



CHUBB®

Memoria Integrada Anual 2025
Chubb Seguros de Vida Chile S.A.

Índice de Contenidos

01_Presentación

- 1.1. Carta del Presidente del Directorio
- 1.2. Carta del Gerente General y Director de Sostenibilidad, Marketing & Comunicaciones de Latinoamérica

02_Perfil de la Entidad

- 2.1. Misión, visión, propósito y valores
- 2.2. Información histórica
- 2.3. Propiedad

03_Gobierno Corporativo

- 3.1. Marco de gobernanza
- 3.2. Directorio
- 3.3. Comités del Directorio
- 3.4. Ejecutivos principales
- 3.5. Adherencia a códigos nacionales o internacionales
- 3.6. Gestión de Riesgos
- 3.7. Relación con los grupos de interés y el público en general

04_Estrategia

- 4.1. Horizontes de tiempo
- 4.2. Objetivos estratégicos
- 4.3. Planes de inversión

05_Personas

- 5.1. Dotación de personal
- 5.2. Formalidad laboral
- 5.3. Adaptabilidad laboral
- 5.4. Equidad salarial por sexo
- 5.5. Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
- 5.6. Seguridad laboral
- 5.7. Permiso postnatal
- 5.8. Capacitación y beneficios
- 5.9. Política de subcontratación

06_Modelo de Negocio

- 6.1. Sector industrial
- 6.2. Negocios
- 6.3. Grupos de interés
- 6.4. Propiedades e instalaciones
- 6.5. Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades

07_Gestión de Proveedores

- 7.1. Pago a proveedores
- 7.2. Evaluación de proveedores

08_Cumplimiento Legal y Normativo

- 8.1. En relación con clientes
- 8.2. En relación con sus trabajadores
- 8.3. Medioambiental
- 8.4. Libre Competencia
- 8.5. Otros

09_Sostenibilidad

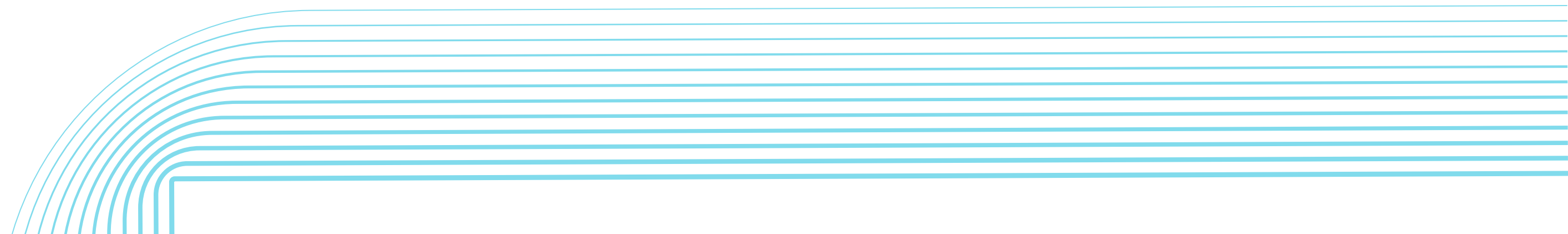
- 9.1. Métricas SASB
- 9.2. Verificación independiente

10_Hechos Relevantes o Esenciales

11_Comentarios de Accionistas y del Comité de Directores

12_Informes Financieros

13_Anexos



01_Presentación

- 1.1. Carta del Presidente del Directorio
- 1.2. Carta del Gerente General y Director de Sostenibilidad, Marketing & Comunicaciones de Latinoamérica

1.1 Carta del Presidente del Directorio

Estimados Accionistas, Asegurados, Clientes, Socios y Colaboradores:

Como presidente del Directorio de Chubb Seguros de Vida Chile S.A., me complace dirigirme a ustedes accionistas, asegurados, clientes, socios comerciales y estratégicos, así como a todos nuestros colaboradores para presentarles nuestra primera memoria integrada.

La memoria integrada 2025 de Chubb Seguros de Vida Chile S.A. es el resultado de un extenso proceso de recopilación y análisis de datos, que recoge los impactos en los ámbitos ambiental, social y de gobierno corporativo de nuestra compañía. Nuestro propósito principal es comunicar a los grupos de interés cómo generamos valor y cómo la sostenibilidad se posiciona como uno de los pilares esenciales de nuestras operaciones.

El informe anual de Sostenibilidad del Grupo Chubb comparte información sobre nuestras iniciativas ambientales con clientes, accionistas, empleados, socios comerciales, comunidades en las que operamos y otros grupos interesados en nuestro negocio, nuestra industria y el cuidado del medio ambiente, así como detalles de nuestra estrategia y acciones frente al cambio climático. Estamos comprometidos a apoyar a nuestros clientes a medida que navegan por una transición hacia una economía baja en carbono, y estamos apoyando activamente esta transición en toda nuestra empresa a través de los productos y servicios que ofrecemos, nuestras decisiones de suscripción e inversión, y nuestro apoyo filantrópico.

Esta memoria ha sido elaborada de acuerdo con las directrices y criterios establecidos en la Norma de Carácter General N°461 de 2021, así como las modificaciones introducidas por la Norma de Carácter General N°519 de 2024, específicamente en sus secciones I y II, emitidas por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF). En ella se abordan los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza que forman parte de la gestión de nuestra compañía.

Durante el 2025, el mercado asegurador de las compañías de vida en Chile ha demostrado una notable capacidad de adaptación frente a un entorno marcado por un escenario global desafiante, cambios en la regulación local y un aumento de riesgos climáticos. Nuestra compañía ha respondido fortaleciendo la gestión de riesgos, acelerando la transformación digital y diversificando sus canales de distribución, para enfrentar estos desafíos. En el ámbito regulatorio, hemos evaluado el impacto de la Ley Fintec N° 21.521 para fomentar la inclusión financiera e innovación junto con la Ley de Ciberseguridad N° 21.663 que establece el marco para proteger la infraestructura digital en Chile.

Desde el 2025 he tenido el privilegio de liderar nuestro Directorio, el cual se ha fortalecido con la incorporación de nuevos miembros, a quienes agradezco junto al resto de los directores por su dedicación y valioso aporte. El 17 de febrero 2025 Mario Romanelli, quien hasta ese momento se desempeñaba como gerente general de la compañía, presentó su renuncia para asumir nuevas

responsabilidades en el Grupo Chubb. En su reemplazo, el Directorio nombró a Edwin Astudillo como nuevo gerente general, quien asumió el cargo a partir de esa fecha. Antes de este nombramiento, Edwin Astudillo se desempeñaba como presidente ejecutivo de Chubb en Ecuador, donde desarrolló una exitosa carrera en la industria aseguradora.

Desde la presidencia del Directorio, nuestra principal responsabilidad es asegurar una gestión sólida, transparente y alineada con los más altos estándares de gobierno corporativo. Nuestro Directorio tiene el deber de establecer y supervisar la adecuada implementación de las políticas generales y lineamientos estratégicos de Chubb Seguros de Vida Chile S.A., así como de aprobar y monitorear las estrategias de negocio, gestión de capital y riesgos, adaptándolas a los cambios internos y externos que inciden en nuestra gestión. Nos corresponde también velar por la existencia de sistemas efectivos de control y monitoreo de riesgos, garantizando relaciones transparentes con el grupo controlador. Finalmente, aprobamos y supervisamos el funcionamiento de los comités del Directorio, promoviendo su autonomía y el cumplimiento de sus responsabilidades, todo con el objetivo de resguardar los intereses de la compañía, sus accionistas y todos sus grupos de interés.

Quiero agradecer a todos nuestros colaboradores, socios comerciales y estratégicos por su dedicación y esfuerzo constante, que han permitido posicionar a Chubb Seguros de Vida Chile S.A. como un referente en el mercado de seguros de vida. Los invito cordialmente a leer nuestra memoria integrada, fiel testimonio de nuestro compromiso con el cumplimiento y la transparencia a través de la divulgación.

Estoy convencido de que, gracias al esfuerzo y compromiso de todos quienes formamos parte de Chubb Seguros de Vida Chile S.A., continuaremos avanzando hacia la excelencia en el servicio que entregamos a nuestros clientes y asegurados. Trabajando juntos y con una visión de crecimiento sostenible, seguiremos consolidando una compañía líder, preparada para enfrentar los desafíos del futuro y generar valor para todos nuestros grupos de interés.

Cordialmente.

William F. Stone

Presidente del Directorio Chubb Seguros Vida Chile S.A.



1.2_Carta del Gerente General y Director de Sostenibilidad, Marketing & Comunicaciones de Latinoamérica

Estimados Accionistas, Asegurados, Clientes, Socios y Colaboradores:

Es un honor dirigirme a ustedes para presentar la memoria integrada de Chubb Seguros de Vida Chile S.A.

Durante el 2025, nuestra compañía ha enfrentado desafíos y oportunidades que han fortalecido nuestro compromiso con la excelencia y la protección de nuestros asegurados y clientes. Gracias a nuestro enfoque en un servicio de suscripción superior, la innovación y una gestión responsable, hemos avanzado con firmeza en el mercado asegurador local y contribuido al sólido desempeño global del Grupo Chubb.

En coherencia con nuestro compromiso de responsabilidad y transparencia, este año hemos reforzado nuestras acciones alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, presentándolas por primera vez en esta memoria integrada al mercado y a nuestros grupos de interés. Reconocemos la importancia de contribuir activamente a desafíos globales como el camino hacia una economía baja en carbono, la inclusión, la equidad social, la equidad de género y el desarrollo económico sostenible. Por ello, hemos incorporado prácticas que promueven la gestión ambiental responsable, el bienestar de nuestros colaboradores y el apoyo a las comunidades en las que operamos, reafirmando nuestro papel como agentes de cambio positivo en la sociedad chilena.

A nivel global, durante el 2025, el Grupo Chubb alcanzó resultados históricos que reflejan la solidez y eficiencia de nuestra compañía:

- La utilidad neta por acción creció un 13,1% y la utilidad operativa por acción un 10,8%, ambos alcanzando niveles récord.
- El ingreso por suscripción de seguros generales fue récord, con un aumento del 11,6% y un ratio combinado históricamente bajo, lo que demuestra una gestión de riesgos eficiente.
- Las primas netas de seguros de vida crecieron un 15,1%, y el ingreso del segmento también alcanzó un máximo histórico.
- Los ingresos por inversiones aumentaron un 9%, estableciendo nuevos récords.

A nivel local, la línea de seguros de consumo de Chubb Seguros de Vida Chile S.A. experimentó una aceleración significativa, fortaleciendo el equipo y ampliando la relación con nuestros socios comerciales. Impulsamos la construcción de capacidades digitales y nos enfocamos en estrategias de hunting, farming y gestión de campañas, lo que permitió expandir el negocio de seguros colectivos para empresas y acelerar las ventas de seguros voluntarios en PyMEs. Estos logros reflejan nuestro compromiso por brindar soluciones innovadoras y cercanas, adaptadas a las necesidades de nuestros clientes.

Adicionalmente, seguimos avanzando en digitalización: la nueva generación de nuestra plataforma de integración digital Chubb Studio ofrece

recomendaciones de productos personalizados según las necesidades individuales de cada cliente. Los clientes pueden conectarse al instante con un asesor de confianza a través de teléfono, video o texto. Además, los datos de rendimiento en tiempo real permiten mejorar y optimizar continuamente las campañas de marketing de seguros de nuestros socios comerciales.

Gracias a estos desarrollos, colaboramos con líderes en tecnología, tecnología financiera, e-commerce, lo que nos ha permitido crear productos y servicios para llegar a nuevos segmentos de clientes. Nuestra experiencia con más de 240 socios de negocio digitales a nivel global demuestra que podemos entregar soluciones pioneras, eficientes, impulsando innovación a escala.

Estos avances y resultados reflejan el compromiso de nuestro equipo y de toda la compañía por ofrecer un servicio profesional, personalizado y confiable, reafirmando nuestro rol como expertos en la protección de personas y empresas en Chile. Al mismo tiempo, evidencian nuestro compromiso global con la excelencia, la disciplina financiera y la creación de valor sostenible para todos nuestros grupos de interés.

Al adoptar una meritocracia inclusiva, aseguramos que todas las personas, independientemente de su género, tengan igual acceso a oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Este enfoque no solo promueve la diversidad en los niveles más altos, sino que también impulsa decisiones organizacionales integrales e informadas que benefician a todos.

Agradezco sinceramente la confianza depositada en nosotros y reafirmo nuestro compromiso de seguir trabajando con dedicación y profesionalismo para proteger lo que más valoran.

Atentamente.

Edwin Astudillo

Gerente General
Chubb Seguros de Vida Chile S.A.

Principales Indicadores Financieros

Principales Indicadores Financieros	2025	2024	2023	2022	2021
Cifras en M\$ a diciembre					
Prima Directa	170.078.119	173.937.077	172.250.875	157.069.394	40.309.696
Prima Cedida	1.284.621	2.591.045	11.053.275	14.451.854	4.000.379
Prima Retenida	170.793.498	171.346.032	161.197.600	142.617.540	36.309.317
Ingresos por Primas Devengadas	172.543.034	185.180.806	169.277.225	132.077.376	33.820.756
Excesos de Pérdidas	(4.657.540)	-	-	-	-
Costo de Siniestros	(55.425.563)	(43.533.567)	(40.074.638)	(42.293.043)	(8.030.411)
Resultado de Operación	25.926.389	41.188.611	41.847.355	24.510.638	10.285.721
Resultado de Inversiones	5.128.180	5.503.611	7.034.635	1.754.052	339.246
Utilidad del Ejercicio	20.124.477	31.456.372	31.902.275	22.583.289	9.003.152
Inversiones	214.602.874	213.976.111	216.346.800	204.502.763	181.859.083
Total Activos	292.273.544	290.918.572	288.902.368	293.567.645	264.941.694
Reservas Técnicas	126.064.358	115.752.795	122.319.893	132.374.363	119.455.893
Patrimonio	110.091.933	111.997.793	109.201.591	106.127.010	112.318.707
Siniestralidad	32,45%	25,41%	24,86%	29,65%	22,12%
Clasificación de riesgo (Humphreys)	AA+	AA +	AA+	AA	AA
Clasificación de riesgo (Feller Rate)	AA+	AA+	AA+	AA	AA

Equipo Ejecutivo

Arriba izquierda a derecha:

Ignacio Chegade
Gerente de Marketing & Comunicaciones

Karina Araya
Gerente Legal & Cumplimiento

Fabrizio Arismendi
Director de Finanzas

Katja Castro
Asistente Ejecutiva

Edwin Astudillo
Gerente General

Paola Pizarro
Directora de Recursos Humanos.

Abajo izquierda a derecha:

María Soledad Canziani
Directora de Operaciones & Tecnología

Tomás Reboursin
Director Líneas de Consumo

Tomás Campaña
Director de Siniestros.



CHUBB

02_Perfil de la entidad

- 2.1. Misión, visión, propósito y valores
- 2.2. Información histórica
- 2.3. Propiedad

2.1 Misión, visión, propósito y valores

Nuestro compromiso y principios corporativos

Una de las principales fortalezas de Chubb Seguros de Vida Chile S.A. radica en su compromiso con la excelencia en la prestación de servicios y soluciones de seguros, sustentado en su vasta experiencia y profundo conocimiento del sector. Esta cultura de calidad se manifiesta en un enfoque de trabajo riguroso, guiado por sólidos estándares de conducta, que orientan la toma de decisiones estratégicas y fomentan una colaboración efectiva entre sus equipos.

La Cultura Chubb constituye el núcleo que define la esencia y la identidad de la empresa, marcando la forma en que trabajamos, tomamos decisiones y colaboramos. Es una guía viva y en constante evolución, que se fortalece y renueva a través de las acciones y decisiones que tomamos cada día. En esta cultura se establecen claramente las expectativas para nuestros colaboradores, al tiempo que se promueve, reconoce y recompensa aquellos comportamientos que reflejan y se alinean con nuestros valores fundamentales.

La Cultura Chubb es un componente esencial del ADN de nuestra empresa, garantizando la excelencia tanto en la calidad del servicio que brindamos a nuestros clientes como en la gestión interna de nuestros negocios. Actúa como un marco de referencia que nos impulsa a mantener nuestro liderazgo en la industria, destacándonos por un enfoque proactivo, ético y colaborativo en cada una de nuestras operaciones.

Misión

Estamos comprometidos a reforzar nuestra posición de liderazgo en el mercado global de seguros y reaseguros, siempre conduciendo nuestros negocios de manera consistente, disciplinada y enfocada. Este es el camino de Chubb que implica dedicación para proveer:

- Valor superior al Cliente, comprometiendo importantes recursos de capital y creatividad en la toma y manejo de riesgos.
- Valor superior al Accionista, a través del manejo experto, eficiente y rentable de capital y riesgos.
- Valor superior al Empleado creando un ambiente gratificante y ético.

Visión

Tenemos una visión compartida de construir algo grandioso para servir a la sociedad y hacer del mundo un mejor lugar por haber estado aquí.

Propósito

El propósito de Chubb es proteger a las personas y empresas frente a los riesgos, permitiendo que sus clientes vivan y crezcan con confianza. Este propósito se refleja en su compromiso de ofrecer soluciones de seguros innovadoras, un servicio excepcional y una gestión responsable del riesgo, siempre guiados por la integridad, la excelencia profesional y por valores fundamentales.

Valores

Los valores fundamentales definen el pensamiento corporativo de Chubb y guían su relación con asociados, corredores y clientes: excelencia en todo lo que hacemos, un servicio excepcional y una suscripción superior. En Chubb Seguros de Vida Chile S.A. cumplimos con la legislación y normativa vigente, así como con todas las políticas empresariales aplicables. Este compromiso no solo se refleja en nuestras palabras, sino también en nuestras acciones. Estamos firmemente convencidos de que nuestro carácter y principios éticos nos impulsan a actuar siempre de manera correcta y con integridad.

En Chubb Seguros de Vida Chile S.A., mantenemos un compromiso sólido y constante con nuestros clientes, esforzándonos cada día por comprender a profundidad los riesgos que enfrentan. Nuestras promesas no se quedan en palabras; las convertimos en acciones. Valoramos profundamente a nuestros empleados, socios y comunidades, guiándonos por principios fundamentales como el trato justo, la diversidad, la confianza y el respeto mutuo. Fomentamos y premiamos la excelencia en el entorno laboral, reconociendo que trabajar al más alto nivel requiere adoptar una mentalidad y una forma de actuar propias de quienes asumen la responsabilidad de ser dueños del negocio.

Nuestros principios corporativos

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. no está formalmente adherida a los principios rectores sobre Derechos Humanos de Naciones Unidas, sin embargo, el Grupo Chubb y su cultura, consideran que la ética e integridad son fundamentales en el desempeño de sus colaboradores y aliados, siendo los pilares principales que defienden la reputación de la compañía. Se espera que ofrezcan a los clientes, accionistas, socios comerciales y compañeros un comportamiento ético y honesto en su día a día.

Nuestro compromiso con la conducta ética y la protección de los derechos humanos

Nuestro Código de Conducta define claramente las expectativas que tenemos para nuestros empleados y terceros. El Código de Conducta establece nuestras expectativas en cuanto a la lucha contra la corrupción y la protección de los derechos humanos, incluyendo nuestro compromiso de prevenir abusos contra los derechos humanos. En tal sentido, exige denunciar inmediatamente cualquier sospecha de violación de los derechos humanos en cualquier parte de nuestras operaciones o en las de nuestros terceros de conformidad con nuestro Código de Conducta.

Cuando hacemos negocios de manera responsable, contribuimos a la protección de los derechos humanos. Como compañía, estamos comprometidos a prevenir los abusos de los derechos humanos, incluida la esclavitud moderna y el tráfico de personas MSHT (por sus siglas en inglés: Modern Slavery and Human Trafficking) en sus diversas formas (tráfico, servidumbre de deuda/trabajo en garantía, trabajo forzado, trabajo infantil) y castigo físico en cualquier parte de nuestro negocio, incluidas nuestras cadenas de suministro.

2.2 Información histórica

Documentos constitutivos e información histórica de la entidad desde su constitución a la fecha

Chubb Seguros de Vida Chile S.A., es una sociedad anónima cerrada constituida por escritura pública el 11 de noviembre 2004. Con fecha 7 de marzo de 2005, mediante resolución exenta N° 125, la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) autorizó la existencia de la compañía y aprobó sus estatutos.

El objeto de la sociedad es asegurar a base de primas las operaciones de seguros y contratos de reaseguros de los riesgos comprendidos dentro del segundo grupo.

Mediante un convenio celebrado con fecha 30 de Junio de 2015, se acordó que The Chubb Corporation fuera adquirida por ACE Limited, quien fuera la sociedad matriz del grupo ACE. El proceso de adquisición global de The Chubb Corporation por parte de ACE Limited, fue completado a nivel mundial con fecha 14 de Enero de 2016, pasando esta última a cambiar su razón social a Chubb Limited, cambio que también se produjo en las sociedades locales de Chile. En efecto, por escritura pública de fecha 08 de noviembre de 2017, otorgada en la Notaría de don Iván Torrealba Acevedo, aprobada por Resolución Exenta N° 5900, de fecha 04 de diciembre de 2017, de la Comisión para el Mercado Financiero (antes Superintendencia de Valores y Seguros), se reformaron los estatutos de la sociedad, modificando su razón social de "ACE Seguros de Vida S.A." por la de "Chubb Seguros de Vida Chile S.A."

El 1 de octubre de 2021, la CMF aprobó la fusión por incorporación de Banchile Seguros de Vida S.A. con Chubb Seguros de Vida Chile S.A., convirtiéndose Inversiones Vita S.A. en su principal accionista. Chubb INA International Holding Ltd., Agencia en Chile, el segundo mayor accionista de Chubb Seguros de Vida S.A. es una compañía perteneciente en su totalidad a Chubb Limited que es el holding del grupo de compañías Chubb, con sede en Suiza. Como parte del Grupo Chubb, Chubb Vida ofrece una amplia y diversificada línea de productos de seguros que sirven a las necesidades de clientes tanto a nivel individual como a nivel corporativo.

Como hitos del año 2025 podemos señalar:

Con fecha 31 de enero de 2025, se informó en carácter de Hecho Esencial, que el director titular y Presidente del Directorio de la Sociedad don Marcos Gunn, presentó su renuncia al mismo y que se acordó nominar a don William Stone como Presidente del Directorio, quien presidió las sesiones hasta la siguiente Junta Ordinaria de Accionistas, donde éste fue renovado en su totalidad. En esa misma fecha se informó que don Mario Romanelli, ex Gerente General de Chubb Seguros de Vida S.A., asumió nuevas responsabilidades a nivel regional por lo que presentó su renuncia al cargo, la cual se hizo efectiva a contar del 17 de febrero de 2025. En su reemplazo, el Directorio nombró a don Edwin Astudillo como el nuevo Gerente General de la sociedad, quien aceptó el nombramiento y comenzó su rol el 17 de febrero de 2025.

Asimismo, se designó a un nuevo Directorio de la sociedad por un nuevo periodo de 3 años a contar de esta fecha, en los siguientes términos: Directores Titulares: (i) William Stone (ii) Beatriz Tauber (iii) Barbara Suit, (iv) Vivianne Sarniguet y (v) Mónica Triviño, y como sus respectivos suplentes a los señores/as: (i) Juan de Lorenzo, (ii) Santiago Franzini, (iii) Diego Novoa, (iv) Fernando Mendez y (v) Juan Carlos Puyó, respectivamente.

En la Junta Ordinaria de Accionistas de fecha 29 de abril de 2025, en adición a la aprobación de los Estados Financieros del año 2024, se acordó la distribución de dividendos definitivos por un monto total de \$9.437.177.689, pagadero con cargo al 30% de las utilidades líquidas acumuladas al 31 de diciembre 2024.

En la Junta extraordinaria de Accionistas de fecha 16 diciembre de 2025, se acordó la distribución de un dividendo definitivo por un monto total de \$16.000.000.000, lo que corresponde a un dividendo de \$1.689,0809 por acción, con cargo a las utilidades acumuladas de ejercicios anteriores.



2.3 Propiedad

2.3.1. Situación de control

Somos una sociedad anónima cerrada, cuyo accionista controlador es Inversiones Vita S.A. con un 57,86% de las acciones emitidas por la compañía.

Ninguna de las personas jurídicas que forman parte del accionista controlador cuenta con un acuerdo de actuación conjunta formalizado y, por lo tanto, no aplica ninguna limitación a la libre disposición de las acciones.

Cabe señalar, que el controlador final de las compañías del Grupo Chubb es Chubb Limited, una compañía incorporada en Suiza.

2.3.2. Cambios importantes en la propiedad o control

Durante el ejercicio del año 2025 no hubo cambios en la propiedad de la compañía.

2.3.3. Identificación de socios o accionistas mayoritarios

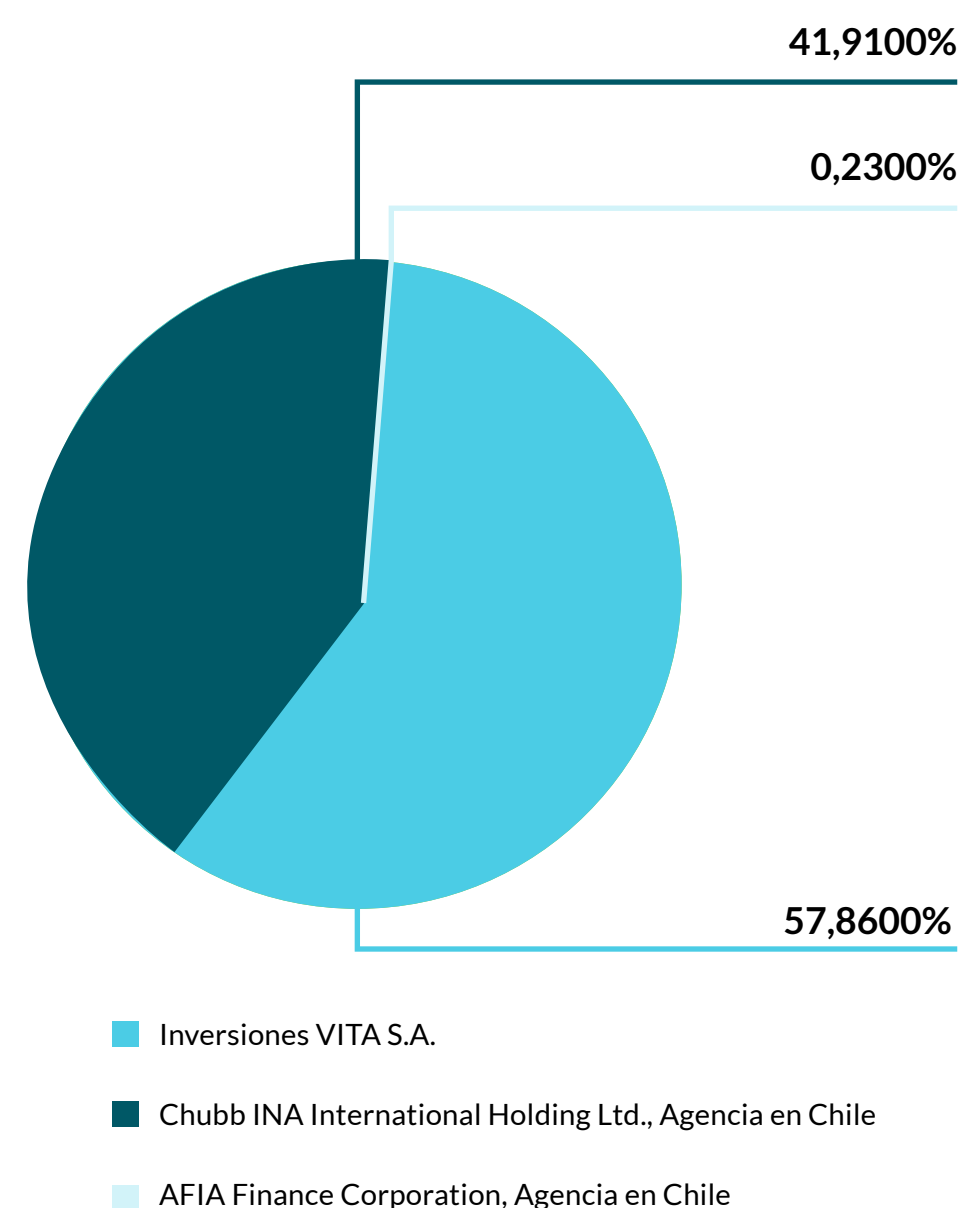
Chubb Seguros de Vida Chile S.A. no tiene accionistas mayoritarios, distintos a los controladores, que, por sí solos o con otras con que tenga un acuerdo de actuación conjunta, pueda designar, a lo menos, un miembro del Directorio o administración de la sociedad. Tampoco existen entre los accionistas, personas naturales que posean menos de un 10% del capital, que en conjunto con su cónyuge y/o parientes, posean más de dicho porcentaje, ya sea directamente o a través de personas jurídicas.

Cabe indicar, que no contamos con accionistas que posean ADRs u otros certificados emitidos en el extranjero, ni accionistas que sean fondos de pensiones u otros fondos.

Los accionistas de Chubb Seguros de Vida Chile S.A. son:

Nombre completo o Razón social	Accionistas y Participación		
	Rut	N° de Acciones	Porcentaje de Participación
Inversiones Vita S.A.	96.912.450-5	5.480.387	57,8600%
Chubb INA International Holding Ltd., Agencia en Chile	59.056.540-7	3.970.170	41,9100%
Afia Finance Corporation, Agencia en Chile	59.056.550-4	22.050	0,2300%
Total		9.472.607	100%

Participación porcentual de los accionistas:



2.3.4. Acciones, sus características y derechos

2.3.4.i. Descripción de las series de acciones: El capital de la sociedad se encuentra dividido en 9.472.607 acciones ordinarias nominativas de única serie, de igual valor cada una y sin valor nominal.

2.3.4.ii. Política de dividendos: La compañía tiene como política distribuir dividendos por al menos el 30% de las utilidades líquidas del ejercicio una vez aprobados los Estados Financieros por la Junta de Accionistas y absorbidas las pérdidas acumuladas, si las hubiere; siempre y cuando el índice de fortaleza financiera lo permita (superior a 1.1 o 1.2. según corresponda).

2.3.4.iii. Información estadística:

- a) Dividendos: Al 31 de diciembre de 2025, la compañía ha distribuido \$ 25.437.177.686 en dividendos definitivos provenientes de utilidades acumuladas de ejercicios anteriores.
- b) Transacción en bolsa: Chubb Seguros de Vida Chile S.A. es una sociedad anónima cerrada, que no transa sus acciones en Bolsa de Valores.
- c) Número de accionistas: 3

2.3.5. Otros Valores

La Sociedad no emite ni ha emitido otro tipo de valores distintos a las acciones de su propia emisión al cierre de este ejercicio.

03_Gobierno Corporativo

- 3.1. Marco de gobernanza
- 3.2. Directorio
- 3.3. Comités del Directorio
- 3.4. Ejecutivos principales
- 3.5. Adherencia a códigos nacionales o internacionales
- 3.6. Gestión de Riesgos
- 3.7. Relación con los grupos de interés y el público en general

03_Gobierno Corporativo

3.1. Marco de gobernanza

3.1. i. Buen funcionamiento de gobierno corporativo.

El Gobierno Corporativo de Chubb Seguros Vida Chile S.A., tanto a nivel global como local, se fundamenta en un sólido sistema de dirección y control diseñado para salvaguardar los intereses de sus accionistas y otros grupos de interés. Este sistema, basado en principios éticos y técnicos, se implementa a través de los órganos de dirección de la compañía, asegurando el cumplimiento de sus estrategias, políticas y procedimientos internos, así como de la normativa vigente en Chile.

La compañía está comprometida con las mejores prácticas de gobierno corporativo, en donde el Directorio desempeña un rol fundamental de vigilancia y supervisión. Asimismo, asegura que todas sus operaciones se lleven a cabo en estricto cumplimiento de las leyes, regulaciones y normas vigentes en Chile, reafirmando su compromiso con la legalidad y el cumplimiento normativo.

La estructura de buen gobierno Corporativo incluye los siguientes órganos:

- Junta de Accionistas.
- Directorio y sus Comités.
- Gerente General.
- Alta Gerencia.

Las políticas y lineamientos establecidos por estos órganos están formalizados en el Manual de Gobierno Corporativo, el cual define los mecanismos para evaluar el cumplimiento de los procesos relacionados con la administración de riesgos, cumplimiento normativo, gestión financiera, ética y auditoría. Este marco integral refuerza el compromiso de Chubb Seguros de Vida Chile S.A. con una gestión responsable, transparente y alineada con los más altos estándares de gobernanza.

Los Comités que apoyan la gestión del Directorio son:

- Comité de Auditoría.
- Comité de Cumplimiento.
- Comité de Riesgos.
- Comité de Inversiones y Gestión de Activos y Pasivos.
- Comité de Reservas Técnicas.
- Comité de Suscripción, Siniestros y Reaseguros.

Cada comité reporta periódicamente al Directorio, proporcionando información detallada sobre el establecimiento y vigilancia de la adecuada implementación, monitoreo, cumplimiento y control de las estrategias y políticas de la compañía, con la finalidad de apoyar al Directorio en el cumplimiento de sus responsabilidades. Además, cuando es necesario, los comités pueden colaborar y consultarse mutuamente para abordar de manera integral ciertos aspectos relacionados con controles y riesgos específicos.

El Sistema de Gestión de Riesgos (SGR) de Chubb Seguros de Vida S.A. describe el papel de la Administración del Riesgo Empresarial (ERM, por sus siglas en inglés: Enterprise Risk Management) con la finalidad de asegurar la continuidad de la compañía y cumplir con los objetivos estratégicos del negocio, así como con las obligaciones corporativas con los accionistas. Establece la filosofía y el enfoque de ERM de la compañía, así como su gobernanza del riesgo y el marco general, todo lo anterior diseñado para proveer un enfoque coherente para la identificación, valoración, administración y mitigación del riesgo, incluyendo controles de riesgo tales como políticas y lineamientos de riesgo.

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. realiza anualmente una Evaluación de Riesgo y Solvencia Propia (ORSA, por sus siglas en inglés: Own Risk and Solvency Assessment) según lo exige la normativa vigente. El ORSA ofrece una visión general del marco de gestión de riesgos vigente, evalúa el perfil y prioridades de

riesgo e informa sobre las directrices de riesgo en comparación con su perfil de exposición. A la vez, proporciona una evaluación de la adecuación de capital y la liquidez de la compañía, así como las pruebas de estrés y las evaluaciones prospectivas de capital del plan estratégico. Las actividades consideradas en el proceso ORSA incluyen planificación comercial, estrategia, perfil de riesgo, mitigación y tolerancia al riesgo, análisis de estrés y escenarios, evaluación de capital futuro, monitoreo y seguimiento, y gobernanza. El ORSA es una parte integral del marco general de gestión de riesgos y es un proceso que se lleva a cabo durante todo el año para respaldar el funcionamiento normal de los negocios dentro de la compañía.

3.1. ii. Enfoque de Sostenibilidad en los negocios

Cambio climático

Como compañía de seguros global, nuestro papel es evaluar y gestionar el riesgo, basándonos en datos y evidencia científica sólida. En nuestro negocio, observamos evidencia del cambio climático en el aumento de la frecuencia y severidad de ciertos eventos de catástrofes naturales, lo que resulta en un incremento de reclamaciones por incendios forestales, huracanes e inundaciones. Al desarrollar nuestra respuesta a este riesgo en evolución, nos guiamos por el amplio consenso científico de que las emisiones de carbono generadas por el ser humano contribuyen al cambio climático.

El riesgo climático se rige por nuestro SGR, descrito anteriormente.

El Grupo Chubb participa en una amplia gama de actividades relacionadas con el clima, entre ellas:

- Identificar y analizar el riesgo climático;
- Considerar e implementar medidas adecuadas de suscripción e inversión relacionadas con el clima;

- Participar en la interacción pública sobre cuestiones climáticas con funcionarios gubernamentales, organismos reguladores, grupos de defensa del clima, expertos en clima y diversos grupos de interés;
- Limitar las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) de la propia compañía; y
- Brindar apoyo filantrópico a proyectos de resiliencia climática.

La interrelación entre el cumplimiento de todas las leyes aplicables, incluidas aquellas relacionadas con los derechos laborales y humanos, la lucha contra el soborno y la corrupción, la protección de la confidencialidad de los datos y los aspectos ambientales constituye un pilar fundamental de nuestra gestión.

3.1. iii. Detección y prevención de conflictos de interés, libre competencia, competencia leal, corrupción y LAFT

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. detecta y gestiona de manera proactiva los conflictos de interés y las conductas que puedan afectar la libre competencia y competencia leal, así como la prevención de la corrupción, el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo; a través de un marco normativo interno que establece directrices claras y aplicables a todos los niveles de la organización. Es por ello por lo que se han desarrollado un conjunto integral de Políticas de Ejecución, que forman parte del “Sistema de Gestión de Riesgos” que refuerzan los principios fundamentales que guían su gestión y operación.

Entre estas se encuentran la Políticas de Prevención de la Corrupción y el Soborno, Código de Conducta, Código de Ética, Política de Conducta de Mercado, Política de Regalos y Actividades de Entretención, Pautas sobre Prácticas Comerciales del Grupo Chubb, Política y Procedimiento de Pago de Gastos de Entretención por Cuenta de Terceros, Manual sobre Prevención y Control de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, Modelo de Prevención de Delitos, entre otros. Estas directrices están diseñadas para garantizar una operación ética, transparente y proactiva a los conflictos de interés.

El enfoque preventivo de la compañía se fundamenta en la implementación del “Manual de Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo”, el cual está respaldado por un sólido sistema de controles internos. Este sistema incluye procesos de monitoreo y seguimiento continuo para prevenir y detectar conductas ilícitas y conflictos de interés de manera oportuna.

Además, Chubb Seguros de Vida Chile S.A. promueve activamente una cultura organizacional comprometida con la libre competencia, la competencia leal y la prevención de prácticas ilegales, como la corrupción, el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo. Para ello, la compañía desarrolla programas de capacitación y actividades específicas que refuerzan estos valores en todos los niveles de la organización.

3.1. iv. Identificación y relación con grupos de interés

Nuestra relación con los grupos de interés está enmarcada dentro de nuestra visión global y tiene como propósito fomentar una interacción y participación constante con las partes interesadas. Este enfoque integrado busca promover una conducta empresarial orientada a la mejora continua de la calidad del servicio, el fortalecimiento de la accesibilidad y el compromiso con la máxima transparencia en la información.

GRUPOS DE INTERÉS



03_Gobierno Corporativo

A continuación, presentamos los grupos de interés que hemos identificado como relevantes para el desarrollo de nuestro negocio, junto con la estructura de gobernanza, las áreas responsables de la relación y los canales de comunicación correspondientes:



RELACIONAMIENTO

01_COLABORADORES

Gobernanza

- Código de Conducta
- Política de Recursos Humanos
- Política de Diversidad, Equidad e Inclusión
- Política de Compensación y desempeño
- Manual de Gobierno Corporativo
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
- Manual de Procedimientos respecto al acceso a la información Privilegiada

Áreas de relacionamiento

- Gerencia General
- Dirección de Recursos Humanos
- Dirección de Finanzas
- Dirección de Líneas de Consumo
- Dirección de Siniestros
- Dirección de Operaciones & Tecnología
- Dirección de Líneas de Consumo
- Gerencia de Marketing & Comunicaciones
- Gerencia de Legal & Cumplimiento
- Gerencia de Actuario & Riesgos

Canales de Comunicación

- Comunicaciones internas (email, intranet, entre otros)
- Reuniones periódicas (reuniones ejecutivas y comités)
- Encuestas de clima laboral
- Programas de retroalimentación continua
- Evaluaciones de desempeño (PMP)
- Encuesta de satisfacción para evaluar el nivel de satisfacción de los colaboradores, e identificar áreas de mejora y oportunidades
- Portal de recursos humanos MyHR



RELACIONAMIENTO

02_CLIENTES Y ASEGURADOS

Gobernanza

- Políticas de Suscripción
- Política de Seguridad de la Información
- Políticas de Gestión de Riesgo
- Política de Emisión, Crédito y Cobranza
- Políticas del Grupo
- Políticas sobre Difusión y Transparencia

Áreas de relacionamiento

- Gerencia General
- Dirección de Recursos Humanos
- Dirección de Finanzas
- Gerencia de Marketing & Comunicaciones
- Gerencia de Legal & Cumplimiento
- Dirección de Líneas de Consumo
- Gerencia de Consumo BancaSeguros
- Gerencia de Negocios de Multilínea
- Dirección Comercial Negocios Corporativos A&H

Canales de Comunicación

- Atención al cliente vía teléfono, correo electrónico, plataformas digitales
- Oficina, corredores de seguros, sponsors y agentes de ventas
- Portal corporativo dirigido
- Canal de venta directo dirigido a clientes, corredores de seguros, agentes de ventas
- Redes Sociales
- Encuesta de satisfacción para evaluar el nivel de satisfacción de clientes y usuarios, respecto a los seguros, servicios o atención recibida e identificar áreas de mejora y oportunidades



RELACIONAMIENTO

03_ENTIDADES REGULATORIAS

Gobernanza

- Código de Conducta
- Manual de Gobierno Corporativo
- Sistema de Gestión de Riesgos (SGR)

Áreas de relacionamiento

- Directorio
- Gerencia General
- Dirección de Recursos Humanos
- Dirección de Finanzas
- Gerencia de Legal & Cumplimiento
- Auditoría Interna
- Dirección de Líneas de Consumo
- Dirección de Operaciones & Tecnología
- Gerencia Actuario & Riesgos
- Oficial de Riesgos

Canales de Comunicación

- Informes Regulatorios
- Reuniones formales por supervisores o auditorías con entidades reguladoras
- Portales de cumplimiento normativo
- Comunicaciones vía plataformas digitales de los reguladores
- Web Institucional
- Correo electrónico para consultas generales, aclaraciones o solicitudes de información detallada
- Envío de documentación física y digital



RELACIONAMIENTO

04_SOCIEDAD Y COMUNIDADES

Gobernanza

- Código de Conducta
- Manual de Gobierno Corporativo
- Sistema de Gestión de Riesgos (SGR)

Áreas de relacionamiento

- Fundación Benéfica Chubb
- Gerencia General
- Dirección de Recursos Humanos
- Gerencia de Marketing & Comunicaciones
- Dirección de Finanzas
- Gerencia de Legal & Cumplimiento
- Dirección de Líneas de Consumo

Canales de Comunicación

- Campañas de sensibilización y participación en eventos comunitarios
- Informes de Sostenibilidad
- Proyectos colaborativos con fundaciones, ONG y autoridades locales
- Programas de voluntariado corporativo
- Web Institucional
- Correo electrónico para consultas generales, aclaraciones o solicitudes de información detallada
- Redes sociales institucionales en que compartimos información relevante del negocio
- Línea Telefónica con números destinados a la atención de consultas
- Correo electrónico para consultas generales, aclaraciones o solicitudes de información detallada
- Redes sociales institucionales
- Atención presencial en la oficina corporativa, donde los interesados podrán obtener asistencia personalizada de forma directa y eficiente
- Medios de comunicación



RELACIONAMIENTO

05_PROVEEDORES

Gobernanza

- Política Regional de Contratación de Terceros (aplica para todos los terceros, con excepción de agentes y reaseguradoras)
- Código de Conducta (sección indica, que aplica a Proveedores)

Áreas de relacionamiento

- Dirección de Operaciones & Tecnología
- Gerencia de Administración
- Dirección de Recursos Humanos
- Gerencia de Marketing & Comunicaciones
- Dirección de Finanzas
- Gerencia de Tesorería & Cobranzas
- Gerencia de Legal & Cumplimiento
- Dirección de Líneas de Consumo

Canales de Comunicación

- Reuniones periódicas para coordinar y dar seguimiento
- Contratos formales que establecen obligaciones y estándares
- Plataformas digitales para gestionar proveedores eficientemente
- Comunicación constante por correo electrónico y llamadas
- Evaluaciones de desempeño para verificar el cumplimiento
- Reuniones de seguimiento para controlar proyectos conjuntos
- Web Institucional
- Correo electrónico para consultas generales, aclaraciones o solicitudes de información detallada
- Redes sociales institucionales en que compartimos información relevante del negocio
- Línea Telefónica con números destinados a la atención de consultas



RELACIONAMIENTO

06_ACCIONISTAS E INVERSIONISTAS

Gobernanza

- Código de Conducta
- Manual de Gobierno Corporativo
- Sistema de Gestión de Riesgos (SGR)

Áreas de relacionamiento

- Directorio
- Comités del Directorio
- Gerencia General
- Comité Ejecutivo
- Gerencia de Legal & Cumplimiento
- Auditoría Interna
- Dirección de Finanzas

Canales de Comunicación

- Informes financieros anuales y trimestrales
- Junta de accionistas
- Presentación periódica de resultados financieros y operativos
- Reuniones presenciales y online
- Página web Institucional
- Correo electrónico para consultas generales, aclaraciones o solicitudes de información
- Portal corporativo dirigido a clientes actuales y potenciales, corredores de seguros, agentes de ventas, proveedores y socios comerciales, autoridades y organismos reguladores y colaboradores, accionistas e inversionistas entre otros



RELACIONAMIENTO

07_ASOCIACIONES Y ORGANISMOS MULTILATERALES

Gobernanza

- Código de Conducta
- Manual de Gobierno Corporativo
- Sistema de Gestión de Riesgos (SGR)

Áreas de relacionamiento

- Directorio
- Comités del Directorio
- Gerencia General
- Comité Ejecutivo
- Gerencia de Legal & Cumplimiento
- Auditoría Interna
- Dirección de Finanzas

Canales de Comunicación

- Participación en mesas de trabajo
- Aplicación de prácticas del mercado asegurador • Asistencia a seminarios, eventos y conversatorios
- Desarrollo de iniciativas conjuntas, como implementación de proyectos, estudios que beneficien al sector asegurador y promuevan la innovación
- Consultas y coordinación frente a cambios regulatorios para analizar el impacto de nuevas normativas y coordinar posiciones comunes ante autoridades y organismos reguladores
- Web Institucional
- Correo electrónico
- Redes sociales institucionales en que compartimos información relevante del negocio
- Línea Telefónica con números destinados a la atención de consultas



RELACIONAMIENTO

08_MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y LÍDERES DE OPINIÓN

Gobernanza

- Código de Conducta
- Manual de Gobierno Corporativo
- Sistema de Gestión de Riesgos (SGR)

Áreas de relacionamiento

- Gerencia General
- Gerencia de Marketing & Comunicaciones
- Gerencia de Legal & Cumplimiento

Canales de Comunicación

- Comunicados oficiales
- Entrevistas y participación en programas especializados: Intervención de ejecutivos en medios para explicar tendencias, políticas y temas de interés del sector
- Organización de eventos y seminarios para periodistas y líderes de opinión: Espacios de diálogo y capacitación sobre el mercado asegurador y sus desafíos
- Gestión de relaciones públicas y networking:
- Interacción constante para fortalecer la reputación corporativa y posicionar la compañía como referente en el sector

3.1. v. Promoción en Innovación: Investigación y desarrollo

La innovación es una parte integral de la estrategia digital de Chubb. Esta estrategia se enfoca en poner al cliente en el centro, transformando los roles y procesos de venta y postventa para que las interacciones sean ágiles, auto gestionables, fáciles y respondan al concepto de omnicanalidad. Esto implica que el contacto del cliente con la corporación sea dinámico, amigable y sostenible en el tiempo.

La visión centrada en el cliente de Chubb también se apoya en la experiencia del colaborador, involucrando a los colaboradores de manera activa en la generación de conocimientos basados en datos, fomentando la comunicación y la colaboración.

La estrategia de transformación digital de Chubb se centra en lograr un desempeño más eficiente en la administración y gestión de los servicios que ofrece la compañía, alineando las necesidades de sus clientes y colaboradores para colocarlos en el centro de toda la experiencia. Y así, juntos, generar una cultura de mejora continua en beneficio de todos los involucrados.

En el año 2025 Chubb anunció “Blue Boundaries”, una ambiciosa iniciativa plurianual nacida de una innovadora alianza entre la Chubb Charitable Foundation y la National Geographic Society. Este programa está dedicado a promover la ciencia, la exploración y la conservación para proteger algunos de los ecosistemas más vitales del planeta.

Blue Boundaries se centra en la salud y preservación de los ecosistemas donde convergen la tierra y el agua: humedales de agua dulce, sistemas costeros y arrecifes de coral. Estos entornos son fundamentales para la salud del planeta a nivel local, regional y global. Proporcionan servicios esenciales que sostienen tanto a las personas como a la naturaleza, incluyendo:

- Hábitats para casi la mitad de todas las especies de la Tierra
- Pesquerías que alimentan a miles de millones de personas
- Agua limpia y resiliencia costera
- Almacenamiento de carbono y regulación del clima

Estos ecosistemas no solo son vitales para la biodiversidad, sino que también desempeñan un papel crucial en la mitigación de los efectos del cambio climático y los desastres naturales.

3.1. vi. Diversidad: Preservación de la diversidad e inclusión a lo largo de la organización

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. reconoce y valora la diversidad de habilidades, conocimientos, experiencias y condiciones que sus colaboradores aportan en el desempeño de sus funciones. En este contexto, hemos desarrollado en Chubb Seguros de Vida Chile S.A. la “Política de Diversidad, Equidad e Inclusión” (DEI) para nuestra operación local. Esta política integra prácticas y directrices relacionadas con la diversidad social y cultural, en coherencia con nuestro Código de Conducta.

Esta política busca fomentar un ambiente inclusivo que potencie tanto el desarrollo personal como el éxito colectivo dentro de la organización, minimizando las barreras organizacionales, sociales y culturales que pudieren inhibir la diversidad, reafirmando nuestro compromiso con el bienestar social y nuestra responsabilidad hacia la comunidad.

Somos un grupo corporativo global cuya fuerza de trabajo y base de clientes, tanto individuales como corporativos, representan la diversidad de género, racial, étnica y religiosa que caracteriza nuestra presencia internacional. Nuestro éxito depende de la diversidad de oportunidades y capacidades, incluyendo nuestro

esfuerzo y capacidad para atraer, desarrollar y retener al mejor talento, dondequiera que operemos, sin importar el color, el género, la etnia, la religión, la preferencia sexual ni ninguna otra característica personal no relacionada con las responsabilidades laborales.

3.1. vii. Diversidad: Política de contratación

En Chubb Seguros de Vida Chile S.A., buscamos atraer y retener a los mejores profesionales del sector asegurador, fomentando una cultura inclusiva y de apoyo que permita a todos nuestros empleados alcanzar su máximo potencial. Nos comprometemos a promover la diversidad en todas sus formas, valorando las diferencias de género, edad, origen étnico, orientación sexual, capacidades, experiencias y perspectivas. Creemos que la pluralidad enriquece nuestro entorno laboral y fortalece nuestra capacidad de innovación y servicio.

Nos esforzamos por lograr una verdadera meritocracia, reconociendo nuestra responsabilidad de garantizar un ambiente donde todos los colegas se sientan cómodos, seguros y respetados. Queremos que cada persona pueda desempeñarse al máximo de sus capacidades y sea reconocida por sus contribuciones, independientemente de su origen o identidad.

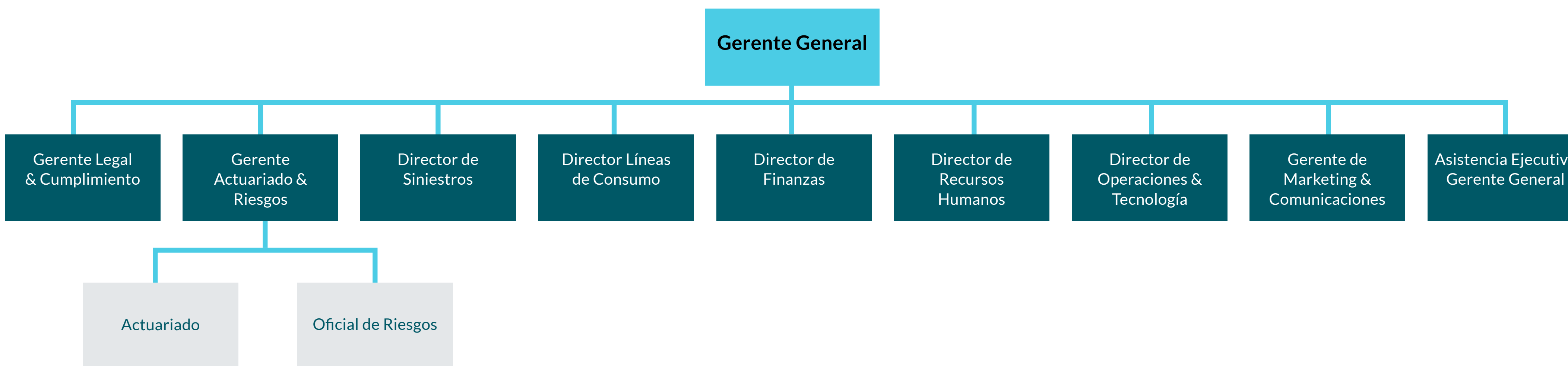
El éxito continuo de Chubb Seguros de Vida Chile S.A. depende en parte de nuestra capacidad para retener a nuestros ejecutivos claves actuales y para atraer y retener personal calificado adicional en el futuro. La pérdida de talento clave, altamente capacitado, o la imposibilidad de contratar y retener profesionales altamente capacitados podría afectar negativamente nuestra capacidad para dirigir y expandir nuestro negocio y sigue siendo un riesgo relevante. Por ello, reafirmamos nuestro compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión como pilares fundamentales de nuestra estrategia de talento.

03_Gobierno Corporativo

Organigrama de la estructura organizacional

A continuación, Chubb Seguros de Vida Chile S.A. presenta el organigrama actualizado al 31 de diciembre de 2025, el cual incluye las unidades de dirección, control interno, gestión de riesgos, además de todas las áreas clave que resultan relevantes para las operaciones y objetivos estratégicos.

GOBIERNO CORPORATIVO



3.2 Directorio

3.2. i. Identificación del Directorio

A continuación, se incluye la identificación de cada uno de los integrantes del Directorio, tanto titulares como suplentes al 31 de diciembre 2025.

	Directorio					
	Presidente Vicepresidente o Director	Titular o Suplente	Profesión u Oficio	Independiente Si / No	Fecha de Nombramiento o Última Reelección	Fecha de Cese
William Stone	Presidente	Titular	Contador	No	29 / 4/ 2025	Sin cese
Beatriz Tauber	Director	Titular	Ingeniero Comercial	No	29/4/ 2025	Sin cese
Barbara Suit	Director	Titular	Ingeniero comercial	No	29/4/ 2025	Sin cese
Vivianne Sarniguet	Director	Titular	Abogada	No	29/4/ 2025	Sin cese
Mónica Triviño	Director	Titular	Ingeniero en Sistemas de Información	No	29/4/ 2025	Sin cese
Juan de Lorenzo	Director	Suplente	Licenciado en Administración de Empresas	No	29/4/ 2025	Sin cese
Santiago Franzini	Director	Suplente	Licenciado en Administración de Empresas	No	29 / 4/ 2025	Sin cese
Diego Novoa	Director	Suplente	Economista	No	29 / 4/ 2025	Sin cese
Fernando Méndez	Director	Suplente	Economista	No	29 / 4/ 2025	Sin cese
Juan Carlos Puyó	Director	Suplente	Ingeniero Mecánico	No	29/4/ 2025	Sin cese

La compañía no cuenta con directores independientes.

3.2. ii. Ingresos de los miembros del Directorio

Los Directores, tanto titulares como suplentes, no reciben una remuneración específica por su rol como miembros del Directorio. Esto se debe a que todos son colaboradores de la corporación y, como tal, sus remuneraciones están asociadas exclusivamente a los cargos que desempeñan dentro de la estructura organizacional.

3.2. iii. Política de contratación de asesorías

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. cuenta con una política de contratación de terceros, que aplica a los terceros que contrata, con algunas excepciones. Actualmente, no se establecen montos mínimos para cumplir con los requerimientos de contratación. Contamos con un equipo Regional de TPMO (por sus siglas en inglés: Third Party Management Office) que brinda apoyo y seguimiento en los procesos de debida diligencia con el administrador del contrato, quien mantiene la responsabilidad final. El proceso de Debida Diligencia Simplificada aplica únicamente a contrataciones que representen un riesgo bajo. Mientras que el proceso de Debida Diligencia Reforzada aplica para contrataciones con riesgo moderado o alto.

Durante el ejercicio 2025, el Directorio contrató la asesoría del estudio de abogados Prieto y Compañía, para el análisis y la implementación de la Ley de Protección de Datos, que entra en vigencia en diciembre de 2026.

Respecto a la firma de auditoría externa, durante el ejercicio 2025 la Junta Ordinaria de Accionistas aprobó la contratación de "PricewaterhouseCoopers" (PwC) por los servicios profesionales de auditoría de los Estados Financieros. El monto total destinado al pago del auditor externo durante el año 2025 fue de UF 3.386.

3.2. iv. Matriz de conocimientos del Directorio

A continuación, se incluye la matriz de conocimientos, habilidades y experiencia de cada uno de los miembros del Directorio.

Director	Industria Aseguradora	Economía y Finanzas	Estrategia Corporativa	Gobierno Corporativo	Riesgos y Compliance	Diversidad e Inclusión	Tecnología y Ciberseguridad	Desarrollo Sostenible
William Stone	100%	100%	100%	100%	75%	75%	75%	50%
Beatriz Tauber	100%	80%	100%	85%	70%	75%	75%	50%
Barbara Suit	100%	100%	100%	50%	50%	50%	50%	50%
Vivianne Sarniguet	100%	75%	100%	100%	100%	100%	70%	50%
Mónica Triviño	100%	100%	100%	70%	80%	60%	70%	50%
Juan de Lorenzo	100%	80%	100%	75%	70%	75%	70%	50%
Santiago Franzini	100%	100%	100%	90%	70%	80%	50%	50%
Diego Novoa	100%	100%	100%	75%	75%	75%	50%	50%
Fernando Mendez	100%	80%	100%	50%	75%	75%	50%	50%
Juan Carlos Puyó	100%	100%	100%	80%	70%	80%	50%	50%

0% No tengo conocimiento ni experiencia
 25% Tengo conocimiento elemental y ninguna experiencia
 50% Tengo conocimiento general y algunas experiencias
 75% Tengo conocimiento general y mucha experiencia
 100% Tengo conocimiento profundo y mucha experiencia

3.2. v. Inducción para nuevos directores

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. impulsa y promueve la capacitación continua de su Directorio en temas de gobierno corporativo y regulación local, considerándola un pilar esencial para garantizar una gestión sólida, ética y alineada con las mejores prácticas internacionales. Estas instancias formativas permiten a los miembros del Directorio adquirir conocimientos fundamentales que les capacitan para:

- Comprender el origen, la evolución y la relevancia del gobierno corporativo.
- Identificar los fundamentos económicos, las buenas prácticas, la teoría jurídica y la regulación que sustentan las principales instituciones vinculadas al gobierno corporativo.
- Reconocer las buenas prácticas, los modelos de gestión, los cambios legislativos, regulatorios y jurisprudenciales, así como la manera en que se implementan y desarrollan los principios del gobierno corporativo en el entorno actual.

Estas capacitaciones no solo fortalecen las habilidades y competencias del Directorio, sino que también potencian su capacidad para tomar decisiones estratégicas, informadas y responsables. De esta manera, contribuyen al cumplimiento de los objetivos corporativos, al fortalecimiento de la gobernanza organizacional y a la consolidación de la confianza de los stakeholders.

3.2. vi. Reunión con unidades del Sistema de Gestión de Riesgos (SGR)

El Directorio se reúne con la función de riesgos mensualmente a los efectos de revisar un set de indicadores de riesgos claves en el marco de la sesión ordinaria.

Adicionalmente, miembros del Directorio se reúnen con las áreas de Riesgos y Auditoría Interna en los respectivos comités previamente descritos en la sección de Gobierno Corporativo.

Gestión de Riesgos: El Comité de Riesgos se reúne de forma trimestral con el objetivo de contribuir activamente a controlar y supervisar el funcionamiento del Sistema de Gestión de Riesgos.

Auditoría interna: El Comité de Auditoría Interna se reúne de forma trimestral con el objetivo de evaluar el control interno, así como su mejoramiento continuo.

Las principales temáticas cubiertas en los respectivos Comités se detallan en la sección 3.3. de la presente memoria.

Auditoría Externa: El Directorio tiene la responsabilidad de garantizar que la firma de Auditoría Externa cuente con la experiencia, independencia, recursos y calificaciones necesarias para cumplir con su labor de manera efectiva.

Asimismo, colabora activamente en el cumplimiento de estos requerimientos. Durante el año 2025, el Directorio tomó conocimiento de las auditorías y revisiones realizadas por la firma externa "PricewaterhouseCoopers" (PwC). Entre las principales revisiones destacadas se encuentran:

- Estados de situación financiera al 31 de diciembre 2025 y 2024, junto con los correspondientes estados de resultados integrales, cambios en el patrimonio, flujos de efectivo y las notas explicativas a los estados financieros.
- Evaluación del Sistema de Control Interno.
- Informe sobre información privilegiada, en cumplimiento del Título XXI de la Ley N° 18.045 de Mercado de Valores. Adicionalmente, el Directorio puede convocar reuniones extraordinarias cuando sea necesario, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de los requerimientos normativos y regulatorios.

3.2. vii. Información sobre asuntos ambientales y sociales

Chubb Seguros de Vida Chile S.A., como subsidiaria de su empresa matriz, Chubb Limited, está alineada con la estrategia

global de sostenibilidad y las políticas del Grupo. La estrategia de Chubb y las divulgaciones adicionales relacionadas con la sostenibilidad pueden encontrarse en el Informe Anual de Sostenibilidad del Grupo.

Como se detalla en el Informe de Sostenibilidad del Grupo, y se mencionó en la sección 3.1.v de la presente memoria, los tres componentes principales de la estrategia de sostenibilidad y el plan de transición de Chubb son:

- (1) Aplicar experiencia en suscripción y en ingeniería para apoyar energías renovables y tecnologías limpias emergentes a través de Chubb Climate+,
- (2) Promover la resiliencia climática mediante ingeniería de riesgos y nuevas ofertas de servicios para ayudar a nuestros clientes a fortalecer su resiliencia climática a través de Chubb Resilience Services, y
- (3) Desarrollar criterios técnicos de suscripción para gestionar nuestra exposición al riesgo mediante el fomento de la adopción de controles y mejores prácticas en industrias de altas emisiones.

3.2. viii. Visitas a terreno

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. cuenta de forma permanente con al menos 2 directores titulares que están regularmente presentes en las dependencias e instalaciones de la compañía. Adicionalmente, al menos una vez al año, la compañía recibe la visita de otros directores, quienes durante su estadía participan en reuniones con los comités correspondientes y realizan actividades de trabajo. Estas visitas tienen como objetivo evaluar el funcionamiento de las tareas y funciones, conocer las principales funciones de los colaboradores que tienen relación con los comités en que se desempeñan, y recoger recomendaciones y propuestas de mejora por parte de los responsables. En estas actividades también se puede solicitar a requerimiento la participación del Gerente General y otros ejecutivos principales.

3.2.ix, 3.2.ix.a, 3.2.ix.b y 3.2.ix.c. Evaluación de desempeño

El Directorio de Chubb Seguros de Vida Chile S.A. no cuenta con una política formal de autoevaluación que evalúe su desempeño colectivo o individual. No obstante, el desempeño de los directores es revisado anualmente a través de “Proceso de Evaluación de Desempeño”.

Objetivos del Proceso de Evaluación de Desempeño:

- Proporcionar retroalimentación: Brindar información sobre su desempeño, permitiéndoles identificar fortalezas y áreas de mejora.
- Decisiones sobre compensaciones: Generar datos válidos para tomar decisiones relacionadas con compensaciones.
- Entrenamiento y desarrollo: Identificar oportunidades de capacitación y acordar planes para mejorar el desempeño y desarrollar el potencial futuro de los evaluados.
- Reconocimiento y motivación: Motivar mediante el reconocimiento de logros y el apoyo en el desarrollo profesional.
- Fortalecimiento de relaciones: Reforzar relaciones, promoviendo un ambiente de confianza y colaboración.
- Diagnóstico organizacional: Identificar áreas de mejora individuales, colectivos y organizacionales que puedan requerir atención o ajustes.

3.2.ix.a. El proceso antes descrito, permite detectar aquellas áreas en las que los integrantes del Directorio pueden capacitarse, fortalecerse y continuar perfeccionándose. Se identifican a nivel corporativo y local las materias más relevantes para garantizar una actualización continua de conocimientos, contribuyendo al desarrollo profesional de los directores y al fortalecimiento del gobierno corporativo.

3.2.ix.b. Los miembros del Directorio son colaboradores activos de la compañía y están plenamente alineados con la política de “Diversidad, Equidad e Inclusión” de Chubb Seguros de Vida Chile S.A. Esta política, que aplica al Directorio, fomenta un entorno

inclusivo que reconoce, valora y respeta las diferencias en capacidades, experiencias y condiciones de todos los integrantes.

3.2.ix.c. El Directorio no dispone de un proceso formal destinado a la contratación de asesores externos a la compañía con el propósito de evaluar su desempeño y funcionamiento.

3.2. x. Número de reuniones

Sin perjuicio de las obligaciones legales vigentes, hemos definido las siguientes disposiciones para las reuniones ordinarias:

- Número mínimo: 12 reuniones al año.
- Tiempo mínimo: Cada una con una duración aproximada de 1 hora.

Debido a que varios miembros del Directorio de la compañía residen fuera de Chile, la mayoría de las reuniones se llevan a cabo de manera remota. No obstante, durante el año 2025, se han realizado sesiones de Directorio de forma presencial que contaron con la participación de algunos de estos directores, coincidiendo con sus visitas a las oficinas de Chubb en Santiago de Chile.

Las citas para las sesiones del directorio se envían por correo electrónico con 15 días de antelación, adjuntando los antecedentes necesarios para la adecuada realización de dichas sesiones.

3.2. xi. Situaciones de crisis

Chubb dispone de un Programa de Continuidad del Negocio basado en estándares internacionales y mejores prácticas, gestionado por un equipo global y regional especializado, y respaldado por colaboradores estratégicamente asignados en cada ubicación y línea de negocio. Este programa está orientado a la identificación de funciones críticas para la organización, la realización de análisis de impacto en el negocio (BIA, por sus siglas en inglés: Business Impact Analysis), la planificación de

escenarios de interrupción clave y la ejecución de ejercicios y pruebas periódicas para asegurar la resiliencia operativa.

En las principales sedes, se han conformado Equipos Locales de Gestión de Incidentes (SIMT, por sus siglas en inglés: Site Incident Management Team), integrados por líderes de áreas estratégicas, quienes son responsables de coordinar la respuesta ante incidentes, priorizando la seguridad del personal y la protección de los activos. Estos equipos trabajan en estrecha colaboración con los Equipos Regionales y Corporativos de Gestión de Incidentes (RIMT, por sus siglas en inglés: Regional Incident Management Team / CIMT, por sus siglas en inglés: Corporate Incident Management Team), los cuales incluyen representantes de recursos humanos, operaciones, tecnología, legal y comunicaciones.

Los planes de continuidad se someten a pruebas con una frecuencia predefinida, de acuerdo con su nivel de criticidad. Como mínimo, los planes más críticos de la organización son evaluados anualmente.

3.2.xii.a, 3.2.xii.b y 3.2.xii.d. Actas y minutas de las sesiones

De forma previa a la realización de las sesiones ordinarias y extraordinarias del Directorio, se pone a disposición de sus miembros toda la documentación relevante a través de una plataforma interna en una carpeta específica, con acceso restringido y a la cual pueden acceder de manera segura, remota y permanente. En esta carpeta se incluyen la minuta que resume las principales materias tratadas durante la sesión, así como los antecedentes, presentaciones, actas y demás documentos que respaldan los temas discutidos.

Posteriormente, los miembros del Directorio reciben una notificación por correo electrónico con el borrador del acta correspondiente, para su revisión y aprobación. Una vez confirmada su aceptación, se procede a solicitar sus firmas mediante la plataforma “DocuSign”, con el objetivo de formalizar y obtener el acta definitiva de la sesión. Este proceso asegura la trazabilidad, confidencialidad y cumplimiento de los procedimientos establecidos.

3.2. xii.c. Canal de denuncias

En caso de que los miembros del Directorio de Chubb Seguros de Vida Chile S.A. identifiquen posibles vulneraciones a los lineamientos establecidos en el Código de Conducta, o reciban denuncias relacionadas con actividades contrarias a lo estipulado, podrán comunicar la información correspondiente a través de la “Línea de Ayuda Ética de Chubb” (Ethics Helpline), que es el canal oficial para la recepción de denuncias, disponible para todos los colaboradores de la compañía.

3.2.xiii. Información sobre la conformación del directorio

Directores por distribución de género y titularidad

A continuación, el número de directores separados por sexo.

	Mujeres	Hombre	Total
Directores Titulares	4	1	5
Directores Suplentes	-	5	5
Total	4	6	10

3.2. xiii.b. Directores por nacionalidad, sexo y titularidad

A continuación, el número de directores separados por sexo, titularidad y nacionalidad:

	Número de Directores por Nacionalidad															
	Nacionalidad Chilena			Nacionalidad Argentina			Nacionalidad Estadounidense			Nacionalidad Peruana			Otras Nacionalidades			Total
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	
Directores Titulares	3	-	3	-	0	0	-	1	1	-	-	-	1	-	1	5
Directores Suplentes	-	-	-	-	3	3	-	-	0	-	1	1	-	1	1	5
Total	3	-	3	-	3	3	-	-	1	-	1	1	1	1	2	10

3.2. xiii.c. Directores por rango de edad y sexo

A continuación, el número de directores según rango de edad, de acuerdo con los rangos contemplados en la sección 5.1.3, separados por hombres y mujeres, distinguidos entre directores titulares y suplentes.

	Números de Directores por Rango de Edad																		Total
	Menos de 30 años			Entre 30 y 40 años			Entre 41 y 50 años			Entre 51 y 60 años			Entre 61 y 70 años			Más de 70 años			
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Total
Directores Titulares	-	-	-	-	-	-	2	-	2	2	1	3	-	-	-	-	-	-	5
Directores Suplentes	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	2	2	-	1	1	-	-	-	5
Total	-	-	-	-	-	-	2	2	4	2	3	5	-	1	1	-	-	-	10

3.2 xiii.d. Directores por antigüedad, sexo y titularidad

A continuación, el número de directores por antigüedad, de acuerdo con los rangos contemplados en la sección 5.1.4, separados por hombres y mujeres, distinguidos entre directores titulares y suplentes.

	Números de Directores por Antigüedad Laboral, Sexo y Titularidad															Total
	Menos de 3 años			Entre 3 y 6 años			Más de 6 y menos de 9 años			Entre 9 y 12 años			Más de 12 años			
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Total
Directores Titulares	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	1	1	3	-	3	5
Directores Suplentes	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	4	4	5
Total	-	-	-	1	1	2	-	-	-	-	1	1	3	4	7	10

3.2.xiii.e. Directores en situación de discapacidad por sexo y titularidad

Al 31 de diciembre de 2025, la compañía no cuenta con directores que se encuentren en situación de discapacidad.

3.2.xiii.f. Brecha salarial del directorio

Información detallada en la sección 3.2.ii. Ingresos de los miembros del Directorio.

03_Gobierno Corporativo

3.3 Comités del Directorio

3.3 i, ii, vi y vii. Descripción del rol, principales funciones, integrantes y periodicidad de Comités

Dentro del Directorio, se han establecido los siguientes comités:

Comité de Riesgos: tiene como objetivo principal contribuir activamente a establecer y vigilar la adecuada implementación del Sistema de Gestión de Riesgos.

Principales funciones:

- Verificar que el Sistema de Gestión de Riesgos sea efectivo en la identificación y administración de riesgos.
- Informar a la Administración y al Directorio sobre el cumplimiento de políticas y procedimientos, sobre problemas detectados y proponer medidas correctivas.
- Examinar los riesgos clave mediante reportes de los gestores de riesgos y controles.
- Evaluar que los riesgos se mantengan dentro de los límites definidos en el Sistema de Gestión de Riesgo, y proponer actualizaciones.
- Revisar los reportes de eventos de pérdida y proponer acciones correctivas para evitar su repetición.
- Discutir documentación requerida por la CMF y proponer su presentación al Directorio.
- Identificar y analizar riesgos emergentes para definir si se requieren directrices.
- Supervisar y evaluar periódicamente la función de riesgo y la suficiencia de sus recursos.
- Evaluar auditorías internas con malas calificaciones y planes de acción con tiempos de ejecución comprometidos.
- Fortalecer los controles de riesgos en todos los procesos y actividades de la organización.
- Evaluar la comprensión y aplicación del Sistema de Gestión de Riesgos por parte de todos los colaboradores.
- Informar sobre los temas y acuerdos de los comités de riesgos de la AACH.
- Informarse sobre recomendaciones de la Gerencia de Actuariado y de la Comisión para el Mercado Financiero.

- Dar seguimiento a hallazgos de inspecciones realizadas por organismos externos.
- Informar sobre el avance y cumplimiento de los planes de acción acordados.

Integrantes: Directores miembros del Directorio (2), Gerente General, Director de Finanzas, Gerente de Actuariado y Riesgos, Oficial de Riesgos, Gerente Legal y de Cumplimiento, Director de Operaciones, Administración y TI, Director de Siniestros, Director de Recursos Humanos y Director de Consumer Lines.

Los directores que participan no reciben remuneración por integrar este comité.

Periodicidad: trimestral.

Comité de Reservas Técnicas: tiene como objetivo principal contribuir activamente a establecer y vigilar el cálculo, suficiencia, y supervisión de los procesos a través de la discusión y revisión de las reservas técnicas que se presentan en los estados financieros.

Principales funciones:

- Asegurar que las reservas estén correctamente valorizadas y cumplan con las normativas aplicables, realizando un seguimiento sistemático de su evolución histórica.
- Monitorear y aplicar las normativas y recomendaciones de la CMF.
- Dar seguimiento y gestionar los hallazgos derivados de entidades externas.
- Garantizar que el Actuario tenga las calificaciones y experiencia necesarias para desempeñar su rol.
- Fomentar la afiliación del Actuario a asociaciones profesionales reconocidas para garantizar estándares éticos y técnicos.
- Asegurar que el Actuario disponga de la información necesaria para desempeñar su función de manera efectiva.
- Monitorear y reportar el progreso de los planes de acción establecidos por el Comité.

Integrantes: Directores miembros del Directorio (2), Director de Finanzas, Gerente de Actuariado y Riesgos, Actuario, Oficial de Riesgos, Director de Siniestros y Gerente de Control Financiero.

Los directores que participan no reciben remuneración por integrar este comité.

Periodicidad: trimestral.

Comité de Inversiones & Gestión de Activos y Pasivos: tiene como objetivo principal definir las directrices generales de inversión de la compañía, supervisar la labor del gestor del portafolio y velar por el desempeño adecuado del portafolio de inversiones.

Principales funciones:

- Establecer la Política de Inversiones, la cual comprende los métodos y medidas adoptadas por Chubb para ejecutar sus estrategias de crecimiento rentable y está diseñada para identificar potenciales eventos que puedan afectar la solvencia y liquidez de la compañía.
- Revisar el cumplimiento de la política antes mencionada y las exigencias regulatorias en cuanto a límites de inversión.
- Revisar el rendimiento y composición del portafolio.
- Informar respecto a las nuevas normativas y recomendaciones señaladas por la CMF e informar sobre temas tratados en el Comité de Inversiones de la Asociación de Aseguradores de Chile (AACH), del cual Chubb es miembro.

Integrantes: Directores miembros del Directorio (2), Director de Finanzas, que actuará como presidente del Comité, Gerente Regional de Tesorería e Inversiones, Gerente de Control Financiero, Gerente de Tesorería y Cobranzas, Gerente de F&PA, BI e Inversiones, Contador General, Oficial de Riesgos, Tesorero, Analista Senior de Inversiones, que actuará como Secretario del Comité.

03_Gobierno Corporativo

Los directores que participan no reciben remuneración por integrar este comité.

Periodicidad: trimestral.

Comité de Suscripción, Reaseguros y Siniestros: tiene como objetivo principal contribuir activamente a establecer y vigilar la adecuada implementación, monitoreo, cumplimiento y control de las estrategias y políticas de suscripción, siniestros y reaseguros.

Principales funciones:

- Verificar que cada área de negocios mantenga actualizadas sus estrategias, políticas y manuales de suscripción.
- Confirmar que las autoridades de suscripción se encuentren vigentes y sean comprendidas por los suscriptores.
- Verificar que la estructura de reaseguros automáticos se ajuste al apetito y tolerancia de riesgo de la compañía.
- Examinar cambios normativos, políticos y socioeconómicos que puedan impactar los productos o su comercialización.
- Analizar tendencias de siniestros que puedan afectar los resultados de los productos.
- Desarrollar y recomendar ajustes al apetito de riesgo y límites técnicos al Directorio.
- Revisar y proponer el plan de negocios al Directorio.
- Evaluar el lanzamiento de nuevos productos, líneas de negocio o canales de venta.
- Revisar y dar seguimiento a observaciones de auditorías en suscripción, siniestros y reaseguros.
- Supervisar el cumplimiento y resultado técnico del plan de negocios.
- Revisar el seguimiento de observaciones técnicas de inspecciones externas.
- Informar sobre temas y acuerdos tratados en la AACH relacionados con el comité.
- Informar sobre el avance y cumplimiento de los planes de acción del comité.

Integrantes: Directores miembros del Directorio (2), Gerente General, Director de Finanzas, Gerente de Actuario y Riesgos,

Oficial de Riesgos, Gerente de Legal y Cumplimiento, Director de Operaciones, Administración y TI, Director de Siniestros, Director de Consumer Lines, Gerente de FP&A, BI e Inversiones y Gerente de Control Financiero.

Los directores que participan no reciben remuneración por integrar este comité.

Periodicidad: trimestral.

Comité de Cumplimiento: tiene como objetivo principal promover y supervisar activamente la observancia y cumplimiento de la legislación local y corporativa aplicable a la compañía, estableciendo los controles para la mitigación de los diferentes riesgos definidos y asegurando que las deficiencias sean identificadas y solucionadas de manera oportuna.

Principales funciones:

- Administrar y vigilar el cumplimiento de normas que tienen una repercusión interna de la compañía.
- Generar informes para el Directorio sobre hallazgos de cumplimiento.
- Monitorear actividades de denuncia y potenciales violaciones,
- Generar políticas de comunicación sobre la importancia del cumplimiento a los miembros del Directorio y personal de la compañía.

Integrantes: Director titular (1) y Gerente de Legal y Cumplimiento.

Los directores que participan no reciben remuneración por integrar este comité.

Periodicidad: Semestral.

Comité de Auditoría: Se encarga de la evaluación del control interno, así como de su mejoramiento continuo, sin que ello implique una sustitución a la responsabilidad que corresponde al Directorio y a la Administración, desarrollando funciones de

carácter de asesoría y apoyo. Su definición, conformación, período de duración de los miembros, la periodicidad de las reuniones, el procedimiento de citación, el quórum para deliberar y decidir, sus funciones, el nombramiento de sus integrantes y las funciones de este; están incluidas en el reglamento del comité, el cual fue aprobado por el Directorio.

Principales funciones:

- Verificar que el sistema de control interno establecido funcione adecuadamente.
- Evaluar que la unidad de Auditoría Interna y los Auditores Externos cumplan, de acuerdo con sus roles, con sus funciones, las mismas que deben corresponder a las necesidades de la empresa y normas legales vigentes emitidas por las entidades regulatorias.
- Mantener informado a la Administración y al Directorio sobre el cumplimiento de políticas y procedimientos internos, detección de problemas de control y administración interna, así como respecto a las medidas correctivas implementadas a raíz de evaluaciones practicadas por Auditoría Interna, Auditoría Externa y Comisión para el Mercado Financiero.
- Mejorar el conocimiento y conciencia sobre las regulaciones y/o normas que afectan al mercado asegurador en las diversas áreas, aplicando un procedimiento formal de seguimiento a las nuevas regulaciones y posterior aplicación a través del Comité de Auditoría como "Equipo Regulador". De esta manera, la Administración tiene la seguridad que las regulaciones y/o normas son comunicadas y monitoreadas adecuadamente por el Comité de Auditoría interna.

Integrantes: Los asistentes al comité de Auditoría interna serán los miembros de Auditoría Interna, con el Supervisor de Auditoría que actuará como secretario del Comité, junto con la participación del Subgerente de Auditoría, Analista

Senior de Auditoría y un mínimo de dos directores (as) titulares de la compañía, pudiendo ser reemplazados por directores (as) suplentes en caso de ausencia del o la regular, siendo preferente la participación de un director (a) que sea experto en la materia que trata este comité. El Director Regional de Auditoría Interna actúa como invitado a requerimiento, mientras, que la participación del Gerente General es a requerimiento de los miembros del comité.

Los directores que participan no reciben remuneración por integrar este comité.

Periodicidad: Trimestral.

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. es una sociedad anónima cerrada y, de acuerdo con su estructura de gobierno corporativo y sus políticas internas, no ha considerado la incorporación de directores independientes.

3.3. iii. Ingresos por Comité

La información sobre los ingresos del Comité del Directorio durante el año 2025, ha sido presentada y detallada en la sección 3.2.ii. Ingresos de los miembros del Directorio de la presente memoria.

3.3. iv. Principales actividades del Comité del Directorio

Chubb Seguros Vida Chile S.A. es una sociedad anónima cerrada, en consecuencia, no le son aplicables los requisitos establecidos por el artículo 50 bis de la Ley 18.046.

3.3. v. Contratación de asesorías

La información relacionada con la contratación de asesorías y los gastos realizados por el Comité del Directorio durante el año 2025 ha sido presentada y se encuentra detallada en la sección 3.2.iii de la presente memoria.

3.4 Ejecutivos principales

3.4. i. Identificación de ejecutivos principales

En relación con los principales ejecutivos de Chubb Seguros de Vida Chile S.A. que integran el Comité Ejecutivo, se presenta el siguiente cuadro:

Ejecutivos Principales				
Cargo	Nombre	Rut	Profesión	Fecha desde que desempeña el cargo
Gerente General	Edwin Astudillo Calle	29.137.222-8	Ingeniero Comercial	01-03-2025
Director de Finanzas	Fabrizio Arismendi Quondamatteo	24.124.000-2	Contador Público & Licenciado en Administración	01-09-2019
Director de Operaciones & Tecnología	María Soledad Canziani	28.494.328-7	Licenciada en Administración	01-03-2024
Director Líneas de Consumo	Tomas Reboursin	28.876.522-7	Ingeniero Industrial	01-06-2025
Directora Recursos Humanos	Paola Pizarro Suárez	10.250.115-2	Administración de Empresas & Ingeniero Comercial	01-08-2000
Director Siniestros	Tomás Campaña González	15.323.824-3	Ingeniero Ejecución Industrial	08-06-2015
Gerente Marketing & Comunicaciones	Ignacio Chegade Rivera	16.710.578-5	Periodista	01-04-2025
Gerente Legal y Cumplimiento	Karina Araya Liberona	9.910.259-4	Abogada	11-01-2010

3.4. ii. Remuneraciones percibidas por los ejecutivos principales

La remuneración de los principales ejecutivos está compuesta por un salario fijo y un bono variable, ambos determinados de acuerdo con las políticas internas de compensación y desempeño.

El componente variable consiste en un bono anual, vinculado tanto a los resultados financieros alcanzados por la compañía durante el ejercicio anual como al desempeño individual de cada colaborador.

Es importante destacar que los principales ejecutivos de Chubb Seguros de Vida S.A. forman parte de la nómina y reciben sus compensaciones directamente de Chubb Seguros de Vida Chile S.A. Por lo tanto, no se presenta la información sobre sus remuneraciones en Chubb Seguros de Vida S.A., a fin de evitar la duplicidad de datos.

3.4. iii. Planes de compensación o beneficios

Plan de Compensaciones

Nuestra “Política de Compensaciones & Desempeño” establece los lineamientos para la revisión y aprobación de las remuneraciones del Gerente General, ejecutivos principales y de todos los colaboradores que forman parte de la Compañía. Esta política, junto con sus actualizaciones periódicas, es revisada, validada y aprobada, tanto por las entidades internas correspondientes como por el Directorio de la compañía, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos y las mejores prácticas corporativas.

El sistema de compensaciones se basa en un esquema estructurado de bandas salariales, que define rangos específicos

con puntos mínimos y máximos, diseñados para estar alineados con el mercado o, en algunos casos, superarlo. En el proceso de revisión salarial anual por mérito, se consideran el desempeño integral del colaborador y su posición relativa frente al mercado o punto de referencia, es decir, la posición relativa del salario del empleado dentro de la referencia respectiva. Esto implica analizar la ubicación del salario del colaborador dentro del rango establecido con datos otorgados por nuestros asesores externos a través de encuestas de mercado, velando por la equidad interna y garantizando que la compensación sea equitativa, competitiva y coherente con los estándares definidos, reconociendo así el aporte individual y fomentando la motivación y el compromiso.

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. no cuenta con un plan de compensación que considere pagos basados en opciones sobre acciones de la sociedad.

3.4. iv. Participación en la propiedad

Ninguno de los ejecutivos principales ni de los directores posee, de manera directa o indirecta, acciones de Chubb Seguros Vida Chile S.A.

3.4. v. Declaración de Responsabilidad y Suscripción de la Memoria Integrada

Los Directores y Gerente General de Chubb Seguros de Vida Chile S.A., firmantes de esta declaración, se hacen responsables bajo juramento respecto de la veracidad de toda la información incorporada en la Memoria Integrada Anual 2025 de Chubb Seguros de Vida Chile S.A. La firma de esta declaración es efectuada en cumplimiento de la Norma de Carácter General N°30 y sus modificaciones, emitidas por la Comisión para el Mercado Financiero.

Nombre	Cargo	Rut	Firma
Edwin Astudillo	Gerente General	29.137.222-8	<i>E. Astudillo</i>
William Stone	Director	Extranjero	<i>W. Stone</i>
Beatriz Tauber	Director	14.168.191-5	<i>B. Tauber</i>
Bárbara Suit	Director	10.992.518-7	<i>B. Suit</i>
Vivianne Sarniguet	Director	10.117.853-6	<i>V. Sarniguet</i>
Mónica Triviño	Director	Extranjero	<i>M. Triviño</i>

3.5 Adherencia a códigos nacionales o internacionales (Modificación NCG 519 II.1)

Si bien, Chubb Seguros de Vida Chile S.A. no está formalmente suscrita a ningún código nacional o internacional de gobierno corporativo, su modelo de gobernanza se basa en las directrices establecidas por su casa matriz, el Grupo Chubb. Estas directrices reflejan un firme compromiso con la ética empresarial y la implementación de buenas prácticas en gobierno corporativo, asegurando altos estándares de integridad y responsabilidad en todas sus operaciones.

03_Gobierno Corporativo

3.6 Gestión de riesgos

3.6. i, ii y .ii.a. Directrices de gestión de riesgos

El propósito del Sistema de Gestión de Riesgos (SGR) es fortalecer la capacidad de Chubb Seguros de Vida Chile S.A. para asegurar su continuidad, alcanzar sus objetivos estratégicos y cumplir con los compromisos corporativos asumidos frente a sus accionistas. Este sistema define la filosofía, el enfoque y la estructura de gobernanza en torno a la gestión de riesgos, estableciendo el marco general para la Administración del Riesgo Empresarial (ERM). Diseñado para ofrecer un enfoque integral, estructurado y coherente, el SGR permite identificar, evaluar, gestionar y mitigar riesgos de manera efectiva. Asimismo, incorpora controles específicos, como políticas y lineamientos, que refuerzan la gestión proactiva y aseguran la alineación con los más altos estándares de excelencia y responsabilidad corporativa.

La Administración del Riesgo Empresarial es una disciplina integrada y basada en procesos, diseñada con un enfoque prospectivo y alineada de manera integral con los objetivos estratégicos clave del negocio del Grupo Chubb. A través del Sistema de Gestión de Riesgos (SGR), se establece cómo los objetivos estratégicos de alto nivel se interconectan con las estrategias de gestión de riesgos desarrolladas y adoptadas por la compañía, con el propósito de garantizar el cumplimiento de dichos objetivos. Este sistema abarca una serie de riesgos específicos, cuidadosamente identificados y gestionados para fortalecer la resiliencia y sostenibilidad de la organización:

- a) Riesgo de Suscripción.
- b) Riesgo de Reaseguros.
- c) Riesgo de Reservas.
- d) Riesgo de Gestión de Capital.
- e) Riesgo de Inversiones.
- f) Riesgo de Crédito.
- g) Riesgo de Liquidez.
- h) Riesgo de Descalce.
- i) Riesgo Legal y Cumplimiento.
- j) Riesgo Operacional.

- k) Riesgo Estratégico.
- l) Riesgo de Grupo.
- m) Riesgo Reputacional.

Además, el Sistema de Gestión de Riesgos contempla las siguientes fuentes de riesgos para la gestión del riesgo operacional:

- a) Riesgo de TI
- b) Riesgo de Continuidad de Negocios
- c) Riesgo de Subcontratación
- d) Riesgos de procesamiento de primas y reaseguro
- e) Riesgos de Administración de Siniestros
- f) Riesgos a los Procesos Financieros
- g) Riesgos Relacionados a Recursos Humanos

En el desarrollo de las prácticas de ERM, el Grupo Chubb ha adoptado las guías de los organismos principales de establecimiento de normas sobre ERM a nivel mundial, en particular el material publicado por la Asociación Internacional de Supervisores de Seguros (como Insurance Core Principles (ICP) 16, y ComFrame), Solvencia II, el COSO (por sus siglas en inglés: Committee on Sponsoring Organizations) y la Organización Internacional de Normalización (ISO 31000). De manera general cada uno de los estándares y marcos ponen énfasis en elementos comunes de ERM, tales como: un enfoque a nivel institucional con patrocinio a nivel ejecutivo; un proceso estructurado que involucre identificación, valoración, supervisión e informe de riesgos; un entendimiento del apetito de riesgos; así como la documentación y reporte formal de riesgos. El Sistema de Gestión de Riesgos del Grupo está en línea con las disposiciones que emitió la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), dando cumplimiento a la Norma de Carácter General N°325 del 29 de diciembre de 2011 y su actualización realizada por Norma de Carácter General N° 506 del 16 de febrero de 2024. Adicionalmente, este documento se encuentra alienado con la NCG 454 emitida por la CMF el 18 de mayo de 2021, en la cual se imparten instrucciones en materia de gestión de riesgo

operacional y de ciberseguridad.

Este documento incorpora también los principios y mejores prácticas para un adecuado gobierno corporativo señalados en las NCG N° 309 y 408, y elementos relacionados con los requerimientos regulatorios de la NCG 519, que modifica las NCG N° 30 y 461, en relación con el informe anual integrado y la incorporación de aspectos ESG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza).

La detección de riesgos y su categorización se detallan en el punto 3.6.iii. de la presente memoria.

Cambio Climático

La operación de Chubb Seguros de Vida Chile S.A. se adhiere a las directrices corporativas establecidas por el Grupo Chubb sobre riesgos ambientales.

Nuestra estrategia climática se centra en nuestras operaciones de suscripción, que constituyen el núcleo de nuestro negocio.

La evaluación y gestión de riesgos es la base del negocio del Grupo Chubb. Asumir riesgos por parte de las aseguradoras para transformar las pérdidas financieras impredecibles de personas y empresas derivadas de eventos futuros en pagos de primas predecibles, respaldados por una promesa de pago en caso de pérdida, estabiliza las economías y fomenta la innovación capitalista. Nuestra experiencia reside en evaluar con precisión la frecuencia y la gravedad de las pérdidas para cobrar primas suficientes en una distribución adecuada de la exposición y cubrir las pérdidas previstas. El cambio climático puede alterar la frecuencia y la gravedad de las pérdidas en ambos sentidos ante numerosos riesgos y peligros. El Grupo Chubb está bien posicionado para monitorear y adaptarse a la evolución del riesgo.

El papel de la modelización de catástrofes en la gestión del riesgo climático físico

El Grupo Chubb, a través de nuestros grupos de especialistas de modelado de catástrofes y gestión de riesgos empresariales, se encuentra a la vanguardia en la comprensión del sector asegurador sobre el impacto potencial del cambio climático en la exposición a riesgos físicos para nuestro negocio y nuestros clientes.

El impacto de los fenómenos meteorológicos, ya sea causado por el aumento de las concentraciones atmosféricas de gases de efecto invernadero, fenómenos naturales multidecenales, cambios en los patrones de población y construcción, o la reducción de la resiliencia de la infraestructura obsoleta, está aumentando y se está incorporando en las decisiones de precios y suscripción del Grupo Chubb. A medida que el Grupo Chubb evalúa los cambios en la exposición a riesgos físicos, se lleva a cabo una colaboración regular con expertos del sector de consultoría y del mundo académico para profundizar en nuestra investigación y reforzar nuestro conocimiento.

El Grupo Chubb observa activamente los siguientes impactos que podrían derivarse del cambio climático:

- Aumento del nivel del mar que provoca un aumento de las marejadas ciclónicas
- Rápida intensificación de las tormentas
- Mayor capacidad del aire para transportar humedad, lo que impulsa el aumento de eventos de precipitación extrema y, por lo tanto, un aumento de la escorrentía y más inundaciones pluviales (inundaciones repentinas y aguas superficiales).
- Tormentas de movimiento más lento con efectos de viento sostenidos o mayores inundaciones tierra adentro.

Adicionalmente, gestionamos estratégicamente la exposición de Chubb Seguros de Vida Chile S.A. a los riesgos climáticos que resultan tener implicaciones de alto nivel en todo el espectro de las cuatro categorías de riesgo (técnico, financiero, estratégico y operativo).

A continuación, se analizan algunos de los posibles impactos del cambio climático.

Técnico: Los riesgos de seguros podrían verse afectados por el aumento de la frecuencia, gravedad o volatilidad de los fenómenos meteorológicos extremos, lo que podría provocar un deterioro inesperado en la experiencia de la compañía en materia de siniestros. La exposición a este riesgo se ve mitigada por el hecho de que emitimos una cartera diversificada de pólizas de seguro y utilizamos estrategias adecuadas de mitigación de riesgos tales como el uso de reaseguros para gestionar los niveles de retención, la experiencia, los límites de exposición global, el ajuste de precios y los términos y condiciones de las pólizas.

Financiero: Los riesgos financieros incluyen el riesgo del impacto de activos intensivos en carbono mal valorados en la cartera de inversiones de la compañía, el riesgo de inflación debido al aumento de los costos de la transición a una economía neutral en carbono y el riesgo de que el valor de los activos de Chubb Seguros de Vida S.A. se vea afectado negativamente por fenómenos meteorológicos prolongados. La estrategia de negocio flexible incorpora una cartera de renta fija de alta calidad crediticia, y acorde con la duración de los pasivos. Los controles para este riesgo incluyen límites por tipo de activo, límites de calificación crediticia, límites de concentración, límite en activos relacionados con el carbón y pruebas de estrés.

Estratégico: Pueden surgir riesgos estratégicos si Chubb Seguros de Vida Chile S.A. no considera adecuadamente el cambio climático (y su impacto a largo plazo) en su estrategia, o no aborda las expectativas de los accionistas o asegurados. Este riesgo se mitiga mediante una cartera de activos adecuada, una cultura de riesgo disciplinada, un modelo de negocio diversificado, el uso de estrategias adecuadas de mitigación de riesgos (por ejemplo, el uso de reaseguros para gestionar los niveles de retención), un límite en los asegurados e inversiones relacionadas con el carbón y productos de tecnología limpia. Los controles para este riesgo incluyen la gestión del ciclo, los límites/directrices de suscripción y la fijación anual de precios de las pólizas.

Operacional: Pueden surgir riesgos operativos si Chubb Seguros de Vida Chile S.A. no cumple con la normativa relacionada con el cambio climático que le pudiese aplicar. Otros escenarios de riesgo se presentan cuando los empleados no son suficientemente conscientes de los riesgos financieros derivados del cambio climático o cuando las oficinas o servicios se ven afectados por el aumento de fenómenos meteorológicos extremos. Chubb Seguros de Vida Chile S.A. ha respondido a estos riesgos implementando un sólido marco de control sujeto a revisión y pruebas continuas. Los controles incluyen asesoramiento, monitoreo y supervisión de cumplimiento, la contratación de expertos para garantizar la adecuación de las competencias a los puestos, estrategias de retención de personal, planificación de la sucesión, planes de continuidad del negocio y evaluaciones de incidentes en las instalaciones.

3.6. ii.b. Riesgos relacionados a la seguridad de la información

A nivel corporativo, Chubb Seguros de Vida Chile S.A. depende en gran medida de los datos y la tecnología para gestionar el negocio. Cuando se utiliza o accede a los sistemas informáticos, tecnologías o datos, se deben aplicar las medidas de seguridad informadas a los colaboradores. Los buenos hábitos de ciberseguridad pueden ayudar a proteger los sistemas y datos de la compañía contra malware, incidentes de seguridad y otros actos malintencionados. Se debe comprender y respetar la Política y Directrices Globales de Privacidad y Seguridad de la Información junto con otras políticas de ciberseguridad que son la hoja de ruta para proteger los datos y sistemas.

3.6. ii.c. Riesgos relacionados a la libre competencia

En relación con los riesgos asociados a la libre competencia, Chubb Seguros de Vida Chile S.A. opera en estricto cumplimiento de la legislación vigente, fomentando su aplicación en todas sus actividades y defendiendo su cumplimiento en el mercado. Asimismo, la compañía se compromete a prevenir y evitar la ocurrencia de prácticas anticompetitivas.

03_Gobierno Corporativo

La información relacionada con la libre competencia ha sido presentada y se encuentra detallada en la sección 8.1.4. de la presente memoria.

3.6.ii.d. Riesgos relacionados a la salud y seguridad de los consumidores

Respecto de los riesgos referentes a la salud y vida de los consumidores, Chubb Seguros de Vida Chile S.A. ofrece los siguientes seguros:

Seguros Complementario de Salud
Seguros Oncológicos
Seguros Catastróficos
Seguros de Accidentes Personales
Seguros de Incapacidad

3.6.ii.e. Otros riesgos medio ambientales o sociales

La información relacionada con otros riesgos y oportunidades derivados de los impactos que la entidad y sus operaciones generaren directa o indirectamente en el medioambiente o en la sociedad, ha sido presentada y se encuentra detallada en la sección 3.6.i. y 3.6.ii.de la presente memoria.

3.6. iii. Detección de riesgos

La identificación de riesgos involucra el conocimiento de varios riesgos a los que Chubb Seguros de Vida Chile S.A. está expuesto como resultado del perfil de negocios y el ambiente externo dentro del que opera. De manera general, se identifica los riesgos clasificándolos en cuatro categorías distintas:

- **Sistémicos:** Riesgos inherentes a las actividades en los mercados de seguros, de crédito y financieros y más ampliamente, en el tejido político, regulatorio y legal. Son principalmente impulsados por eventos con un enfoque en la identificación y posterior valoración de oportunidades, o de acciones de mitigación.
- **Estratégicos:** Riesgos con el potencial, en caso de

manifestarse, de impactar la habilidad de Chubb Seguros de Vida Chile S.A. para llevar a cabo sus negocios, así como el enfoque para las actividades de ERM.

- **Funcionales:** Riesgos específicos del ambiente operativo diario y que son tratados por cada unidad y administración ejecutiva y/o funcional.
- **Emergentes:** Riesgos cambiantes con bajo potencial actual de convertirse en riesgos estratégicos y/o funcionales y alterar la habilidad para llevar a cabo sus negocios.

La anterior clasificación del riesgo le permite a Chubb Seguros de Vida Chile S.A. identificar y establecer las prioridades de ERM. De manera más detallada, se mantiene y monitorea un conjunto corporativo de fuentes de riesgo que son aplicables a lo largo de las unidades operativas. Una fuente de riesgo se refiere a un tipo específico de exposición que tiene el potencial de resultar en eventos que pudieran impactar de manera adversa el cumplimiento de los objetivos corporativos de negocios.

Una vez identificadas las fuentes de riesgos, éstas son clasificadas en una de las siguientes categorías:

a. Técnico del Seguro: aquellos riesgos inherentes a la actividad principal de suscripción de seguros de Chubb Seguros de Vida Chile S.A. Las principales fuentes de riesgo son el riesgo de tarificación, el riesgo de diseño de productos, el riesgo de la gestión de siniestros, potencial de siniestros catastróficos y el riesgo de insuficiencia de las reservas técnicas.

b. Financiero: amplia gama de riesgos asociados tales como las inversiones, el crédito, la liquidez y el financiamiento corporativo.

c. Operacional: aquellos riesgos que afectan la habilidad de Chubb Seguros de Vida Chile S.A. para ejecutar sus procesos esenciales. Las fuentes de riesgo operacional se dividen en aquellas que surgen de manera interna en la empresa y aquellas que son externas. Las principales fuentes de riesgo operacional incluyen la continuidad del negocio, seguridad de TI, subcontratación (outsourcing) y administración de proveedores y fraude. Además, en esta categoría se incluye el riesgo legal y el riesgo derivado de la

pérdida o daño que puede sufrir la compañía en los ámbitos de lavado de activo, financiamiento del terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva.

d. Estratégico: El riesgo estratégico se refiere al resultado de decisiones no óptimas que pueden o no realizarse, tales como respecto a nuevos productos y/o nuevos negocios, iniciativas de fusiones y adquisiciones, desinversiones, cambio imprevisto de la estructura fiscal y/o de la legislación reguladora.

Adicionalmente, Chubb Seguros de Vida Chile S.A. establece que el riesgo inherente se refiere al nivel de riesgo existente antes o sin la aplicación de las técnicas de gestión de riesgos o de controles. El riesgo que permanece después de implementadas con éxito las acciones de gestión de riesgos y controles, se denomina riesgo residual.

3.6.iv. Rol del Directorio en el monitoreo de riesgos

El Directorio desempeña un papel fundamental en la supervisión y dirección estratégica de la gestión de riesgos. Sin perjuicio de las funciones asignadas en otras disposiciones, las principales funciones abordadas por el Directorio, en conjunto con los comités relacionados, incluyen:

- **Establecimiento de Políticas de Administración de Riesgos:** Definir y aprobar las políticas generales que guían la gestión de riesgos en la organización.
- **Aprobación del Sistema de Gestión de Riesgos:** Revisar y validar el Sistema de Gestión de Riesgos, incluyendo sus actualizaciones y los procedimientos asociados, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos de la compañía.
- **Seguimiento del Perfil de Riesgo:** Monitorear y pronunciarse sobre el perfil de riesgo de la organización, evaluando su evolución y asegurando que se mantenga dentro de los límites establecidos.
- **Definición de medidas relativas al Perfil de Riesgo:** Establecer medidas específicas para gestionar el perfil de riesgo, considerando el nivel de tolerancia y apetito al riesgo definido por el propio Directorio.

03_Gobierno Corporativo

- Asignación de recursos para la gestión de riesgos: Garantizar la provisión de los recursos necesarios para implementar y mantener un sistema de gestión de riesgos efectivo y eficiente dentro de la organización.
- Designación de cargos clave: Aprobar la designación de roles estratégicos como el Gerente de Actuario y Riesgos, y el Oficial de Cumplimiento, asegurando que estas posiciones sean ocupadas por profesionales con las competencias necesarias.

3.6.v. Unidad de gestión de riesgos

Como ya se mencionó la compañía cuenta con una Unidad de Gestión de Riesgos que se ubica dentro de la segunda línea de defensa en la estructura organizacional. En tal sentido el Oficial de Riesgos le reporta al Gerente de Actuario y Riesgos, que a su vez reporta directamente al Gerente General.

La información relacionada con el rol y funciones del Comité de Riesgos ha sido presentada y se encuentra detallada en la sección 3.3.i y 3.3.ii de la presente memoria.

3.6.vi. Auditoría interna

Auditoría Interna es una función especializada e independiente de las funciones operativas, con dependencia del Directorio de la compañía a través de su Comité de Auditoría.

La auditoría interna permite al Directorio verificar con una razonable seguridad, el nivel de adherencia a las políticas y procesos definidos por éste y el funcionamiento y efectividad de los sistemas de control interno.

Las tareas de Auditoría Interna incluyen:

- Crear, implementar y mantener un plan de auditoría basado en riesgos, para examinar y evaluar la efectividad de los sistemas, controles internos, procesos y procedimientos de generación de informes. El plan de auditoría interna es

presentado al Comité de Auditoría y al Directorio para su aprobación.

- Asegurar que todas las áreas materiales de la actividad de la aseguradora sean auditadas durante un periodo de tiempo razonable.
- Informar hallazgos y recomendaciones basadas en los resultados del trabajo realizado y verificar el cumplimiento posterior de las recomendaciones. Los principales hallazgos y recomendaciones, así como su grado de implementación, deben ser informados al Comité de Auditoría y al Directorio.

La función de Auditoría Interna tiene facultades para obtener cualquier información relevante para la realización de sus tareas. Esto incluye la disposición oportuna de toda la información necesaria, la disponibilidad de toda la documentación de respaldo y la capacidad y atribuciones para introducirse y observar al interior de las actividades y procesos relevantes de la aseguradora. Auditoría Interna puede comunicarse con cualquier miembro del personal y plana ejecutiva de la compañía. La función de Auditoría Interna no tiene funciones operativas.

Su estructura organizacional está compuesta por el Subgerente de Auditoría, Supervisor de Auditoría y Analista Senior de Auditoría, reportando operativamente al Director Regional de Auditoría interna.

La información relacionada con el rol y funciones del Comité de Auditoría Interna ha sido presentada y se encuentra detallada en la sección 3.3.i y 3.3.ii de la presente memoria.

3.6.vii. Código de Conducta

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. cuenta con un Código de Conducta que representa nuestros valores y creencias, y guía nuestra conducta y actividades comerciales como representantes de Chubb. El Código de Conducta de Chubb Seguros de Vida Chile S.A. expresa las expectativas de Chubb con respecto a la forma en que debemos tratarnos los unos a los otros, a nuestros clientes y a nuestros socios comerciales. Todos compartimos

la responsabilidad de construir y mantener una cultura propia que nos defina como empresa y nos diferencie de las demás organizaciones.

Nuestra cultura está formada por los estándares de conducta escritos y no escritos que describen cómo se trabaja en Chubb, cómo tomamos decisiones y cómo colaboramos entre nosotros. Nuestra cultura nos ayuda a definir quiénes somos, la conducta que esperamos de los demás y lo que reconocemos y premiamos.

Nuestra cultura se renueva y se define con las acciones y decisiones que tomamos a diario. El Código de Conducta proporciona las directrices que nos ayudan a tomar las decisiones que mejor reflejan nuestros valores.

Este Código de Conducta, así como nuestras políticas más específicas, tiene como objetivo servirnos de guía al enfrentarnos a cuestiones éticas o de cumplimiento de las normas. Asimismo, esperamos que cualquier persona que actúe en representación de Chubb comparta nuestros valores y se comporte de manera coherente con nuestro Código. Aquí se incluyen nuestros colaboradores, socios comerciales (asesores, agentes y sponsors) y proveedores de servicios.

Valoramos enormemente a nuestros empleados, socios y comunidades. Nuestros pilares son el tratamiento justo, la diversidad, la confianza y el respeto mutuo. Reconocemos y recompensamos la excelencia en el lugar de trabajo. Trabajar al más alto nivel exige por nuestra parte una lógica de pensamiento y actuación propia de dueños del negocio.

Resumen de los puntos clave de nuestro Código de Conducta:

Integridad: Vemos nuestro trabajo a través del prisma de nuestra cultura, valores y creencias. Nuestro Código de conducta nos ayuda a convertir las cosas en las que creemos en las cosas que hacemos todos los días, para Chubb y para todas las personas a las que servimos.

03_Gobierno Corporativo

Respeto: Estamos comprometidos a mantener un lugar de trabajo positivo y acogedor, donde cada persona reciba apoyo, se valoren sus contribuciones y se respete su bienestar.

Confiabilidad: Nos enorgullecemos de ser confiables y fiables, produciendo resultados sistemáticamente buenos sin sacrificar la integridad. Así es como preservamos nuestras relaciones y nuestra reputación.

Responsabilidad: Nos apasiona nuestro negocio y nuestro trabajo. Nada es más importante que hacer ese trabajo con integridad, elegir lo que es correcto sobre lo que es fácil en todo lo que hacemos.

Administración: Somos más que el trabajo que hacemos: somos miembros vitales de nuestras comunidades. Compartimos nuestro mundo y la responsabilidad de hacer de nuestro mundo un lugar mejor, hoy y para las generaciones futuras.

3.6.viii. Programas de divulgación

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. cuenta con programas de divulgación de información y capacitación permanente para los colaboradores respecto de las políticas, procedimientos, controles y códigos implementados para la gestión de riesgos.

Presentación y divulgación de informes

La presentación de informes y la divulgación descrita en el “Sistema de Gestión de Riesgos” involucra la entrega de documentación relativa al perfil de riesgos de la compañía a terceros interesados y a la administración del negocio, tanto de manera interna para la Alta Administración y al Directorio, así como para terceros externos quienes actúan como destinatarios de la información, incluyendo agencias calificadoras, reguladores y analistas.

Capacitación y desarrollo

El Director de Recursos Humanos en coordinación con las gerencias correspondientes, planifica anualmente las actividades de capacitación y entrenamiento.

La planificación contempla capacitaciones técnicas y competencias personales basadas en el modelo de competencias de Chubb Seguros de Vida Chile S.A. y en el programa de entrenamiento para todos los colaboradores de la compañía.

Los entrenamientos definidos aplican para todos los colaboradores, de acuerdo con sus funciones, desarrollo de carrera, tiempo en el cargo y responsabilidades asociadas al mismo (liderazgo / colaboradores individuales).

3.6.ix. Canal de denuncias

En Chubb Seguros de Vida Chile S.A., estamos comprometidos a promover un entorno laboral donde todos los miembros del equipo se sientan valorados, respetados e inspirados. Este compromiso incluye el estricto cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables en los lugares donde operamos. Reconocemos la importancia de alzar la voz ante posibles violaciones al Código de Conducta o a nuestras políticas internas. Por ello, contamos con diversos recursos para apoyar a quienes tengan preguntas, inquietudes o sospechas sobre posibles conductas inapropiadas.

Nuestro compromiso es garantizar la protección de quienes realicen reportes o participen en investigaciones de buena fe. No toleramos represalias, acoso ni ningún tipo de intimidación hacia quienes actúen con integridad al denunciar una situación. En caso de identificar posibles vulneraciones a los lineamientos establecidos o de recibir denuncias relacionadas con actividades contrarias a lo estipulado, los colaboradores deberán comunicar la información correspondiente a través de la “Línea de Ayuda Ética de Chubb” (Ethics Helpline), nuestro canal oficial para la recepción de denuncias.

Entre estos recursos se encuentran las notificaciones al gerente directo, el representante de Recursos Humanos, el Oficial de Cumplimiento, y la “Línea de Ayuda Ética de Chubb” (Ethics Helpline), un canal de denuncias confidencial diseñado para realizar consultas, buscar orientación o reportar posibles irregularidades.

3.6.x. Plan de sucesión

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. cuenta con un plan de sucesión corporativo diseñado para fomentar el desarrollo continuo del liderazgo. Este plan se centra en identificar a los talentos con el potencial de asumir roles clave dentro de la compañía, incluyendo posiciones de alta responsabilidad.

Nuestro enfoque integra de manera estratégica los lineamientos de compensación y desempeño con oportunidades de desarrollo personal y profesional. De esta forma, garantizamos que todos nuestros colaboradores tengan acceso a programas de formación, mentorías y planes de carrera que impulsen su crecimiento y promuevan su satisfacción laboral.

Pilares fundamentales del plan de sucesión:

- Asegurar el éxito continuo y mitigar los riesgos asociados con las transiciones de liderazgo mediante la identificación y desarrollo de líderes de alto potencial que puedan ocupar posiciones de liderazgo críticas.
- Tener una transición fluida y continuidad de la operación: a través de la preparación a los futuros líderes, comprendiendo la estrategia y las operaciones del negocio para que la compañía, pueda mantener su operación habitual durante las transiciones de liderazgo.
- Retención de talento: proporcionando rutas de carrera y oportunidades de desarrollo en toda la la compañía.

3.6.xi. y 3.6.xii. Revisión de estructuras salariales

La información relacionada con los procedimientos para someter ante el Directorio las estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización del Gerente General, Ejecutivos Principales y demás colaboradores, ha sido presentada y detallada en la sección Planes de compensación o beneficios: 3.4.iii de la presente memoria.

La compañía no somete sus estructuras salariales y políticas de compensación a la aprobación de los accionistas ni considera su divulgación al público en general.

3.6.xiii. Modelo de Prevención de Delitos

Hemos diseñado e implementado un robusto Modelo de Prevención de Delitos (MPD) en estricto cumplimiento con la Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, así como las modificaciones introducidas por la Ley N°21.595 de Delitos Económicos. Este modelo tiene como propósito establecer un sistema integral y estructurado de procesos, protocolos y actividades de control, enfocado en la prevención efectiva de la comisión de delitos. Su alcance incluye a los directores, así como a todas las personas que ejercen funciones de representación, administración y dirección dentro de la organización, además de los colaboradores. El MPD se sustenta en un marco sólido de políticas, procedimientos y controles estratégicamente diseñados para identificar riesgos, mitigar su impacto y prevenir la ocurrencia de conductas ilícitas, garantizando así una gestión ética y transparente.

A partir del 1 de septiembre de 2024, hemos incorporado las disposiciones de la nueva Ley de Delitos Económicos, Ley N°21.595, que redefine y sistematiza los delitos económicos y ambientales, ampliando significativamente la responsabilidad penal de las personas jurídicas y el catálogo de delitos base contemplados en la Ley N°20.393. Esta adaptación no solo asegura el cumplimiento estricto de las nuevas normativas legales, sino que también refuerza nuestro compromiso inquebrantable con la ética empresarial, la transparencia y la

integridad en cada una de nuestras operaciones, consolidando nuestra posición como una organización responsable y alineada con los más altos estándares legales y éticos.

Nuestro Modelo de Prevención de Delitos promueve y fortalece una cultura de control, cumplimiento y legalidad que permea todas las operaciones de nuestra compañía. En este marco, el MPD se posiciona como una herramienta clave para generar conciencia y sensibilizar a todos sus destinatarios sobre los riesgos inherentes a la posible comisión de delitos. Su propósito es fomentar comportamientos íntegros, responsables y transparentes, alineados con los principios y valores éticos que definen nuestra organización, consolidando así un entorno de confianza y compromiso con la legalidad.

3.7. Relación con los grupos de interés y el público en general**3.7.i, 3.7.ii, 3.7.iii y 3.7.iv. Relacionamiento con los grupos de interés y el público en general (Modificación NCG 519 II.2)**

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. gestiona la relación con sus grupos de interés prioritarios mediante un enfoque estratégico, consistente y orientado al largo plazo, que busca establecer y consolidar vínculos colaborativos sólidos, que trasciendan en el tiempo, promoviendo una interacción constructiva y sostenible con los actores clave de nuestro entorno y nuestra comunidad.

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. cuenta con unidades especializadas en la atención de consultas, reclamos, presentaciones, solicitudes y otros requerimientos de los grupos de interés, que se detalla en la sección 3.1.iv de la presente memoria.

La Gerencia de Marketing y Comunicaciones desempeña un papel clave en la comunicación corporativa, colaborando con diversas áreas internas para garantizar una estrategia efectiva. Su labor incluye gestionar relaciones con medios de comunicación y grupos de interés clave, además de apoyar la implementación de estrategias comunicacionales dirigidas a clientes, corredores

de seguros, agentes de ventas, socios comerciales, proveedores, entidades gubernamentales y colaboradores, entre otros.

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. actualmente no cuenta con un procedimiento formal para la mejora continua de los procesos de elaboración y difusión de información al mercado. No obstante, el Grupo Chubb pone a disposición de sus subsidiarias la Política de Comunicaciones Externas y la Política de Redes Sociales. A continuación, se presentan los principales lineamientos de dichas políticas.

Política de comunicaciones externas del Grupo Chubb

Esta Política establece que solo el área de Comunicaciones puede autorizar declaraciones públicas en nombre de la compañía. Los colaboradores deben canalizar cualquier consulta externa a este departamento para proteger la imagen y coherencia institucional. No se permite emitir testimonios, comunicados o publicaciones externas sin aprobación previa.

Política de redes sociales del Grupo Chubb

Esta Política establece que Chubb apoya el uso responsable de redes sociales por parte de sus colaboradores, valorando la promoción de la cultura y valores de la compañía. Sin embargo, recuerda que cualquier publicación puede impactar la reputación y responsabilidad legal de Grupo Chubb. Por ello, se deben seguir principios esenciales, tales como: actuar con transparencia, respeto, confidencialidad y buen juicio, evitando divulgar información interna o sensible y siempre representando a la empresa con integridad.

Cabe indicar, que no contamos con asesoría de expertos externos para estos procedimientos.

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. siendo una sociedad anónima cerrada, no está obligada a dar cumplimiento a los requerimientos establecidos en las secciones 3.7.i y 3.7.iv. de la NCG 461 y las modificaciones introducidas por la NCG 519.

04_Estrategia

- 4.1. Horizontes de tiempo
- 4.2. Objetivos estratégicos
- 4.3. Planes de inversión

O4_Estrategia

4.1. Horizontes de tiempo

No contamos con una definición específica de corto, mediano y largo plazo para cada tipo de activo, ya que la vida útil de estos se determina según su naturaleza. Adicionalmente, en el caso de instalaciones ubicadas en inmuebles arrendados, su vida útil está limitada a la vigencia del contrato de arriendo.

La vida útil de los activos o infraestructura se presenta de la siguiente manera:

Activo	Horizonte de Tiempo
Máquinas de oficinas y equipos	Entre 6 y 7 años
Muebles y útiles	7 años
Software	Entre 14 y 15 años

4.2. Objetivos estratégicos (Modificación NCG 519 II.3)

La estrategia de Chubb Seguros de Vida Chile S.A. está alineada con la visión global de Chubb, adaptada a las particularidades del mercado local. Los principales objetivos de la estrategia de Chubb incluyen:

- **Enfoque en segmentos especializados:** Chubb ofrece soluciones de seguros para empresas, pymes y personas, con especialización en líneas de accidentes personales, seguros de vida y salud.
- **Innovación y digitalización:** Implementación de herramientas digitales para mejorar la experiencia del cliente, facilitar la cotización, emisión y gestión de pólizas, y agilizar la atención de siniestros.
- **Gestión técnica y servicio al cliente:** Fuerte énfasis en la suscripción técnica, la gestión de riesgos y la excelencia en el servicio, buscando relaciones a largo plazo con clientes y corredores.
- **Sostenibilidad y responsabilidad social:** Desarrollo de productos y servicios que apoyan la sostenibilidad, como seguros para energías renovables y soluciones alineadas con criterios ESG, además de participación en iniciativas sociales y comunitarias.

- **Desarrollo de alianzas estratégicas:** Colaboración con corredores, brokers y socios comerciales para ampliar la oferta y llegar a nuevos segmentos de mercado.

Esta estrategia permite a Chubb mantener una posición sólida en el mercado asegurador local, adaptándose a las necesidades cambiantes de los clientes y a las tendencias del sector.

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. se une al trabajo continuo del Grupo Chubb, al gestionar los riesgos y oportunidades climáticas a nivel corporativo y nuestro enfoque basado en evidencia para abordar el cambio climático.

Compromisos estratégicos de Sostenibilidad

En Chubb Seguros de Vida Chile S.A. estamos comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de Naciones Unidas, identificando como prioritarios 4 de los 17 objetivos para orientar nuestras acciones y decisiones empresariales hacia el cumplimiento de estas aspiraciones globales.

Los ODS constituyen un plan visionario para lograr un futuro sostenible para todos, abordando desafíos como la pobreza, la desigualdad, el clima, la degradación ambiental, la prosperidad, la paz y la justicia. Estos objetivos están interrelacionados y requieren una acción conjunta para enfrentar los desafíos de la sociedad y el planeta.

04_Estrategia

Nuestra contribución a los ODS.

ODS	META DEL OBJETIVO	FORMA DE CONTRIBUCIÓN	INICIATIVAS O ACCIONES
 <p>3 SALUD Y BIENESTAR</p>	<p>3.8 Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad para todos.</p>	<p>Reafirmamos nuestro compromiso con el ODS 3 enfocándonos en garantizar una vida saludable y promover el bienestar universal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementamos iniciativas para los colaboradores como campañas de salud y acompañamientos en distintos temas esenciales como salud mental, prevención en salud, embajadas de autocuidado, salud financiera, becas de escolaridad, reconocimientos, celebración familiar y entre otros. • Ofrecemos seguros asociados a la salud y vida de los consumidores, como seguros de accidentes personales, cesantía, incapacidad entre otros.
 <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	<p>8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p>	<p>Promovemos el empleo digno, el bienestar social de nuestros colaboradores con un crecimiento inclusivo y sostenible.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementamos políticas de buen gobierno corporativo y prácticas laborales justas, orientadas a erradicar la pobreza y fomentar el desarrollo económico. • Nos enfocamos en atraer y retener a los mejores profesionales del sector, creando una cultura inclusiva y de apoyo que permite a todos alcanzar su máximo potencial y ser reconocidos por sus contribuciones. • Reconocemos la importancia de la meritocracia y la responsabilidad de garantizar un entorno donde todos se sientan cómodos y valorados.
 <p>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</p>	<p>9.4 De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.</p>	<p>Fomentamos una gestión integral del riesgo relacionada con el clima en nuestras operaciones comerciales y en nuestro entorno laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizamos herramientas y estrategias específicas que abarcan desde el proceso de suscripción. • Aplicamos herramientas clave de gestión de riesgos, garantizando así una respuesta ágil ante cambios en el entorno de la industria. • Implementamos un Programa de Reciclaje que incorpora prácticas orientadas a la reducción, reutilización y reciclaje de los recursos utilizados por nuestros colaboradores. Actualmente, se trabaja con gestores ambientales especializados, quienes supervisan y apoyan la correcta aplicación de estas prácticas.
 <p>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</p>	<p>13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.</p>	<p>Promovemos soluciones innovadoras y sostenibles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nuestra práctica se basa en sólidas capacidades técnicas en suscripción y gestión de siniestros.

Adicionalmente, en Chubb Seguros de Vida Chile S.A. promovemos activamente campañas solidarias, motivando la participación de nuestros colaboradores en iniciativas que generan un impacto positivo en la sociedad. Apoyamos a Fundación Santa Clara, donde desde hace más de 20 años acompañamos y entregamos ayuda a niños afectados por el VIH, fortaleciendo lazos de afecto y compromiso. Con Teletón, desarrollamos el “Taller de Líderes por la Inclusión”, permitiendo a nuestros colaboradores experimentar el proceso de rehabilitación y sumarse a una recaudación económica, la cual fue duplicada por la compañía, logrando superar la meta del año anterior. Asimismo, junto a TECHO-Chile, impulsamos la campaña “1+1 Techo” en beneficio de las familias afectadas por los incendios en Viña del Mar, duplicando cada aporte y destinando los fondos a la reconstrucción y apoyo directo de los damnificados. Estas acciones reflejan el compromiso de Chubb y sus colaboradores con la solidaridad, la inclusión y el bienestar social.

4.3. Planes de inversión

La compañía no ha implementado un Plan de Inversiones específicas durante el año 2025.

05_Personas

- 5.1. Dotación de personal
- 5.2. Formalidad laboral
- 5.3. Adaptabilidad laboral
- 5.4. Equidad salarial por sexo
- 5.5. Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
- 5.6. Seguridad laboral
- 5.7. Permiso postnatal
- 5.8. Capacitación y beneficios
- 5.9. Política de subcontratación

5.1. Personas: Dotación de personal

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. opera en un entorno global dinámico y cambiante, donde los mercados y los clientes son culturalmente diversos y amplios. Satisfacer las diversas necesidades de los clientes requiere la colaboración de las mentes más talentosas en un entorno gratificante y de apoyo. Reconocemos nuestra responsabilidad de garantizar oportunidades dentro de nuestra organización, creando un ambiente donde todos los colegas, independientemente de quiénes sean, se sientan cómodos aportando lo mejor de sí mismos. Nuestra estrategia de diversidad, equidad e inclusión está diseñada para apoyar la capacidad de la compañía de atraer, desarrollar y retener al mejor talento, independientemente de su origen.

En Chubb Seguros de Vida Chile S.A. reconocemos que la diversidad es un motor clave para la innovación y la creatividad, ya que nos brinda perspectivas únicas derivadas de las experiencias y habilidades de cada uno de nuestros colaboradores. Estas diferencias no solo enriquecen nuestro trabajo, sino que también fortalecen nuestro pensamiento crítico y nos permiten desarrollar soluciones más efectivas frente a los desafíos que enfrentamos. Al mismo tiempo, la equidad garantiza que todas las personas cuenten con las mismas oportunidades de crecimiento, fomentando un entorno en el que cada individuo se sienta valorado, respetado y plenamente capacitado para alcanzar su máximo potencial.

La inclusión y la pertenencia actúan como el puente que conecta a nuestros colaboradores con su entorno laboral, creando un espacio donde sus voces son escuchadas, valoradas y respetadas. Fomentar un ambiente seguro para la expresión de ideas y preocupaciones no solo beneficia a cada individuo, sino que también fortalece a nuestra organización al abrir la puerta a nuevas perspectivas y oportunidades.

Para materializar este compromiso, hemos implementado una serie de iniciativas que promueven nuestra política de "Diversidad, Equidad e Inclusión" (DEI). Estas incluyen programas

de capacitación, políticas contra la discriminación y una estructura de gobernanza dedicada, que integra a líderes de diversas áreas para garantizar el cumplimiento de nuestros objetivos. Además, los grupos de afinidad desempeñan un papel central en nuestra estrategia, al fomentar el apoyo mutuo y la conexión entre colaboradores con intereses y experiencias compartidas.

Nuestro compromiso con la DEI es una responsabilidad colectiva y transversal. Cada uno de nosotros tiene un rol fundamental en la construcción de un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso. Al transformar nuestras aspiraciones en acciones concretas, invertimos en la diversidad y la inclusión como pilares estratégicos para construir una compañía más fuerte, innovadora y preparada para el futuro.

05_Personas

5.1.1. Número de personas por sexo

A continuación, se presenta el desglose total de personas, representado en números y porcentajes, clasificado según el tipo de cargo o categoría de funciones, desglosado por sexo (mujeres y hombres).

Números y Porcentajes de Personas por Sexo						
Categoría de Funciones	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Alta Gerencia	3	4%	5	6%	8	100%
Gerencia	1	50%	1	50%	2	100%
Jefatura	3	25%	9	75%	12	100%
Operario	-	%	-	%	-	%
Fuerza de Venta	-	%	-	%	-	%
Administrativo	1	50%	1	50%	2	100%
Auxiliar	-	%	-	%	-	%
Otros Profesionales	30	42%	41	58%	71	100%
Otros Técnicos	-	%	-	%	-	%
Total	38	40%	57	60%	95	100%

05_Personas

5.1.2. Número de personas por nacionalidad

A continuación, se presenta el desglose total de personas por nacionalidad, representado en números y porcentajes, clasificado según el tipo de cargo o categoría de funciones, desglosado por sexo (mujeres y hombres).

Categoría de Funciones	Números y Porcentajes de Personas por Nacionalidad																				Total	
	Nacionalidad Chilena				Nacionalidad Argentina				Nacionalidad Venezolana				Nacionalidad Colombiana				Otras Nacionalidades					
	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Total	%
Alta Gerencia	2	2	4	50%	1	1	2	25%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	2	2	25%	8	100%
Gerencia	1	1	2	100%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	2	100%
Jefatura	3	8	11	92%	-	-	-	0%	-	1	1	8%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	12	100%
Operario	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	0%
Fuerza de Venta	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	0%
Administrativo	1	1	2	100%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	2	100%
Auxiliar	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	0%
Otros Profesionales	28	37	65	92%	-	-	-	%	2	3	5	7%	-	1	1	1%	-	-	-	%	71	100%
Otros Técnicos	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	100%
Total	35	49	84	89%	1	1	2	2%	2	4	6	6%	-	1	1	1%	-	2	2	2%	95	100%

05_Personas

5.1.3. Número de personas por rango de edad

A continuación, se presenta el desglose total de personas por rango de edad, representado en números y porcentajes, clasificado según el tipo de cargo o categoría de funciones y desglosado por sexo (mujeres y hombres).

Categoría de Funciones	Números y Porcentajes de Personas por Rango de Edad																								Total	
	Menos de 30 años				Entre 30 y 40 años				Entre 41 y 50 años				Entre 51 y 60 años				Entre 61 y 70 años				Más de 70 años					
	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Total	%
Alta Gerencia	-	-	-	0%	-	1	1	12%	2	1	3	38%	1	3	4	50%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	8	100%
Gerencia	-	-	-	%	1	-	1	50%	-	-	-	0%	-	1	1	50%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	2	100%
Jefatura	-	-	-	0%	1	4	5	42%	1	3	4	33%	1	2	3	25%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	12	100%
Operario	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	0%
Fuerza de Venta	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	0%
Administrativo	-	-	-	0%	-	-	-	0%	1	-	1	50%	-	1	1	50%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	2	100%
Auxiliar	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	0%
Otros Profesionales	4	8	12	17%	9	15	24	34%	11	13	24	34%	6	2	8	11%	-	3	3	4%	-	-	-	0%	71	100%
Otros Técnicos	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	%	-	100%
Total	4	8	12	13%	11	21	31	33%	15	17	32	33%	8	9	17	18%	-	3	3	3%	-	-	-	0%	95	100%

PERSONAS

05_Personas

5.1.4. Número de personas por antigüedad laboral

A continuación, se presenta el desglose total de personas según su antigüedad en la organización, representado en números y porcentajes, clasificado según el tipo de cargo o categoría de funciones y desglosado por sexo (mujeres y hombres).

Categoría de Funciones	Números y Porcentajes de Personas por Antigüedad Laboral																				Total	
	Menos de 3 años				Entre 3 y 6 años				Más de 6 y menos de 9 años				Entre 9 y 12 años				Más de 12 años					
	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Total	%
Alta Gerencia	-	2	2	25%				0%	-	1	1	12%	-	1	1	13%	3	1	4	50%	8	100%
Gerencia	-	-	-	0%	1	1	2	100%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	2	100%
Jefatura	-	2	2	17%	2	-	2	17%	-	3	3	25%	-	-	-	0%	1	4	5	41%	12	100%
Operario	-	-	-	0%	-	-		0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	0%
Fuerza de Venta	-	-	-	0%	-	-		0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	0%
Administrativo	-	-	-	0%	1	-	1	50%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	1	1	50%	2	100%
Auxiliar	-	-	-	0%	-	-		0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	0%
Otros Profesionales	16	14	30	42%	9	11	20	28%	5	5	10	14%	1	4	5	7%	-	6	6	9%	71	100%
Otros Técnicos	-	-	-	0%	-	-		0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	0%
Total	16	18	34	36%	13	12	25	26%	5	9	14	15%	1	5	6	6%	4	12	16	17%	95	100%

5.1.5. Número de personas con discapacidad

A continuación, se presenta el desglose total de personas en situación de discapacidad, representado en números y porcentajes, clasificado según el tipo de cargo o categoría de funciones y desglosado por sexo (mujeres y hombres).

Para estos efectos se entenderá que una persona en situación de discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Categoría de Funciones	Situación de Discapacidad			
	Mujeres	Hombres	Total	%
Alta Gerencia	-	-	-	0%
Gerencia	-	-	-	0%
Jefatura	-	-	-	0%
Operario	-	-	-	0%
Fuerza de Venta	-	-	-	0%
Administrativo	-	-	-	0%
Auxiliar	-	-	-	0%
Otros Profesionales	2	-	2	3%
Otros Técnicos	-	-	-	0%
Total	2	-	2	2%

5.2. Formalidad laboral

A continuación, se presenta el desglose total de personas según su tipo de contrato: a plazo indefinido, a plazo fijo, por obra o faena, y aquellas que prestan servicios a honorarios. La información se encuentra representada en números y porcentajes, clasificada por tipo de cargo o categoría de funciones y desglosada por sexo (mujeres y hombres).

Modalidad de Contrato	Formalidad Laboral					
	Mujeres		Hombres		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Contrato a plazo indefinido	38	40%	57	60%	95	100%
Contrato a plazo fijo	-	0%	-	0%	-	0%
Contrato por obra o faena	-	0%	-	0%	-	0%
Contrato por prestación de servicios a honorarios	-	0%	-	0%	-	0%
Total	38	40%	57	60%	95	100%

5.3. Adaptabilidad laboral (Modificación NCG 519 II.4)

Con el objetivo de fomentar un entorno laboral que favorezca la calidad de vida de los colaboradores y facilite el equilibrio entre sus responsabilidades personales y profesionales, se han implementado los siguientes lineamientos:

- Jornada laboral: Se establece una jornada de 37.5 horas semanales, vigente desde el mes de octubre del año 1988.
- Días administrativos: Se otorgan 5 días administrativos al año, que los colaboradores pueden utilizar para atender asuntos personales.

A continuación, se presenta el desglose total de personas separado por sexo, el número de personas con jornada ordinaria de trabajo, con jornada a tiempo parcial y con pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares, así como el porcentaje del total de trabajadores de la entidad que representan esas personas para cada una de esas modalidades.

Modalidad de Contrato	Adaptabilidad Laboral					
	Mujeres		Hombres		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Jornada ordinaria de trabajo	38	40%	57	60%	95	100%
Jornada a tiempo parcial	-	0%	-	0%	-	0%
Teletrabajo completo	-	0%	-	0%	-	0%
Teletrabajo parcial	38	40%	57	60%	95	100%
Pactos de adaptabilidad laboral para personas con responsabilidades familiares	-	0%	-	0%	-	0%
Bandas de horas para personas al cuidado de niños de hasta 12 años	-	0%	-	0%	-	0%

5.4. Equidad salarial por sexo

5.4.1. Política de Compensación & Desempeño y Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

Nuestras Política de Compensaciones & Desempeño y Política de DEI se fundamentan en principios clave que orientan nuestras relaciones laborales y promueven la equidad en la retribución de todos los colaboradores que forman parte de Chubb. Este enfoque está diseñado para valorar el desempeño y el desarrollo profesional, así como el crecimiento en la carrera de cada individuo, asegurando que las oportunidades y recompensas se otorguen de manera justa, sin distinción de sexo, género, identidad entre otros factores. Con estas políticas, buscamos construir un entorno inclusivo y equitativo que fomente tanto el desarrollo personal como el éxito colectivo de nuestra organización, en plena coherencia con nuestros valores de meritocracia y equidad en las compensaciones.

5.4.2. Brecha salarial

De manera constante, llevamos a cabo una revisión de la brecha salarial como parte de un proceso anual enfocado en las compensaciones de nuestros colaboradores. Este análisis nos ha permitido mantener un promedio de brecha salarial entre los salarios de mujeres y hombres, asegurando un enfoque transparente y equitativo.

A continuación, se presenta la brecha salarial anual por sexo y para cada categoría de funciones de aquellas definidas al inicio de la sección 5, medida como el porcentaje que el salario bruto de las mujeres representa respecto del salario bruto de los hombres, considerando lo siguiente:

Categoría de Funciones	Brecha Salarial	
	Media	Mediana
Alta Gerencia	66%	73%
Gerencia	102%	102%
Jefatura	88%	90%
Operario	NA	NA
Fuerza de Venta	NA	NA
Administrativo	111%	111%
Auxiliar	NA	NA
Otros Profesionales	84%	82%
Otros Técnicos	NA	NA
Total	74%	64%

05 Personas

5.5. Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (Modificación NCG 519 II.5)

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. cuenta con un “Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad” (RIOHS), que refleja nuestro firme compromiso con la prevención de cualquier forma de abuso, acoso o violencia que pueda afectar la dignidad de nuestros colaboradores. Estas temáticas también se encuentran integradas en nuestro “Código de Conducta”, un documento que refuerza nuestro compromiso con la ética y el comportamiento responsable en todos los niveles de la organización. Este código es entregado a cada colaborador al inicio de su relación laboral con la empresa y se revisa anualmente para garantizar su vigencia y cumplimiento.

Durante el año 2025, implementamos diversas instancias de capacitación orientadas a promover un entorno laboral respetuoso y libre de abusos. En estas actividades, se capacitó al 100% de los colaboradores a nivel compañía en relación con los capítulos del RIOHS. Las capacitaciones abordaron temas clave como el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, la no discriminación y las actualizaciones de la Ley 21.643, conocida como la “Ley Karin”, conjuntamente con el procedimiento de investigación y sanción al que quedan sometidas dichas conductas. El objetivo principal fue generar conciencia sobre la importancia de cumplir con la normativa, fomentar el diálogo y la transparencia entre nuestros colaboradores, y reforzar el uso de herramientas como la Línea Ética, que permite realizar consultas y denuncias anónimas sobre este tipo de conductas. Las sesiones de capacitación lograron una total participación, reflejando el compromiso de nuestra organización con la construcción de un ambiente laboral ético y respetuoso.

Respecto de las denuncias asociadas a la nueva Ley N° 21.643, conocida como la “Ley Karin”, no contamos con denuncias realizadas directamente o a la Dirección del Trabajo (0%).

5.6. Seguridad laboral

En materia de seguridad laboral, Chubb Seguros de Vida Chile S.A. cuenta con protocolos internos (BCP, Brigada) complementando al RIOHS que están diseñados para garantizar un entorno laboral seguro y ordenado, así como garantizar la operatividad y continuidad de nuestros negocios.

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 153, inciso 3, del Código del Trabajo y el artículo 15 del Decreto Supremo N°40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, las disposiciones contenidas en este reglamento pueden ser modificadas conforme a la normativa vigente.

Estos protocolos y su ejecución reflejan nuestro compromiso con el bienestar de las personas, promoviendo prácticas que contribuyan a mantener y mejorar ambientes laborales seguros, así como a incorporar estilos de vida saludables. De esta manera, buscamos fomentar la sostenibilidad, el cumplimiento del marco legal y el mejoramiento continuo en beneficio de nuestros colaboradores y de la organización en su conjunto.

	Tasa 2025	Meta
Tasa accidentabilidad	-	-
Tasa Fatalidad	-	-
Tasa Enfermedades profesionales	-	-
Promedio días perdidos por accidente	-	-

05_Personas

5.7. Permiso postnatal (Modificación NCG 519 II.6)

El RIOHS tiene carácter obligatorio para todos los trabajadores de Chubb Seguros de Vida Chile S.A. y está diseñado para garantizar que se otorguen los beneficios durante los periodos de licencia por maternidad o paternidad, independiente de si corresponde a la madre o al padre. Esto se debe a que dichas licencias están destinadas, por ley, a proporcionar un período de descanso tras el nacimiento de un hijo o hija.

Nuestra compañía se rige estrictamente por la legislación vigente, lo cual se encuentra formalmente establecido en nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. En particular, este compromiso se detalla en el “Capítulo VII: De las licencias, de otros beneficios vinculados a la maternidad, paternidad y permisos en general”. Los aspectos específicos de estos derechos y beneficios están desarrollados en los artículos correspondientes.

- Licencia por maternidad: Artículo 16, letra b.
- Licencia por enfermedad grave de un hijo menor de 1 año: Artículo 16, letra c.
- Otros Beneficios vinculados a la maternidad: Artículo 17.
- Permiso Paternal: Artículo 18.
- Derecho de las trabajadoras a disponer, a lo menos una hora diaria para alimentar a sus hijos menores de dos años: Artículo 19.

Este documento representa nuestro firme compromiso con el bienestar integral de las personas en momentos clave de sus vidas, como la maternidad, la paternidad y los procesos de adopción.

A continuación, se presentan los números y porcentajes de colaboradores que, al 31 de diciembre de 2025, hicieron uso del beneficio del subsidio de licencia médica, el cual garantiza una remuneración equivalente. Estos datos se calculan en función del total de personas elegibles para acceder a dicho beneficio.

Número de colaboradores con permiso maternal: 1 total
 Permiso prenatal: 2.6%
 Permiso postnatal: 2.6%

Número de colaboradores con permiso parental: 0 total
 Permiso prenatal: 0%
 Permiso postnatal: 0%

A continuación, el promedio de días utilizados durante el año 2025 por categoría de funciones.

Promedio de Días Utilizados			
Categoría de Funciones	Permiso postnatal madres	Permiso postnatal padres	Permiso parental padres
Alta Gerencia	-	-	-
Gerencia	-	-	-
Jefatura	-	-	-
Operario	-	-	-
Fuerza de Venta	-	-	-
Administrativo	-	-	-
Auxiliar	-	-	-
Otros Profesionales	84	-	-
Otros Técnicos	-	-	-
Total	84	-	-

Respecto del post natal ejercible por los padres, hacemos la distinción entre el permiso post natal paternal de 5 días y el parental de 6 semanas. Siendo 5 el promedio de días para el permiso post natal paternal que equivale al 2% de colaboradores padres.

Compromiso con el bienestar familiar: iniciativas para madres, padres y familias

En Chubb, valoramos profundamente los momentos más significativos en la vida de nuestros colaboradores, como la maternidad, la paternidad y el desarrollo familiar. Por ello, hemos diseñado instancias de acompañamiento especialmente pensadas para quienes están próximos a convertirse en madres o padres, así como para fortalecer los lazos familiares y la conexión con la cultura organizacional. Estas iniciativas no solo buscan generar espacios de integración y esparcimiento, sino también promover la adopción de la cultura Chubb, enfocándose en el bienestar de los colaboradores y sus familias.

Entre las actividades destacadas se encuentran: baby showers, celebración del día del padre y madre (extensivo a todos los colaboradores) las campañas (de salud mental, de prevención en salud, de salud financiera, entre otras) reconocimientos, celebración familiar y otros paquetes de beneficios (como becas de escolaridad y días flexibles de uso adicional a las vacaciones legales).

Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso con el bienestar integral de nuestros colaboradores y sus familias, promoviendo un entorno laboral que celebra y apoya los momentos más importantes de sus vidas.

Este compromiso se refleja en la garantía del cumplimiento de medidas que aseguren un entorno seguro, confiable y respetuoso, tanto en lo emocional como en lo físico. Asimismo, velamos por la prevención y el cumplimiento de las acciones establecidas en el

Protocolo de Riesgos Psicosociales, cuyo resultado, basado en la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Ambiente Laboral y Salud Mental (CEAL), fue calificado por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) como BAJO.

La encuesta destaca las fortalezas de nuestra operación, tales como la calidad del liderazgo, la seguridad en las condiciones de trabajo, la confianza, la justicia organizacional y la prevención de violencia y acoso.

5.8. Capacitación y Beneficios

Anualmente, Chubb Seguros de Vida Chile S.A. planifica las actividades de capacitación y entrenamiento de manera estratégica, respondiendo a las necesidades identificadas conjuntamente por la Gerencia de Recursos Humanos y las distintas gerencias de la compañía. Este proceso se alinea con el presupuesto anual de la operación local y cuenta con las revisiones y aprobaciones correspondientes a nivel corporativo, garantizando así un enfoque integral y coherente con los objetivos organizacionales.

La planificación de las actividades de capacitación está fundamentada en el "Programa de Capacitación", asegurando un enfoque estructurado y alineado con los objetivos organizacionales. Esta planificación incluye tanto capacitaciones técnicas como el desarrollo de competencias personales, basándose en el modelo de competencias de Chubb Seguros de Vida Chile S.A., diseñado para abarcar a todos los colaboradores de la organización. Este enfoque integral refuerza el compromiso de la compañía con el crecimiento profesional y personal de su equipo.

Los entrenamientos definidos aplican para todo el personal, de acuerdo con las funciones, desarrollo de carrera, tiempo en el cargo y responsabilidades asociadas al mismo.

5.8.i. Monto invertido en capacitación

Durante el año 2025, la entidad destinó un monto anual de M\$87.129. a actividades de capacitación, lo que equivale al 1% del ingreso anual total generado por sus actividades ordinarias. De esta inversión, un 13 % fue asignado específicamente a programas de educación, mientras que el 87% restante se enfocó en iniciativas de desarrollo profesional, reflejando el compromiso de la organización con el crecimiento y la formación integral de sus colaboradores.

5.8.ii. Personal capacitado en relación con la dotación total (Modificación NCG 519 II.7)

A continuación, se presenta el desglose total de personas capacitadas durante el año 2025. La información se encuentra representada en números y porcentajes, clasificada por categoría de funciones y desglosada por sexo (mujeres y hombres).

Modalidad de Contrato	Número y Porcentaje del Personal Capacitado					
	Mujeres		Hombres		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Alta Gerencia	3	4%	5	6%	8	100%
Gerencia	1	50%	1	50%	2	100%
Jefatura	3	25%	9	75%	12	100%
Operario	-	0%	-	0%	-	0%
Fuerza de Venta	-	0%	-	0%	-	0%
Administrativo	1	50%	1	50%	2	100%
Auxiliar	-	0%	-	0%	-	0%
Otros Profesionales	30	42%	41	58%	71	100%
Otros Técnicos	-	0%	-	0%	-	0%
Total	38	40%	57	60%	95	100%

5.8.iii. Número de horas de capacitación

A continuación, se presenta el desglose total de horas de capacitación concretadas durante el año 2025. La información se encuentra representada en números, clasificada por categoría de funciones y desglosada por sexo (mujeres y hombres)

Promedio de Horas de Capacitación			
Categoría de Funciones	Mujeres	Hombres	Total
Alta Gerencia	95	105	200
Gerencia	3	11	15
Jefatura	46	176	222
Operario	-	-	-
Fuerza de Venta	-	-	-
Administrativo	9	29	38
Auxiliar	-	-	-
Otros Profesionales	326	569	895
Otros Técnicos	-	-	-
Total	96	178	274

5.8. iv. Materias abarcadas en las capacitaciones

A continuación, el listado de las capacitaciones realizadas durante el 2025:

- Código de Conducta, Cumplimiento, DEI y Cultura.
- Liderazgo y Gestión
- Desarrollo Profesional
- Entrenamientos técnicos, adopción de herramientas tecnológicas.
- Talleres y cursos relacionados con seguridad, autocuidado y normativa vigente.

Respecto a los beneficios, contamos con distintos segmentos enfocados en beneficios cuantificables económicamente de bienestar & cobertura tanto para colaboradores como para sus familias. Entre ellos destacan:

Seguros: de salud, vida, oncológicos, dental y catastróficos, además de campañas de prevención.

Bonos y asignaciones: bonos de escolaridad, vacaciones, aguinaldos, gimnasio y programas de reconocimiento por años de servicio, desempeño y productividad.

Becas y apoyo educativo: para colaboradores e hijos, facilitando el acceso a formación y desarrollo académico.

Celebraciones, tiempo libre y permisos flexibles: días libres adicionales, y permisos especiales para eventos personales.

Servicios y convenios: acceso a programas de capacitación y desarrollo, convenios con instituciones de deportes, y servicios a costos preferenciales.

Bienestar emocional y físico: programas integrales de apoyo en salud emocional, física y balance vida-trabajo.

En adición contamos con una política de compensaciones que impacta positivamente en el poder adquisitivo de nuestros colaboradores a través de incrementos salariales por mérito, bonos de desempeño y ajustes trimestrales por IPC, siendo elegibles el 100% de los colaboradores.

5.9. Política de subcontratación

La política de subcontratación del personal que desempeña funciones en la entidad se rige por la Política Regional de Contratación de Terceros cuyos lineamientos principales han sido presentados y se encuentran detallados en la sección 7.2. de la presente memoria.

06_Modelo de Negocios

- 6.1. Sector Industrial
- 6.2. Negocios
- 6.3. Grupos de interés
- 6.4. Propiedades e instalaciones
- 6.5. Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades

06_Modelo de Negocios

6.1. Sector industrial

6.1. i. Naturaleza de productos y servicios

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. ejerce su actividad de seguro dentro del territorio nacional en el segmento seguros de vida, y ofrece pólizas de vida, salud y accidentes, ya sea a personas o empresas de todos los segmentos.

El objeto de nuestra sociedad es asegurar los riesgos de personas y todos aquellos que se complementen o puedan contemplarse dentro del segundo grupo – Seguros de Vida –, como así mismo, contratar reaseguros sobre los mismos.

6.1. ii. Competencia

El mercado de seguros de vida está conformado por más de 30 compañías, 3 de las cuales representan el 53% del Mercado. El mercado asegurador es un mercado regulado, en donde las compañías ofrecen productos de similares características, con distintos niveles de especialización. Del total de Prima Directa observada a diciembre de este año, el 68,4% correspondieron a seguros previsionales, siendo las de mayor participación los Seguros de Renta Vitalicia, producto en el que Chubb Seguros de Vida Chile S.A. no opera. A nivel local, las ventas de la compañía se concentran en líneas de Vida Temporal, Desgravamen, Salud y Accidentes Personales. A continuación, se presenta el Ranking de compañías del mercado de los últimos 12 meses a diciembre 2025 con y sin Rentas Vitalicias, en este último se observa que Chubb se posiciona como la #10 compañía del mercado con un 3.3% de participación en Prima Directa.

Ranking a Diciembre 2025							
Seguros de Vida				Seguros de Vida Excl. Rentas Vitalicias			
#	Entidad	Prima Directa (USD M)	%	#	Entidad	Prima Directa (USD M)	%
1	MetLife	2.475	20,4%	1	Consorcio Nacional	1.213	21,2%
2	Consorcio Nacional	2.332	19,2%	2	MetLife	820	14,3%
3	Confuturo	1.600	13,2%	3	Confuturo	776	13,5%
4	Penta Vida	1.216	10,0%	4	BICE Vida	349	6,1%
5	BICE Vida	1.053	8,7%	5	Zurich Chile	335	5,9%
6	Zurich Chile	391	3,2%	6	Sura	313	5,5%
7	Security Previsión	338	2,8%	7	BNP Paribas Cardif	283	4,9%
8	Sura	336	2,8%	8	BCI Seguros	248	4,3%
9	4 Life Seguros	310	2,5%	9	Security Previsión	221	3,9%
10	BNP Paribas Cardif	283	2,3%	10	Chubb	189	3,3%
Mercado		12.161		Mercado		5.730	

06_Modelo de Negocios

6.1. iii. Marco legal o normativo

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. se encuentra sujeta a las disposiciones del D.F.L N° 251 del año 1931, a la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas y su respectivo reglamento, a la Ley N° 18.045 sobre Mercado de Valores, a la normativa de la Comisión para el Mercado Financiero y, especialmente, a todas aquellas leyes y normas aplicables al giro de sus negocios, como las siguientes:

- DFL N°251 Ley de Seguros, que entrega instrucciones relativas a la constitución, cambios de propiedad accionaria en entidades aseguradoras y reaseguradoras en Chile, y establecimiento de sucursales por compañías constituidas en el extranjero.
- Ley 20.667, que modificó el Código de Comercio.
- Ley 18.490 del Seguro Obligatorio de Accidentes personales causados por vehículos motorizados.
- Ley 19.496 que regula la protección de los derechos de los consumidores.
- D.S. 1.055, regula a los auxiliares del comercio de seguros y el procedimiento de liquidación de siniestros.
- Normas de Carácter General emitidas por la CMF, entre las que se destacan:

o Norma de Carácter General N° 309, establece los principios de gobierno corporativo y sistemas de gestión de riesgo y control interno.

o Norma de Carácter General 325, regula el sistema de gestión de riesgos de las aseguradoras y la evaluación de solvencia.

o Norma de Carácter General N°306, regula la constitución de reservas técnicas en seguros.

o Norma de Carácter General N° 454, que establece normas sobre gestión de riesgo operacional y ciberseguridad para compañías de seguros y reaseguradoras.

o Norma de Carácter General N° 420 que establece principios de conducta de mercado para aseguradoras.

6.1. iv. Entidades reguladoras

Respecto a las entidades fiscalizadoras nacionales con atribuciones fiscalizadoras, estas son:

Comisión para el Mercado Financiero (CMF): Es un servicio público de carácter técnico, que tiene entre sus principales objetivos velar por el correcto funcionamiento, desarrollo y estabilidad del mercado financiero, facilitando la participación de los agentes de mercado y promoviendo el cuidado de la fe pública.

SERNAC: entidad que fiscaliza a las empresas aseguradoras para verificar si cumplen con las condiciones ofrecidas, la seguridad en materia de consumo, entre otras materias de su competencia.

Dirección del Trabajo (DT): Organismo que depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y tiene como mandato garantizar el cumplimiento de las leyes laborales, la previsión social y la seguridad y salud en el trabajo.

Defensa del Asegurado (DdA): Instancia privada, autónoma y gratuita, que resuelve conflictos entre el asegurado y las compañías aseguradoras, y cuyas resoluciones son obligatorias para las compañías de seguros.

Unidad de Análisis Financiero (UAF): es un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con la o el Presidente de la República de Chile, a través del Ministerio de Hacienda.

Servicios de Impuestos Internos (SII): es el organismo responsable de la administración tributaria de los impuestos internos, y en el ejercicio de su rol aportador de recursos al

Estado para el financiamiento de inversiones sociales que se realizan en beneficio de la comunidad.

6.1.v. Grupos de interés (Modificación NCG 519 II.8)

La información relacionada con grupos de interés ha sido presentada y se encuentra detallada en la sección 3.1. iv. de la presente memoria.

6.1. vi. Afiliación a gremios, asociaciones u organizaciones

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. está afiliada a:

Asociación de Aseguradores de Chile (AACH). Es una organización gremial que representa a las compañías de seguros del país desde hace más de 125 años. Su objetivo principal es promover el desarrollo y protección de las actividades de seguro y reaseguro en Chile, brindar apoyo gremial a sus asociados, defender intereses comunes y velar por la autorregulación y buenas prácticas en la industria aseguradora. Actualmente agrupa a 59 compañías activas y juega un rol clave en la estabilidad y confianza del mercado asegurador chileno, protegiendo a personas y empresas ante eventos imprevistos.

Cámara Chilena de la Construcción (CChC). Es una asociación gremial sin fines de lucro que agrupa a empresas y profesionales del sector de la construcción en Chile. Su principal propósito es mejorar la calidad de vida de las personas, promoviendo el desarrollo sostenible y la innovación en la industria de la construcción. Además, representa los intereses de sus asociados ante el gobierno, fomenta buenas prácticas, capacitación y altos estándares de calidad y seguridad, y genera espacios de diálogo y herramientas para el desarrollo del sector. Es considerada uno de los gremios más influyentes en Chile y colabora activamente con organismos públicos y privados para el desarrollo urbano y social del país.

06_Modelo de Negocios

6.2. Negocios

6.2. i. Principales bienes producidos y/o servicios prestados

Los principales productos de seguros que ofrece Chubb Seguros de Vida Chile S.A. son:

- Seguros Complementario de Salud
- Seguros Oncológicos
- Seguros Catastróficos
- Seguros de Accidentes Personales
- Seguros Temporal de Vida
- Seguros Desgravamen Consumos y Otros
- Seguros de Incapacidad
- Seguros de Vida con Ahorro

6.2. ii. Canales de venta y atención

A través de los siguientes canales de comercialización:

- Corredores de seguros y agentes de venta.
- Sponsors (acuerdos estratégicos con comercio minorista, instituciones financieras, etc.).
- Canales digitales y alianzas estratégicas.

6.2. iii. Número de proveedores

Durante el año 2025, los reaseguradores que concentran más del 10% del total es Chubb Tempest Reinsurance Ltd. y Scor Global Life SE, con una participación del 60% y 36%, respectivamente.

En cuanto a las cesiones facultativas, el único corredor de reaseguros que superan el 10% de participación es AON Re con cuotas del 100%.

Respecto al total de comisiones pagadas a corredores de seguros, el único intermediario que supera el 10% del total es Banchile Corredores de Seguros Ltda., con una participación del 90%.

Finalmente, el mayor socio comercial, que concentra más del 10% es Banco de Chile (91%) a quienes se les paga un % sobre la prima por acceso a canales de distribución.

6.2. iv. Número de clientes

Durante el año 2025 ningún asegurado concentra más del 10% de la prima directa.

6.2. v, vi y vii. Principales marcas, patentes de propiedad y licencias, franquicias entre otros

La compañía comercializa todos sus productos de seguros a través de la marca Chubb.

No existen otras patentes, licencias, franquicias, royalties y/o concesiones relevantes a informar.

6.2.viii. Otros factores del entorno externo

Respecto de factores del entorno externo regulatorio relevantes para nuestro negocio se encuentran los descritos a continuación:

- Nueva ley sobre la protección de datos personales que crea la Agencia de Protección de Datos, modificando la Ley de Protección de Datos Personales, fue promulgada en diciembre de 2025. Esta ley tiene por objetivo resguardar la privacidad de las personas regulando el tratamiento de sus datos personales y garantizando que estos sean utilizados de manera segura, transparente y con consentimiento informado. Dicha ley entrará en vigor a partir de diciembre de 2026.
- Ley Fintech y regulación de Open Banking-Insurance: Esta ley promueve la competencia e inclusión financiera a través de la innovación y la tecnología en la provisión de servicios financieros y establece un marco regulatorio para

servicios basados en tecnologías Fintech que no estaban regulados por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF). Además, crea un sistema abierto de seguros y banca que permite el intercambio de información de clientes entre diferentes proveedores de servicios financieros o relacionados.

- Durante julio de 2025, la CMF emitió un borrador que regula las especificaciones para la operación del sistema, el cual está en revisión por parte del mercado.

- Esta ley tiene un periodo de implementación gradual. La primera etapa definida por la norma es un periodo de 24 meses para que cada participante realice los cambios requeridos para la implementación del sistema. Tras este periodo, dentro de los siguientes 36 meses, las compañías de seguros deberán cumplir con las APIs de las distintas funcionalidades (cerca del año 2029).

- Ley Marco Ciberseguridad. Ley N° 21.663: Promulgada en abril de 2024 y con entrada en vigor progresiva en 2025, establece el marco legal, institucional y técnico para proteger la infraestructura digital en Chile. Crea la Agencia Nacional de Ciberseguridad (ANCI) y obliga a organismos públicos y privados (Operadores de Importancia Vital - OIV) a reportar incidentes en menos de 3 horas y a implementar medidas de seguridad robustas para salvaguardar servicios esenciales.

6.3. Grupos de Interés

La información relacionada con grupos de interés ha sido presentada y se encuentra detallada en la sección 3.1.iv. de la presente memoria.

6.4.i., 6.4.ii. y 6.4.iii. Propiedades e instalaciones

Nuestras oficinas están ubicadas en Av. Presidente Riesco 5435, pisos 7, 8 y 9, en el edificio Parque Andino, comuna de Las Condes, Región Metropolitana, Santiago. Para el desarrollo de nuestras actividades, contamos con oficinas de clase A distribuidas en estos tres pisos, organizadas y segmentadas por áreas de negocio, incluyendo la Gerencia General, las distintas líneas de negocio y las áreas de soporte que facilitan la operación de la compañía. Además, en cada piso disponemos de espacios ambientados y destinados para la atención de asegurados, clientes, socios comerciales y estratégicos, así como para la comodidad de nuestros colaboradores.

El edificio Parque Andino cumple con los más altos estándares de calidad, seguridad y tecnología, garantizando un entorno moderno, eficiente y confortable tanto para nuestros colaboradores como para nuestros clientes.

La sección 6.4.ii no aplica para Chubb Seguros de Vida Chile S.A.

Las oficinas no son propiedad de la entidad, ya que Chubb Seguros de Vida Chile S.A. mantiene un contrato de subarrendamiento por 10 años sobre el piso 9 con Chubb INA International Holdings Ltd., Agencia en Chile.

Programa de Reciclaje

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. ha implementado un Programa de Reciclaje que incorpora prácticas orientadas a la reducción, reutilización y reciclaje de los recursos utilizados por nuestros colaboradores. Actualmente, se trabaja con gestores ambientales especializados, quienes supervisan y apoyan la correcta aplicación de estas prácticas.

Este programa de reciclaje busca promover una gestión responsable y sostenible de los materiales, contribuyendo así al cuidado del medio ambiente y a la eficiencia operativa dentro de nuestra compañía.

Indicadores de reciclaje

Residuos retirados desde las oficinas	Kilogramos de material reciclado
Papel y cartón	36,2
Vidrio	329,9
Plástico	42,8
Aluminio	104,8

Gracias a estos resultados, Chubb Seguros de Vida Chile S.A. obtuvo las **eco equivalencias (*)** que se detallan en el siguiente cuadro. Cada fila corresponde a un indicador ambiental y muestra el valor asociado a los kilogramos de material reciclado en cada categoría.

Indicador	Valor	Unidad	Significado de la eco equivalencia
Árboles	0,63	Árboles	Equivale a salvar 0,63 árboles
Basura m3	0,85	Toneladas	Equivale a evitar 0,85 toneladas de basura
Petróleo L	25,13	Litros	Equivale a ahorrar 25,13 litros de petróleo
Energía kw	1721,15	kWh	Equivale a ahorrar 1721,15 kilovatios-hora de energía

(*) Eco equivalencia es una forma de expresar el impacto ambiental de una actividad, producto o proceso, traduciendo los resultados a unidades comprensibles y comparables, como árboles salvados, litros de agua ahorrados, kilogramos de CO2 evitados, etc. Esto facilita entender el beneficio ambiental de una acción o el daño evitado, usando equivalentes ecológicos conocidos.

06_Modelo de Negocios

A través del gestor ambiental Caja Verde, la compañía implementó un programa de reciclaje. Se han instalado dispensadores diferenciados por piso para separar cartón/papel, plásticos, vidrios y material orgánico. El retiro de estos materiales se realiza semanalmente, asegurando una gestión eficiente y responsable de los residuos reciclables.

Adicionalmente, Chubb Seguros de Vida Chile S.A. ha implementado los siguientes programas:

- **Cero plásticos:** Se ha eliminado la compra de botellas plásticas de un solo uso, reemplazándolas por máquinas dispensadoras de agua filtrada de alta calidad. Además, se adquirieron botellas de vidrio reutilizables para ofrecer a las visitas, promoviendo la reducción del plástico de un solo uso.
- **Reciclaje orgánico:** Se implementó la separación de residuos orgánicos en las áreas de comedor y cafetería. Estos residuos son recolectados y enviados a compostaje, contribuyendo a la reducción de basura y a la generación de abono natural (180 kilogramos de reciclaje orgánico durante el año 2025).
- **Puntos de recolección de pilas:** Se han habilitado puntos para recolectar pilas usadas, que se trasladan semanalmente al punto verde del edificio Parque Andino, donde un proveedor especializado gestiona su reciclaje.
- **Reciclaje de cápsulas Nespresso:** Se logró una reducción de residuos de aluminio y café (3.600 cápsulas Nespresso recicladas durante el año 2025).
- **Charlas y campañas de concientización:** Se realiza una charla anual sobre el programa de reciclaje, donde se explican los beneficios y procedimientos a nuestros colaboradores.
- **Campaña comunicacional:** Con el objetivo de reforzar la importancia de la separación de residuos y sobre el buen uso de la energía eléctrica en nuestras oficinas.

Nuestro compromiso con el reciclaje y la gestión ambiental refuerza nuestra responsabilidad corporativa y contribuye a la creación de un espacio de trabajo sustentable y alineado con las mejores prácticas.

6.5. Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades

6.5.1. y 6.5.2. Subsidiarias y asociadas e inversión en otras sociedades

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. no cuenta con inversiones directas ni indirectas, en subsidiarias y asociadas, ni en otras sociedades, por lo tanto, no aplican los requerimientos de divulgación en las secciones 6.5.1 y 6.5.2. de la NCG 461. ciones 6.5.1 y 6.5.2. de la NCG 461.

07 Gestión de Proveedores

7.1. Pago a proveedores

7.2. Evaluación de proveedores



07_Gestión de Proveedores

7.1. Gestión de Proveedores

7.1. Pago a proveedores

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. está comprometida con el entorno donde opera, las comunidades cercanas y el medioambiente. En este sentido, y en la búsqueda de una cadena de suministro responsable en aspectos sociales, éticos y ambientales, la compañía cuenta con una Política Regional de Contratación de Terceros, junto con el Código de Conducta, el cual también aplica a los proveedores.

7.1. i. Número de facturas pagadas

Cantidad de Facturas			
	Extranjero	Nacional	Total
0 - 30 días	4	766	770
31 - 60 días	-	-	-
Más de 60 días	-	-	-

7.1. ii. Monto total (M\$)

Monto Pagado (M\$)			
	Extranjero	Nacional	Total
0 - 30 días	32.838	2.799.345	2.812.183
31 - 60 días	-	-	-
Más de 60 días	-	-	-

7.1. iii. Monto total mora

Durante el año 2025 no presentamos casos en mora. Todos nuestros pagos son efectuados en un rango de 0 a 30 días.

7.1. iv. Número de proveedores de las facturas pagadas

Número de Proveedores			
	Extranjero	Nacional	Total
0 - 30 días	3	58	61
31 - 60 días	-	-	-
Más de 60 días	-	-	-

7.1. v. Acuerdos inscritos en el Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional

Para el informe del año 2025 no tenemos acuerdos inscritos en el Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago que lleva el Ministerio de Economía.

7.2. Evaluación de proveedores

La Política de Contratación de Terceros (parte del Manual de Prevención de Delitos), alineada con los estándares regionales y globales, aplica a todos los terceros, incluyendo a los proveedores, con excepción de reaseguradoras. En ella no se establecen montos mínimos para cumplir con los requerimientos de contratación. El equipo Regional de TPMO (por sus siglas en inglés: Third Party Management Office) brinda apoyo y seguimiento en los procesos de debida diligencia, junto con el administrador del contrato, quien mantiene la responsabilidad final.

El proceso de Debida Diligencia Simplificada aplica únicamente a contrataciones que representen un riesgo bajo para Chubb, como:

- Bienes o servicios no críticos para la operación.
- Terceros sin acceso a información, sistemas, páginas web, ni uso de Inteligencia Artificial.
- Relación transaccional financiera simple (bajo volumen y complejidad).
- Instancias de gobierno (impuestos) o servicios básicos (electricidad, agua, internet, etc.).
- Compras por única vez que no cumplan con las características anteriores.

Mientras, que el proceso de Debida Diligencia Reforzada aplica para contrataciones con riesgo moderado o alto y consta de los siguientes pasos:

- Gestión del contrato: La solicitud debe realizarse a través de LASER o el sistema de aprobación de contratos correspondiente en cada país.
- Checklist de Debida Diligencia: Completar el Anexo A, el cual debe ser actualizado cada tres años.

07_Gestión de Proveedores

- Evaluaciones adicionales:
 - Revisión financiera y de sanciones (OFAC, por sus siglas en inglés: Office of Foreign Assets Control).
 - Evaluación a través del TPCR (por sus siglas en inglés: Third Party Cyber Risk), que proporciona un marco para identificar, evaluar, abordar y gestionar eficazmente los riesgos en 5 áreas clave: Cibernético, Privacidad de datos, Cumplimiento, Resiliencia y Financiero: abordar el riesgo de soborno y corrupción, incluidas las restricciones de sanciones que nos impiden trabajar con algunos Terceros.
 - Evaluación de Impacto de Privacidad de Datos mediante el DPIA (por sus siglas en inglés: Data Protection Impact Assessment).
 - Revisión de nuevas tecnologías e inteligencia artificial por el CTO Board y el equipo de TSG (por sus siglas en inglés: Technology Solution Governance). Aplica cuando se trata de una solución técnica que supondrá cambios en la infraestructura de Chubb.
 - Evaluación de proveedores críticos.
 - Validación del Programa de Continuidad de Negocios (BCP, por sus siglas en inglés: Business Continuity Plan) del tercero.
 - Revisión de PCI (por sus siglas en inglés: Payment Card Industry) cuando el tercero manejará datos de tarjetas de crédito.

- Firma del contrato: Solo podrá realizarse una vez que todos los procesos de debida diligencia estén aprobados y la solicitud en plataforma LASER este cerrada.

Se ha incorporado un proceso detallado para el monitoreo continuo y la gestión de offboarding de terceros, incluyendo:

- Liquidación de pagos pendientes.
- Revocación de accesos a sistemas, datos e infraestructura.
- Certificación de destrucción de información, en caso de intercambio de datos.

Los pagos deben estar respaldados por contratos vigentes y cumplir con los controles establecidos por el área de Finanzas. Toda la documentación relacionada con la selección, contratación, monitoreo y offboarding debe ser almacenada en los repositorios oficiales, como TPMT (por sus siglas en inglés: Third Party Management Tool) o VAT (por sus siglas en inglés: Vendor Assignment Tool).

Actualmente, Chubb Seguros de Vida Chile S.A. no cuenta con un proceso de evaluación de proveedores que incluya criterios de sostenibilidad.

Categoría de Proveedores	Evaluación de Proveedores	
	Proveedores Nacionales	Proveedores Internacionales
Número de proveedores evaluados	766	4

08_Cumplimiento Legal y Normativo

- 8.1. En relación con clientes
- 8.2. En relación con sus trabajadores
- 8.3. Medioambiental
- 8.4. Libre Competencia
- 8.5. Otros

08_Cumplimiento Legal y Normativo (Modificación NCG 519 II.9)

8.1. En relación con clientes (Modificación NCG 519 II.10)

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. con el propósito de prevenir posibles incumplimientos regulatorios relacionados con los derechos de los consumidores y la Ley N°19.496 sobre Protección de los Derechos del Consumidor, implementó un Procedimiento sobre Atención de Clientes y Tramitación de Consultas y Reclamos. Este procedimiento tiene como objetivo garantizar la recepción, registro y gestión eficiente y oportuna de las respuestas a los requerimientos formulados por los asegurados, los cuales incluyen consultas, reclamos, presentaciones y solicitudes.

El diseño de este procedimiento se realizó en estricta conformidad con lo establecido en la Circular N°2131, emitida el 28 de noviembre de 2013 por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), asegurando así el cumplimiento de las normativas vigentes y la protección de los derechos de los consumidores.

En el año 2025, Chubb Seguros de Vida Chile S.A. recibió 1 sanción ejecutoriada por un monto de UF 2.000 en relación con incumplimiento regulatorio en relación con clientes.

8.2. En relación con trabajadores (Modificación NCG 519 II.10)

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. tiene como objetivo principal garantizar la protección de los derechos de sus colaboradores y asegurar el cumplimiento de las normativas vigentes. Para ello, la compañía se respalda en su Código de Conducta, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, así como en diversas políticas y procedimientos relacionados con la gestión de personas y el desarrollo del talento humano. Estas herramientas son revisadas y actualizadas de manera continua, asegurando su alineación con los estándares legales y organizacionales, y promoviendo un entorno laboral ético, seguro y respetuoso.

Chubb Seguros de Vida Chile S.A. ha constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), compuesto por representantes de la compañía y colaboradores, con el objetivo principal del de

promover y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en su lugar de trabajo, fomentando una cultura de prevención de riesgos laborales. Este comité, establecido según lo dispuesto en la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, busca identificar, evaluar y controlar los riesgos asociados a las actividades laborales, con el fin de prevenir accidentes y enfermedades profesionales del trabajo. Este comité se encarga de identificar, evaluar y gestionar los riesgos laborales, implementando medidas preventivas y correctivas para garantizar un entorno laboral seguro. Promoviendo la capacitación continua en seguridad laboral, realiza un seguimiento de las medidas adoptadas tras incidentes y contribuye a fomentar una cultura organizacional centrada en el bienestar de los colaboradores y en la mejora continua de las condiciones laborales.

La compañía pone a disposición de sus colaboradores una Línea de Denuncia, diseñada para facilitar la comunicación de inquietudes o reportes de manera confidencial y segura, ya sea a través de sus distintas plataformas o por teléfono. Esta herramienta, conocida como la Línea de Ayuda Ética de Chubb (Ethics Helpline), es operada por un proveedor externo independiente, lo que garantiza imparcialidad y confidencialidad en el manejo de los casos. Disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, permite a cualquier colaborador reportar de forma anónima o identificada cualquier situación que observe o experimente y que pueda constituir una vulneración de sus derechos o un incumplimiento de los valores éticos de la organización.

Adicionalmente, la compañía realiza revisiones periódicas de nuevas normativas, leyes promulgadas y proyectos de ley relevantes, asegurando su análisis y evaluación. Esta información es comunicada de manera oportuna a las áreas correspondientes que puedan verse impactadas, y se almacena en una carpeta (SharePoint) de acceso público, disponible para todos los colaboradores, promoviendo la transparencia y el acceso a información actualizada.

En el año 2025, Chubb Seguros de Vida Chile S.A. recibió 1 sanción ejecutoriada por un valor de M\$ 2.639 registrada en relación con los trabajadores durante el período informado.

8.3. En relación a obligaciones medioambientales (Modificación NCG 519 II.10)

Por la naturaleza del negocio de la compañía, nuestras operaciones no están sujetas a obligaciones medioambientales que exijan la adopción de un modelo o programa de cumplimiento. Además, al cierre del ejercicio 2025, no se consideraron planes de cumplimiento ambiental ni de reparación.

Por lo tal motivo, en el año 2025, Chubb Seguros de Vida Chile S.A. no recibió sanciones ejecutoriadas registradas en el Registro Público de Sanciones de la Superintendencia de Medio Ambiente, ni se registraron incumplimientos regulatorios en materia medioambiental durante el período informado.

8.4. En relación a libre competencia (Modificación NCG 519 II.10)

Compromiso con la libre competencia y cumplimiento regulatorio

En Chubb Seguros de Vida Chile S.A. contamos con procedimientos diseñados específicamente para prevenir y detectar posibles incumplimientos regulatorios que puedan afectar la libre competencia. Estos procedimientos se enmarcan en un sólido marco normativo interno que establece directrices claras y aplicables en todos los niveles de la organización. Entre las principales herramientas que respaldan este compromiso se encuentra nuestro Código de Conducta, junto con otras políticas corporativas, cuyo propósito es reforzar los principios que guían la gestión y operación de la compañía. Estas iniciativas contribuyen activamente a la prevención de conductas que puedan comprometer la libre competencia y a la promoción de un entorno empresarial ético y transparente.

08_Cumplimiento Legal y Normativo (Modificación NCG 519 II.9)

Adicionalmente, Chubb Seguros de Vida Chile S.A. cuenta con una Política de Libre Competencia, que forma parte integrante de nuestro Modelo de Prevención de Delitos y que fomenta la libre competencia y condena cualquier acto o situación que atente contra ella. Como parte de este compromiso, realizamos revisiones periódicas de nuevas normativas, leyes y proyectos de ley relevantes.

Nuestro enfoque preventivo se complementa con un sistema de control robusto, que incluye monitoreos y seguimientos continuos, así como la implementación de procedimientos específicos para identificar y mitigar riesgos de incumplimientos regulatorios. Estas acciones refuerzan nuestro compromiso con la libre competencia y aseguran que operemos bajo los más altos estándares éticos y legales.

En el año 2025, Chubb Seguros de Vida Chile S.A. no recibió sanciones ejecutoriadas en materia de libre competencia durante el período informado.

8.5. En relación con Ley N° 20.393 (Modificación NCG 519 II.10)

Con el objetivo de prevenir incumplimientos de la Ley N° 20.393, en Chubb Seguros de Vida Chile S.A. implementamos diversas medidas e iniciativas, destacando nuestro Modelo de Prevención de Delitos (MPD). Este modelo incluye un programa integral de capacitación continúa dirigido a nuestros directores, alta administración y colaboradores entre otros, con el fin de fortalecer su comprensión y compromiso con las actividades y principios de nuestro MPD. Además, realizamos un monitoreo constante de los controles asociados al modelo en todas las áreas, políticas y procedimientos de la organización.

Como parte de nuestro enfoque preventivo, actualizamos periódicamente las políticas y procedimientos internos relevantes, asegurando su alineación con los cambios regulatorios y

normativos. Estas acciones nos permiten no solo garantizar el cumplimiento de la normativa vigente, sino también prevenir eficazmente delitos como el lavado de activos, el financiamiento del terrorismo, el cohecho, ya sea a funcionarios públicos nacionales o extranjeros y la corrupción entre privados.

El Modelo de Prevención de Delitos (MPD) desempeña un papel fundamental en la promoción de una cultura organizacional basada en el cumplimiento normativo y el fortalecimiento del control interno, principios que deben regir todas las operaciones de la compañía. Este modelo actúa como una herramienta clave para sensibilizar y responsabilizar a todos los integrantes de la organización sobre los riesgos asociados a la posible comisión de delitos, fomentando comportamientos éticos, transparentes y alineados con los valores que inspiran a Chubb Seguros de Vida Chile S.A.

Nuestro MPD se estructura en los siguientes pilares fundamentales:

- Encargado de Prevención: Karina Araya
- Identificación de riesgos y medidas de control: Considera un proceso de monitoreo, con la ejecución de diversas actividades de control a los procesos o actividades que se encuentran expuestas a los riesgos de comisión de los delitos señalados en la Ley N°20393. Nuestro sistema de prevención de delitos contempla los siguientes aspectos:
 - Identificación de las actividades o procesos que impliquen riesgo de conducta delictiva.
 - Creación de una Matriz de Riesgos de la Ley N°20.393 e identificación de delitos susceptibles de cometerse.
 - Establecimiento de protocolos, reglas y procedimientos que permitan prevenir la comisión de delitos de la Ley N°20.393 y sus modificaciones:
 - Actividades de capacitación a los colaboradores y canales de denuncia.
 - Encargados de Prevención de Delitos.
 - Actividades de detección.

Se ejerce un monitoreo constante y se reciben las asesorías necesarias, a fin de estar siempre al tanto de nuevas regulaciones. Además, los colaboradores reciben entrenamientos en distintas materias que impactan en el cumplimiento de políticas y procedimientos internos, así como de nuevas regulaciones.

A través de este enfoque integral, Chile Seguros de Vida Chile S.A. refuerza su compromiso con la integridad, la transparencia y la prevención de conductas ilícitas en todas sus áreas.

En el año 2025, Chubb Seguros de Vida Chile S.A. no recibió sanciones ejecutoriadas en este ámbito durante el período informado.

09 Sostenibilidad

9.1. Métricas SASB

9.2. Verificación independiente



09_Sostenibilidad (Modificación N°519 II.11)

9.1. Métricas SASB (Modificación N°519 II.11)

A continuación, presentamos las métricas definidas por el Sustainability Accounting Standards Board (SASB), en cumplimiento con el estándar de la industria del Sector Financiero: Seguros (#17) según su versión más reciente publicada en diciembre de 2025.

Los riesgos identificados para la industria de Seguros de Vida son:

Tópico	Métrica	Respuesta	Código
Información transparente y Asesoramiento Justo para los Clientes	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con el marketing y la comunicación de información relacionadas con productos de seguros a clientes nuevos y antiguos	Durante el ejercicio 2025 hubo una pérdida monetaria de M\$ 79 (*) como resultado de un procedimiento de levantamiento de cargos por parte de la Unidad de Investigación de la CMF, donde se aplicó una sanción de multa a beneficio fiscal por infracción a lo dispuesto en la Circular N°2.114, en relación con lo establecido en el artículo 527 del Código de Comercio. (*) UF 2.000	FN-IN-270a.1
	Relación entre quejas y reclamaciones	En 2025, Chubb Seguros de Vida Chile S.A. recibió 159 quejas relacionados con siniestros, gestionados por organismos reguladores como la Comisión para el Mercado Financiero, la Defensoría del Asegurado y el Servicio Nacional del Consumidor. Durante ese mismo año, se reportaron 416.332 siniestros a la compañía. Así, por cada 1.000 siniestros reportados, la compañía recibió 0,38 quejas canalizadas a través de estos organismos reguladores.	FN-IN-270a.2
	Tasa de retención de clientes	87% de fidelización al 31 de diciembre 2025.	FN-IN-270a.3
	Descripción del enfoque para informar a los clientes sobre los productos	Comercializamos nuestros productos y soluciones haciendo uso de diversos canales de venta y métodos de distribución. Esta red se divide en 2 medios principales: canales intermediados y directos. Canal intermediado: son externos, como corredores de seguros, asesores y franquicias, las cuales están autorizadas para comercializar nuestros productos a través de un modelo de comisión. El canal directo en cambio hace alusión a la comercialización desde Chubb Seguros de Vida Chile S.A. al cliente final, a través de nuestros canales digitales propios como sitio web junto al canal telefónico entre otros.	FN-IN-270a.4

09_Sostenibilidad (Modificación N°519 II.11)

Tópico	Métrica	Respuesta	Código
Incorporación de factores ambientales, sociales y de gestión en la gestión de inversiones	Descripción del enfoque para la incorporación de factores ambientales, sociales y de gestión corporativa (ESG) en los procesos y estrategias de gestión de las inversiones.	<p>La cartera de activos de Chubb Seguros de Vida S.A. cumple estrictamente con el marco normativo establecido por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), en lo referente a la exposición por emisor, industria y diversificación. Se mantiene una política de inversión conservadora, priorizando una alta clasificación de riesgo con el objetivo de respaldar de manera sólida tanto las reservas técnicas como el patrimonio de riesgo de la compañía.</p> <p>Chubb Seguros de Vida Chile S.A. integra criterios medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) en sus procesos de inversión, asegurando que estos factores sean considerados en la toma de decisiones.</p> <p>Para más información, ver la sección FN-IN-410 c.1.</p>	FN-IN-410a.2
Políticas diseñadas para incentivar la conducta responsable	Primas netas emitidas relacionadas con la eficiencia energética y la tecnología con baja emisión de carbono	No aplica.	FN-IN-410b.1
	Análisis de productos o características de productos que incentivan la salud, la seguridad o acciones o comportamientos ambientalmente responsables	<p>Chubb Seguros de Vida Chile S.A. ofrece una amplia gama de productos enfocados en el bienestar físico, la salud y la vida sana. Nuestra propuesta se distingue por integrar beneficios innovadores para los asegurados, utilizando plataformas digitales que facilitan el acceso a herramientas de entrenamiento físico personalizado. Además, promovemos la prevención y el cuidado de la salud mediante la inclusión de exámenes médicos preventivos, asegurando así una atención integral.</p> <p>En seguros complementarios de salud corporativos Chubb brinda a sus asegurados acceso a una plataforma tecnológica de bienestar, donde pueden encontrar distintos tipos de programas y actividades que los ayudarán a desarrollar y fortalecer hábitos saludables.</p> <p>También a través de proveedores de farmacia, se realizan campañas de screening donde se identifican dolencias crónicas o diagnósticos de tipo preventivo de empleados de empresas y se asesora respecto al correcto uso de los seguros complementarios de salud.</p>	FN-IN-410b.2
Emisiones Financiadas	Emisiones absolutas brutas financiadas, desglosadas por (1) Alcance 1, (2) Alcance 2 y (3) Alcance 3	<p>Las Normas SASB están destinadas a ayudar a las entidades a divulgar información sobre riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad que razonablemente podrían afectar los flujos de efectivo, el acceso al financiamiento y el costo de capital de la entidad.</p> <p>Las compañías de seguros están expuestas a los riesgos y oportunidades relacionados con las emisiones de gases de efecto invernadero de los emisores de instrumentos financieros que mantienen en su portafolio de inversión. Por ejemplo: aquellas entidades con una mayor huella de carbono pueden ser más susceptibles a riesgos asociados con cambios tecnológicos, variaciones en la oferta y la demanda, y cambios en las políticas públicas, lo que a su vez puede impactar las perspectivas de una institución tenedora de bonos emitidos por dichas entidades.</p>	FN-IN-410c.1

Tópico	Métrica	Respuesta	Código
Emisiones Financiadas	Emisiones absolutas brutas financiadas, desglosadas por (1) Alcance 1, (2) Alcance 2 y (3) Alcance 3	<p>Chubb considera que no está expuesto a riesgos y oportunidades que materialmente podrían afectar sus flujos de efectivo, acceso al financiamiento y costo de capital, relacionados con las emisiones de gases de efecto invernadero de los emisores de instrumentos financieros que mantiene en su portafolio de inversión. Lo anterior, se sustenta en la composición por industria del portafolio que se detalla en el próximo indicador, donde el sector gubernamental representa un 26% del total, mientras que los sectores bancario y financiero representan aproximadamente el 46%.</p> <p>Adicionalmente el 98% del portafolio se encuentra valorizado a costo amortizado, razón por la cual no está expuesto a cambios en la cotización de los instrumentos que lo componen.</p>	FN-IN-410c.1

Tópico	Métrica	Respuesta	Código																																																
Emisiones Financiadas	Exposición bruta para cada industria por clase de activo	<p>Al cierre del año 2025, la cartera de inversiones de Chubb Seguros de Vida S.A. está compuesta principalmente por activos de renta fija del mercado chileno, destacándose la presencia de bonos gubernamentales, bonos bancarios y bonos corporativos nacionales, de tasa fija y en Unidades de Fomento (UF).</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Seguros de Vida</th> <th colspan="2">Exposición Bruta por Clase de Activo</th> </tr> <tr> <th>Sector</th> <th>Renta fija MM\$</th> <th>% Sobre total Portafolio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Gobierno</td> <td>54.660</td> <td>26,24%</td> </tr> <tr> <td>Banco</td> <td>91.243</td> <td>43,80%</td> </tr> <tr> <td>Comercio</td> <td>18.672</td> <td>8,96%</td> </tr> <tr> <td>Tecnológico</td> <td>12.017</td> <td>5,77%</td> </tr> <tr> <td>Transporte</td> <td>6.244</td> <td>3,00%</td> </tr> <tr> <td>Forestal</td> <td>6.138</td> <td>2,95%</td> </tr> <tr> <td>Financiero</td> <td>5.417</td> <td>2,60%</td> </tr> <tr> <td>Energía</td> <td>4.349</td> <td>2,09%</td> </tr> <tr> <td>Eléctrico</td> <td>4.021</td> <td>1,93%</td> </tr> <tr> <td>Industrial</td> <td>3.745</td> <td>1,80%</td> </tr> <tr> <td>Concesionaria</td> <td>1.681</td> <td>0,81%</td> </tr> <tr> <td>Bebidas</td> <td>115</td> <td>0,06%</td> </tr> <tr> <td>Sanitario</td> <td>16</td> <td>0,01%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>208.318</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>	Seguros de Vida	Exposición Bruta por Clase de Activo		Sector	Renta fija MM\$	% Sobre total Portafolio	Gobierno	54.660	26,24%	Banco	91.243	43,80%	Comercio	18.672	8,96%	Tecnológico	12.017	5,77%	Transporte	6.244	3,00%	Forestal	6.138	2,95%	Financiero	5.417	2,60%	Energía	4.349	2,09%	Eléctrico	4.021	1,93%	Industrial	3.745	1,80%	Concesionaria	1.681	0,81%	Bebidas	115	0,06%	Sanitario	16	0,01%		208.318	100%	FN-IN-410c.2
		Seguros de Vida	Exposición Bruta por Clase de Activo																																																
Sector	Renta fija MM\$	% Sobre total Portafolio																																																	
Gobierno	54.660	26,24%																																																	
Banco	91.243	43,80%																																																	
Comercio	18.672	8,96%																																																	
Tecnológico	12.017	5,77%																																																	
Transporte	6.244	3,00%																																																	
Forestal	6.138	2,95%																																																	
Financiero	5.417	2,60%																																																	
Energía	4.349	2,09%																																																	
Eléctrico	4.021	1,93%																																																	
Industrial	3.745	1,80%																																																	
Concesionaria	1.681	0,81%																																																	
Bebidas	115	0,06%																																																	
Sanitario	16	0,01%																																																	
	208.318	100%																																																	
		<p>Adicionalmente, Chubb Seguros de Vida Chile S.A. mantiene inversiones en un instrumento de tipo verde, el cual representa el 0,9% del total del portafolio.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Seguros de Vida</th> <th colspan="2">Exposición Bruta Bonos Verdes</th> </tr> <tr> <th>Sector</th> <th>Renta Fija (cifras en pesos chilenos y miles)</th> <th>% Sobre total Portafolio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Forestal</td> <td>1.957</td> <td>0,90%</td> </tr> </tbody> </table>	Seguros de Vida	Exposición Bruta Bonos Verdes		Sector	Renta Fija (cifras en pesos chilenos y miles)	% Sobre total Portafolio	Forestal	1.957	0,90%	FN-IN-410c.2																																							
Seguros de Vida	Exposición Bruta Bonos Verdes																																																		
Sector	Renta Fija (cifras en pesos chilenos y miles)	% Sobre total Portafolio																																																	
Forestal	1.957	0,90%																																																	

Tópico	Métrica	Respuesta	Código
Emisiones Financiadadas	Porcentaje de la exposición bruta incluida en el cálculo de las emisiones financiadas	Ver Tabla "Exposición bruta por clase de activo" al final de esta sección.	FN-IN-410c.3
	Descripción de la metodología utilizada para calcular las emisiones financiadas	No aplica.	FN-IN-410c.4
Exposición al Riesgo Físico	Pérdida Máxima Probable (PML) de productos asegurados por catástrofes naturales relacionadas con el clima	No aplica.	FN-IN-450a.1
	Monto total de pérdidas monetarias atribuibles a pagos de seguros por (1) catástrofes naturales modeladas y (2) catástrofes naturales no modeladas, por tipo de evento y segmento geográfico (neto y bruto de reaseguro)	No aplica.	FN-IN-450a.2
	Descripción del enfoque para la incorporación de riesgos ambientales en (1) el proceso de suscripción de contratos individuales y (2) la gestión de riesgos a nivel de la entidad y la adecuación de capital	(1) La compañía incorpora en su política de suscripción, en particular en líneas de vida y accidentes, variables asociadas a los impactos que pudieran llegar a generar diversos eventos catastróficos, tales como explosiones, transporte colectivo, derrumbes entre otros. Para ello, se categorizan las potenciales exposiciones de acuerdo con diversos factores de riesgo que guardan relación con el potencial daño que podría generarse en cada una de ellas, como por ejemplo: exposición por número de personas y capital en eventos de tipo catastrófico. (2) La compañía integra los riesgos ambientales y climáticos en su gestión empresarial, evaluando su impacto en seguros, inversiones, estrategia y operaciones. Para mitigarlos, utiliza modelos de catástrofes, límites de exposición, reaseguros y portafolios de inversión de alta calidad crediticia con límites de concentración respaldados por pruebas de estrés. Además, incorpora el cambio climático en su planificación y refuerza el cumplimiento normativo ambiental, con capacitación interna y planes de continuidad para asegurar estabilidad antes eventos externos y fortalecer la resiliencia de la compañía.	FN-IN-450a.3

09_Sostenibilidad (Modificación N°519 II.11)

Tópico	Métrica	Respuesta	Código
Gestión del Riesgo Sistémico	Exposición a los instrumentos derivados por categoría: (1) exposición potencial total a derivados sin compensación central, (2) valor total razonable de las garantías aceptables contabilizadas en la cámara de compensación central, y (3) exposición potencial total a derivados con compensación central	La compañía no tiene exposición a instrumentos derivados al cierre de diciembre de 2025.	FN-IN-550a.1
	Valor razonable total de las garantías por préstamo de valores	La compañía no tiene exposición a este tipo de operaciones a cierre de diciembre de 2025.	FN-IN-550a.2
	Descripción del enfoque para la gestión de los riesgos relacionados con el capital y la liquidez asociados a las actividades sistémicas no aseguradas	La compañía no tiene exposición a este tipo de operaciones a cierre de diciembre de 2025.	FN-IN-550a.3
Parámetro de Actividad			Código
Número de pólizas vigentes, por segmento: (1) de propiedad y RC (Responsabilidad Civil), (2) de vida,(3) de reaseguros asumidos		Pólizas de Propiedad y RC: No aplica. Pólizas de Vida: 3.797.275 Pólizas de reaseguros asumidos: No aplica.	FN-IB-000.A

9.2. Verificación Independiente (Modificación NCG 519 II.11)

Al cierre del ejercicio 2025, no llevamos a cabo un proceso de verificación de la información y de las métricas relacionadas con la sostenibilidad. No obstante, la información presentada fue sometida a revisión interna, tanto a nivel local como corporativo, con el apoyo de áreas especializadas y profesionales internos con conocimientos en sostenibilidad corporativa.

10_Hechos Relevantes o Escenciales

11_Comentario de Accionistas
y Comité de Directores

10. Hechos relevantes o esenciales (Modificación N°519 II. 11)

A continuación, se presenta un resumen de los hechos relevantes o esenciales divulgados por la compañía durante el ejercicio 2025. Se incorporan además aquellos ocurridos en ejercicios anteriores y que puedan tener un impacto en el ejercicio reportado, indicándose en cada caso, el año ejercicio de ocurrencia.

- Con fecha 31 de enero de 2025, se informó en carácter de Hecho Esencial, que el director titular y Presidente del directorio de la Sociedad don Marcos Gunn, presentó su renuncia al mismo y que se acordó nominar a don William Stone como Presidente del directorio, quien presidió las sesiones hasta la siguiente Junta Ordinaria de Accionistas, donde éste se renovado en su totalidad.
- En esa misma fecha se informó que don Mario Romanelli, ex Gerente General de Chubb Seguros de Vida S.A, asumió nuevas responsabilidades a nivel regional por lo que presentó su renuncia al cargo, la cual se hizo efectiva a contar del 17 de febrero de 2025. En su reemplazo, el directorio nombró a don Edwin Astudillo como el nuevo Gerente General de la sociedad, quien aceptó el nombramiento y comenzó su rol el 17 de febrero de 2025.
- En la Junta Ordinaria de Accionistas de fecha 29 de abril de 2025, en adición a la aprobación de los Estados Financieros del año 2024, se acordó la distribución de dividendos definitivos por un monto total de \$9.437.177.689, pagadero con cargo al 30% de las utilidades líquidas acumuladas al 31 de diciembre 2024.

Asimismo, se designó a un nuevo Directorio de la sociedad por un nuevo periodo de 3 años a contar de esta fecha: Directores Titulares: (i) William Stone (ii) Beatriz Tauber (iii) Barbara Suit, (iv) Vivianne Sarniguet y (v) Mónica Triviño, y como sus respectivos suplentes a los señores/as: (i) Juan de Lorenzo, (ii) Santiago Franzini, (iii) Diego Novoa, (iv) Fernando Mendez y (v) Juan Carlos Puyó, respectivamente.

En la Junta extraordinaria de Accionistas de fecha 16 diciembre de 2025, se acordó la distribución de un dividendo definitivo por un monto total de \$16.000.000.000, lo que corresponde a un dividendo de \$1.689,0809 por acción, con cargo a las utilidades acumuladas de ejercicios anteriores.

11. Comentarios de accionistas y comité de directores (Modificación N°519 II.11)

Los comentarios del Directorio sobre la marcha de los negocios se incluyen en la carta de su presidente, incluidas en la sección 1.1.

Carta del Presidente del Directorio de esta memoria.

Durante el ejercicio 2025 no hubo comentarios o proposiciones por parte de los accionistas de la Compañía.

12 Informes Financieros



12 Informes Financieros

12.. Estados Financieros (Modificación N°519 II. 11)

Los Estados Financieros auditados se encuentran disponibles en el sitio web de la Comisión para el Mercado Financiero (URL) y en nuestro sitio web (URL):



<https://www.cmfchile.cl/institucional/mercados/entidad.php?mercado=S&rut=99588060&grupo=&tipoentidad=CSVID&row=AABaHEAAaAAAB7uAA-T&vig=VI&control=svs&pestanía=62>



<https://www.chubb.com/content/dam/chubb-sites/chubb-com/cl-es/pdf-cl/chubbvidaeeff2025v2.pdf>

13_Anexos



13_Anejos

13. Anexos

El siguiente índice aborda los requerimientos de la Norma de Carácter General (NCG) número 30 modificada por las Normas de Carácter General N°461 y 519 de la Comisión del Mercado Financiero (CMF), que establecen los requerimientos de información para entidades fiscalizadas, con el objetivo de asegurar la transparencia y cumplimiento en el mercado financiero.

Sección de la Norma	Nombre del Requerimiento	Página
2. Perfil de la Entidad		
2.1. Misión, visión, propósito y valores	2.1. Misión, visión, propósito y valores	9
2.2. Información histórica	2.2. Información histórica	10
2.3. Propiedad	2.3.1. Situación de control	11
	2.3.2. Cambios importantes en la propiedad o control	11
	2.3.3. Identificación de socios o accionistas mayoritarios	11
	2.3.4. Acciones, sus características y derechos	11
	2.3.4.i. Descripción de las series de acciones	11
	2.3.4. ii. Política de dividendos	11
	2.3.4. iii. Información estadística	11
	2.3.5. Otros valores	11
3. Gobierno Corporativo	3.1. i. Buen funcionamiento del gobierno corporativo	13
3.1. Marco de gobernanza	3.1. ii. Enfoque de sostenibilidad en los negocios	13

Sección de la Norma	Nombre del Requerimiento	Página
3.1. Marco de gobernanza	3.1. iii. Detección y prevención de conflictos de interés, libre competencia, competencia leal, corrupción y LAFT	14
	3.1. iv. Identificación y relación con grupos de interés	14
	3.1. v. Promoción en Innovación: Investigación y Desarrollo	20
	3.1. vi. Diversidad: Preservación de la diversidad e inclusión a lo largo de la organización	20
	3.1. vii. Diversidad: Políticas de contratación	20
	3.1. vii. Organigrama de la estructura organizacional	21
3.2. Directorio	3.2. i. Identificación del Directorio	22
	3.2. ii. Ingresos de los miembros del Directorio	23
	3.2. iii. Política de contratación de asesorías	23
	3.2. iv. Matriz de conocimientos del Directorio	23
	3.2. v. Inducción de nuevos directores	24
	3.2. vi. Reunión con unidades del Sistema de Gestión de Riesgos (SGR)	24
	3.2. vii. Información sobre asuntos ambientales y sociales	24

Sección de la Norma	Nombre del Requerimiento	Página
3.2. Directorio	3.2. viii. Visitas a terreno	24
	3.2. ix. Evaluación de desempeño	25
	3.2. x. Número de reuniones	25
	3.2. xi. Situaciones de Crisis	25
	3.2.xii. a, 3.2. xii. b y 3.2. xii.d. Actas y minutas de las sesiones	25
	3.2. xii. c. Canal de denuncias	25
	3.2. xiii. Información sobre la conformación del Directorio	26
3.3. Comités del Directorio	3.3. i. Descripción del rol, principales funciones, integrantes y periodicidad de Comités	29
	3.3. ii. Descripción del rol, principales funciones, integrantes y periodicidad de Comités	29
	3.3. iii. Ingresos de Comités	31
	3.3. iv. Principales actividades de Comité del Directorio	31
	3.3. v. Contratación de asesorías	31
	3.3. vi. Descripción del rol, principales funciones, integrantes y periodicidad de Comités	29

Sección de la Norma	Nombre del Requerimiento	Página
3.3. Comités del Directorio	3.3. vii. Descripción del rol, principales funciones, integrantes y periodicidad de Comités	29
3.4. Ejecutivos principales	3.4. ii. Remuneraciones percibidas por los ejecutivos principales	31
	3.4. iii. Planes de compensación o beneficios	32
	3.4. iv. Participación en la propiedad	32
	3.4. v. Declaración de Responsabilidad y Suscripción de la Memoria Integrada	32
3.5. Adherencia a códigos nacionales o internacionales (Modificación NCG 519 II.1)	3.5. Adherencia a códigos nacionales o internacionales	32
3.6. Gestión de riesgos	3.6. i. Directrices de gestión de riesgos	33
	3.6. ii. a. Directrices de gestión de riesgos	34
	3.6. ii. b. Riesgos relacionados a la seguridad de la información	34
	3.6.ii.c. Riesgos relacionados a la libre competencia	34
	3.6.ii.d. Riesgos relacionados a la salud y seguridad de los consumidores	35
	3.6.ii.e. Otros riesgos medio ambientales o sociales	35
	3.6. iii. Detección de riesgos	35
	3.6. iv. Rol del Directorio en el monitoreo de riesgos	35

Sección de la Norma	Nombre del Requerimiento	Página
3.6. Gestión de riesgos	3.6. v. Unidad de gestión de riesgos	36
	3.6. vi. Auditoría interna	36
	3.6. vii. Código de Conducta	36
	3.6. viii. Programas de divulgación	37
	3.6. ix. Canal de denuncias	37
	3.6. x. Plan de Sucesión	37
	3.6. xi. Revisión de estructuras salariales	38
	3.6.xii. Revisión de estructuras salariales	38
	3.6. xiii. Modelo de Prevención de Delitos	38
3.7. Relación con los grupos de interés y el público en general	3.7. i. Relacionamiento con los grupos de interés y el público en general	38
	3.7. ii. Mejoramiento continuo de revelaciones al mercado	38
	3.7. iii. Procedimiento para informar a la Junta de Accionistas sobre capacidades y diversidad de candidatos al Directorio (Modificación NCG 519 II.2)	38
	3.7. iv. Participación remota de accionistas	38

Sección de la Norma	Nombre del Requerimiento	Página
4. Estrategia	4.1. Horizontes de tiempo	40
	4.2. Objetivos estratégicos (Modificación NCG 519 II.3)	40
	4.3. Planes de inversión	42
5. Personas 5.1. Dotación de personal	5.1.1. Número de personas por sexo	45
	5.1.2. Número de personas por nacionalidad	46
	5.1.3. Número de personas por rango de edad	47
	5.1.4. Número de personas por antigüedad laboral	48
	5.1.5. Número de personas con discapacidad	49
5.2. Formalidad laboral	5.2. Formalidad laboral	50
5.3. Adaptabilidad laboral	5.3. Adaptabilidad laboral (Modificación NCG 519 II.4)	51
5.4. Equidad salarial por sexo	5.4.1. Política de compensación y desempeño y Política de diversidad, equidad e inclusión (DE&I)	52
	5.4.2. Brecha Salarial	52
5.6. Seguridad laboral	5.6. Seguridad laboral	53

Sección de la Norma	Nombre del Requerimiento	Página
5.7. Permiso postnatal	5.7. Permiso postnatal (Modificación NCG 519 II.6)	54
5.8. Capacitación y beneficios	5.8. Capacitación y beneficios	55
	5.8.i. Monto invertido en capacitación	55
	5.8.ii. Personal capacitado en relación con la dotación total (Modificación NCG 519 II.7)	56
	5.8.iii. Número de horas de capacitación	57
	5.8.iv. Materias abarcadas en las capacitaciones	58
5.9. Política de subcontratación	5.9. Política de subcontratación	58
6. Modelo de Negocios 6. 1. Sector industrial	6.1. i. Naturaleza de productos y servicios	60
	6.1. ii. Competencia	60
	6.1. iii. Marco legal o normativo	61
	6.1. iv. Entidades reguladoras	61
	6.1. v. Grupos de interés (Modificación NCG 519 II.8)	61
	6.1. vi. Afiliación a gremios, asociaciones u organizaciones	61

Sección de la Norma	Nombre del Requerimiento	Página
6. 2. Negocios	6.2. i. Principales bienes producidos y/o servicios prestados	62
	6.2 ii. Canales de venta y atención	62
	6.2. iii. Número de proveedores	62
	6.2. iv. Número de clientes	62
	6.2. v., 6.2.vi. y 6.2. vii. Principales marcas, patentes de propiedad y licencias, franquicias entre otros	62
6. 3. Grupos de interés	6.3. Descripción de grupos de interés	62
6. 4. Propiedades e instalaciones	6.4. i., 6.4 ii. y 6.4. iii. Propiedades e instalaciones	63
6. 5. Subsidiarias y asociadas e inversiones en otras sociedades	6.5.1. Subsidiarias y asociadas e inversión en otras sociedades	64
	6.5.2. Inversión en otras sociedades	64
7. Gestión de Proveedores 7.1. Pago a proveedores	7.1. i. Número de facturas pagadas	66
	7.1. ii. Monto total	66
	7.1.iii. Monto total mora	66
	7.1. iv. Número de proveedores de las facturas pagadas	66

Sección de la Norma	Nombre del Requerimiento	Página
7.1. Pago a proveedores	7.1.v. Acuerdos inscritos en el registro de acuerdos con plazo excepcional	66
7.2. Evaluación de proveedores	7.2. Evaluación de Proveedores	66
8. Cumplimiento Legal y Normativo (Modificación NCG 519 II.9)	8.1. En relación con clientes (Modificación NCG 519 II.10)	69
	8.2. En relación con trabajadores (Modificación NCG 519 II.10)	69
	8.3. En relación a obligaciones medioambientales (Modificación NCG 519 II.10)	69
	8.4. En relación a libre competencia (Modificación NCG 519 II.10)	69
	8.5. En relación con la Ley N°20.393 (Modificación NCG 519 II.10)	70
9. Sostenibilidad (Modificación N°519 II.11)	9.1. Métricas SA (Modificación N°519 II.11)	72
	9.2. Verificación externa (Modificación NCG 519 II.11)	77
10. Hechos Relevantes o Esenciales	10. Hechos relevantes o esenciales (Modificación N°519 II.11)	79
11. Comentarios de Accionistas y del Comité de Directores	11. Comentarios de accionistas y comité de directores (Modificación N°519 II.11)	79
12. Informes Financieros	12. Informes financieros (Modificación N°519 II. 11)	80