671	05-03-2033	Denominativa
6	HABITAT A.F.P.	36	76921	10-06-2033	Denominativa
7	HABITAT A.F.P.	38	76922	10-06-2033	Denominativa
8	HABITAT A.F.P.	16	225240	12/03/2025	Denominativa
9	HABITAT EXPRESS y logotipo	36	86117	16/01/2025	
11	Porque tu futuro importa, cámbiate a AFP HABITAT	36	87614	07/05/2025	Denominativa
12	YO CUIDO MI HABITAT y logotipo	36	87615	07/05/2025	Denominativa
13	HABIT	35, 36 y 38	20257	22-03-2028	Denominativa



## HABITAT PERÚ

CORRELATIVO DE CERTIFICADOS	MARCA	CLASE	N° REGISTRO	VENCIMIENTO	LOGOTIPO
14	H y logotipo Habi	09, 35, 36 y 38	20286	02-05-2028	
15	HABI	35, 36, 37	20399	19-04-2028	Denominativa
16	RECICLAJE @NACHO EL TACHO	9	22945	22-01-2029	
17	FONDO LIBRE HABITAT	36	131085	04-06-2031	Denominativa
18	AFP HABITAT (NUEVO LOGO)	16,35,36,38	32583	03-02-2032	

## COLFONDOS

### MARCAS COLFONDOS

CORRELATIVO DE CERTIFICADOS	MARCA	CLASE	N° REGISTRO	VENCIMIENTO
1	CONTACT CENTER COLFONDOS	35	272714	Octubre-32
2	COLFONDOS	16, 35 y 36	658895	Agosto-30
6	COLFONDOS LE RESPONDE	36	295987	Abril -25
7	SUMA CLUB BENEFICIOS DE COLFONDOS	35	531004	Marzo-2026

### MARCAS SUMA

CORRELATIVO DE CERTIFICADOS	MARCA	CLASE	N° REGISTRO	VENCIMIENTO
1	COLFONDOS SUMA	35	434330	Septiembre-31
2	COLFONDOS SUMA	36	434329	Septiembre-31

# DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Los Suscritos en sus calidades de Directores y Gerente General de Administradora Americana de Inversiones S.A., declaramos bajo juramento que la información contenida en la presente Memoria por el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023 es la expresión fiel de la verdad, por lo que asumimos la responsabilidad legal correspondiente.

DocuSigned by:  
Cristián Rodríguez A  
A19829CFA704BD...

**CRISTIÁN RODRÍGUEZ  
ALLENDES**  
PRESIDENTE

DocuSigned by:  
David Legher  
FBC0F8CE589A45A...

**DAVID LEGHER  
AGUILAR**  
VICEPRESIDENTE

DocuSigned by:  
Diego Paredes  
3847D180E6A44AB...

**DIEGO FERNANDO  
PAREDES**  
DIRECTOR

DocuSigned by:  
Joaquín Cortez H  
5AE7155A7A3C44D...

**JOAQUÍN CORTEZ  
HUERTA**  
DIRECTOR

DocuSigned by:  
Maximo Latorre  
4558AC4F9DD247D...

**MÁXIMO LATORRE  
ERRÁZURIZ**  
DIRECTOR

DocuSigned by:  
Fernando Lefort  
D95984996C694EA...

**FERNANDO LEFORT  
GORCHS**  
DIRECTOR

DocuSigned by:  
Ana Fernanda  
BD861008952C465...

**ANA FERNANDA  
MAIGUASHCA OLANO**  
DIRECTORA

DocuSigned by:  
David Gallagher  
44F8827D8E52456...

**DAVID GALLAGHER  
BLAMBERG**  
GERENTE GENERAL





AAISA

Administradora Americana de Inversiones S.A.