



Principal Compañía de Seguros de Vida Chile S.A.

Memoria Anual 2024

Marzo 2025

INDICE

- 1.- Perfil de la entidad**
- 2.- Gobierno Corporativo**
- 3.- Estrategia**
- 4.- Personas**
- 5.- Modelo de Negocios**
- 6.- Gestión de Proveedores**
- 7.- Cumplimiento Legal y Normativo**
- 8.- Sostenibilidad**
- 9.- Hechos Relevantes o Esenciales**
- 10.- Comentarios del Accionista**
- 11.- Estados Financieros**

1. Perfil de la entidad

1.1 Misión, visión, propósito y valores

Propósito: Fomentar un mundo donde la seguridad financiera sea accesible para todos.

Misión: Ayudar a más personas a ahorrar lo suficiente, proteger lo que tienen y contar con suficientes ingresos.

Aspiración: Inspirar confianza, mediante la superación de las expectativas de los clientes y socios, liderando el camino hacia la seguridad financiera.

Valores fundamentales

Nuestros valores fundamentales son ideales que jamás comprometemos, a fin de cumplir con nuestro propósito, misión y aspiración. Estos valores ayudan a guiar acciones cotidianas. Los valores fundamentales son la base de nuestra cultura.

Comenzar con el cliente	Brindamos soluciones al cliente todos los días y con todas las decisiones que tomamos.
Hacer lo correcto	La integridad no es negociable y guía todo lo que hacemos
Ser dueños de los que venga	Nuestro aprendizaje y desarrollo es continuo con miras al mañana.
Invertir en nuestro futuro	Tomamos decisiones acertadas con nuestros recursos para asegurar el futuro exitoso del cliente y el nuestro.

1.2 Información histórica

La Sociedad se constituyó bajo la razón social de “Compañía de Seguros de Vida Banmédica S.A.”, por escritura pública de fecha 27 de agosto de 1990, otorgada en la notaría de Santiago de don Aliro Veloso. Se autorizó su existencia por resolución N.º 182 de fecha 26 de septiembre de 1990 de la Superintendencia de Valores y Seguros. Un extracto del certificado que autorizó la existencia de la sociedad fue inscrito en el Registro de Comercio de Santiago a fojas 26.646 N.º 13.258 del año 1990.

Con fecha 9 de junio de 1993, se redujo a escritura pública el acta de la Junta Extraordinaria de Accionistas celebrada el día 22 de abril de 1993, en la notaría de Santiago de don Juan Ricardo San Martín Urrejola. Se aprobó la reforma por Resolución N.º 143 de la Superintendencia de Valores y Seguros de fecha 25 de junio de 1993. Se publicó un extracto en el Diario Oficial de fecha 19 de julio de 1993 y se inscribió a fojas 13.657 N.º 11.304 del Registro de Comercio del año 1993. Dicha reforma tuvo por objeto modificar la razón social a Banrenta Compañía de Seguros de Vida Banmédica S.A.

Con fecha 25 de agosto de 1995, se redujo a escritura pública el acta de la Junta Extraordinaria de Accionistas celebrada el día 24 de julio de 1995, en la notaría de Santiago de don Juan Ricardo San Martín Urrejola. Se aprobó la reforma por Resolución Exenta N.º 206 de la Superintendencia de Valores y Seguros de fecha 4 de octubre de 1995. Se publicó un extracto en el Diario Oficial de fecha 31 de octubre de 1995 y se inscribió a fojas 24.870 N.º 20.113 del Registro de Comercio del año 1995. Dicha reforma tuvo por objeto modificar la razón social a Banrenta Compañía de Seguros de Vida S.A.

Con fecha 15 de octubre de 1998, se redujo a escritura pública el acta de la Junta Extraordinaria de Accionistas celebrada el día 13 de octubre de 1998, en la notaría de Santiago de don Juan Ricardo San Martín Urrejola. Se aprobó la reforma por Resolución Exenta N.º 361 de la Superintendencia de Valores y Seguros de fecha 26 de noviembre de 1998. Se publicó un extracto en el Diario Oficial de fecha 1 de diciembre de 1998 y se inscribió a fojas 29.565 N.º 23.692 del Registro de Comercio del año 1998. Dicha reforma tuvo por objeto modificar la razón social a Principal Compañía de Seguros de Vida Chile S.A.

1.3 Propiedad

Situación de control

El controlador de la sociedad es Principal International de Chile S.A. con el 99,9995% de las acciones. A su vez, el controlador final de la sociedad es Principal Financial Group, Inc. sociedad norteamericana que controla el 100% de la entidad. Principal Financial Group, Inc. no tiene personas naturales que representen más de un 10% de la propiedad de dicha entidad.

Cambios importantes en la propiedad o control

Durante el último año calendario no han ocurrido cambios importantes en la propiedad o control de la Sociedad.

Identificación de socios o accionistas mayoritarios

La sociedad cuenta únicamente con 2 accionistas, siendo el accionista mayoritario la sociedad Principal International de Chile S.A.

Acciones, sus características y derechos

La sociedad cuenta con #4.186.112 acciones de serie única. Al 31 de diciembre de 2024, la totalidad de acciones suscritas y pagadas de la Sociedad se encontraban distribuidas entre los siguientes accionistas:

Accionista	Número de acciones suscritas y pagadas	Porcentaje de propiedad accionaria
Principal International de Chile S.A. Rut. 96.751.850-6	4.186.089	99,9995%
Principal Holding Company LLC. 0-E	23	0,0005%

La política de distribución de utilidades de Principal Compañía de Seguros de Vida Chile S.A. se encuentra alineada con lo establecido en sus estatutos y con las disposiciones del Directorio, en conformidad con el Artículo 56, N°2 de la Ley 18.046 sobre Sociedades Anónimas. En este marco, la compañía evalúa anualmente la distribución de los resultados obtenidos, asegurando un equilibrio entre la retribución a los accionistas y la sostenibilidad financiera del negocio.

Para el ejercicio 2024, la compañía destinó un total de **12.000** millones de pesos en dividendos. A continuación, se presenta la evolución de las distintas cuentas de patrimonio de la compañía, reflejando los cambios en la distribución de utilidades y el impacto de los dividendos pagados en los últimos 3 años.

	Cuentas del Patrimonio (en M\$)		
	2022	2023	2024
Capital Pagado	102.048.741	102.048.741	102.048.741
Resultados Acumulados	190.238.842	175.062.197	230.217.979
Fluctuación valores por calce	(78.352.734)	(95.887.398)	(111.994.693)
Utilidad del ejercicio	44.824.567	75.155.782	22.961.253
Total Patrimonio	258.759.416	256.379.322	243.233.280

De acuerdo con su estructura corporativa, Principal Compañía de Seguros de Vida Chile S.A. no distribuye dividendos por acción, dado a que no transa en Bolsa.

Otros Valores

La sociedad no ha emitido otro tipo de valores distintos de las acciones.

2. Gobierno corporativo

2.1 Marco de gobernanza

i. Contamos con un Código Global de Conducta como primera herramienta de prevención y guía al interior de la compañía. Establece las bases del comportamiento ético y de lo que se espera de los colaboradores para que las actividades que desarrollamos se realicen de forma íntegra y en línea con nuestros valores. Para asegurar esto, todos los colaboradores deben completar capacitaciones anuales del Código, además de adherir formalmente al mismo.

Adicionalmente, contamos con políticas específicas para el tratamiento de los conflictos de interés, la libre competencia, el soborno y la corrupción, la prevención del lavado de activos y el financiamiento del terrorismo.

ii. Durante el 2024 seguimos trabajando en nuestra estrategia de sostenibilidad que incluye 8 pilares estratégicos detallados más adelante en esta memoria. Este modelo es el plan de acción para el desarrollo de cada uno de estos objetivos establecido, el cual se trabaja con las distintas áreas de

negocio de la compañía según corresponda cada temática. Esta actualización y revisión de avance es monitoreado por la Gerencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad.

Nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

A través de nuestro controlador, estamos directamente comprometidos con los [Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas](#), metas planteadas por la organización para ser cumplidas al 2030.

Hoy adherimos a los siguientes ODS

ODS 5	Igualdad de género
ODS 8	Trabajo decente y crecimiento económico
ODS 10	Reducción de las desigualdades
ODS 13	Acción por el agua
ODS 17	Alianzas para lograr objetivos

Adhesión a principios fundamentales

Respetamos y apoyamos los principios de derechos humanos definidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

No toleraremos violaciones de los derechos humanos de ningún tipo, incluidas la trata de personas o la esclavitud, el trabajo forzoso y el trabajo infantil, y estamos comprometidos a implementar sistemas y controles efectivos para evitar que se produzcan violaciones en cualquier parte de nuestro negocio o cadenas de suministro.

Detección y gestión de conflictos de interés, conductas atentatorias a la libre competencia y competencia leal, y prevención de la corrupción, el lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

La compañía cuenta con un Código Global de Conducta Empresarial como primera herramienta de prevención, en el que se establecen las bases del comportamiento para que los negocios se realicen de forma íntegra y en línea con los valores de la organización.

Se cuenta además con políticas y procedimientos específicos para las siguientes materias:

a) Protección de la Libre Competencia.

Con el objetivo de asegurar el respeto y cumplimiento de la normativa de libre competencia, la compañía cuenta con una Política de Protección a la Libre Competencia, que establece lineamientos para guiar el actuar de los colaboradores en situaciones que podrán atentar contra la libre competencia. Se espera que los colaboradores estén familiarizados con las diferentes casuísticas, puedan reconocer dichas situaciones y abstenerse, así como denunciar cualquier práctica indebida que identifiquen.

b) Prevención de Conflictos de interés.

La Política de Prevención de Conflicto de Intereses busca prevenir los posibles conflictos de interés que puedan surgir entre los intereses personales de los colaboradores y los de la compañía, así como también aquellos asociados a transacciones entre la compañía y sus directores, ejecutivos y empresas relacionadas.

Para ello, entrega una guía que permite a los colaboradores identificar y manejar dichas situaciones, de manera que siempre actúen en resguardo de los intereses de la compañía y evitando situaciones que impliquen, o incluso tengan la simple apariencia de un conflicto.

Anualmente los colaboradores deben completar un curso de prevención de conflictos de interés, que incluye ejemplos de cómo actuar ante la presencia de conflictos y las consecuencias de no cumplir con los lineamientos de la política, tanto para la compañía como para ellos mismos.

Los colaboradores con rol de liderazgo y/o atribuciones para representar a la compañía, deben responder un cuestionario de conflictos de interés, con una periodicidad anual, para reportar sus actividades o relaciones familiares, societarias o de propiedad, que pudieran generar un potencial conflicto, en forma directa o a través de sus familiares directos o sociedades.

Uno de los estándares de la Compañía, es efectuar un due diligence a sus contrapartes, por ejemplo, en la contratación de servicios o donaciones. Dentro de esta actividad, la Gerencia de Cumplimiento realiza validaciones para identificar alguna relación entre la contraparte y colaboradores que tienen capacidad de toma de decisión, o alguna sociedad en los que estos tengan participación, con el objetivo de identificar algún potencial conflicto de interés no declarado anteriormente.

En cuanto a las operaciones con empresas del grupo empresarial, la compañía cuenta con procedimientos para que éstas cumplan con la Ley de Sociedades anónimas y la normativa relacionada.

c) Anti Soborno y Corrupción

En Principal el soborno no está permitido en ninguna circunstancia y se espera que los colaboradores rechacen todo tipo de oferta que pudiera poner en riesgo la reputación y principios éticos de la compañía.

Para garantizar lo anterior, la compañía cuenta con una Política Anti Soborno y Corrupción, que cumple con los estándares de su casa matriz, y cuyo objetivo es cumplir con la leyes anticorrupción de Chile y extranjeras, reforzando los valores de la compañía y la obligación de actuar con honestidad y ética en todas las relaciones con los diferentes partes interesadas (stakeholders).

Con una periodicidad anual, todos los colaboradores deben completar una capacitación anual. Además, los colaboradores que ocupan cargos de liderazgo y aquellos que tienen atribuciones para representar a la compañía, deben firmar una declaración confirmando que conocen la política y que dentro de su ámbito de responsabilidad esta se ha cumplido.

El sistema de control interno de la Compañía, que está integrado a sus procesos, entre otras cosas, impide que se realicen pagos sin contar con un respaldo que lo justifique y requiere autorizaciones con segregación de funciones, mitigando la realización de transacciones que pudieran tener relación con el soborno y la corrupción.

d) Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.

Principal ha implementado un Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo que cumple con la normativa de la Unidad de Análisis Financiero y la emanada de la CMF. Dentro de los elementos de sistema se cuenta con un software para monitorear las transacciones de los de los clientes para aquellos productos que podrían ser utilizados para cometer lavado de dinero o el financiamiento del terrorismo, e identificar aquellas que se cumplen condiciones inusuales. Por

otra parte, para evitar transacciones o clientes de mayor riesgo, que pudieran efectuar transacciones con el fin de introducir dineros al sistema financiero, se han definido ciertas condiciones y prohibiciones que están insertas en el diseño de los productos y las reglas de negocio.

Respecto de las relaciones con contrapartes, la compañía realiza un due diligence en el que se evalúa si alguna contraparte está involucrada con este tipo de ilícitos, o bien relacionada con personas o entidades que tengan participación en ellos, mediante un proceso que incluye la verificación de antecedentes, información pública adversa y cruces con las listas de sanción internacionales.

Todos los colaboradores deben realizar un curso de Prevención de del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo anualmente, en el que se instruye respecto de sus obligaciones para un adecuado conocimiento del cliente y el reporte al Oficial de Cumplimiento de cualquier actividad o transacción que pudiera parecer inusual o sospechosa, entregándoles para ellos una guía con señales de alerta.

Cabe señalar que los estándares descritos respecto de la prevención de conflicto de interés, el resguardo de la libre competencia, el rechazo del soborno y corrupción, y la prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo, forman parte del Programa Integral de Prevención de Delitos, cuyo objetivo es mitigar la realización de actividades delictuales, en particular la ley 20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas y la ley 19.913 que establece las obligaciones de la compañía para la prevención del Lavado de Activos y financiamiento del terrorismo.

Desde el año 2015, la empresa certificadora BH Compliance ha realizado una Certificación del Modelo de Prevención de delitos de la Compañía, mediante un proceso de validación periódico, identificando brechas y solicitando a la administración planes de acción para subsanarlas. Adicionalmente, periódicamente el área de cumplimiento y las áreas de negocio actualizan las políticas y procedimientos, en base a los nuevos riesgos identificados, lo que permite un proceso continuo de mejoras y actualización del modelo.

Detección y reducción de barreras organizacionales, sociales o culturales que puedan afectar la diversidad de capacidades, condiciones, experiencias y visiones.

Contamos con una Política de Diversidad e Inclusión, la que tiene como objetivo definir el marco de comportamiento para desarrollar una cultura diversa e inclusiva al servicio de nuestros clientes. Así,

promovemos un entorno de trabajo creativo e innovador y procuramos mantener una cultura de respeto hacia los orígenes, capacidades, experiencias y opiniones diferentes de cada uno, capacitándonos para contribuir con nuestro máximo potencial. Respetamos las culturas y tradiciones locales en las comunidades en las que operamos y valoramos a los colaboradores, potenciales colaboradores, clientes, representantes de ventas y proveedores con orígenes, pensamientos o condiciones diferentes.

Nuestro compromiso contra la discriminación y la inclusión está plasmado en nuestro Código Global de Conducta, nuestro equivalente al Código de Ética, en el que establecemos los valores que guían el quehacer de Principal. El trato mutuo basado en el respeto y la dignidad y el fomento de un ambiente que favorece la comunicación abierta, la confianza y el respeto, nos permiten crear espacios para que todas las relaciones laborales se desarrollen sin prejuicios, sin discriminación, sin acoso y sin represalias.

Además, promovemos una cultura diversa e inclusiva que favorezca un entorno de trabajo creativo e innovador, aumentando así nuestra capacidad para comprender y entregar el mejor servicio a nuestros clientes, contribuyendo a su bienestar.

Esto se plasma en nuestra cultura de respeto hacia nuestros clientes, colaboradores, postulantes y proveedores, con orígenes, pensamientos o condiciones diferentes.

Principal y sus colaboradores adhieren a este compromiso y lo hacen realidad de distintas formas:

- Creando un entorno seguro donde todos se sientan valorados. Con respeto mutuo y trato justo, como la base de todas las relaciones con los clientes, entre colaboradores y con cualquier contraparte.
- Capacitándose para ayudar a crear una cultura diversa, equitativa e inclusiva que nos permita maximizar nuestro potencial, en beneficio de nuestros clientes.
- Mediante un trato justo con todos los colaboradores y postulantes, al tomar las decisiones de empleo basadas en las competencias, aptitudes y logros.
- Dando igualdad de oportunidades de empleo y ascenso a todas las personas y realizando adaptaciones razonables, para permitir el desarrollo y empleabilidad de los colaboradores y postulantes calificados con discapacidades.
- Estableciendo el acoso como cualquier conducta sobre una persona, que pueda ser percibida como degradante, hostil o de rechazo, o que genere un ambiente de trabajo intimidante, ofensivo o adverso.
- Rechazando la discriminación y el acoso en cualquier proceso de contratación, capacitación o ascenso, al tomar decisiones de compensación o medidas disciplinarias y al determinar las necesidades del cese de funciones de un colaborador.

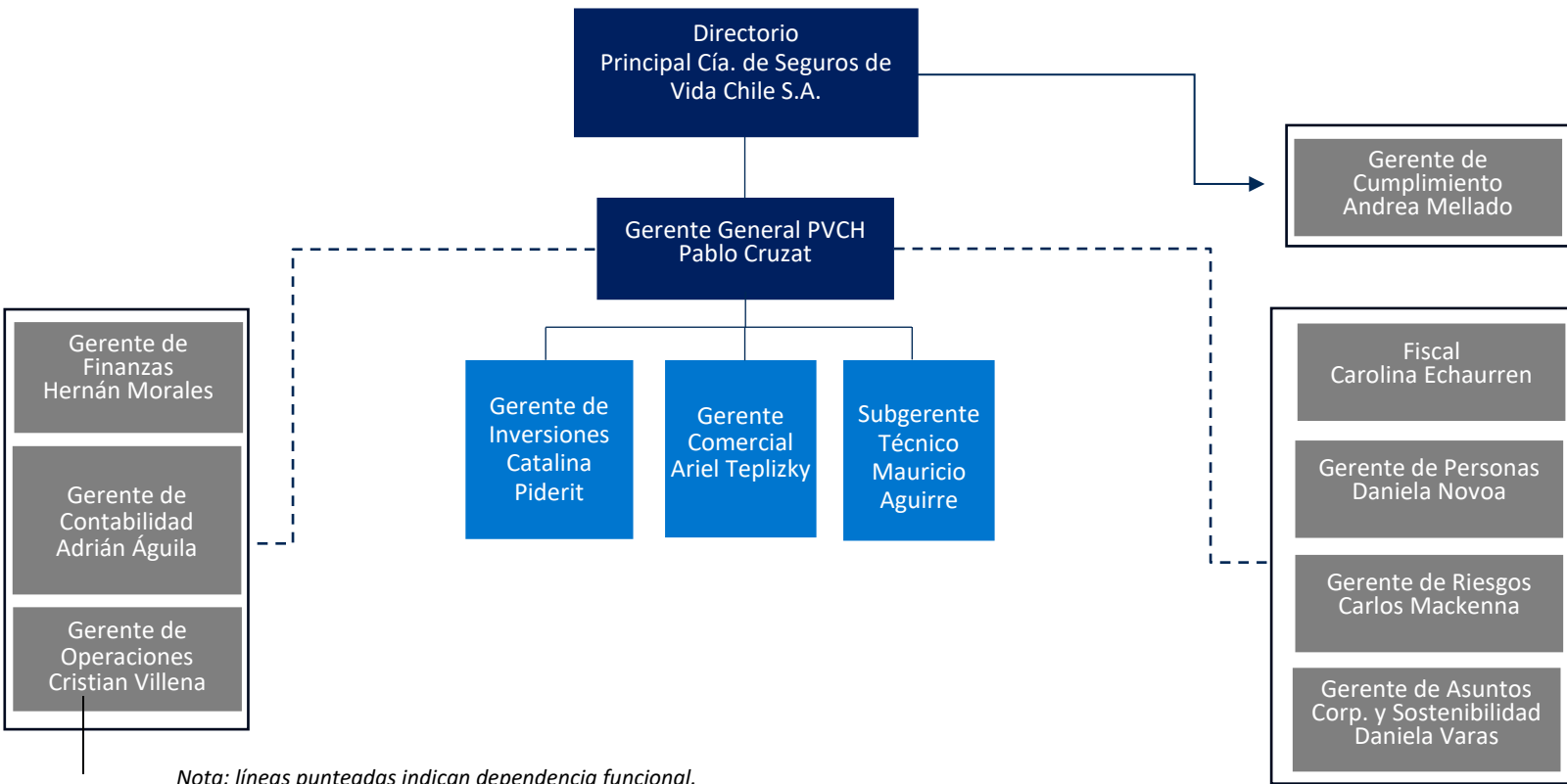
Promovemos a nuestros colaboradores para que denuncien cualquier conducta discriminatoria o acoso a través de los distintos canales y áreas que tenemos a disposición, como la Gerencia de Personas, la Gerencia de Cumplimiento y/o nuestro canal de denuncias online. Asimismo, ponemos nuestro canal de denuncias online a disposición de nuestros clientes y contrapartes en el sitio web público de Principal, para que nos notifiquen cualquier inquietud en relación con estas materias. Independiente del canal por el que se reciba, el lineamiento de la compañía es realizar una investigación, conforme al protocolo de investigación que hemos establecido para los casos que puedan configurar discriminación o acoso, y tomando acciones correctivas cuando es necesario. Activamente damos seguimiento a los indicadores formales de clima, como las encuestas, y a los reclamos recibidos por las Gerencias de Personas, de Cumplimiento y de Servicio al Cliente, así como los recibidos a través del canal de denuncias, para tomar acciones preventivas en caso de identificarse cualquier potencial brecha que facilite la ocurrencia de algún acto de discriminación o acoso. Todos estos elementos han posibilitado que a la fecha la compañía no presente condenas por acoso, ni por discriminación de parte de tribunales.

Identificación de la diversidad de capacidades, conocimientos, condiciones, experiencias y visiones dentro de los distintos niveles de la organización.

La organización cuenta con descripciones de cargo para todos los roles de la Compañía. Dichas descripciones, desarrolladas por cada líder son validadas por el equipo de compensaciones, quienes determinan a su vez la banda de pago asociada a los niveles de experiencia, conocimientos y capacidades requeridas. Con esta información de base, el equipo de atracción de talento comienza el proceso de selección, que cuenta con un procedimiento definido para cada etapa y, sobre la base del modelo de entrevistas estructuradas, establece pautas que usan todos los entrevistadores del proceso, que contribuyen a reducir sesgos en la toma de decisiones de contratación.

Principal considera las relaciones personales, familiares y de pareja como un pilar central de la vida humana. Por esto, diseña sus prácticas, políticas y beneficios con el fin de proteger el mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, así como el resguardo de un ambiente de respeto y cuidado hacia todos los colaboradores. Por lo anterior, contamos con una Política de relaciones familiares y de pareja, cuyo objetivo es asegurar un ambiente de trabajo que minimice los potenciales conflictos de interés que puedan surgir producto de relaciones de este tipo entre colaboradores de alguna de las empresas en Principal Latam y asegurar el cumplimiento de los principios de igualdad de

oportunidades de empleo y de desarrollo de carrera, sin que lo anterior se vea interferido por eventuales favoritismos o discriminaciones abiertas o implícitas ajenas a la naturaleza del trabajo.



2.2 Directorio

Identificación del directorio:

Al inicio del periodo 2024, el directorio se encontraba compuesto por José Antonio Llana Torrealba, Hugo Lavados Montes, Carlos Larraín Gómez, Valentín Carril Muñoz y Marcela Blaquier como directores titulares y Fernando Torres Karmy, Andrés Silva Tesmer y José Luis Silva Carramiñana en calidad de directores suplentes.

Con fecha 30 de abril de 2024, se comunicó que, la Junta Ordinaria de Accionistas de la Compañía, celebrada con esa misma fecha, acordó renovar en su totalidad el Directorio de la sociedad, por un periodo de 3 años, quedando compuesto por: José Antonio Llana Torrealba, Hugo Lavados Montes,

Carlos Larraín Gómez, Valentín Carril Muñoz y Marcela Blaquier como directores titulares y Fernando Torres Karmy, Andrés Silva Tesmer, José Luis Silva Carramiñana, Diego Ulloa Budinich y Juan Manuel Vega Bellés en calidad de directores suplentes.

A contar del 22 de mayo de 2024, el directorio de la sociedad se encuentra compuesto por 5 miembros que han sido designados por un periodo de 3 años. Cabe señalar que la sociedad no cuenta con directores suplentes.

Directorio Vigente		
Identificación	Cargo	Experiencia y conocimientos
José Antonio Llaneza Torrealba Fecha designación: 22 de mayo de 2024	Presidente	Ingeniero Civil Industrial de la Universidad de Chile. Cuenta con una amplia experiencia en la dirección de empresas del sector financiero tanto en Chile como en el extranjero. Desde el año 2013 ha ocupado cargos de Gerente General, director y Country Head en distintas sociedades del grupo.
Valentín Carril Muñoz Fecha designación: 22 de mayo de 2024	Director	Ingeniero Comercial y Magister en Economía de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Candidato a Doctor (ABD) en economía y Master en Economía, Universidad de Minnesota, Minneapolis (EEUU). Cuenta con más de 35 años de trayectoria en la industria financiera tanto en Chile como en el extranjero. Desde el año 2006 ha ocupado variados cargos dentro de las empresas del grupo.
Hugo Lavados Montes Fecha designación: 22 de mayo de 2024	Director	Ingeniero Comercial de la Universidad de Chile, Master y PHD en Economía Boston University USA. Cuenta con una destacada trayectoria docente como profesor, decano y rector en distintas instituciones. Fue ministro de economía y desde el año 2013 ha ocupado el cargo de director en distintas empresas del grupo.

Marcela Blaquier Fecha designación: 22 de mayo de 2024	Director	Graduada en Business de la Universidad Católica Argentina y cuenta con una maestría en Project Development by ITBA and CEMA, Argentina. Posee una amplia experiencia en el sector financiero, desempeñando funciones de dirección y gestión de entidades financieras nacionales o extranjeras, integrando directorio de sociedades del grupo desde el año 2008.
Brooke Fultz Fecha designación: 22 de mayo de 2024	Director	Actuarial Science and Mathematics de la University of Iowa. El año 2002 se integró al grupo Principal, desempeñándose en varias funciones, siendo designada actualmente como General Account Portfolio Management, AVP & Actuary.

Remuneración del directorio:

Las remuneraciones de los directores de Principal Compañía de Seguros de Vida Chile S.A. son determinadas anualmente en la junta de accionistas en función de los acuerdos adoptados en dicha instancia. Estas remuneraciones corresponden exclusivamente a dietas por asistencia a sesiones de directorio y comités.

Para el ejercicio 2024, la estructura de compensación del directorio es la siguiente:

- **Dieta por asistencia a sesiones del directorio:** 80 UF mensuales, independiente del número de sesiones realizadas.
- **Dieta por participación en comités:** 20 UF mensuales fijas para cada director que integre al menos un comité, independiente del número de comités a los que pertenezca o de la cantidad de sesiones realizadas.
- **Presidencia del Directorio:** el presidente percibe una dieta de 100 UF, en reconocimiento a sus funciones de supervisión estratégica. Adicional a ello, recibe dieta correspondiente a su participación en comités.

Los directores que, además, desempeñan funciones ejecutivas dentro del grupo controlador, no perciben remuneración por su participación en el directorio.

En el ejercicio 2023, la dieta del directorio correspondía a USD 15.000 anuales, pagados de forma trimestral.

A continuación, se presenta el detalle de las remuneraciones percibidas por los miembros del directorio en los ejercicios 2023 y 2024, señalando con un * a aquellos directores que no reciben compensación por su calidad de ejecutivos.

		2023 Anual			2024 Anual		
		Directorio	Comité	Total	Directorio	Comité	Total
Director		USD	USD	USD	CLP	CLP	CLP
Brooke Fultz*	Titular	-	-	-	-	-	-
Marcela Blaquier*	Titular	-	-	-	-	-	-
Hugo Lavados	Titular	15.000	0	15.000	29.097.044	6.058.397	\$35.155.441
Valentín Carril	Titular	-	-	-	29.031.309	6.058.397	\$35.089.706
Jose Antonio Llana**	Titular	-	-	-	30.291.991	6.058.397	\$36.350.388
Carlos Larraín*	Titular	-	-	-	-	-	-
Fernando Torres*	Suplente	-	-	-	-	-	-
Andrés Silva*	Suplente	-	-	-	-	-	-
José Luis Silva*	Suplente	-	-	-	-	-	-
Diego Ulloa*	Suplente	-	-	-	-	-	-
Juan Manuel Vega*	Suplente	-	-	-	-	-	-

**Los directores que sean además ejecutivos del grupo controlador no percibirán remuneraciones por sus funciones.*

*** Director que dejó de ser ejecutivo del grupo controlador para el ejercicio 2024.*

Han dejado sus cargos durante el ejercicio 2024 los directores: Carlos Larrain, Fernando Torres, Andrés Silva, José Luis Silva, Diego Ulloa y Juan Manuel Vega.

Política Asesorías al directorio:

Si bien los directores pueden contratar asesorías para el mejor desempeño de sus funciones, en caso de estimarlo procedente, la sociedad no cuenta con una política específica al respecto. No se contrataron asesorías relevantes durante el ejercicio 2024.

Inducción nuevos miembros:

Al asumir el cargo, los directores reciben capacitaciones, charlas e información relacionadas con el negocio, sus riesgos, marco normativo y sobre la estructura y políticas de la compañía. Adicionalmente, la sociedad cuenta con un plan anual de capacitación para los directores que incluye, entre otras, materias como:

- Deberes generales y especiales de los directores, y mejores prácticas en gobierno corporativo.
- Responsabilidad penal y civil de los directores por infracciones a la normativa
- Seguridad de la Información y Ciberseguridad
- Conflictos de Interés
- Uso de Información Privilegiada
- Libre Competencia

Reuniones con áreas de riesgo, auditoria o auditores externos:

La sociedad cuenta con un comité de Riesgos en el que participan dos directores y el gerente general, que sesiona mensualmente y en el que se da cuenta de la temática asociada a la gestión de riesgos de la sociedad. El comité supervisa de manera integral los distintos riesgos que afectan a la compañía, tanto de tipo operacional como financiero. Cuenta también con un comité de Auditoría que sesiona trimestralmente y en el que participan dos directores que evalúa la gestión del área de auditoría interna, el cumplimiento del plan anual y la gestión de los planes de acción.

Ambos comités envían, después de cada sesión, un reporte al directorio sobre la temática tratada en las sesiones, y adicionalmente, tanto el Gerente de Riesgos como el de Auditoría se reúnen al menos una vez al año con el directorio para la aprobación de su plan anual, y para dar cuenta de la gestión de sus respectivas áreas durante el período.

El Directorio se reúne además anualmente con los auditores externos para revisar los resultados de la auditoría de los estados financieros.

Visitas a sucursales:

El Directorio no realizó visitas a sucursales durante el ejercicio 2024.

Autoevaluación de desempeño:

El Directorio no realizó un proceso de autoevaluación de su desempeño durante el ejercicio 2024.

Reuniones, duración, citaciones y antecedentes:

La celebración ordinaria de directorios se lleva a cabo periódicamente de forma mensual acorde a lo establecido en los estatutos de la sociedad, sin contar con un tiempo de duración mínimo previamente establecido. Para la correcta realización de estos, se contempla el envío de toda documentación y antecedentes necesarios de forma previa a su realización.

En cuanto al envío de las citaciones a los directorios, estas son calendarizadas al inicio de cada año calendario.

Plan de continuidad operacional – cambio de funcionamiento del directorio en situación de contingencia:

Los Estatutos de la Compañía señala que esta será administrada por un Directorio compuesto de cinco miembros titulares, sin suplentes, los cuales duran 3 años en sus cargos, con posibilidad de reelección. El presidente es elegido con el voto conforme de la mayoría absoluta de los directores presentes.

En caso de renunciaciones o vacancias, el Directorio deberá proceder acorde a lo establecido en el artículo N°32 de la Ley N°18.046.

El directorio ha acordado llevar a cabo su funcionamiento mediante reuniones celebradas tanto presencial como remotamente, permitiendo su adaptación a eventuales momentos de contingencia.

Acceso a información:

El Directorio recibe mensualmente el material, documentos y presentaciones para las sesiones de directorio, así como la información y actas de los comités de directorio a través de un sistema de compartición de información al que sólo tienen acceso los directores, y que les permite acceder en

cualquier tiempo y de manera permanente a dicha información. Este sistema cuenta con información a partir del ejercicio 2024.

Las actas definitivas son remitidas a los directores de manera periódica.

Conformación del directorio:

	Calidad:					
	Titulares		Suplentes		Totales:	
N° Directores	5		0		5	
	Nacionalidad:					
	Chilena		EEUU		argentina	
Hombres	3		0		0	
Mujeres	0		1		1	
	Rango de Edad:					
	>30	30 - 40	41 - 50	51 - 60	61 - 70	< 70
Hombres	-	-	-	1	1	1
Mujeres	-	-	1	1	-	-
	Antigüedad:					
	- 3 años	3 - 6	6 - 9	9 - 12	+ 12 años	
Hombres	1	2	0	0	0	
Mujeres	1	1	0	0	0	
	Discapacidad:					
Hombres	Actualmente en el Directorio no se encuentra ningún director en situación de discapacidad.					
Mujeres						
	Brecha Salarial:					
Hombres	La junta de accionistas determina anualmente la remuneración que recibirán los directores de la sociedad, sin hacer distinción alguna por género.					
Mujeres						

2.3 Comités del Directorio

Comités	Periodicidad	Composición	Funciones
Riesgos	Mensual	2 Directores, Gerente General, Subgerente de Riesgos y Gerente de Riesgos Corporativo, más otros miembros de la administración según la temática a tratar.	Monitorear el funcionamiento del sistema de gestión de riesgos de la compañía, alternando las materias revisadas en cada sesión entre gestión de riesgo financiero, riesgo operacional y otros riesgos no financieros, tales como seguridad de la información, protección de datos personales, riesgo reputacional y prevención de delitos.
Auditoría	Trimestral	2 Directores, Gerente Corporativo de Auditoría Interna y Auditor Responsable de la compañía. El Gerente General asiste como invitado.	Monitoreo y toma de decisiones respecto de la actividad de auditoría interna y externa, supervisar el cumplimiento del plan anual de auditoría y tomar conocimiento de los resultados y conclusiones de dicho proceso.
Inversiones	Mensual	2 Directores, Gerente General, Gerente de Inversiones, Gerente Legal, Subgerente de Riesgos y Gerente de Activos Alternativos.	Proporcionar un marco adecuado para el proceso de toma de decisiones de inversión para los productos comercializados por Principal y la supervisión asociada de estas inversiones de modo de velar por un adecuado rendimiento para nuestros clientes, dentro del marco regulatorio vigente.
Productos	Mensual	2 Directores, Gerente Legal, Gerente de Inversiones, Gerente Legal.	Tiene por objetivo la revisión y aprobación de iniciativas de productos, tanto para nuevas propuestas como para modificaciones o eliminaciones de los productos ya existentes en la compañía.

La compañía no mantiene un comité periódico que se reúna con la función de responsabilidad social.

2.4 Ejecutivos principales

Identificación de ejecutivos principales

Ejecutivo Principal	Cargo	Profesión	Fecha de nombramiento
Pablo Cruzat Arteaga Rut. 13.067.212-4	Gerente General	Ingeniero Comercial	16/05/2024
María Carolina Echaurren Ruan Rut. 8.667.833-0	Gerente Legal	Abogado	21/12/2016

Hernán Morales Yáñez Rut. 16.271.343-4	Gerente de Finanzas	Ingeniero Civil Industrial	01/05/2024
Cristián Villena Nieto Rut. 8.838.162-9	Gerente de Operaciones	Ingeniero Civil Industrial	25/07/2012
Carlos Jose Mackenna Izquierdo Rut. 10.575.096-K	Gerente de Riesgo	Ingeniero Comercial	01/09/2023
Andrea Mellado Pimentel Rut. 9.415.138-4	Gerente de Cumplimiento	Ingeniero Civil Industrial	01/10/2020
Daniela Novoa Echaurren Rut. 12.455.296-6	Gerente de Personas	Psicóloga	21/02/2005
Catalina Del Rosario Piderit Albornoz Rut. 16.608.705-8	Gerente de Inversiones	Ingeniero Comercial	01/09/2023
Ariel Teplizky Ergas Rut. 9.908.969-5	Gerente Comercial	Ingeniero Comercial	02/10/2023
Adrián Águila Teneb Rut. 8.977.533-7	Gerente de Contabilidad	Contador Auditor	01/12/1995
Jose Mauricio Aguirre Valdes Rut. 11.422.848-6	Subgerente Técnico	Ingeniero Civil Industrial	20/06/2006

Remuneraciones percibidas por los ejecutivos principales.

Año	2023	2024
Remuneraciones de los principales ejecutivos	CLP \$ 2.236.187.128.-	CLP \$ 2.244.158.498.-

Planes de compensación o beneficios especiales dirigidos a ejecutivos principales.

Nuestros principales ejecutivos disponen de planes de compensación y beneficios especiales, como una estructura de remuneración de los gerentes incluye el sueldo base y un bono de desempeño anual sujeto a resultados, con un target de pago dependiendo del nivel y naturaleza de la posición y, en algunos casos, bonos de largo plazo. Además, sus planes de beneficios constan de:

- Aporte del empleador para APV
- Cinco días adicionales de vacaciones
- Bono maternal
- Beneficio sala cuna o párvulo en casa
- Compra de acciones Principal con descuento
- Seguro de vida
- Seguro complementario de salud
- Seguro dental
- Subsidio al permiso postnatal o parental parcial
- Subsidio licencias médicas
- Chequeo médico año por medio con costo empresa
- Indemnización por desvinculación (sin tope 90 UF y con tope legal de años)
- Pago del bono de desempeño proporcional en caso de desvinculación
- Vacuna anual contra la influenza
- Regalo nacimiento hijo colaborador

Participación de ejecutivos y directores en control societario.

Los ejecutivos principales y directores de la sociedad no tienen participación en la propiedad del emisor, directa o indirectamente a través de alguna sociedad que ellos controlen.

No han existido cambios relevantes al respecto en el último año.

2.5 Adherencia a códigos nacionales o internacionales

La actividad de Auditoría Interna adhiere a las Normas Internacionales para el ejercicio de la profesión, emitidas por el IIA (Institute of Internal Auditors) y el área cuenta con una Certificación externa de su cumplimiento.

2.6 Gestión de riesgos

La compañía mantiene un marco de gestión de riesgos basado en los principios del modelo de tres líneas del IIA (The Institute of Internal Auditors); dicho marco se integra a las actividades de la compañía a través de la formalización y uso de distintas políticas y procedimientos de gestión de riesgo y control interno, en donde se establecen las herramientas e instancias para una adecuada identificación, evaluación y administración de los riesgos.

Dichas políticas establecen, por tanto, la voluntad y los lineamientos entregados por el directorio para la gestión de riesgos, cuyo cumplimiento es monitoreado a través de una estructura de comités y reportes.

La aplicación de estas herramientas le ha permitido a la compañía identificar los principales riesgos a los que está expuesta, los que, por la naturaleza de sus negocios, corresponden principalmente al riesgo operacional, financiero, regulatorio, técnico y de negocios.

Una vez identificados los riesgos, éstos son evaluados con el fin de determinar el nivel de exposición que generan para la compañía considerando la probabilidad inherente de que se materialicen y el nivel de impactos que tendrían, tanto en términos financieros como no financieros. Esta evaluación le permite a la organización distinguir entre aquellos riesgos más significativos o materiales respecto de los menos significativos y establecer, en consecuencia, medidas de mitigación proporcionales al nivel de exposición definido.

Esta metodología es aplicada en forma transversal a toda la compañía, siendo rol de las unidades que conforman la primera línea de defensa la identificación y evaluación de los riesgos; dicho rol es complementado con la existencia de una unidad de gestión de riesgos (Gerencia de Riesgos Corporativa) encargada de proponer el marco de gestión de riesgos, asistir a la primera línea de defensa en su implementación y de monitorear y reportar al directorio su funcionamiento y resultados. Adicionalmente, la unidad de gestión de riesgos coordina la ejecución de actividades de capacitación y concientización en materias de gestión de riesgos con el fin de propiciar un adecuado funcionamiento del modelo.

Riesgos relativos a la Libre Competencia

La Compañía ha identificado los riesgos que pudiesen afectar a la libre competencia, los que surgen por la participación en una industria financiera competitiva, la adhesión a la Asociación de

Aseguradores de Chile A.G., así como también el hecho de ser miembro de un Grupo Empresarial que cuenta con una Administradora General de Fondos y una Administradora de Fondos de Pensión.

El Directorio ha aprobado la Política de Protección a Libre Competencia, con el fin de mitigar la materialización de los riesgos identificados, en la que se entregan los lineamientos corporativos para asegurar el respeto y cumplimiento de la normativa de libre competencia, así como también reconocer situaciones en las que potencialmente pudieran surgir actividades contrarias a la libre competencia y solicitar orientación según sea necesario. Lo anterior, está plasmado en el Manual de Protección a la Libre Competencia, documento que detalla prácticas que podrían poner en riesgo la libre competencia y las conductas que permiten mitigarlos.

Algunos de los lineamientos que la política y el manual establecen son la prohibición de celebrar acuerdos con un competidor con el fin de fijar precios, manipular ofertas, controlar cuotas de mercado o asignar clientes, incluyendo evitar cualquier comunicación que pudiera ser vista como una coordinación con la competencia para llevar a cabo conductas prohibidas, que sugieran la existencia de cualquier acuerdo en esta materia. También se prohíbe intercambiar información sensible con los competidores, tales como, las metodologías para fijación de precios, prácticas laborales adoptadas por la compañía, su modelo de comisiones y/o compensaciones y los planes comerciales o estratégicos. Toda solicitud de un tercero de compartir esta información sensible debe contar con la revisión y opinión de las Gerencias de Cumplimiento y/o Legal.

Difamar las calificaciones de la competencia o tergiversar información de la compañía también está prohibido, para evitar obtener una ventaja competitiva injusta sobre los competidores.

Los colaboradores que participan en actividades comerciales y en la asociación gremial deben poner especial atención en sus actuaciones, para evitar contactos o comunicaciones que pueden exponer a la compañía.

En relación a la tercera línea de defensa, Principal Vida cuenta con una Unidad de Auditoría Interna independiente y objetiva de aseguramiento y asesoría, diseñada para añadir valor y mejorar las operaciones. Auditoría Interna apoya el cumplimiento de nuestros objetivos, aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobernanza.

El principal objetivo del trabajo de auditoría interna es la evaluación y verificación de la efectividad y cumplimiento de las políticas, procedimientos, controles internos y códigos relacionados con la gestión de riesgos de la compañía, para lo cual realiza auditorías periódicas y revisiones de los sistemas de control interno en las distintas áreas de la organización, incluida la gestión de riesgos, con el fin de asegurar que se cumplan los estándares establecidos tanto por la normativa interna como por la regulación aplicable, incluyendo las disposiciones de la CMF (Comisión del Mercado Financiero).

Para asegurar su independencia, la Unidad de Auditoría Interna reporta directamente al Comité de Auditoría y al Directorio y tiene acceso total a la información y a todos los procesos relevantes de la compañía.

La unidad de Auditoría Interna es parte de una Unidad Corporativa de Auditoría Interna y posee certificación externa respecto a la conformidad de la actividad de auditoría interna con las Normas de la profesión, emitidas por el IIA (The Institute of internal Auditors). Esta Certificación se realiza cada 5 años y la última fue efectuada por Protiviti en el año 2020.

Código de Ética o Conducta que define los principios y lineamientos que deben guiar el actuar del personal y del Directorio.

La Compañía cuenta con un Código Global de Conducta Empresarial aprobado por su Directorio, que sigue los lineamientos del grupo empresarial al que pertenece y que se basa en el compromiso con los valores fundamentales de la organización, estos son:

- Comenzar por el cliente. dar soluciones al cliente todos los días y con cada decisión que se toma.
- Hacer lo correcto. La integridad no es negociable. Guía todo el quehacer de la Compañía.
- Ser dueños de lo que viene. El aprendizaje y desarrollo es continuo, con miras al mañana.
- Invertir para nuestro futuro. Las decisiones con los recursos deben ser bien pensadas para asegurar el éxito futuro de los clientes y de la Compañía.

El Código establece qué es lo que se espera de cada colaborador y los Directores, en cualquiera de sus funciones y explica cómo hacer realidad los valores centrales de la organización a través de los siguientes lineamientos:

- Acatar el Código. Todo los directores y colaboradores, independiente de su función, cargo o ubicación, deben acatar el Código Global de Conducta Empresarial.
- Cumplir con las leyes. El compromiso de Principal es hacer negocios conforme a la leyes y regulaciones aplicables.

- Actuar con integridad y los estándares éticos más altos. La integridad no es negociable y guía todo lo que hacemos.
- Entender y manejar los riesgos relacionados al negocio de la compañía. La Compañía está expuesta a una amplia variedad de riesgos, por lo que se debe analizar todas las decisiones y sus posibles resultados, teniendo en cuenta el equilibrio al momento de tomar decisiones.
- Denunciar. Es fundamental denunciar todas las actividades que puedan ser contrarias a los valores Corporativos. Una denuncia a tiempo permite evitar o mitigar un daño a tanto para la Compañía como a cualquiera de sus partes interesadas.

Anualmente, todos los colaboradores deben completar una capacitación y confirmar su adhesión al Código Global de Conducta Empresarial, esto permite asegurar que todos los colaboradores conocen los lineamientos y qué se espera de ellos. Una infracción al código implica medidas disciplinarias, entre las que se incluye la pérdida del empleo o el vínculo con Principal.

Canal de denuncias

Principal cuenta con un canal de denuncias en línea, que está disponible tanto en el sitio web público www.principal.cl como en la intranet de la Compañía, permitiendo que tanto sus colaboradores, como cualquier persona externa, con o sin alguna relación con la compañía, reporte situaciones que pudieran constituir una falta a la ética, las leyes y regulaciones, las políticas internas o cualquier acto que se considera inapropiado. Esto permite identificar y prevenir la materialización de eventuales irregularidades o ilícitos.

El sistema de denuncias en línea es administrado NAVEX, proveedor externo que provee una plataforma con altos estándares de seguridad y confidencialidad y que permite al denunciante permanecer en el anonimato si así lo desea.

La denuncia se realiza completando un formulario de fácil entendimiento y como resultado se emite un número de reclamo que será el identificador del reclamo. Para hacer seguimiento del caso ingresado, se puede generar una clave que permite ingresar posteriormente a la plataforma.

La plataforma cuenta además con la función “Follow up” para contactar al denunciante, permitiendo acusar recibo de la denuncia, solicitar mayores antecedentes y enviar un mensaje al cierre de la investigación. Esto es posible aun cuando el denunciante no se haya identificado.

NAVEX envía un correo electrónico cada vez que se ingresa una denuncia al sistema a un listado de responsables predefinido, el que varía de acuerdo con la naturaleza de la denuncia. En cada notificación se incluye un link que le permite al receptor ingresar a la aplicación para revisar la denuncia, por lo que sólo pueden acceder quienes son usuario de la plataforma. Además, el sistema mantiene un registro del historial de usuarios que han ingresado a revisar cada denuncia y han ejecutado acciones sobre el registro.

Además de las restricciones de acceso a la plataforma, las denuncias se tratan de manera estrictamente confidencial, por lo que todos los antecedentes relacionados son administrados

diligentemente, etiquetando la información conforme a los lineamientos de la Política de Seguridad de la Información de la Compañía.

Por otra parte, la Compañía tiene una Política de No Represalia (Whistleblower Policy), la que establece que no se tomará represalias contra ningún colaborador que, de buena fe, reporte conductas no éticas o violaciones a la ley.

El sistema vela porque se desarrolle un proceso de investigación conforme lo establecen las políticas de la compañía, que se documenten los resultados en el sistema y que se provea una respuesta al denunciante. El proceso de investigación es liderado por la Unidad de Investigación (SIU, por sus siglas en inglés), equipo especializado que reporta directamente a la casa matriz en Estados Unidos, siendo independiente de la administración local.

Al término de una investigación se emite un reporte y se cierra el caso en la plataforma NAVEX, informando del cierre por correo electrónico al mismo grupo predefinido que recibió el reporte inicial e incluyendo un link al reporte para que cada integrante pueda revisar las conclusiones, lo que requiere ingresar a la plataforma con usuario y contraseña.

El reporte se distribuye a la alta administración, con las conclusiones y recomendaciones pertinentes. En los casos positivos, se toman medidas disciplinarias, las que pueden incluir la desvinculación del colaborador y acciones legales.

Es importante señalar que, además del canal de denuncia en línea, los colaboradores también pueden hacer denuncias directas a su líder, al equipo de la Gerencia de Cumplimiento, la Unidad de Investigación o la Gerencia de Personas.

La existencia de los canales de denuncia se comunica a través de los siguientes medios:

- a) El Código Global de Conducta Empresarial contiene la sección ¿Cómo denunciar una sospecha de infracción al Código? En la que se entregan todos los lineamientos sobre dónde y cómo denunciar. Esto también es parte de contenido de la capacitación anual en esta materia.
- b) Otras políticas y sus respectivas capacitaciones anuales, en las que se reitera la obligación de reporte faltas al código e incumplimiento de las políticas y se hace mención expresa de los canales de denuncia disponibles.
- c) Plan de difusión de la Gerencia de Cumplimiento a través del Newsletter de la Compañía o correos electrónicos enviados a todos los colaboradores, en los que se informa expresamente todos los medios disponibles para realizar una denuncia, dónde encontrar el formulario en línea, incentivándolos a realizar denuncias si han visto algo que les parezca indebido y recordándoles la política de no represalia por aquellas denuncias realizadas de buena fe.
- d) También está contenido en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la compañía lo siguiente: "Reportar de buena fe, a través de los distintos canales que establece la Compañía, cualquier conducta o sospecha de infracciones a las leyes, normas o disposiciones administrativas, conductas delictivas, faltas a la ética, fraudes, transacciones u operaciones sospechosas, etc.; ya sean perpetrados por directores, colaboradores como por contratistas, subcontratistas, agentes, proveedores y cualquier otra empresa, organismo o entidad con la

cual establezca una relación comercial, sea de carácter público o privado, o cualquier otra persona que tenga relación con PFG.

Plan de Sucesión y traspaso de funciones.

Creemos firmemente que el talento comprometido es la base para poder cumplir nuestra misión. Por ello, en Principal contamos con procesos y herramientas de evaluación y monitoreo de los talentos en cada equipo para favorecer la retención, desarrollo y sucesión de cargos claves.

Durante el primer semestre de cada año, se realiza el mapeo de talentos y revisión de planes de sucesión de carrera de los principales ejecutivos de la Compañía. Este proceso nos permite ponderar para cada uno de ellos su nivel de desempeño y potencial, identificando a aquellos capacitados para desempeñarse en otras áreas de la organización, asumir roles de liderazgo futuro o cargos críticos.

Cada líder, con el apoyo de la Gerencia de Personas, determina planes de sucesión para los puestos clave en su área y los planes de desarrollo y retención para los talentos identificados con potencial de crecimiento dentro de la compañía. Estos registros son resguardados y usados para su seguimiento en Recursos Humanos.

Revisión de estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización por parte del Directorio.

No existe una política específica definida para los directores, sin embargo, se hace uso de la estructura y política salarial corporativa. Se cuenta con una metodología estándar (HAY) para evaluar cargos de acuerdo con su responsabilidad e impacto dentro de la compañía, asociado a un nivel.

Cada nivel de cargo tiene una banda salarial (tabulador) asociado, el cual se actualiza una vez al año de acuerdo con las encuestas salariales entregadas y procesadas por consultoras de HR.

Una vez al año tenemos el ciclo anual de compensaciones, dentro del cual se hacen recomendaciones de incremento por mérito y de incentivo (bono) anual. El ciclo es administrado por los gerentes de cada área, los cuales hacen recomendaciones de bono y merito, de acuerdo con el presupuesto asignado. Posterior a esto, se hace un proceso de calibración entre los gerentes generales, EVP Latam y Gerente de HR.

La estructura salarial es de conocimiento de los líderes (gerentes) de negocio y el equipo de HR.

Revisión de estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización por parte de accionistas.

No aplican procedimientos formales para la revisión de los accionistas, sin embargo, periódicamente se le presentan los estudios de remuneración que va actualizando la compañía.

Modelo de prevención de delitos conforme a lo establecido en la Ley N°20.393.

Principal tiene un Programa Integral de Delitos Corporativo, siendo uno de sus principales componentes el Modelo de Prevención de Delitos requerido por la Ley 20.393 que establece la Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica. El modelo se compone de políticas, procedimientos y actividades de control, diseñados para prevenir, evitar y detectar situaciones en las que la compañía podría estar expuesta a los riesgos de comisión de los delitos señalados en la Ley.

La Política de Prevención de Delitos y el Manual asociado, aprobados por el Directorio, establecen lineamientos y los elementos del Modelo, documentos que son revisados y actualizados periódicamente por la Gerencia de Cumplimiento.

Los colaboradores deben completar un curso en la plataforma e-learning de la Compañía con periodicidad anual, el que tiene como objetivo dar a conocer los elementos del Modelo, y entregar herramientas para la identificación de los delitos que se busca prevenir, así como dar a conocer el rol que cada colaborador debe desempeñar.

Desde el año 2015, el Modelo ha sido certificado por la empresa externa BH Compliance y posteriormente ha sido recertificado por la misma empresa cada 2 años. Las recertificaciones se obtienen como resultado de la revisión continua que realiza el certificador, la que le permite confirmar que los elementos de modelo siguen vigentes y funcionan. La última recertificación se emitió el 25 de noviembre de 2022 y al 31 de diciembre de 2024 se encontraba pendiente el resultado del último proceso de revisión que se ha llevado a cabo desde noviembre 2022 para obtener una nueva certificación.

Cabe señalar, que el modelo certificado considera los elementos para prevención de los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho, receptación, soborno entre particulares, administración desleal, negociación incompatible y apropiación indebida.

Con relación a las modificaciones a la Ley N° 20.393 introducidas por la Ley de Delitos Económicos (Ley N°21.595), incorporando nuevos delitos por los que la persona jurídica tiene responsabilidad penal, durante el año 2024 se realizó una actualización de la evaluación de riesgos y del Modelo de Prevención de Delitos para hacer frente a las nuevas contingencias que podría enfrentar la Compañía a partir del 1 de septiembre 2024, fecha en la que dichos cambios entraron en vigencia.

2.7 Relación con los grupos de interés y el público en general

Relaciones con los grupos de interés y medios de prensa:

Enfocamos nuestras acciones en otros públicos de interés, con una gestión permanente basada en el relacionamiento activo. Esto se realiza, principalmente, a través de nuestra Gerencia de Asuntos

Corporativos y Sostenibilidad, mediante un trabajo colaborativo con otras áreas de la compañía, para resolver dudas en torno a diferentes aspectos y funciones que desarrollamos.

Hemos enfocado nuestros esfuerzos en 5 grupos de interés:

- Clientes

Enfocamos nuestras acciones en nuestros clientes, con una gestión permanente para adaptar nuestros procesos y productos a sus necesidades y prioridades. Además, buscamos entregarles experiencias personalizadas y de calidad con el fin de entregar la seguridad y confianza necesaria en su gestión patrimonial.

Existen distintos canales a través de los cuales nuestros clientes se pueden comunicar, con la frecuencia que sea necesaria en nuestro sitio web, email, redes sociales, sucursales y asesores comerciales.

- Regulador

El regulador es una parte esencial de nuestro ecosistema operativo, ya que su papel es fundamental para garantizar la transparencia, la estabilidad y la integridad del mercado financiero. Cumplir con las normativas y regulaciones establecidas no solo es un requisito legal, sino que también refleja nuestro compromiso con las mejores prácticas en la gestión de fondos y con la protección de los intereses de nuestros inversionistas.

-Accionistas

Los accionistas son un pilar fundamental de nuestra estructura y operativa ya que su confianza y respaldo son cruciales para el crecimiento y éxito de nuestra organización. Nos comunicamos con ellos a través de email y página web.

-Colaboradores

Uno de nuestros principales públicos de interés son nuestros colaboradores y, por lo mismo, queremos potenciar su talento e impulsar su desarrollo profesional. Generamos iniciativas y programas internos que propicien su seguridad, confianza, bienestar y desarrollo. Nos relacionamos con ellos a través de nuestra Gerencia de Personas, email, teams y passport.

-Opinión pública

Valoramos la opinión pública, ya que refleja el nivel de confianza y transparencia que generamos en la sociedad y en nuestros inversionistas. Una percepción positiva contribuye a fortalecer nuestra reputación y a consolidar la confianza en nuestra gestión. De esta forma, mantenemos la comunicación a través de la gestión de las comunicaciones corporativas, página web y redes sociales.

3. Estrategia

El **propósito** que tenemos en Principal es fomentar un mundo donde todas las personas tengan acceso a la seguridad financiera.

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

Para Principal, no solo es importante el cumplimiento de nuestros objetivos como organización, si no el cómo llegamos a ellos:

1. **Empezamos con el cliente:** Brindamos soluciones al cliente todos los días y con todas las decisiones que tomamos.
2. **Hacemos lo correcto:** La integridad no se negocia. Es la brújula de todo lo que hacemos.
3. **Somos dueños de lo que viene:** Hacemos nuestro el desafío de intentar cosas nuevas y de mantenernos en constante aprendizaje con mira hacia el mañana.
4. **Invertimos para nuestro futuro:** Tomamos decisiones acertadas para asegurar el futuro exitoso del cliente y nuestro.

4. Personas

4.1 Dotación de personal

Número de personas por sexo

Categoría	Femenino	Masculino	Total
Gerencia	7	7	14
Jefatura	11	8	19
Otros Profesionales	27	25	52
Administrativo	19	8	27
Ventas	1	2	3
Total	65	49	115

Número de personas por nacionalidad

	Femenino				Masculino		Total
Categoría	Argentina	Chilena	Colombiana	Venezolana	Chilena	Mexicana	

Gerencia	0	7	0	0	7	0	14
Jefatura	1	8	1	1	8	0	19
Otros Profesionales	0	25	0	2	24	1	52
Administrativo	0	18	0	1	8	0	27
Ventas	0	1	0	0	2	0	3
Total	1	59	1	4	48	1	115

Número de personas por rango de edad

Categoría	Femenino					Masculino					Total
	Menores de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Menores de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	
Gerencia	0	2	2	3	0	0	1	3	3	0	14
Jefatura	0	6	4	1	0	0	0	5	3	0	19
Otros Profesionales	9	10	6	2	0	11	8	5	1	0	52
Administrativo	6	8	5	0	0	2	4	1	0	1	27
Ventas	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	3
Total	15	26	18	6	0	13	12	15	7	2	115

Antigüedad laboral

Categoría	Femenino					Masculino					Total
	Menor a 3 años	Entre 3 y 6 años	Entre 6 y 9 años	Entre 9 y 12 años	Mayor a 12 años	Menor a 3 años	Entre 3 y 6 años	Entre 6 y 9 años	Entre 9 y 12 años	Mayor a 12 años	
Gerencia	0	0	1	0	6	0	0	2	1	4	14
Jefatura	0	1	2	3	5	2	1	1	2	2	19
Otros Profesionales	10	6	3	3	5	9	8	1	4	3	52
Administrativo	9	5	4	1	0	4	2	1	0	1	27
Ventas	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	3
Total	19	12	10	7	17	16	11	5	7	10	115

Número de personas con discapacidad

Categoría	Femenino	Masculino	Total Discapacidad
Gerencia	0	0	0
Jefatura	0	0	0
Otros Profesionales	0	0	0
Administrativo	0	0	0
Ventas	0	0	0
Total	0	0	0

4.2 Formalidad laboral

Formalidad Laboral	Femenino	% Femenino	Masculino	% Masculino	Total	% Total
Indefinido	60	52%	50	44%	110	96%
Plazo Fijo	5	4%	0	0%	5	4%
Total	65	56%	49	44%	115	100%

4.3 Adaptabilidad laboral

Tipo de jornada	Femenino	% Femenino	Masculino	% Masculino	Total	% Total
Jornada completa	64	55%	49	43%	113	98%
Tiempo parcial	1	1%	1	1%	2	2%
Teletrabajo parcial	0	0	0	0	0	0
Teletrabajo completo	0	0	0	0	0	0
Pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares	0	0	0	0	0	0
Bandas de horas para personas que tengan al cuidado niños o niñas de hasta 12 años	0	0	0	0	0	0
Total	65	56%	50	44%	115	100%

4.4 Equidad salarial por sexo

Política de equidad

Nuestra política de compensaciones contempla un conjunto de retribuciones monetarias y no monetarias orientadas a atraer, retener, premiar y comprometer al talento necesario para el logro de la misión de la compañía, dentro del más estricto marco ético y en línea con los valores de la compañía, políticas de riesgo y de cumplimiento. Esta política se sustenta en los siguientes principios guía:

1. Compensación total: Entendemos la compensación como una composición entre:
 - Pagos en dinero fijos e incentivos variables (mensuales, trimestrales o anuales, según la naturaleza de cada cargo), en línea o por encima de la mediana de mercado.
 - Beneficios, permisos y otras prácticas, en línea o por encima del mercado.
2. Pago basado en el desempeño: Creemos firmemente en la relación entre desempeño y compensación como base de una sólida cultura de desempeño, como elemento diferenciador de las compensaciones internas.
3. Pagamos a nuestros colaboradores por las contribuciones que cada uno de ellos hacen.
4. Administramos el desempeño y las decisiones de pago de manera de asegurar que el desempeño superior sea reconocido y compensado.
5. Premiamos en función de resultados, teniendo como base la competitividad respecto del pago del mercado y el ajuste al presupuesto de la compañía.
6. Flexibilidad con sentido: Contamos con una estructura de compensaciones, organizada en niveles y en línea con el mercado. Tomamos decisiones en referencia a la estructura, considerando el presupuesto y la criticidad estratégica detrás de cada decisión.
7. Ajuste a presupuesto: La compañía construye anualmente un presupuesto de dotación y de remuneraciones fijas y variables para cada unidad de negocio el cual será la guía para la toma de decisiones de contratación, movimientos internos y las compensaciones asociadas a ellas.
8. Transparencia: Creemos firmemente en la transparencia en los procesos de compensaciones, desde el inicio de la relación laboral o el ejercicio de un cargo, lo que se plasma en las cartas oferta que se entregan al colaborador previo al acuerdo de ingreso a la organización y ante movimientos de cargo dentro de la misma, en los contratos y anexos debidamente firmados y renovados, la clara definición de objetivos, indicadores y resultados esperados para obtener compensaciones determinadas.

Consecuentemente, las definiciones y ajustes de renta se realizan buscando el mejor equilibrio entre el posicionamiento del cargo respecto a la información del mercado laboral de referencia, el desempeño individual y el presupuesto aprobado. Esta política constituye una sólida base para las prácticas de gestión de talento y nos permite ser un lugar de trabajo atractivo para equipos diversos.

Brecha salarial

Considerando colaboradores con contrato indefinido y jornada laboral completa, la brecha salarial medida como el porcentaje que el salario bruto de las mujeres representa respecto del salario bruto de los hombres, es la siguiente:

- Ejecutivos (Gerentes y Subgerentes): **72%**
- Jefaturas: **104%**
- Profesionales (Analistas sin colaboradores a cargo): **91%**
- Administrativos: **88%**
- Ventas: **84%**

Este cálculo incluye todas las asignaciones fijas y variables que compongan el salario bruto de los trabajadores.

4.5 Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

La entidad empleadora se encuentra comprometida con la seguridad y salud en el trabajo. Este compromiso implica el cumplimiento de la normativa legal vigente sobre seguridad y salud en el trabajo.

Además, la compañía cuenta con un código global de conducta empresarial, para hacer realidad nuestros valores fundamentales, la cual se revisa cada dos años. Este código está disponible en Principal Passport. Sin embargo, a raíz de la ley Karin, se crearon distintos procedimientos para poder abordar temáticas relacionadas a acoso laboral y violencia.

Para Principal la integridad y el respeto son principios fundamentales en nuestras relaciones, y nos enorgullece ver cómo lo reflejamos diariamente. En agosto, tuvimos una capacitación donde revisamos las modificaciones a la Ley del Trabajo, la Ley Karin y otros puntos importantes sobre el tema.

Se le realizó capacitación a toda la compañía, sin embargo, esta fue voluntaria por lo que no contamos con los indicadores de asistencia específicos.

Contamos con un canal formal para realizar distintos tipos de denuncias:

Canal formal de denuncias:

<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/55271/index.html>

Las personas a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciante, pertenecen a la Gerencia de Personas:

1. Rosario Gómez, Subgerente Gestión de Personas.
2. Francisca Lyon, HR Business Partner Senior.
3. Fernanda Valenzuela, HR Business Partner.

Adicionalmente se capacitó al área de recursos humanos en las distintas temáticas que involucra la Ley Karin, los temas abordados fueron:

- Acoso laboral
- Acoso sexual
- Derechos fundamentales

4.6 Seguridad laboral

La entidad empleadora se encuentra comprometida con la seguridad y salud en el trabajo, compromiso que implica cumplir con la normativa legal vigente.

Además, la compañía cuenta con un código global de conducta empresarial, para hacer realidad nuestros valores fundamentales, la cual se revisa cada dos años. Este código está disponible en Principal Passport.

Grupo Principal consciente de la importancia que tiene la prevención de riesgos laborales en los procesos que desarrolla, y teniendo presente la responsabilidad que deben asumir legalmente frente a los riesgos laborales, ha determinado desarrollar un acuerdo de colaboración de trabajo, contando con la asesoría y apoyo de la Asociación Chilena de Seguridad. Este acuerdo engloba los siguientes puntos:

- Aplicación cuestionario CEAL-SM/SUSESO basada en el diálogo social al interior de la organización, entrega una oportunidad para lograr que nuestros colaboradores tengan un

mayor bienestar, mayor salud y más productivas. El resultado obtenido en todos nuestros centros de trabajo corresponde a nivel de riesgo bajo, constituye una fortaleza de la organización y trabajamos día a día por mantener este estado.

- Revisión periódica de todos los casos médico para evaluar tipo de ingreso, accidente de trabajo, trayecto o enfermedad profesional, con la finalidad de determinar casuística y casos más frecuentes.
- Realizar capacitación (presencial o virtual) a todos los colaboradores respecto al procedimiento ante un accidente de trabajo o trayecto o Enfermedad profesional.
- Conformación y apoyo en el proceso de constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios.
- Implementación taller de: "autocuidado y manejo del estrés".
- Gestión de emergencias: Inspecciones y observaciones en todos los centros de trabajo, charlas en cuanto al uso y manejo de extintores, charla de cómo actuar en una emergencia, simulacros de evacuación.
- Implementación de pausas activas presencial y a través de capsulas grabadas.
- Programa calidad de vida involucrando temática sobre la ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesional.
- Mediciones de iluminación en todos nuestros centros de trabajo con la finalidad de brindar espacios físicos saludables a nuestros colaboradores.
- Campaña preventiva "golpes y caídas". Su propósito es contribuir en la prevención de caídas que ocurren en el trabajo y trayectos, aportando al control de los procesos, respecto de la importancia de mejorar los contextos laborales que aporten en la prevención y control de este tipo de accidentes.

Metas e indicadores seguridad laboral		
Indicador	Meta	Real
Tasa de accidentabilidad <i>(Tasa accidentabilidad = número de accidentes de trabajo/ número de trabajadores × 100)</i>	0,08%	0,00%
Tasa de fatalidad <i>(Tasa fatalidad = número de fatalidades por accidentes de trabajo/ número de trabajadores × 100.000)</i>	0	0

Tasa de enfermedades profesionales (<i>Tasa enfermedades profesionales = número de enfermedades profesionales / número de trabajadores × 100</i>)	0	0
Promedio días perdidos por accidente (<i>Promedio días perdidos por accidente = días perdidos por accidentes / número de accidentes de trabajo</i>)	1,46	00,00

4.7 Permiso postnatal

La llegada de un hijo es siempre importante y si bien no contamos con una política específica para fomentar la corresponsabilidad parental, hemos implementado una política de permiso postnatal superior a lo legalmente vigente.

- Los nuevos padres pueden hacer uso de cinco días corridos, según el Artículo 195 del Código del Trabajo y, adicionalmente otorgamos dos días hábiles.
- Si la colaboradora vuelve media jornada en su permiso postnatal parental, se le paga el diferencial de sueldo.
- Este año 2 mujeres fueron elegibles para hacer uso del permiso postnatal.

4.8 Capacitación y beneficios

- Sabemos que la formación es un pilar central de la mejora continua, por lo que la Compañía cuenta con modernas herramientas tecnológicas. Todos nuestros trabajadores tienen acceso a nuestra plataforma de e-learning, que ofrece programas en diversos temas de relevancia y soporta todos los cursos que componen el Plan de Capacitación Corporativo, además de programas presenciales de especialización y desarrollo de habilidades y el acceso a LinkedIn Learning, una plataforma que busca entregar nuevas herramientas a los colaboradores, además de generar una cultura de autoaprendizaje donde cada persona pueda gestionar su desarrollo de acuerdo a sus propias necesidades, ritmo y motivaciones. Con todo, la compañía invirtió \$4.457.367.- de gasto interno en materia de capacitación para cursos, certificaciones y acreditaciones, así como también \$7.201.040.- de gasto a través de SENCE.
- El 100% de la dotación de PVCH fue capacitado, alcanzando un promedio anual de 54 horas por persona.
- La Compañía cuenta con un Plan de Capacitación Corporativo -obligatorio para todos los empleados de la Compañía- para cubrir temas centrales para el cuidado de nuestros clientes y la operación, que busca fortalecer permanentemente la integridad en los distintos aspectos de nuestro quehacer: Seguridad de la Información, Privacidad, Prevención del Lavado de

Activos, Código de Conducta Corporativo, Gestión de Riesgo Empresarial, entre otros. Adicionalmente, hace el 2024 se realizó la 8va versión del Programa de Inglés, que permite a quienes quieran desarrollar esta competencia, mejorar su dominio año a año.

Horas de capacitación	Femenino	Masculino	Total general
Administrativo	1071	474	1545
Gerente	67		67
Gerente Gral / Corp	15	120	135
Jefatura	465	492	957
Profesional	1557	1361	2918
Subgerente	145	45	190
Supervisor	110		110
Ventas	77	117	194
Total general	3507	2609	6116

Personas capacitadas	Femenino	Masculino	Total general
Administrativo	19	8	27
Gerente	4	4	8
Gerente Gral / Corp		1	1
Jefatura	9	8	17
Profesional	27	25	52
Subgerente	3	1	4
Supervisor	2		2
Ventas	1	2	3
Total general	65	49	114

En Principal buscamos constantemente formas de aportar a la calidad de vida de nuestros colaboradores, por lo que nuestro paquete de beneficios busca una cobertura integral y competitiva, con foco en la seguridad financiera, el bienestar físico y también el bienestar emocional. Además, y

con el objetivo de que nuestros colaboradores aprovechen estos beneficios, buscamos generar distintas instancias y charlas donde explicamos sus características, alcance y forma de uso, los que también pueden ser consultados de forma online por todos quienes forman parte de nuestra organización.

Los beneficios aplican para todas aquellas personas que tienen contrato indefinido, y se detallan a continuación:

Beneficios asignados a todos los colaboradores (independiente del tipo de contrato)

✓ Asignación de colación

Si tu jornada laboral pactada es superior a 27.5 horas semanales, la compañía te otorga una asignación para alimentación por día hábil efectivamente trabajado.

✓ Gratificación

La Compañía incluye en la remuneración mensual tu gratificación, la cual es equivalente a la proporción anual de 4.75 ingresos mínimos mensuales, a los días trabajados y la jornada laboral.

✓ Colación y movilización sobre horario normal (solo cargos administrativos)

Cuando debas extender tu horario laboral al menos por 2 horas sobre tu horario acordado contractualmente en días hábiles, la compañía aportará un vale por colación extraordinaria. Adicionalmente, cuando la extensión de horario sea sobre las 22:00 horas, la compañía te facilitará el traslado a tu domicilio vía radio taxi.

✓ Regalo nacimiento hijo colaborador

La Compañía te enviará un presente a tu domicilio con ocasión del nacimiento de un hijo.

✓ Sala cuna

La Compañía pone a disposición una red de salas cuna a nivel nacional para las colaboradoras que tengan hijos menores a dos años.

✓ Vacuna anual contra la influenza

Todos los años te ofrecemos el programa de vacunación contra la influenza de forma gratuita y en tu lugar de trabajo.

✓ Plan de capacitación anual

Para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias necesarias para alcanzar los objetivos de negocio.

✓ **Permiso cumpleaños del colaborador**

Principal te regala la tarde libre el día de tú cumpleaños.

✓ **Permiso cumpleaños hijo de hasta 16 años**

La Compañía te regala la tarde libre para que celebres a tu hijo de hasta 16 años cuando su cumpleaños es en día hábil.

✓ **Permiso fallecimiento cónyuge o conviviente civil**

En caso de muerte del cónyuge o conviviente civil, todo colaborador tendrá derecho a un permiso pagado por 7 días corridos. Adicional, Principal te otorgará 2 días hábiles de permiso.

✓ **Permiso fallecimiento de hijo**

En caso de muerte de un hijo, todo colaborador tendrá derecho a 10 días corridos de permiso pagado. Adicional, Principal te otorgará 2 días hábiles.

✓ **Permiso fallecimiento familiar directo**

Principal te otorga 2 días hábiles de permiso en caso de fallecimiento de abuelos.

✓ **Permiso fallecimiento hermano**

Permiso de 4 días hábiles, según el Artículo 66 del Código del Trabajo. Adicional, Principal te otorga 2 días hábiles de permiso.

✓ **Permiso fallecimiento padre o madre**

Permiso de 4 días hábiles, según el Artículo 66 del Código del Trabajo. Adicional, Principal te otorga 2 días hábiles de permiso.

✓ **Permiso matrimonio o acuerdo unión civil**

Permiso de 5 días hábiles, anteriores, continuos o posteriores a la fecha del evento. Adicional, Principal te otorgamos 3 días hábiles de permiso, debes usarlo los días más cercano a la ocurrencia del evento.

✓ **Permiso muerte hijo en gestación**

En caso de muerte de un hijo en periodo de gestación, el permiso se aplicará por 7 días hábiles.

✓ **Permiso nacimiento hijo**

Puedes hacer uso de 5 días corridos, según el Artículo 195 del Código del Trabajo. Adicional, Principal te otorga 2 días hábiles para ser usados en los días siguientes al nacimiento de un hijo.

✓ **Permiso trámites personales colaborador**

Principal te otorga 4 días hábiles dentro de un año calendario.

✓ **Término jornada previo a viernes inhábil**

Para que disfrutes en familia cada vez que un viernes es inhábil, la compañía te regala la tarde libre del jueves.

✓ **Término jornada víspera de fiestas**

La compañía te regala la tarde libre para que disfrutes en familia con ocasión de las celebraciones de Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo.

✓ **Permiso examen de mamografía**

Si eres colaboradora y tienes contrato superior a 30 días, puedes hacer uso de medio día de permiso una vez al año para realizarte el examen de mamografía.

✓ **Permiso examen de próstata**

Si eres colaborador y tienes contrato superior a 30 días, puedes hacer uso de medio día de permiso una vez al año para realizarte el examen de próstata.

Beneficios colaboradores exclusivo con contrato indefinido

✓ **Ajustes por IPC**

Sueldo base y beneficios estipulados en pesos son reajustados semestralmente (mayo y noviembre) por variación de IPC.

✓ **APV 1+1**

La empresa hará un descuento a cada colaborador que realice cotizaciones voluntarias mensuales a través de descuento en sus remuneraciones, equivalente al monto del aporte del trabajador, con tope de 0,57UF. (exclusivo con contrato indefinido)

✓ **Bono desempeño**

Busca reconocer la contribución individual a los objetivos organizacionales. Cada colaborador o tiene un bono target (bono esperado) considerando cumplimiento de sus objetivos al 100% que se expresa como un % de su renta bruta anual o N° de sueldos. Contrato indefinido al 31 de diciembre del año en que se realiza la evaluación de desempeño.

✓ **Bono maternal**

Si eres colaboradora con hijo menor a dos años y tu decisión es que su cuidado sea en casa, la Compañía aportará un bono imponible y tributable de carácter temporal pagado mensualmente en tus remuneraciones.

✓ **Plan de Compra de Acciones ESPP**

Los colaboradores tienen la opción de comprar acciones de Principal con un 10% de descuento sobre el valor de mercado de la acción.

✓ **Permiso sin goce sueldo**

Puedes hacer uso de un permiso sin goce de remuneración, previo acuerdo con tú jefatura, por motivos estrictamente excepcionales (salud, viajes de estudio o trabajo etc.). Este permiso operara por un mínimo de 10 días hábiles corridos descontados los días de saldo de vacaciones a la fecha de solicitud.

✓ **Reconocimiento por años de antigüedad**

Se entrega un presente a los colaboradores que cumplan 10, 15, 20,25,30, 35 años en la compañía.

✓ **Retiro Voluntario**

Este beneficio busca ayudar a nuestros colaboradores a tener una mejor transición entre la vida laboral y el retiro, a través de un finiquito por mutuo acuerdo con ciertas condiciones y una asesoría en el proceso de jubilación legal. Son 16 cupos anuales para aquellos colaboradores que tengan la edad mínima para jubilar y que lleven más de 10 años trabajando en la compañía.

✓ **Seguro complementario de salud**

Te ofrecemos sin costo un seguro complementario de salud para ti, tu cónyuge e hijos incluidos como tu carga legal en la caja de compensación los Andes.

✓ **Seguro de salud ampliado o catastrófico**

Ofrecemos un seguro de salud de alto costo para ti, tu cónyuge e hijos, el cual comienza a operar cuando el copago efectivamente pagado sea superior a UF 150 (ya reembolsado en la Isapre o Fonasa). En este caso la cobertura de esos gastos es al 80%.

✓ **Seguro de vida**

Te ofrecemos un seguro de vida a tu nombre sin costo por muerte natural e invalidez 2/3.

✓ **Seguro dental**

Te ofrecemos sin costo un seguro dental para ti, tu cónyuge e hijos.

✓ **Subsidio por licencias médica (se excluye el área de ventas)**

La Compañía aportará la diferencia no cubierta por el subsidio de incapacidad laboral pagando:

1. Los 3 primeros días no cubiertos por Isapre o Fonasa correspondiente a licencias médicas de hasta 10 días.
2. Diferencia entre el subsidio pagado por la Isapre o Fonasa (con tope imponible) y tu sueldo base vigente.

La combinación de ambos queda limitado a dos licencias médicas al año o una licencia de hasta 30 días corridos.

✓ **Subsidio pre y post natal (se excluye el área de ventas)**

Durante tu licencia pre y post natal, la Compañía aportará la diferencia entre el subsidio pagado por la Isapre o Fonasa (con tope imponible) y tu sueldo base vigente.

✓ **Subsidio post natal parental parcial o media jornada (se excluye el área de ventas)**

La compañía, durante tú permiso post natal parental parcial o media jornada, te aportará las diferencias entre el subsidio pagado por la Isapre o Fonasa (con tope imponible) y tú sueldo base vigente.

✓ **Horas extras (Solo cargos administrativos)**

Si realizas trabajos en horarios que van desde las 00:01 horas de un viernes, hasta las 00:00 horas de un domingo (o día festivo), la Compañía remunerará por esas horas un 70% del sueldo contractual. Para los demás días el pago es el legal, es decir, 50% de recargo sobre hora normal, sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria esto es de lunes a viernes hasta las 00:00 y deben liquidarse y pagarse juntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

✓ **Uniformes (cargos de atención público)**

Si te desempeñas en cargos de atención de público en agencias, te entregamos un uniforme corporativo de verano y otro de invierno.

✓ **Becas estudio superior para hijos de colaboradores (Excepto Gerentes)**

Si tienes hijos que estén por iniciar o estén realizando estudios superiores (técnicos o universitarios), la Compañía ofrece la postulación a una beca anual.

✓ **Becas estudio colaboradores (Excepto Gerentes)**

Si deseas continuar tus estudios, la Compañía ofrece la postulación a una beca escolar durante dos años y medio.

✓ **Bono vacaciones (Excepto Gerentes y Subgerente)**

6 UF para colaboradores que usen al menos 10 días hábiles de feriado que estén efectivamente devengados.

✓ **Bono fiestas patrias (Excepto Gerentes y Subgerente)**

6 UF para colaboradores con contrato indefinido vigente a la fecha de pago.

✓ **Bono navidad (Excepto Gerentes y Subgerente)**

6 UF para colaboradores con contrato indefinido vigente a la fecha de pago.

✓ **Bono escolar colaborador (Excepto Gerentes)**

En caso de que sigas estudios a fines al giro de la Compañía, tienes la posibilidad de acceder a un bono anual.

✓ **Bono escolar hijo colaborador (Excepto Gerentes)**

Jardín infantil, educación básica o educación media: un bono anual.

Educación técnico, superior o diferencial: un bono por semestre.

Estos bonos se pagarán con un incremento progresivo de 20% o 40%, respectivamente, para quienes tienen más de 1 hijo, esta progresión se aplicará de menor a mayor en relación con el nivel de estudios de los hijos.

✓ **Quiero más tiempo libre**

Este beneficio permite que los 4 días anuales de permiso “trámites personales colaborador” se aumenten por un paquete total de 10 días libres por año calendario, no acumulables y complementarios con las vacaciones legales. (4 días trámites personales colaborador + 6 días quiero más tiempo libre).

Para hacer uso de ellos, debes haber usado el total de tus días de vacaciones normales, progresivos o adicionales, vale decir saldo total de vacaciones debe ser menor a 1.

4.9 Política de subcontratación

Si bien no contamos con política de subcontratación, la compañía se rige por la política general de contratación de servicios y aplica la misma política para todo tipo de proveedor.

5. Modelo de negocios

5.1 Sector industrial

Principal Compañía de Seguros de Vida Chile S.A. es parte de Principal Financial Group, una empresa estadounidense con más de 145 años de trayectoria en la industria financiera. A nivel global Principal administra aproximadamente 712.000 millones de dólares y cuenta con la confianza de 69 millones de clientes en diversos mercados. La compañía forma parte del índice Fortune 500 y sus acciones se transan en la bolsa desde 1993 bajo el símbolo PFG.

En Chile, Principal Compañía de Seguros de Vida Chile S.A. se especializa en el ramo de seguros del segundo grupo, ofreciendo productos que cubren riesgos personales y garantizan, al término de un plazo establecido o ante la ocurrencia de un evento asegurado, el pago de un capital, una renta o una póliza saldada a los asegurados o sus beneficiarios. Además, la compañía está facultada para cubrir riesgos de salud y desarrollar actividades afines complementarias dentro de este ámbito.

Comprometida con el bienestar financiero de sus clientes, Principal ofrece soluciones de inversión, ahorro y retiro adaptadas a cada etapa de la vida. La Compañía mantiene altos estándares éticos y de transparencia, con un enfoque centrado en el cliente y en la sostenibilidad del negocio.

Principal Compañía de Seguros de Vida Chile S.A. comercializa dos líneas principales de productos:

Rentas Vitalicias

La compañía ofrece soluciones de renta vitalicia a través de dos modalidades: rentas previsionales y rentas privadas. Su enfoque es brindar una asesoría integral y personalizada, permitiendo a los clientes acceder a una gama acorde a sus necesidades, dentro del marco de regulatorio del sistema de pensiones en Chile.

Adicionalmente, los pensionados que adquieren una renta vitalicia pueden acceder a créditos de consumo con plazos flexibles de 12 a 60 meses, con montos acotados a la pensión y edad de cada cliente, brindando así mayor liquidez y flexibilidad financiera.

Ahorro Previsional y Vida

Esta línea incluye productos de seguros de vida con ahorro previsional voluntario (APV) y seguros de vida con ahorro (Cuenta Única de Inversión), diseñados para brindar alternativas de protección y ahorro a los clientes. Estas soluciones financieras permiten a las personas planificar su futuro con independencia y seguridad, entregándoles herramientas para enfrentar los desafíos y oportunidades de la vida actual.

Para la distribución de sus productos, Principal Chile cuenta con una red de sucursales a lo largo del país, así como con diversos canales de venta. La comercialización se realiza tanto a través de colaboradores internos como mediante una red de agentes de venta y corredores de seguros debidamente autorizados por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

Esta sólida estructura y respaldo internacional permiten a Principal ofrecer soluciones financieras confiables y adaptadas a las necesidades de los clientes, contribuyendo al mercado asegurador en Chile.

Competencia en el mercado

En el año 2024, Principal Compañía de Seguros de Vida Chile S.A. se posicionó en la duodécima posición del mercado de rentas vitalicias, alcanzando una prima directa de 691.103 UF. La prima promedio por contrato fue de 2.383 UF, lo que refleja una distribución equilibrada en el segmento medio del mercado, comprendido entre 2.000 y 4.000 UF.

En el ámbito de los seguros con ahorro, Principal registró una prima (total de aportes para venta nueva y stock) equivalente a 265.589 UF.

Regulación.

La industria del seguro se encuentra fuertemente regulada por una serie de leyes y normas administrativas dictadas por el ente regulador, las cuales establecen los lineamientos claves para el desarrollo de la actividad comercial y operativa de la compañía.

Dentro de las principales normativas cabe destacar el DFL N°251, Ley N°20.667, DS N°1055 del Ministerio de Hacienda.

Ente Regulado.

El regulador corresponde a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

Afiliación a gremios, asociaciones u organizaciones.

La Compañía se encuentra adherida a la Asociación de Aseguradores de Chile A.G.

5.2 Negocios

Productos y mercados

Actividades Principales de la matriz

La Sociedad tiene por objeto ejercer la actividad del ramo de seguros del segundo grupo, esto es, cubrir los riesgos de las personas o que garanticen a éstas, dentro o al término de un plazo, un capital, una póliza saldada o una renta para el asegurado o sus beneficiarios, pudiendo también cubrir los riesgos de accidentes personales y de salud y desarrollar las actividades afines o complementarias a este giro.

Actividades Principales de la subsidiaria

La actividad de la filial se centra en promover el incremento del patrimonio de los fondos administrados e invertir los recursos de éstos en los mercados financiero y bursátil.

Proveedores que representen en forma individual, al menos el 10% del total de compras efectuadas.

Principal Compañía de Seguros de Vida Chile S.A. cuenta con un proveedor que representa el 10% del total de compras efectuadas en el período por el suministro de bienes y servicios del segmento.

Clientes que concentren en forma individual, a lo menos, un 10% del ingreso del segmento.

Principal Compañía de Seguros de Vida Chile S.A. no cuenta con clientes que concentren en forma individual, a lo menos, un 10% del ingreso del segmento.

5.3 Grupos de interés

Los grupos de interés de la sociedad se vinculan con aquellas personas u organizaciones con las cuales mantenemos compromisos y/o generamos acciones de impacto, con el objetivo claro de generar valor conjunto en términos sociales y económicos.

Enfocamos nuestras acciones con una gestión permanente basada en el relacionamiento activo. Esto se realiza, principalmente, a través de nuestra Gerencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, mediante un trabajo colaborativo con otras áreas de la compañía, para resolver dudas en torno a diferentes aspectos y funciones que desarrollamos.

Hemos enfocado nuestros esfuerzos en 5 grupos de interés:

- Clientes

Enfocamos nuestras acciones en nuestros clientes, con una gestión permanente para adaptar nuestros procesos y productos a sus necesidades y prioridades. Además, buscamos entregarles experiencias personalizadas y de calidad con el fin de entregar la seguridad y confianza necesaria en su gestión patrimonial.

Existen distintos canales a través de los cuales nuestros clientes se pueden comunicar, con la frecuencia que sea necesaria en nuestro sitio web, email, redes sociales, sucursales y asesores comerciales.

- Regulador

El regulador es una parte esencial de nuestro ecosistema operativo, ya que su papel es fundamental para garantizar la transparencia, la estabilidad y la integridad del mercado financiero. Cumplir con las normativas y regulaciones establecidas no solo es un requisito legal, sino que también refleja nuestro compromiso con las mejores prácticas en la gestión de fondos y con la protección de los intereses de nuestros inversionistas.

-Accionistas

Los accionistas son un pilar fundamental de nuestra estructura y operativa ya que su confianza y respaldo son cruciales para el crecimiento y éxito de nuestra organización. Nos comunicamos con ellos a través de email y página web.

-Colaboradores

Uno de nuestros principales públicos de interés son nuestros colaboradores y, por lo mismo, queremos potenciar su talento e impulsar su desarrollo profesional. Generamos iniciativas y programas internos que propicien su seguridad, confianza, bienestar y desarrollo. Nos relacionamos con ellos a través de nuestra Gerencia de Personas, email, teams y passport.

-Opinión pública

Valoramos la opinión pública, ya que refleja el nivel de confianza y transparencia que generamos en la sociedad y en nuestros inversionistas. Una percepción positiva contribuye a fortalecer nuestra reputación y a consolidar la confianza en nuestra gestión. De esta forma, mantenemos la comunicación a través de la gestión de las comunicaciones corporativas, página web y redes sociales.

5.4 Propiedades e instalaciones

La compañía cuenta con las siguientes propiedades para la realización de sus actividades:

Tipo de Propiedad	Dirección	Comuna	Tipo de propiedad
Casa Matriz	Apoquindo 3600 piso 7	Las Condes	Arriendo
Casa Matriz	Apoquindo 3600 piso 8	Las Condes	Arriendo
Casa Matriz	Apoquindo 3600 piso 10	Las Condes	Arriendo
Casa Matriz	Apoquindo 3600 piso 11	Las Condes	Arriendo
Sucursal	14 Norte #976 piso 9	Viña del Mar	Arriendo

5.5 Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades

Subsidiarias y asociadas

Individualización, Domicilio, Naturaleza Jurídica y capital.

Nombre Subsidiaria	Domicilio	Naturaleza Jurídica	Porcentaje Participación (1)	Capital Suscrito y Pagado M\$
Principal Asset Management Administradora General de Fondos S.A.	Avenida Apoquindo N°3600, piso 10, Las Condes, Santiago de Chile	Sociedad Anónima Cerrada	99,999997%	\$20.657.334

(1) No hubo variaciones en la participación durante el último ejercicio.

Objeto social y actividades.

Acorde a sus estatutos la sociedad tiene por objeto exclusivo la administración de recursos de terceros de conformidad con lo dispuesto en la Ley 20.712, o por aquella normativa que la reemplace

o complemento. La sociedad podrá asimismo realizar las demás actividades complementarias a su giro que le autorice la CMF.

Identificación de directores, administradores y gerente general.

Directorio Vigente Al 31.12.24	
Identificación	Cargo
Fernando Torres Karmy	Presidente
Ernesto de Moraes Leme Neto	Director
Hugo Lavados Montes*	Director
Rodrigo Álvarez Zenteno	Director
Jaime Santibáñez Galinovic	Director
Horacio Morande Contardo	Gerente General

* Ejerce además funciones de director en la compañía.

Participación de la subsidiaria en el total de activos.

El porcentaje que representa la inversión de la subsidiaria, sobre el total de activos de la sociedad matriz es un 0,17%.

Relaciones comerciales con las subsidiarias o asociadas durante el ejercicio.

Durante el ejercicio 2024, las relaciones comerciales entre Principal Compañía de seguros de Vida Chile S.A. y su filial, han sido diversas y fundamentales para las operaciones de ambas entidades, las principales transacciones y actividades son las siguientes:

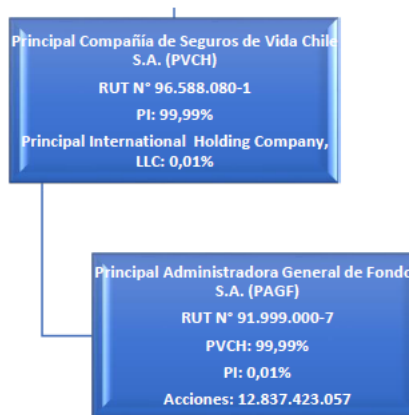
- Reembolso de gastos: Corresponde a pagos que realiza Principal Compañía de Seguros de Vida Chile S.A. por cuenta de Principal Asset Managment Administradora General de Fondos S.A., los cuales son reembolsados normalmente de forma mensual.
- Subarriendo Licencias Pisis: Principal Compañía de Seguros de Vida Chile S.A. tiene un contrato de subarriendo con Principal Asset Managment Administradora General de Fondos S.A., por el uso de un sistema operacional llamado Pisis.

Actos y contratos celebrados con las subsidiarias o asociadas que influyan significativamente en las operaciones y resultados de la sociedad.

Durante el periodo 2024, fueron celebrados los siguientes contratos con sociedades relacionadas, con carácter de relevantes:

Contraparte	Tipo	Materia
Principal Servicios Corporativos Chile Ltda	Anexo modificatorio	Convenio de prestación de servicios profesionales y de gerenciamiento

Relaciones de propiedad directa e indirecta entre la sociedad y subsidiarias o asociadas.



6. Gestión de proveedores

En Principal Compañía de Seguros de Vida Chile S.A. contamos con una política y procedimientos relacionados a la evaluación, contratación y pago a proveedores, en el que se mencionan roles y responsabilidades de las distintas Gerencias que participan en los procesos antes informados.

6.1 Pago a proveedores

En el procedimiento para pago de proveedores, se especifican las gestiones que deben realizar las áreas de negocio para el correcto envío de información y solicitud de pago. También se indican los plazos internos de ejecución del proceso de pagos para las áreas de Gestión de Proveedores y Tesorería, con el fin de cumplir oportunamente con lo establecido.

Se detallan también las gestiones a realizar por parte de las áreas de negocios en nuestra plataforma habilitada para el correcto envío de información y solicitud de pagos.

Cuenta con información detallada para la entrega de información y plazos de pago.

- Numero de facturas pagadas:

Tipo de proveedor	Proveedores críticos				Proveedores no críticos				Total general
	menos 30 días	entre 31 a 60 días	mayor a 61 días	Total	menos 30 días	entre 31 a 60 días	mayor a 61 días	Total	
Extranjero	0	0	0	0	9	2	10	21	21
Nacional	63	22	13	98	1.293	208	100	1.601	1.699
Total general	63	22	13	98	1.302	210	110	1.622	1.720

- Montos pagados:

Tipo de proveedor	Proveedores críticos				Proveedores no críticos				Total general
	menos 30 días	entre 31 a 60 días	mayor a 61 días	Total	menos 30 días	entre 31 a 60 días	mayor a 61 días	Total	
Extranjero	0	0	0	0	174.931.116	345.092.089	1.416.327.884	1.936.351.089	1.936.351.089
Nacional	145.579.951	105.926.080	21.023.592	272.529.623	4.514.546.826	477.461.810	91.726.816	5.083.735.452	5.356.265.075
Total general	145.579.951	105.926.080	21.023.592	272.529.623	4.689.477.942	822.553.899	1.508.054.700	7.020.086.541	7.292.616.164

- No se registran pagos por intereses por mora
- Cantidad de proveedores a los cuales corresponden las facturas pagadas:

Tipo de proveedor	Proveedores críticos	Proveedores no críticos	Total
Extranjero	0	5	5
Nacional	3	161	164
Total general	3	166	169

- No se registran acuerdos inscritos en el Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago.

6.2 Evaluación de proveedores

Porque es clave contar con proveedores serios y de calidad, al momento de seleccionar al proveedor más idóneo según nuestra política y procedimiento, recomendamos a las áreas de negocios verificar la experiencia, reputación, solvencia financiera y entre otros del proveedor. Una vez seleccionado el proveedor, las áreas de segunda línea se encargan de revisar con el fin de mitigar los posibles riesgos asociados a la prevención de lavado de activos, reputacional, continuidad del negocio, infraestructura tecnológica y exposición de datos personales.

Durante el año 2024, se sometieron a evaluación 13 proveedores ya sea para decidir sobre el inicio de una relación contractual o comercial, independientemente si aquella se llegara a celebrar o no, o bien a consecuencia de procesos de revisión de aquellos con los cuales ya contara con una relación de este tipo.

Como meta en materia de evaluación de proveedores nos hemos propuesto mejorar los plazos de evaluación, mejorar ficha de evaluación y mejoras en el procedimiento.

Desafíos

- Evaluar a todo proveedor/servicio
- Elaborar una nueva propuesta del Procedimiento de Evaluación y Contratación

Política de subcontratación

Si bien no tenemos una política específica de subcontratación, nos regimos por la política general de contratación de servicios y aplica la misma política para todo tipo de proveedor.

7. Cumplimiento legal y normativo

7.1 En relación con clientes

La compañía cuenta con un Manual de Cumplimiento, Gestión de Riesgos y Control Interno que es periódicamente actualizado para cumplir con las nuevas normativas, y que es aprobado anualmente por el Directorio. En él se incluyen todas las políticas de la Compañía, dentro de las cuales se encuentra en primer lugar el Código Global de Conducta Empresarial, en el que se establece como un principio fundamental el concepto de Trato Justo, que no se refiere sólo a nuestros clientes, sino que es un principio aplicable a todas las actividades que realiza la Compañía. El Directorio también ha aprobado un Manual de Buenas Prácticas Comerciales, en el que se detalla la importancia del comportamiento ético en todas las relaciones con clientes, y el deber de la Compañía de poner los intereses de los clientes en primer lugar.

La estrategia de la compañía se basa en nuestros clientes y cómo todos los productos que ofrecemos, la tecnología y distribución que utilizamos para llegar a ellos son una consecuencia de la búsqueda en entregarles el mejor servicio y asesoría posible. El cliente está en el centro de nuestras actividades, el foco en ellos constituye un pilar básico de nuestra estrategia y la conducta integra a todo nivel constituye un valor fundamental que emplea la compañía en su actuar en los negocios.

La Política de Control Interno de la compañía, aprobada por el Directorio, regula la liquidación y pago de siniestros, contando con procedimientos formales en virtud de los cuales se ejecuta el proceso de liquidación y pago de siniestros, los que están orientados al pago correcto y oportuno de los mismo dando cumplimiento a la normativa vigente y a las condiciones de cada póliza, informando adecuadamente a los clientes de las distintas etapas del proceso. Adicional a ello, el área de Servicio al Cliente y cada una de las sucursales se encuentra capacitadas para recibir la atención de nuestros clientes, prestando asistencia al momento de un siniestro, poniendo a disposición de los clientes los

documentos necesarios y resolviendo las consultas que puedan existir. Estos formularios de denuncia se encuentran también disponibles en nuestra página web.

Nuestros procedimientos internos incorporan la participación del área de Servicio al Cliente en todo el proceso de denuncia y liquidación de un siniestro, estableciendo plazos para la comunicación de los resultados de las distintas etapas al cliente y permitiendo que el proceso fluya adecuadamente. Asimismo, se informa al cliente del número de siniestro asignado, que posteriormente le permitirá revisar el estado del proceso a través del área de Servicio al Cliente, evitando mediante estos controles cualquier incumplimiento a la normativa.

La compañía no ha sido sancionada por infracción a los derechos de los consumidores.

7.2 En relación con los trabajadores

Para prevenir y detectar incumplimientos regulatorios referidos a los derechos de sus trabajadores, la sociedad dispone de reglamento interno, protocolos, procedimientos y políticas destinados a prevenir y detectar dichos incumplimientos. En este sentido, dichos mecanismo buscan dar cumplimiento a la normativa legal vigente, protegiendo y resguardando los derechos de los colaboradores.

Dentro de los mecanismos fundamentales para la protección de los trabajadores encontramos:

- Código de Global de Conducta Empresarial.
- Reglamento Interno Orden, Higiene y Seguridad.
- Para la identificación de requisitos legales aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo contamos con la asesoría de abogados especialistas en la materia.
- Para la prevención, detección, denuncia y seguimiento de acoso laboral y sexual, contamos con canales de denuncia segura, disponibles en todo momento para los colaboradores.

Cabe señalar que la compañía jamás ha sido objeto de una sentencia condenatoria por vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores.

7.3 Medioambiental

Considerando que el giro y actividad de la compañía no genera riesgos directos asociados al medio

ambiente, la compañía no se encuentra sujeta a la obligación normativa de implementar un programa en ese sentido.

7.4 Libre Competencia

El Directorio ha aprobado la Política y un Manual de Protección a la Libre Competencia con el objetivo de promover una cultura de protección de la libre competencia en forma permanente, a través de lineamientos para el estricto respeto y cumplimiento de la normativa aplicable. Estos estándares permiten que los colaboradores estén familiarizados y puedan reconocer situaciones en las que puedan surgir problemas de competencia, así como buscar orientación cuando se enfrenten a situaciones de esta naturaleza.

La política está alineada a los estándares corporativos y prohíbe todo acto que atente contra la Libre Competencia. Para ello requiere que los colaboradores cumplan con las normas de defensa de libre competencia, en cualquier circunstancia y sin ninguna excepción.

Durante el año 2024, Principal no ha sido sometida a procesos sancionatorios y por lo tanto no ha recibido sanciones relacionadas con la libre competencia durante, lo que ha sido consistente en años anteriores.

7.5 Otros

La compañía cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos conforme lo requiere la Ley N° 20.393, que establece la responsabilidad penal de la persona jurídica, el que cuenta con componentes que le permite prevenir y detectar situaciones o actos que podrían ser constitutivos de alguno de los delitos por los cuales la persona jurídica debe responder penalmente.

El modelo fue certificado inicialmente en el año 2015 y ha sido recertificado cada 2 años en forma ininterrumpida por la empresa externa BH Compliance, como resultado de un proceso de revisión continuo que permite verificar la vigencia y funcionamiento de los elementos que componen el Modelo. Ante la identificación de alguna brecha, la Compañía ha comprometido planes de acción correctivos cuyo cumplimiento han sido verificado por el certificador.

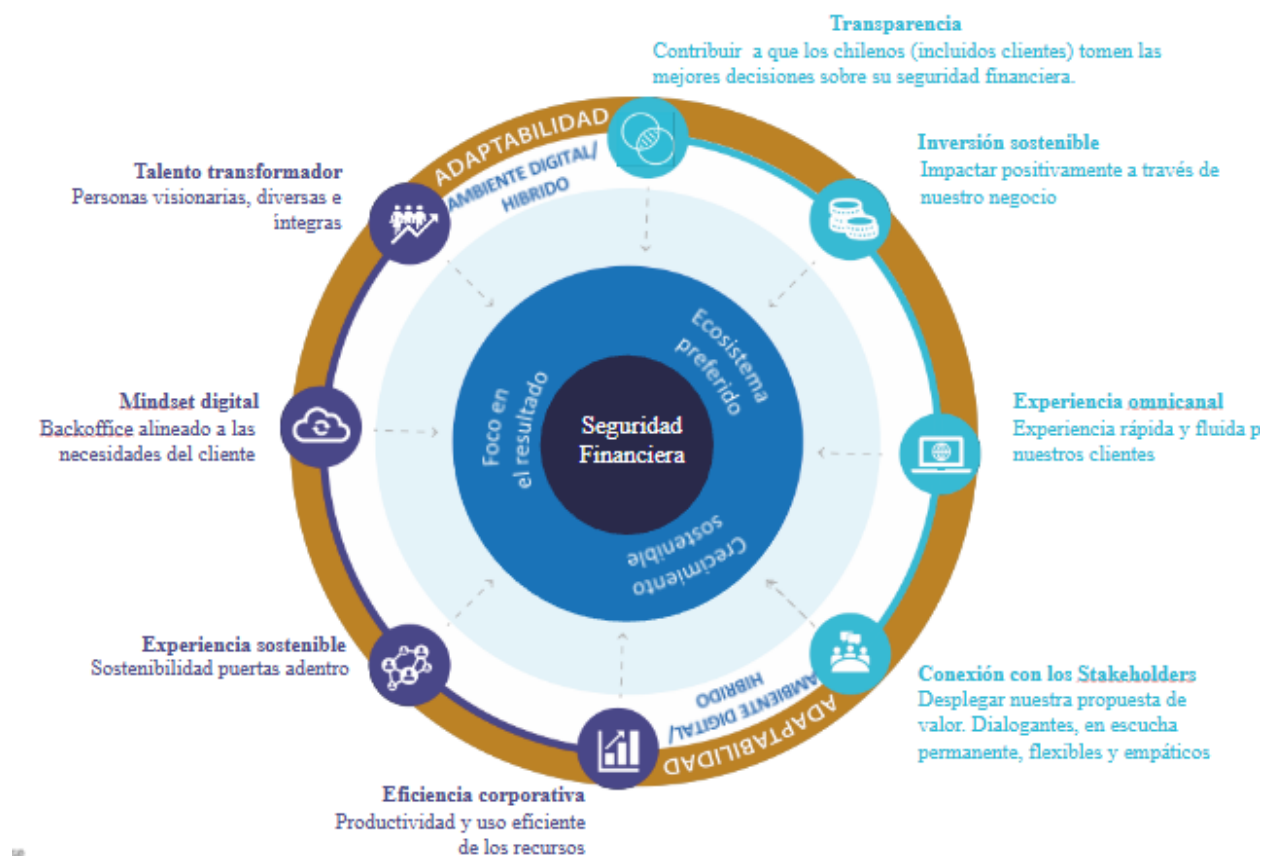
Es importante señalar que uno de los principales elementos del modelo, es el ambiente de control de la compañía, determinado por su estructura, modelo operacional y fundamentalmente por los lineamientos de la Alta Administración, que se traducen en políticas, procedimientos, reglamentos y manuales, que regulan todo el quehacer de la compañía y que están apoyados por un programa de

capacitación y difusión que permite el alineamiento de todos los colaboradores en sus distintas funciones y roles.

Durante el año 2024, así como años anteriores desde la vigencia de la Ley N° 20.393, la compañía no ha estado sujeta a procesos sancionatorios o judiciales relacionados con el cumplimiento de la ley o la ocurrencia de los delitos en el alcance de ésta.

8. Sostenibilidad

Contamos con una estrategia de sostenibilidad que cuenta con 8 pilares de nuestra estrategia y tiene como prioridades impulsar un crecimiento rentable, tener una operación simple y lograr la transformación organizacional.



SOMOS TRANSPARENTES	Generamos conocimiento, entendimiento y capacidad de autogestión.
INVERTIMOS RESPONSABLEMENTE	Impactamos positivamente a través de nuestro negocio.
SOMOS OMNICALES	Trabajamos para una experiencia rápida y fluida para nuestros clientes.
ESTAMOS CONECTADOS	Buscamos el diálogo, escuchar permanente, ser flexibles y empáticos.
COMPAÑÍA EFICIENTE	Aseguramos la productividad y el uso eficiente de los recursos.
EXPERIENCIA SOSTENIBLE	Implementamos la sostenibilidad puertas adentro.
EFICIENCIA DIGITAL	Nuestro BackOffice está alineado a las necesidades de los afiliados.
CULTURA TRANSFORMADORA	Potenciamos personas visionarias, diversas e íntegras.

8.1 Métricas SASB

Al 31 de diciembre de 2024 se tienen las estadísticas de empleados cubiertos con un historial de investigaciones relacionadas con inversiones, reclamaciones del consumidor, litigios civiles privados u otros procedimientos regulatorios son las siguientes:

- (1) Número de empleados: 0
- (2) Porcentaje de empleados: 0

Incorporación de factores ambientales, sociales y de gestión corporativa en el asesoramiento y la gestión de inversiones:

Al cierre del año 2024 el 9,5% del total de la cartera de Principal Vida integra aspectos ASG dentro de sus procesos de inversión. La integración de aspectos ASG se realiza a través de un sistema de scoring interno basado en materialidad. Este scoring evalúa cada compañía bajo 22 factores con diferentes ponderadores según la materialidad de cada uno de ellos en el sector en el que opera la compañía. Adicionalmente, se usa información de proveedores externos como información complementaria.

Actualmente no existe una política para la votación en juntas de tenedores de bonos pero está evaluando contar con una.

FN-AC-510a.2 Descripción de las políticas y los procedimientos de denuncia de irregularidades.

Principal espera que sus colaboradores, agentes de venta, proveedores, contrapartes o cualquier tercero interesado, denuncie las infracciones o potenciales incumplimientos al Código Global de Conducta Empresarial, las leyes o regulaciones, sus políticas internas, así como cualquier práctica comercial irregular, conflictos de interés, sospechas de fraudes, faltas a la libre competencia y cualquier otra situación o comportamiento que se considere inapropiado, de acuerdo con la normativa y estándares de la Compañía.

Lo anterior está descrito como una obligación dentro de los lineamientos del Código Global de Conducta Empresarial y para ello se dispone de los siguientes canales de denuncia:

- La jefatura directa,
- El business partner de la Gerencia de Personas,
- El Gerente de cumplimiento o cualquier miembro del área de cumplimiento,
- Cualquier integrante de la Unidad de Investigación,
- La Línea de denuncias en línea disponible en el sitio web público www.principal.cl y en la intranet de la compañía.

Todas las denuncias son tratadas de manera confidencial, administrando los antecedentes denunciados diligentemente, lo que incluye etiquetar la información de acuerdo con los lineamientos de la Política de Seguridad de la Información Corporativa.

La Compañía cuenta con una política de no represalia (Whistleblower Policy), en la que está prohibido tomar represalias contra algún colaborador que, de buena fe, reporte faltas al código o incumplimientos a la leyes y regulaciones vigentes. Todas las denuncias son investigadas por la Unidad de Investigaciones Latam que reporta directamente a la unidad de investigaciones de Principal Financial Group, SIU por sus siglas en inglés (Special Investigation Unit). Esto permite asegurar la independencia del equipo investigador y garantizar que todas son atendidas de manera seria y diligente.

El resultado de las investigaciones se incorpora en un informe con conclusiones y, cuando corresponde, recomendaciones de medidas disciplinarias, gestiones legales y planes de mitigación para riesgos que se han identificado durante la investigación.

Si se verifica un incumplimiento o falta, se toman medidas disciplinarias. Estas pueden variar desde una amonestación verbal o escrita, hasta el término de la relación contractual con la Compañía, teniendo en cuenta los siguientes lineamientos para determinar la medida a adoptar:

- Deben ser proporcionales a la falta cometida.
- Consistentes con las políticas y procedimientos disciplinarios de la Compañía.
- Aplicables a todas las personas involucradas.

En el caso de un hecho que pudiera tipificarse como delito, se deberá evaluar si corresponde denunciar el hecho a las autoridades competentes, con el apoyo de la Gerencia Legal.

Por otra parte, el sistema de denuncias en línea que se dispone en el sitio web público de principal y la Intranet de la compañía, es administrado por NAVEX, un proveedor externo de software y servicios integrados de gestión de riesgos y cumplimiento, que provee una solución sistémica con altos estándares de seguridad y confidencialidad.

Para efectuar la denuncia, se debe completar un formulario de fácil entendimiento y como resultado se emite un número de reclamo. El denunciante puede además generar una clave para ingresar a la plataforma en forma posterior y hacer seguimiento directamente a su denuncia. Cabe señalar que el denunciante puede permanecer en el anonimato si así lo desea.

Para acusar recibo de la denuncia, solicitar mayores antecedentes y/o enviar un mensaje al cierre de la investigación, la plataforma provee una función de comunicación con el denunciante, denominada “Follow up”. Esta permite el seguimiento aun cuando el denunciante permanezca anónimo.

El sistema envía notificaciones por correo electrónico a un listado de responsables previamente definido, acuerdo con la naturaleza de la denuncia. En cada notificación, cada uno de los responsables recibe un link para ingresar a la aplicación y revisar el caso, lo que requiere ingresar la identificación del usuario y su contraseña. Además, el sistema mantiene un registro del historial de usuarios que han ingresado a revisar cada denuncia y han ejecutado acciones sobre el registro.

NAVEX vela porque se desarrolle un proceso de investigación conforme lo establecen las políticas de la compañía, que se documenten los resultados en el sistema y que se provea una respuesta al denunciante.

Al término de una investigación, se cierra el caso en la plataforma NAVEX y se envía en forma automática un email al mismo grupo predefinido que recibió el reporte inicial, con link al reporte que permite a cada responsable acceder a las conclusiones, siempre ingresando con su usuario y contraseña.

La existencia de los canales de denuncia se da conocer por los siguientes medios:

- a) El Código Global de Conducta Empresarial, en el que además se establece que los colaboradores tienen la obligación de reporte de cualquier conducta o hecho que sea contrario a lo establecido en el Código. Anualmente todos los colaboradores deben completar una capacitación en la plataforma e-learning de la Compañía y realizar la adhesión al código en la misma plataforma.
- b) Otras políticas y capacitaciones en las que también se indican las obligaciones de reporte de faltas al código global de conducta e incumplimiento de las políticas, en las que se hace mención expresa de los canales de denuncia disponibles.
- c) Plan comunicacional de la Gerencia de Cumplimiento a través del Newsletter de la Compañía o correos electrónicos dirigidos a todos los colaboradores, reforzando cuales son los canales de denuncia, dónde encontrar el link a las denuncias en línea, e incentivando las denuncias recordando a los colaboradores la política de no represalia por aquellas denuncias realizadas de buena fe.
- d) El Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la compañía, en el que se establece dentro del ámbito del Modelo de Prevención de delitos, la siguiente obligación:

"Reportar de buena fe, a través de los distintos canales que establece la Compañía, cualquier conducta o sospecha de infracciones a las leyes, normas o disposiciones administrativas, conductas delictivas, faltas a la ética, fraudes, transacciones u operaciones sospechosas, etc.; ya sean perpetrados por directores, colaboradores como por contratistas, subcontratistas, agentes, proveedores y cualquier otra empresa, organismo o entidad con la cual establezca una relación comercial, sea de carácter público o privado, o cualquier otra persona que tenga relación con PFG."

Emisiones financiadas:

A continuación, se detalla las emisiones financiadas desglosadas según alcance, todas en toneladas de CO2 equivalente.

Alcance 1: 0,83

Alcance 2: 0,94

Alcance 3: 57,54

Estas emisiones corresponden a 47,5 millones de dólares, representando el 1,15% de la cartera total administrada por Principal Vida. Para realizar el cálculo de emisiones financiadas se usó la metodología del Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) donde se ponderan las

emisiones del emisor por la participación como inversionista sobre el total de la compañía. Específicamente, los datos emisiones y de tamaño¹ de las compañías se obtuvieron de Bloomberg.

Total de activos bajo custodia y supervisión (AUM)

CUSTODIA DE VALORES - Activos Valorizados V/M al 31.12.2024							
		CUSTODIA NACIONAL			CUSTODIA EXTRANJERA		
ENTIDADES	Monto Custodiado (Miles)	% sobre total inversiones en instrumentos Emitidos por Emisores Nacionales		% sobre total Activos de la cartera	Monto Custodiado (Miles)	% sobre total inversiones en instrumentos emitidos por emisores Extranjeros	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
Empresas de Depósito de Valores - Custodia encargada por el titular de los activos	8.905.996.881	29,1853		28,7607	0	0	
Empresas de Depósito de Valores - Custodia encargada por Entidades Bancarias	0	0		0	447.072.151	99,2488	
Otros Entidades	21.609.367.177	70,8147		69,7846	3.383.618	0,7512	
Total cartera de inversiones en Custodia	30.515.364.058	100	98,5453	450.455.768,84	100	1,4547	

9. Hechos relevantes o esenciales

Durante el ejercicio que media entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2024 se reportaron los siguientes hechos esenciales a la Comisión para el Mercado Financiero.

Con fecha 08 de abril de 2024, se comunicó que, se recibió la renuncia de doña María Eugenia Norambuena Bucher al cargo de Gerente General de la compañía, la cual se hizo efectiva con fecha 15 de mayo de 2024, asumiendo en su reemplazo el señor Pablo Cruzat Arteaga.

¹ Para el cálculo de [PCAF](#) se usó Enterprise Value Including Cash.

Con fecha 15 de abril de 2024, se comunicó que, el directorio de la sociedad resolvió citar a Junta Ordinaria de Accionistas de la Compañía a realizarse con fecha 30 de abril de 2024, con el objeto de conocer materias propias de la junta.

Con fecha 30 de abril de 2024, se comunicó que, la Junta Ordinaria de Accionistas de la Compañía, celebrada con esa misma fecha, acordó renovar en su totalidad el Directorio de la sociedad, por un periodo de 3 años, quedando compuesto por: José Antonio Llaneza Torrealba, Hugo Lavados Montes, Carlos Larraín Gómez, Valentín Carril Muñoz y Marcela Blaquier como directores titulares y Fernando Torres Karmy, Andrés Silva Tesmer, José Luis Silva Carramiñana, Diego Ulloa Budinich y Juan Manuel Vega Bellés en calidad de directores suplentes.

Con fecha 23 de mayo de 2024, se comunicó que, la Junta Extraordinaria de Accionistas de la Compañía, celebrada con fecha 22 de mayo de 2024, acordó renovar la totalidad del directorio, por un periodo de 3 años, quedando compuesto por:

Directores:
José Antonio Llaneza Torrealba
Valentín Carril Muñoz
Hugo Lavados Montes
Marcela Blaquier
Brooke Fultz

Con fecha 29 de agosto de 2024, se comunicó que, en Sesión Extraordinaria de Directorio de la sociedad, celebrado en esa misma fecha, se aprobó la Política de Operaciones Habituales de la Compañía de conformidad a lo requerido por la NCG N°501, la cual es puesta a disposición de los accionistas en las oficinas sociales y en el sitio web de la compañía.

Con fecha 20 de diciembre de 2024, se comunicó que, en Sesión Ordinaria de Directorio celebrada con fecha 19 de diciembre de 2024, se acordó el pago de un dividendo provisorio \$12.000.065.933.- equivalente a \$2.866,6376 por acción, con cargo a las utilidades del año en curso. La Sesión Ordinaria de Directorio acordó que el pago del dividendo se realizaría el día 26 de diciembre del presente, y

tendría derecho a este dividendo los accionistas que se encuentren inscritos como tales en el Registro de Accionistas de la Compañía, el quinto día hábil anterior a la fecha establecida para su pago por la Sesión Ordinaria de Directorio en conformidad a la Ley.

10. Comentarios de accionistas y del comité de directores

De acuerdo con lo establecido en el artículo 74° de la Ley 18.046 sobre Sociedades Anónimas, se deja constancia que los accionistas no formularon observaciones relativas a la marcha de los negocios sociales.

11. Estados Financieros