



Reporte Integrado 2025
Everest Seguros Chile

Índice

Índice	02	4. Estrategia	50	6. Modelo de negocio	63
1. Carta del Gerente General	03	4.1. Estrategia y objetivos estratégicos	51	6.1. Sector industrial	64
2. Perfil de la entidad	04	4.2. Canales de comercialización	51	6.2. Negocios	67
2.1. Misión, visión, propósito y valores	06	4.2.1. Medio ambiental	51	6.3. Grupos de interés	69
2.2. Información histórica	11	4.2.2. Social	51	6.4. Propiedades e instalaciones	69
2.3. Propiedad	12	4.2.3. Gobierno	51	6.5. Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	70
2.3.1. Situación de control	12	4.3. Medio ambiente, social y gobierno	51	7. Gestión de proveedores	71
2.3.2. Cambios importantes en la propiedad o control	12	4.4. Planes de inversión	51	7.1. Pago a proveedores	72
2.3.3. Identificación de socios o accionistas mayoritarios	12	5. Personas	52	7.2. Evaluación de proveedores	72
2.3.4. Acciones, sus características y derechos	13	5.1. Dotación de personal	53	8. Indicadores	73
2.3.5. Otros valores	13	5.1.1. Número de personas por sexo	53	8.1. Cumplimiento legal y normativo	74
3. Gobierno corporativo	14	5.1.2. Número de personas por nacionalidad	53	8.1.1. En relación con clientes	74
3.1. Marco de gobernanza	15	5.1.3. Número de personas por rango de edad	54	8.1.2. En relación con sus trabajadores	74
3.2. Directorio	26	5.1.4. Antigüedad laboral	54	8.1.3. Medioambiental	74
3.3. Comités de Directorio	34	5.1.5. Número de personas con discapacidad	54	8.1.4. Libre competencia	75
3.4. Ejecutivos principales	40	5.2. Formalidad laboral	55	8.1.5. Otros	75
3.5. Adherencia a códigos nacionales e internacionales	43	5.3. Adaptabilidad laboral	55	9. Sostenibilidad	76
3.6. Gestión de riesgos	44	5.4. Equidad salarial por sexo	56	10. Hechos relevantes	82
3.7. Relación con los grupos de interés y el público en general	49	5.4.1. Política de equidad	56	11. Comentarios de accionistas y Comité de Directores	84
		5.4.2. Brecha salarial	56	12. Informes Financieros	85
		5.5. Acoso laboral y sexual	57		
		5.6. Seguridad laboral	58		
		5.7. Permiso postnatal	58		
		5.8. Capacitación y beneficios	59		
		5.9. Política de subcontratación	62		

La diagramación de esta memoria utiliza alineación a la izquierda (en bandera) para asegurar un espaciado uniforme entre palabras y evitar irregularidades propias del texto justificado, favoreciendo la legibilidad, el ritmo de lectura y una mayor accesibilidad del contenido.

1. Carta del Gerente General



Me complace presentar la Memoria Anual, los Estados Financieros y el informe de los Auditores Externos de Everest Compañía de Seguros Generales Chile S.A., correspondientes al ejercicio comercial comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

Durante el ejercicio 2025, la Compañía exhibió una mejora sustancial en sus resultados, lo que nos deja profundamente satisfechos y reafirma que las decisiones estratégicas adoptadas han sido las adecuadas. Este desempeño refleja el compromiso permanente de la Compañía con una gestión prudente, sostenible y alineada con los más altos estándares del mercado asegurador.

Estos resultados se alcanzaron en un contexto desafiante; sin embargo, una suscripción de alto estándar, sustentada en una evaluación rigurosa de los riesgos asumidos, junto con la consolidación y el fortalecimiento del equipo de suscripción, permitieron una ejecución más eficiente de la estrategia y una mejora significativa en la gestión técnica y operativa del negocio.

Cabe destacar que la evolución observada en la Prima Directa responde a una decisión estratégica, orientada a enfocar la operación en aquellos riesgos objetivos establecidos por el Grupo Everest a nivel global, asegurando coherencia con su estrategia internacional y fortaleciendo la sostenibilidad de la Compañía en el largo plazo.

Todo lo anterior se enmarca en un proceso de reestructuración llevado a cabo durante el año, orientado a incrementar la eficiencia operativa y optimizar el uso de recursos, sin perder de vista la calidad del servicio entregado. En ese sentido, la excelencia en el servicio al cliente constituye uno de los principales factores diferenciadores que la Compañía busca consolidar en el mercado chileno.

La Compañía continúa desarrollando su operación en estrecha colaboración con los corredores de seguros, quienes constituyen su principal canal de distribución. Asimismo, se han fortalecido los vínculos con los demás actores del mercado asegurador, con el objetivo de contribuir al desarrollo de la industria y al crecimiento sostenible del negocio. A todos ellos, expresamos nuestro sincero agradecimiento por la confianza, colaboración y compromiso demostrados durante el año 2025.

Finalmente y de manera muy especial, deseo expresar un reconocimiento y agradecimiento a todo el equipo humano de Everest Compañía de Seguros Generales Chile S.A., por el profesionalismo, compromiso y calidad humana demostrados durante el año. Su aporte fue fundamental para afrontar los cambios implementados, adaptarse a un entorno desafiante y continuar avanzando con solidez hacia el futuro.

Emiliano Martínez Da Silva

Gerente General

Everest Compañía de Seguros Generales Chile S.A.

1- Carta del Gerente General

2. Perfil de la entidad

3. Gobierno corporativo

4. Estrategia

5. Personas

6. Modelo de negocio

7. Gestión de proveedores

8. Indicadores de cumplimiento

9. Sostenibilidad

10. Hechos relevantes

11. Comentarios de accionistas

12. Informes financieros



2. Perfil de la entidad

Índice

1. Carta del Gerente General

2. Perfil de la entidad

3. Gobierno corporativo

4. Estrategia

5. Personas

6. Modelo de negocio

7. Gestión de proveedores

8. Indicadores de cumplimiento

9. Sostenibilidad

10. Hechos relevantes

11. Comentarios de accionistas

12. Informes financieros

Constituida por Escritura Pública de fecha 21 de octubre de 2021, otorgada en la Notaría de Santiago de don Roberto Cifuentes Allel. El extracto fue inscrito en el Registro de Comercio de Santiago con fecha 30 de mayo de 2022 a fojas 42474, número 19208 y publicado en Diario Oficial con fecha 03 de junio de 2022. Autorizada por Resolución Exenta N°3237 del 26 de mayo de 2022.

Nombre	Everest Compañía de Seguros Generales Chile S.A.®
Domicilio Legal	Isidora Goyenechea 2800, Piso 31, Oficina 3101, Las Condes, Santiago.
Teléfono	+56 2 3321 2000
Internet	www.everestre.com
R.U.T.	77.591.207-3
Tipo de Sociedad	Sociedad Anónima Especial
Representante Legal	Emiliano Martínez Da Silva

Clasificación de Riesgo:

ICR Chile: AA+ con tendencia estable.

Humphrey: AA con tendencia estable.



2.1. Misión, visión, propósito y valores

Misión

En Everest, brindamos protección al mundo. Ayudamos a los clientes y empresas a prosperar, impulsamos las economías globales y creamos valor sostenible para nuestros trabajadores, accionistas y a las comunidades a las que servimos.

Visión

En Everest, nuestra visión es ser la empresa líder en gestión de riesgos del mundo, generando rentabilidades y creando valor para nuestros accionistas, trabajadores, clientes y nuestras comunidades en todo el mundo.

Propósito

En Everest, nuestro propósito es brindar protección y tranquilidad cuando ocurre lo impensado, en un contexto global cada vez más complejo e incierto. Las personas y las organizaciones confían en nosotros para responder con solidez, empatía y excelencia, asegurando un servicio oportuno y de calidad para nuestros clientes, corredores y demás partes interesadas.

Somos conscientes de la responsabilidad que ello implica. Nuestro rol trasciende la generación de resultados financieros: existimos para acompañar y apoyar a las personas y a las empresas en momentos críticos, contribuyendo a su continuidad y resiliencia. El cumplimiento de nuestros objetivos de negocio nos permite seguir creciendo de manera sostenible y continuar aportando valor a la sociedad.

Estamos comprometidos con ofrecer soluciones especializadas, eficientes y adaptadas a las necesidades de cada cliente. Nuestro equipo diverso y altamente calificado trabaja de manera cercana y colaborativa, poniendo al cliente en el centro, con un enfoque riguroso en la excelencia técnica, la calidad del servicio y la creación de relaciones de largo plazo.

Como organización, operamos bajo una visión integral que prioriza a las personas y la cultura, la excelencia operativa, la orientación al cliente, la responsabilidad corporativa y el trabajo colaborativo bajo el principio de "One Everest". Nuestra cultura y la calidad de nuestros equipos constituyen un diferenciador estratégico y un motor fundamental de nuestro desempeño.

La diversidad de nuestra gente refleja los valores de respeto, inclusión y pertenencia que promovemos activamente. Creemos que la suma de nuestras distintas experiencias, identidades y perspectivas fortalece a Everest y amplía nuestro impacto positivo en clientes, accionistas y comunidades que confían en nosotros para su protección y seguridad.

Adhesión a estándares de derechos humanos

La Compañía reconoce la importancia del respeto y promoción de los derechos humanos en el desarrollo de sus actividades. En este contexto, adhiere a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los cuales orientan sus políticas internas, su relación con colaboradores, clientes, proveedores y otros grupos de interés.

Asimismo, la Compañía incorpora estos principios en sus políticas de personas, código de ética y prácticas de cumplimiento, alineándose con estándares internacionales en la materia.

Nuestra fuerza está en nuestra gente

La fortaleza de Everest reside en su gente. Nuestro desempeño y proyección de largo plazo dependen del compromiso, talento y aporte significativo de cada uno de nuestros colaboradores.

Trabajar en Everest implica formar parte de un entorno dinámico y colaborativo, en el que se promueve activamente una cultura que empodera, desafía y motiva a las personas a desarrollar su máximo potencial. Ofrecemos amplias oportunidades de crecimiento profesional, aprendizaje continuo y movilidad, fomentando el desarrollo de capacidades clave para enfrentar una industria en constante evolución.

Nuestro éxito sostenido es el resultado directo del trabajo de equipos diversos y altamente calificados, que abarcan desde talentos emergentes hasta líderes con amplia trayectoria, quienes contribuyen diariamente a anticipar desafíos, innovar y mantener a Everest a la vanguardia del mercado.

1. Carta del Gerente General

2. Perfil de la entidad

3. Gobierno corporativo

4. Estrategia

5. Personas

6. Modelo de negocio

7. Gestión de proveedores

8. Indicadores de cumplimiento

9. Sostenibilidad

10. Hechos relevantes

11. Comentarios de accionistas

12. Informes financieros

Los colaboradores de Everest son un pilar fundamental en la creación de soluciones especializadas y de alto valor para nuestros clientes. Su capacidad de innovación, compromiso con la excelencia y orientación al servicio constituyen un activo estratégico, esencial para cumplir nuestro propósito y fortalecer relaciones de largo plazo con quienes confían en nosotros.

Cultura

En Everest, nuestra cultura es un pilar estratégico que impulsa el desempeño, la sostenibilidad y la creación de valor de largo plazo. Nos caracterizamos por una cultura inclusiva, emprendedora, disciplinada y ágil, que nos permite adaptarnos a un entorno dinámico y responder de manera efectiva a las necesidades de nuestros clientes y demás grupos de interés.

Nuestra capacidad de “asegurar oportunidades” refleja un compromiso que trasciende el negocio asegurador, generando impacto positivo no solo para nuestros accionistas, sino también para nuestros colaboradores, las comunidades en las que operamos y los distintos stakeholders con los que nos relacionamos.

El carácter, la experiencia y la cultura de nuestra gente nos distinguen en la industria. Everest es un espacio que atrae y desarrolla talento de alto nivel, ofreciendo oportunidades para crecer profesionalmente, construir carreras sólidas y contribuir activamente al logro de los objetivos estratégicos de la Compañía.

Hemos definido con claridad nuestros valores y diferenciadores culturales, asegurando que cada persona cuente con un fuerte sentido de propósito, objetivos desafiantes y un entorno basado en la comunicación abierta, la colaboración y la seguridad psicológica. Asimismo, contamos con un sistema de gestión del desempeño robusto y transparente, que permite a los colaboradores comprender sus responsabilidades, recibir retroalimentación continua, ser reconocidos por su aporte, identificar oportunidades de desarrollo y abordar oportunamente brechas de desempeño, promoviendo una cultura de mérito, aprendizaje y mejora continua.

Durante 2025, Everest fortaleció una cultura organizacional basada en la confianza, el respeto y la colaboración, consolidando estos principios como habilitadores claves del desempeño y la sostenibilidad del negocio.

A lo largo del año, se desarrollaron diversas instancias de participación interna que contaron con una alta convocatoria y una evaluación muy positiva por parte de los colaboradores. Estos espacios reflejan el compromiso de la Compañía con una comunicación transparente, el diálogo abierto y la generación de mecanismos permanentes de retroalimentación, los que contribuyen a fortalecer el compromiso, la productividad y la confianza en el liderazgo.

Asimismo, Everest promovió activamente una cultura de reconocimiento, destacando y premiando a aquellas personas y equipos que sobresalieron por su compromiso, alto desempeño, capacidad de innovación, excelencia en la ejecución y trabajo colaborativo. Estos logros fueron reconocidos tanto a nivel local como internacional, reafirmando el alineamiento de nuestros talentos con los estándares y valores de la Compañía a nivel global.

Componentes clave de nuestra cultura

Nuestro compromiso

Suscribimos oportunidades para cada una de nuestras partes interesadas.

Nuestros valores culturales

En Everest, creemos que nuestro futuro está determinado por las decisiones y acciones que tomamos hoy. Nuestros valores corporativos son los ideales a los que aspiramos para poder cumplir con la promesa de nuestra marca y garantizar oportunidades para todos nuestros grupos de interés. Son los principios rectores que orientan nuestras decisiones, acciones y comportamientos.

Nuestros valores



Talento

El alma de nuestra organización y alimenta nuestro continuo crecimiento rentable.



Asunción reflexiva del riesgo

A través de soluciones inteligentes, creativas y ágiles en el mercado.



Ejecución

A través de una cultura de rendimiento en la que cumplimos nuestra promesa con un sentido de urgencia.



Eficiencia

A través de una cuidadosa toma de decisiones y el despliegue estratégico de los recursos financieros.



Humildad

A través de un enfoque atento y respetuoso para servir a nuestros colegas, nuestros clientes y nuestra comunidad.



Liderazgo

Predicar con el ejemplo, todos los días.



Colaboración

A través de una comunicación abierta, transparente y efectiva.



Inclusión y sentido de pertenencia

A través de brindar igualdad de oportunidades, apoyar y celebrar diversos puntos de vista y perspectivas.



Nuestros comportamientos

Nuestras conductas definen cómo pensamos y actuamos y qué puede esperar el mundo de Everest. Todos los trabajadores de la Compañía son responsables de mantener estas conductas independientemente de su nivel, función o ubicación.



Respetar a todos

Nuestras diferencias nos unen y definen nuestra cultura. Las ideas brillantes y la innovación vienen de nuestra diversidad. Nos preocupamos por los demás, nuestros clientes, nuestro planeta y por los puentes de comunicación que construimos.



Buscar lo mejor

La búsqueda de mejoras continuas está en nuestro ADN. Nos apasiona mejorar todo lo que hacemos y nos desafiamos a pensar diferente. Priorizamos el progreso sobre el proceso, dedicando tiempo y recursos a lo importante. Aprendemos de nuestros errores, esforzándonos siempre por mejorar.



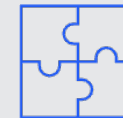
Predicar con el ejemplo

Actuamos con integridad y cumplimos nuestros compromisos. Somos disciplinados y decididos, audaces y tenaces, avanzamos paso a paso, pero siempre hacia adelante. Nos esforzamos no sólo en escuchar, sino también en actuar. Lideramos con empatía.



Hacernos responsables

El futuro comienza conmigo. Nos hacemos responsables, sabiendo que cada uno de nosotros desempeña un papel fundamental en nuestro éxito. Nos responsabilizamos personalmente de generar resultados, sabiendo que las acciones que tomamos hoy determinarán el mañana.



Ganar juntos

Juntos somos mejores. Ganamos como un equipo, una empresa, con una misión y una estrategia propia. Tenemos altas expectativas mutuas y contamos con que todos den lo mejor de sí en todo momento.



Diversidad e inclusión

La diversidad y la inclusión son parte de nuestra cultura y de la estrategia de Everest. Seguimos enfocándonos en nuestro talento y cultura mientras construimos una fuerza laboral diversa e inclusiva. Los trabajadores participan activamente en estos aspectos, en la igualdad de oportunidades al buscar nuevos talentos, su desarrollo, las asociaciones estratégicas y los esfuerzos filantrópicos.

A medida que se desarrollan las iniciativas de Everest en este sentido, las áreas de enfoque globales se utilizan como marco de referencia junto con las prioridades comerciales para garantizar la alineación estratégica, respaldar la eficiencia de los recursos y garantizar el éxito de la ejecución.

Las áreas clave de enfoque para esta estrategia incluyen un enfoque global para atraer, retener y desarrollar nuestro talento, proporcionar educación continua sobre prejuicios, diversidad e inclusión, crear un entorno grato para los empleados, medir y comunicar nuestros esfuerzos y progreso en estos aspectos, y establecer responsabilidad en el apoyo y la defensa de estos.

Responsabilidad social corporativa

Nuestro compromiso con la responsabilidad social corporativa emana de toda nuestra organización, en todos los niveles, y entendemos que nuestra dedicación a las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza magnifica el impacto que tenemos en la sociedad. Nuestra misión, impulsada por el propósito de brindar oportunidades a quienes más las necesitan, está intrínsecamente vinculada a nuestra estrategia de desempeño y creación de valor. Nuestras inversiones para promover esta misión han tenido un impacto positivo dentro de Everest y en las comunidades donde vivimos, trabajamos y servimos.

Everest evalúa y revisa continuamente la importancia relativa de estos temas a medida que interactuamos con las partes interesadas y evaluamos los riesgos y oportunidades emergentes, las tendencias y los requisitos regulatorios.

2.2. Información histórica

Everest Compañía de Seguros Generales Chile S.A.® es una sociedad anónima especial, con domicilio legal en Santiago y giro asegurador del primer grupo.

La Comisión para el Mercado Financiero autorizó su existencia y aprobó sus estatutos mediante Resolución Exenta N°3237 del 26 de mayo de 2022. Las actividades de la Compañía son supervisadas y fiscalizadas por dicha Comisión. El objetivo de la entidad es asegurar con base en primas los riesgos comprendidos dentro del primer grupo a que se refiere el DFL 251 de 1931, esto es, los riesgos de pérdida o deterioro de las cosas o el patrimonio, así como también contratar todos aquellos seguros para

los cuales la faculta la ley en el futuro, pudiendo la Compañía contratar reaseguros sobre los riesgos señalados. Asimismo, se entenderá dentro de su objeto todas las actividades afines o complementarias al giro asegurador y reasegurador conforme al artículo 4 del Decreto con Fuerza de Ley N°251.

Desde su constitución, los estatutos de la sociedad han sido modificados en cuatro oportunidades con motivo del aumento de su capital social, de acuerdo con lo siguiente:



1. Carta del Gerente General

2. Perfil de la entidad

3. Gobierno corporativo

4. Estrategia

5. Personas

6. Modelo de negocio

7. Gestión de proveedores

8. Indicadores de cumplimiento

9. Sostenibilidad

10. Hechos relevantes

11. Comentarios de accionistas

12. Informes financieros

2.3. Propiedad

2.3.1. Situación de control

La Compañía es controlada por Everest Group Ltd., con un 51% de las acciones de la sociedad. El control lo tiene de manera directa no existiendo un acuerdo de actuación conjunta.

2.3.2. Cambios importantes en la propiedad o control

No existen cambios importantes en la propiedad o control de la Compañía durante el año 2025.

2.3.3. Identificación de socios o accionistas mayoritarios

Al 31 de diciembre del 2025 la sociedad tiene dos accionistas, de acuerdo con el siguiente detalle:

Nombre	Número de acciones suscritas	Número de acciones pagadas	Porcentaje de propiedad
Everest Group, Ltd. RUT: 59.304.840-3	6.147	6.147	51%
Everest Re Advisors, Ltd. RUT: 59.305.210-9	5.906	5.906	49%

El señor Jim Williamson de nacionalidad estadounidense es el presidente y CEO de Everest Group, Ltd., sociedad controladora del Grupo y propietaria del 100% de Everest Re Advisors Ltd., domiciliado en Warren Corporate Center, 100 Everest Way, Warren, NJ 07059, Estados Unidos.

En Chile, los señores Emiliano Martínez Da Silva, cédula de identidad N°23.800.281-8, Gabriel Labraña Ramos cédula de identidad N°16.134.518-0 y la señora Carolina Oyarzún Barrera, cédula de identidad N°13.921.769-1, cuentan con poderes de administración de la Sociedad clase A y actualizarán su información de manera continua. Su domicilio es Isidora Goyenechea 2800, piso 31, oficina 3101, Las Condes.

2.3.4. Acciones, sus características y derechos

i. Descripción de series de acciones

La sociedad no tiene series de acciones. Las acciones son ordinarias, nominativas, de una sola serie, sin valor nominal, de igual valor cada una, todas suscritas y pagadas por los mencionados accionistas.

ii. Política de dividendos

En Junta Ordinaria de Accionistas de fecha 24 de abril de 2025 se acordó no realizar distribución de dividendos en atención a la no existencia de utilidades al cierre del ejercicio del año 2024.

La Compañía cuenta con una Política de Distribución de Dividendos, revisada por el Directorio en su sesión de fecha 26 de noviembre de 2025, que establece que la Compañía se compromete a respetar las leyes vigentes y especialmente a destinar siempre las utilidades de cada ejercicio a cubrir las pérdidas, si las hubiere.

Considerando la fecha de inicio de operaciones de la Compañía y que, por consiguiente, aún cuenta con pérdidas acumuladas de ejercicios anteriores, no se espera efectuar reparto de dividendos a los accionistas dentro del corto plazo.



Sin perjuicio de lo anterior, en caso de quedar saldos de utilidades disponibles luego de la correspondiente absorción de pérdidas de la Sociedad, la Junta podrá acordar el reparto del dividendo mínimo obligatorio (30% de las utilidades del ejercicio) o por el porcentaje que estime pertinente, considerando mantener una holgura suficiente para el desarrollo de las actividades de la Compañía, sin necesidad de recurrir a aumentos de capital por parte de los accionistas o poner en riesgo la solvencia de la Sociedad.

Salvo acuerdo en contrario de la Junta de Accionistas, Everest repartirá las utilidades en dinero. No se espera distribuir dividendos provisorios con cargo a las utilidades del respectivo ejercicio.

Las definiciones previamente indicadas, quedan sujetas a las utilidades que se obtengan en la práctica, así como también a los resultados que señalan las proyecciones que periódicamente pudiere efectuar la Compañía, o la existencia de determinadas condiciones no previstas que puedan justificar que se modifique esta política, según corresponda.

iii. Información estadística

a. Dividendos

La Compañía no repartió dividendos el año 2025.

b. Transacciones en bolsas

Las acciones de la Sociedad no se cotizan en bolsas de valores.

c. Número de accionistas

Al término del ejercicio 2025 la Compañía cuenta con dos accionistas registrados.

2.3.5. Otros valores

Al 31 de diciembre de 2025, la Compañía no ha emitido otros valores.



3. Gobierno corporativo

Índice

1. Carta del Gerente General

2. Perfil de la entidad

3. Gobierno corporativo

4. Estrategia

5. Personas

6. Modelo de negocio

7. Gestión de proveedores

8. Indicadores de cumplimiento

9. Sostenibilidad

10. Hechos relevantes

11. Comentarios de accionistas

12. Informes financieros

3.1. Marco de gobernanza



Accionistas

El accionista controlador de Everest Seguros Chile, Everest Group Ltd., es una Compañía de Seguros y Reaseguros con una amplia red de distribución global, vasta experiencia en la materia y una sólida situación financiera, contando con ratings A+ otorgado por A.M. Best, A+ por S&P y A1 por Moody's, lo que permite a Everest Seguros Chile operar con un alto grado de estabilidad, asegurando la adopción de políticas consistentes en el tiempo.

Para el Grupo Everest, son atributos relevantes de quienes integran el Directorio de la Compañía, su experiencia en la industria de servicios financieros, la familiaridad con las cuestiones nacionales e internacionales que afectan a las operaciones de la Sociedad, así como la diversidad de formación, experiencia y género.

Directorio

Everest Seguros Chile está administrada por un Directorio elegido por los accionistas, compuesto por ejecutivos expertos en seguro y reaseguro, quienes cuentan con las competencias, conocimiento y habilidades necesarias para la adecuada dirección y monitoreo de la gestión de la sociedad, debiendo velar siempre por la continuidad de la organización y por los intereses de los

accionistas en el largo plazo.

El Directorio directamente y a través de los Comités designados, toma conocimiento de la gestión de la Administración y define y aprueba las políticas de la Compañía, supervisando su adecuado cumplimiento y ejecución.

Adicionalmente, los miembros del Directorio mantienen comunicación directa y fluida con la Administración de la Sociedad para estar debida y oportunamente informados acerca de la gestión y acceder a la información que necesiten para el adecuado cumplimiento de su mandato, sin perturbar el normal funcionamiento de la operación.

El Directorio es capacitado regularmente por la Gerencia Legal y la función de Cumplimiento, en materias de Gobierno Corporativo y Cumplimiento (Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, Ley de Delitos Económicos y Modelo de Prevención de Delitos, etc.), de manera tal de estar siempre actualizados acerca de estos temas.

Administración

La plana ejecutiva de la Compañía está compuesta por profesionales con vasta experiencia en el mercado asegurador chileno en cada una de las áreas que lideran. Dentro del desempeño de sus funciones, informan al Gerente General y al Directorio,

según corresponda, acerca de las materias relevantes asociadas a la gestión de la organización, tales como el resultado del negocio y financiero, desarrollos tecnológicos y sus avances, asuntos legales que deban ser comentados, materias asociadas a Riesgos, Cumplimiento, reporte Técnico Actuarial y de Siniestros, reporte de Recursos Humanos, entre otros.

Los equipos de la Compañía están integrados por profesionales altamente capacitados, quienes cuentan con las habilidades y conocimientos necesarios para el adecuado desempeño de sus funciones, siendo acompañados por los líderes de las distintas áreas en forma directa y continua, de manera tal de contribuir a su desarrollo profesional en la organización.

Para la determinación del marco del Gobierno Corporativo de la Sociedad, la Compañía considera las Normas de Carácter General N°309, N°408 y N°325, dictadas por la Comisión para el Mercado Financiero, sobre Gobiernos Corporativos y Sistemas de Gestión de Riesgos, respectivamente, que establecen principios y buenas prácticas de un adecuado gobierno corporativo y de sistemas de gestión de riesgos y control en las aseguradoras. Estas normas están presentes en la definición de las políticas que regulan el funcionamiento de la Compañía y en

los lineamientos asociados a un actuar ético y a la adecuada gestión de los riesgos asociados al negocio. En línea con lo señalado previamente, Everest Seguros Chile cuenta con un Manual de Gobierno Corporativo, aprobado por el Directorio, que contempla la estructura de Gobierno Corporativo de la Compañía y establece el modo en que se administra la empresa a través de sus distintos órganos, indicando además la estructura de reporte de las áreas.

La Compañía cuenta además con un Código de Conducta Organizacional y Ética Empresarial que establece los principios y políticas que deben guiar el comportamiento ético de todos los colaboradores, incluyendo trabajadores, directores, gerentes y ejecutivos. Las Directrices buscan asegurar que todas las decisiones y comportamientos de los colaboradores mantengan los más altos estándares de integridad, esperando que todos los involucrados con Everest Chile, tales como clientes, socios y terceros, actúen con honestidad y ética en sus relaciones legales y contractuales. El Código contempla información sobre manejo de conflictos de intereses, lucha contra el lavado de dinero, cumplimiento de leyes, restricciones de contribución política y políticas sobre acoso laboral, entre otros.

Todos los colaboradores de Everest Chile son capacitados en políticas de seguridad, privacidad y Cumplimiento tan pronto como empiezan a trabajar en Everest Chile, y se imparten cursos de actualización de estas materias a todos los empleados de forma regular, al menos cada año.

Es importante mencionar también en este punto que, Everest Seguros Chile observa el cumplimiento de los Principios de Conducta de Mercado establecidos en la NCG N°420 de la CMF, en el desarrollo de sus negocios, procurando siempre entregar un trato justo a sus clientes.

Marco de gobernanza para la gestión ética

La ética y la integridad corporativa son la piedra angular de todo lo que hacemos en Everest. Nuestros accionistas, trabajadores, clientes, intermediarios, proveedores y reguladores esperan que actuemos éticamente en el quehacer diario de nuestra actividad de negocios, por lo que, cada uno de nuestros trabajadores, es responsable de ejercer los más altos estándares éticos al momento de ejercer sus funciones y realizar negocios en nombre de la Compañía.

Asimismo, nos adherimos a principios estrictos para garantizar que nuestras acciones sean consistentes con nuestros valores, incluido el cumplimiento de nuestros Lineamientos Corporativos de Ética entregados por el Grupo Everest, el Código de Ética y Conducta Empresarial y el Programa de Políticas y Procedimientos de Cumplimiento de Everest Seguros Chile.

Sólo si fijamos altos estándares en estas materias y trabajamos para mantenerlos, la Compañía podrá satisfacer las expectativas de los demás.

Áreas del programa de cumplimiento para la gestión ética

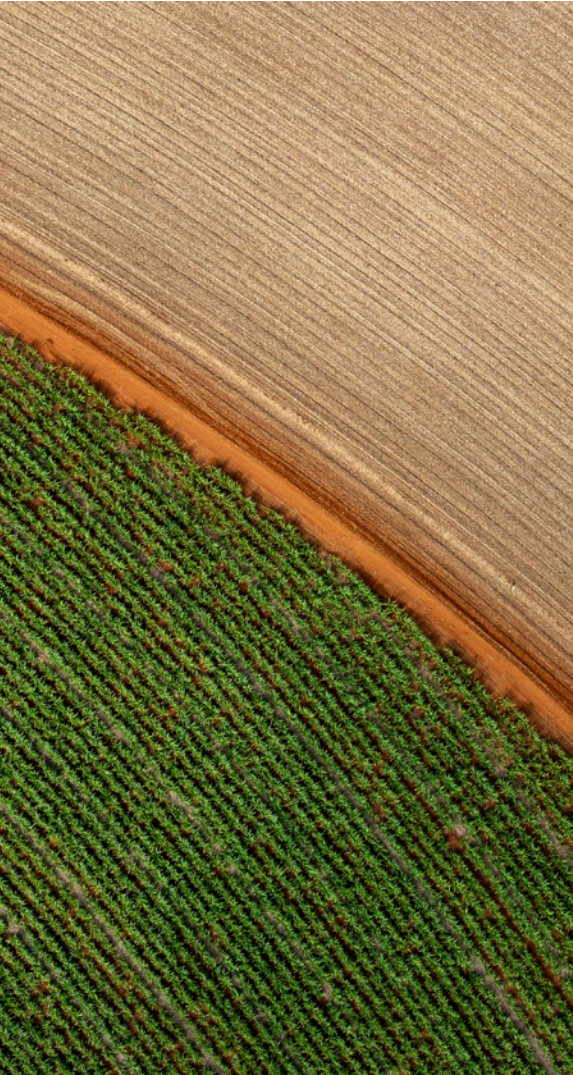
- Marco de Conducta, políticas y procedimientos de Cumplimiento del Grupo Everest.
- Código de Ética y Conducta Empresarial de Everest Seguros Chile.
- Modelo de Prevención de Delitos Ley N°20.393 (MPD).
- Política de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.
- Política de Libre Competencia.
- Política de Donaciones, Patrocinios y Auspicios.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Política de Prevención de Fraude.
- Política y Procedimiento de Contratación de Terceros.
- Política de Trato Justo al Cliente.
- Gestión de Conflictos de Interés.
- Política de Regalos y Entretenimiento.
- Política de Relacionamiento con Funcionarios Públicos.

Canal de denuncias

Todos los trabajadores y directores de Everest Seguros Chile tienen la obligación de poner de inmediato en conocimiento de la Compañía, cualquier hecho o situación que pudiere infringir las normas contenidas en los documentos indicados previamente.

Para lo anterior, la Compañía tiene habilitados los siguientes canales para presentar consultas y efectuar denuncias:

- **CumplimientoCL@everestglobal.com** disponible en la página web corporativa.
- Reporte directo al Gerente Legal y Oficial de Cumplimiento.
- Global Reporting Helpline: canal de denuncia anónimo dispuesto por el Grupo en la intranet corporativa, accesible para todos los colaboradores de la Compañía, a través del cual pueden reportar cualquier inquietud relacionada con presuntas violaciones a leyes, regulaciones aplicables o políticas y procedimientos de la Compañía.
- Los trabajadores pueden denunciar las situaciones de acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo descritas en la Ley N°21.643 ("Ley Karin") directamente ante el Gerente de Recursos Humanos o el Oficial de Cumplimiento.



Principales roles dentro del Programa de cumplimiento

Oficial de cumplimiento

Supervisa, coordina y fomenta la adhesión a las políticas corporativas y locales de Cumplimiento y sus procedimientos asociados, mediante la comunicación y capacitación del equipo, y recibe e investiga las denuncias efectuadas a través de los canales indicados previamente.

Comité de riesgos, control interno y cumplimiento

Lo integran tres directores de la sociedad, el Gerente General, el Oficial de Cumplimiento, el Gerente de Riesgos y el Gerente Legal (secretario). Entre otros temas, vela por el correcto funcionamiento del programa de Cumplimiento, monitoreo del modelo de prevención de delitos y el seguimiento legal y regulatorio.

Directorio

Aprueba las políticas relacionadas, designa al Oficial de Cumplimiento, conoce trimestralmente los avances y/o gestión de programa de cumplimiento y supervisa la eficiencia del Modelo de Prevención de Delitos.

Auditoría interna

Responsable de la verificación de la efectividad y cumplimiento de las políticas, procedimientos y controles implementados para la gestión de riesgos.

3.1.ii. Enfoque de sostenibilidad estratégico

Everest mantiene un compromiso activo con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, integrando los Objetivos de Desarrollo Sostenible en su gestión global y local. En Chile, este enfoque se traduce en iniciativas concretas que fortalecen nuestro aporte al desarrollo social y al bienestar comunitario.

Durante 2025 consolidamos nuestra alianza con la Fundación Vive Rugby, una colaboración que impulsa el crecimiento y la formación de niños y jóvenes a través del deporte. Esta alianza ha contribuido a continuar promoviendo la inclusión, el desarrollo de habilidades socioemocionales y estilos de vida saludables, generando un impacto directo en los niños y jóvenes de la Fundación, en sus familias y sus comunidades, que llega a su segundo año consecutivo.

Complementariamente, cerramos el año con una campaña solidaria en apoyo a la Fundación Nuestra Casa. Gracias al compromiso de nuestros colaboradores, logramos aportar a la mejora de sus condiciones y acompañarlos en un inicio de 2026 con mayores oportunidades.

Estas acciones –sumadas a los esfuerzos llevados adelante a lo largo de 2024– consolidan el rol de Everest como un actor comprometido con la transformación social y el desarrollo sostenible, y reflejan nuestro avance en la contribución a múltiples Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Aporte a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Ciudades y comunidades sostenibles

• En Everest contribuimos a través de nuestro portafolio y procesos a promover ciudades más resilientes y sostenibles a través de nuestra experiencia en la gestión de riesgos climáticos, inversiones responsables, apoyo a infraestructura energética limpia y nuestro rol esencial en la recuperación de comunidades ante desastres. En Everest nuestro enfoque técnico en modelamiento catastrófico, sostenibilidad y colaboración con iniciativas climáticas globales refuerza la capacidad de las ciudades para prevenir, enfrentar y recuperarse de eventos adversos.

El trabajo realizado junto a Fundación Vive Rugby generó un impacto social significativo, contribuyendo directamente a diversos Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Salud y bienestar

Impulsó el bienestar físico, emocional y social de los niños y sus familias mediante:

- La práctica del rugby como herramienta para promover la actividad física regular, el autocuidado y el trabajo en equipo.
- La realización de talleres sobre hábitos saludables y nutrición, fortaleciendo la conciencia sobre estilos de vida sanos en toda la comunidad.
- La donación de ropa deportiva, zapatillas, gorras y mochilas, contribuyendo a que los niños puedan participar de manera segura y digna en las actividades deportivas.



Educación de calidad

El deporte se empleó como un vehículo educativo al:

- Utilizar el rugby para desarrollar habilidades socioemocionales clave como la resiliencia, la disciplina y la colaboración entre pares.
- Generar espacios de aprendizaje activo donde el juego se transforma en una metodología formativa.



Igualdad de género

La fundación promovió de manera concreta la participación femenina en el deporte al:

- Fomentar la inclusión de niñas y adolescentes en rugby, un espacio históricamente masculinizado.
- Crear un grupo de trabajo y acompañamiento con mujeres de las cuatro escuelas de Santiago, generando un alto impacto en su desarrollo personal, liderazgo y sentido de comunidad.



Reducción de las desigualdades

Se ampliaron las oportunidades de desarrollo deportivo y social mediante:

- La inclusión activa de niños, jóvenes con síndrome de Down y personas con discapacidad, garantizando espacios seguros y equitativos.
- El acceso al rugby para niños provenientes de distintas realidades socioeconómicas, disminuyendo las brechas en el acceso a actividades deportivas formativas.



Paz, justicia e instituciones sólidas

Se fortaleció la convivencia y la formación ciudadana a través de:

- El uso del rugby como herramienta para enseñar valores como el respeto, la solidaridad, la disciplina y el juego limpio, fundamentales para la vida en comunidad.



Alianzas para lograr los objetivos

La fundación generó redes de colaboración al:

- Trabajar junto a clubes deportivos, colegios y organizaciones sociales para realizar torneos, entrenamientos conjuntos y festivales infantiles, potenciando el impacto del proyecto a través de alianzas estratégicas.

3.1.iii. Detección y prevención de conflictos de interés y otras prácticas

Conflictos de interés

Para Everest Seguros Chile, la detección de los conflictos de interés, su prevención y adecuada gestión es un tema relevante, definiendo que un conflicto de intereses surge cuando un interés o actividad personal interfiere, tiene el potencial de o parece interferir, con nuestro trabajo y responsabilidades para con la Compañía.

Por lo anterior, todos los colaboradores de Everest Seguros Chile tienen el deber y responsabilidad de actuar en el mejor interés de la sociedad, evitando conflictos de interés, ya sean reales o potenciales, los que, debido a intereses personales, afecten o puedan afectar sus obligaciones de lealtad con la Compañía, debiendo revelarlo tan pronto como surja y antes de participar en este tipo de actividades.

Se reconoce además que la apariencia de un conflicto de interés puede ser tan perjudicial para la reputación de una empresa como un conflicto real, incluso cuando no se haya cometido ninguna infracción. La oportunidad de actuar indebidamente puede ser suficiente para crear la apariencia de un conflicto.

De manera de facilitar la comprensión y alcance en esta materia, el Código de Ética y Conducta Empresarial de la Compañía, entrega ejemplos de situaciones que pueden generar un conflicto de interés (transacciones financieras, entrega o recibimiento de regalos, invitaciones, contribuciones políticas, entre otros), las preguntas que se pueden hacer los colaboradores en caso de dudas y el procedimiento de divulgación y aprobaciones al interior de la organización, siendo capacitados acerca de este tema anualmente.

Adicionalmente, el Manual de Gobierno Corporativo también regula este tema, en conjunto con el tratamiento de Operaciones entre Partes Relacionadas, recibiendo el Directorio capacitación anual en estas materias.

Antimonopolio y libre competencia

Everest Seguros Chile participa en condiciones de competencia leal, velando por mantener un mercado abierto y justo, desarrollando sus actividades comerciales de conformidad con las leyes.

El Código de Ética y Conducta Empresarial de la Compañía aborda este tema y entrega a los colaboradores directrices de la conducta ética esperada de ellos en reuniones u otras oportunidades de encuentro con personas del mercado. Se instruye a los trabajadores de la Compañía a abstenerse ante la duda de si una determinada actuación u omisión sea o pueda ser contraria a las normas sobre Libre Competencia, debiendo consultar de inmediato a la Gerencia Legal, al Oficial de Cumplimiento o través de los canales de denuncia establecidos por la Compañía.

La Compañía cuenta además con una Política de Libre Competencia, aprobada por el Directorio e informada a todos los colaboradores que cuenta con una Guía Práctica sobre Protección de la Libre Competencia puesta a disposición de los colaboradores para su consulta.

Anticorrupción y soborno

Everest Seguros Chile prohíbe a sus colaboradores aceptar o pagar cualquier tipo de soborno, independientemente de las leyes o costumbres locales.

Además de nuestras directrices y políticas corporativas sobre regalos y entretenimiento, contamos con normas estrictas que prohíben los pagos u obsequios a funcionarios gubernamentales. El Código de Ética y Conducta Empresarial de la Compañía que trata este tema, indica que, en caso de duda, se debe consultar al Oficial de Cumplimiento o revisar la Política de Regalos y Entretenimiento.

Adicionalmente y para reforzar este punto, la Compañía cuenta con una Política de Donaciones, Patrocinios y Auspicios, aprobada por el Directorio, que considera un formulario de solicitud de Donaciones, Patrocinios y Auspicios y una declaración jurada, que deben ser utilizados por los colaboradores en caso de querer realizar alguna actividad asociada a estos temas.



Se suma a lo anterior la Política de Relacionamiento con Funcionarios Públicos, que establece los canales formales de comunicación con las distintas Autoridades y el deber de informar y dejar registro de las interacciones con ellos.

Todos estos documentos han sido informados a los colaboradores de la Compañía y se encuentran a su disposición para su revisión y consulta en una carpeta compartida de libre acceso.

Prevención del lavado de activos y el financiamiento del terrorismo

Everest Seguros Chile reconoce la importancia de luchar contra el lavado de activos y la financiación de actividades terroristas y/o de armas de destrucción masiva, para promover la estabilidad, integridad y transparencia del mercado y la protección de los derechos de los consumidores financieros.

El lavado de activos ocurre cuando alguien realiza una transacción financiera para ocultar el origen de fondos obtenidos ilegalmente o para utilizar fondos obtenidos legalmente con fines ilegales, como financiar a terroristas u otras actividades delictivas.

En cumplimiento del compromiso para la prevención de este tema, la Compañía cuenta con una Política de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, que establece los procedimientos, controles y canales de reporte para prevenir que la Compañía sea utilizada por criminales para actividades de lavado de dinero, siendo responsabilidad de todos los colaboradores dar estricto cumplimiento a sus disposiciones y de reportar cualquier operación sospechosa a través de los canales dispuestos para ello.

3.1. iv. Identificación y relación con grupos de interés

Everest Seguros Chile considera fundamental generar confianza y comprender las necesidades y perspectivas de los distintos grupos con los que interactúa en el desarrollo de sus operaciones. La Compañía define a sus grupos de interés identificando aquellas entidades, organizaciones e individuos que se ven mayormente impactados por sus actividades comerciales y profesionales, identificando los siguientes grupos de interés:

- Clientes
- Accionistas
- Colaboradores
- Proveedores
- Comunidades
- Reguladores, autoridades y otras Instituciones

El detalle del relacionamiento con estos grupos y las gestiones realizadas por la Compañía respecto de cada uno de ellos se entrega en el punto 6.1.v contenido en este documento.

3.1.v. Promoción de la innovación

Dentro de los comportamientos que Everest fomenta y que forman parte de su cultura están el respeto a todos y la mejora continua, ya que considera que la brillantez y la innovación pueden venir de cualquier parte de la organización, buscando siempre la mejor forma de hacer las cosas, priorizando el progreso sobre el proceso, desafiándonos a pensar diferente.

Por consiguiente, el Grupo Everest fomenta la innovación y está abierto a recibir y analizar las propuestas que los colaboradores puedan presentar en este sentido, cuya implementación dependerá del impacto efectivo de la iniciativa, necesidad y presupuesto disponible. Además, trimestralmente entrega un premio a aquellos colaboradores que haya liderado iniciativas de mejor al negocio, quienes son propuestos por los demás trabajadores del Grupo, obteniendo como premio un monto en dinero.

Desde Everest Global, el área de IT está impulsando activamente la innovación mediante iniciativas colaborativas que conectan el talento interno con la experiencia de nuestros socios estratégicos. Un ejemplo destacado es nuestro IT Hackathon anual, que en su segunda edición reunió a siete partners clave junto a expertos tecnológicos de varias partes de Everest para desarrollar soluciones basadas en necesidades reales del negocio. Durante cuatro días, los equipos trabajaron intensamente para generar propuestas innovadoras, demostrando tanto excelencia técnica como una profunda comprensión del contexto empresarial. Este evento no solo acelera la creación de ideas de alto impacto –como la herramienta de gestión de proveedores propuesta por el equipo ganador– sino que también fortalece nuestra cultura de innovación continua y colaboración estratégica.

Desde Chile, también hemos sido un motor clave en esta evolución, apoyando a diversos equipos en el desarrollo de soluciones low-code orientadas a la automatización y al control de procesos. Este enfoque no solo aumenta la eficiencia operativa, sino que refuerza una visión fundamental de nuestra estrategia de innovación: empoderar a cada colaborador para que la solución pueda estar en sus propias manos. Al fomentar el uso de plataformas accesibles y flexibles, estamos permitiendo que las áreas del negocio transformen sus ideas en resultados tangibles de forma más rápida y autónoma, impulsando así una cultura de mejora continua en toda la organización.

3.1.vi. Detección y reducción de barreras organizacionales, sociales y culturales que puedan inhibir la diversidad

Everest incorpora consideraciones de diversidad e inclusión como parte de la gestión de su capital humano y de su enfoque de sostenibilidad, en línea con los requerimientos de información establecidos por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF). La Compañía reconoce que la adecuada gestión de estos factores contribuye a la identificación y mitigación de riesgos sociales, al fortalecimiento del clima laboral y a la sostenibilidad de sus operaciones en el largo plazo.

En este marco, Everest desarrolla prácticas orientadas a identificar y abordar potenciales barreras organizacionales, sociales y culturales que puedan afectar la igualdad de oportunidades en los procesos de atracción, selección, desarrollo y retención de personas. Estas prácticas se sustentan en principios de equidad, respeto y no discriminación, los cuales son promovidos transversalmente en la organización y considerados en la relación con colaboradores y otros grupos de interés.

Las acciones asociadas a diversidad e inclusión se definen bajo un marco de referencia global, el cual se articula con las prioridades estratégicas y operacionales del negocio. Este enfoque permite asegurar coherencia en la implementación de las iniciativas, una adecuada asignación de recursos y una gestión consistente en los distintos países y contextos regulatorios en los que la Compañía opera, conforme a lo exigido por la normativa vigente de la CMF.

La estrategia contempla, entre otros aspectos, la adopción de prácticas para atraer, retener y desarrollar talento diverso; la realización de instancias de sensibilización y formación en materias de diversidad, inclusión y sesgos inconscientes; la promoción de un entorno laboral seguro y respetuoso; y el seguimiento de avances en estas materias, los cuales son comunicados de manera transparente a través de los canales formales de reporte. Asimismo, se fomenta la responsabilidad de las distintas líneas de liderazgo en la aplicación y cumplimiento de estas prácticas, como parte de la gobernanza interna de la Compañía.

3.1.vii. Identificación, obtención y cuidado de la diversidad a lo largo de la organización

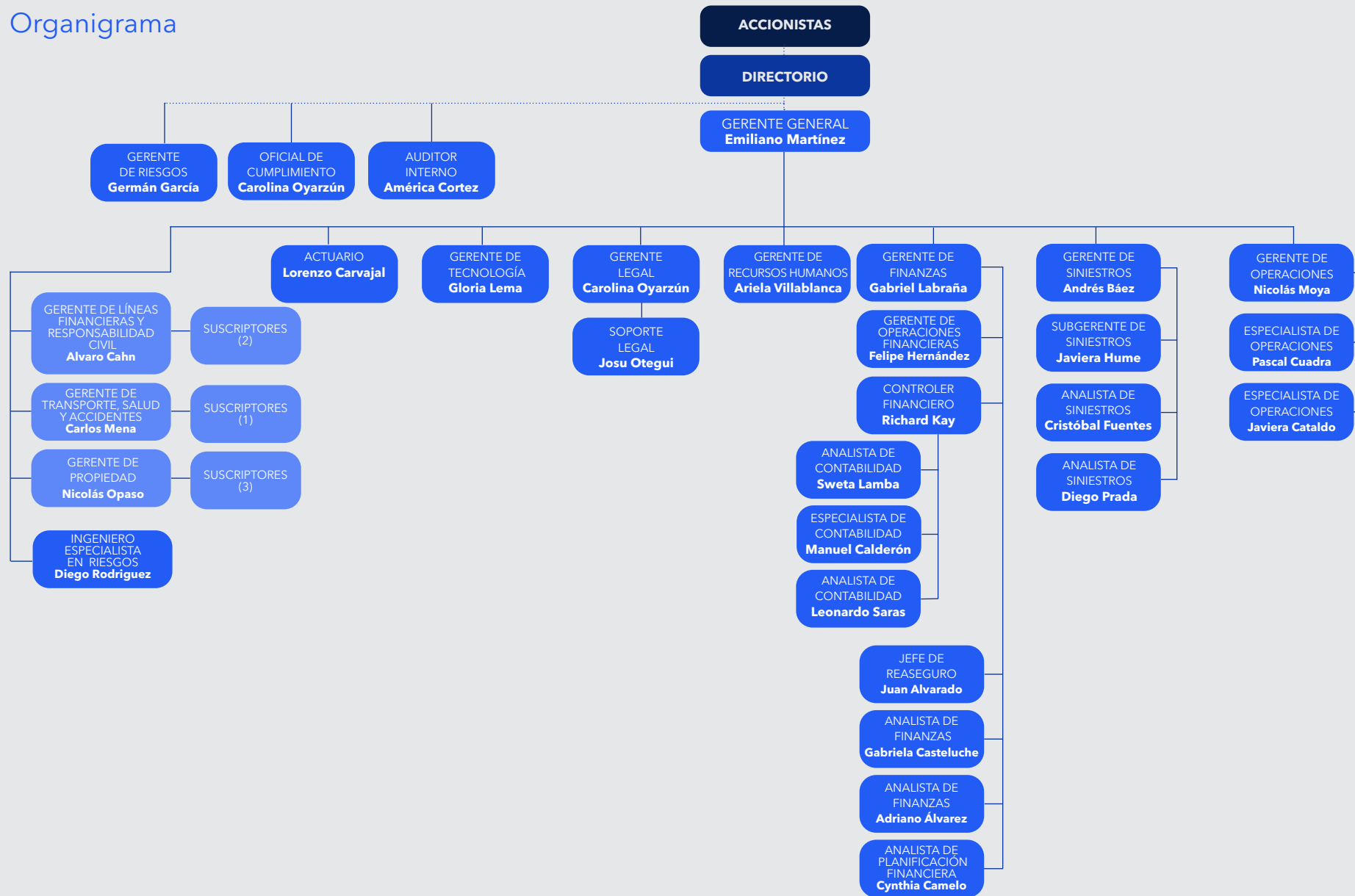
Everest reconoce que el adecuado desempeño de las funciones, en los distintos niveles de la organización, requiere contar con personas que aporten una diversidad de capacidades, conocimientos, experiencias, condiciones y visiones. Esta diversidad es considerada un factor relevante para la toma de decisiones, la gestión de riesgos, la innovación y la sostenibilidad del negocio en el largo plazo.

La identificación de dichas capacidades y experiencias se realiza en coherencia con la estrategia corporativa, el modelo de negocio y las necesidades operativas de la Compañía. En este proceso se consideran los requerimientos técnicos, profesionales y conductuales asociados a cada rol, así como la complementariedad de perspectivas y trayectorias necesarias para el adecuado funcionamiento de los equipos y de las instancias de liderazgo. Este enfoque se aplica de manera transversal, abarcando funciones ejecutivas, técnicas, operativas y de apoyo.

En línea con lo anterior, Everest cuenta con políticas y prácticas de contratación orientadas a promover la igualdad de oportunidades y a preservar la diversidad en la composición de su dotación. Los procesos de atracción y selección de talento se desarrollan bajo criterios objetivos y transparentes, priorizando la idoneidad para el cargo y evitando barreras que puedan limitar el acceso equitativo a oportunidades laborales. Asimismo, se promueve la incorporación de personas con distintas formaciones, experiencias y trayectorias profesionales, en concordancia con los requerimientos del negocio y los contextos locales en los que la Compañía opera.

Estas políticas buscan no solo atraer talento diverso, sino también contribuir a su permanencia y desarrollo dentro de la organización, mediante prácticas de gestión de personas coherentes con los principios de equidad, respeto y no discriminación. De esta forma, Everest integra la diversidad como un elemento relevante de su gestión de capital humano y de su enfoque de sostenibilidad, en cumplimiento de los requerimientos de información establecidos por la Comisión para el Mercado Financiero.

Organigrama



1. Carta del Gerente General

2. Perfil de la entidad

3. Gobierno corporativo

4. Estrategia

5. Personas

6. Modelo de negocio

7. Gestión de proveedores

8. Indicadores de cumplimiento

9. Sostenibilidad

10. Hechos relevantes

11. Comentarios de accionistas

12. Informes financieros

3.2. Directorio

3.2.i. Identificación de los integrantes del Directorio

El Directorio está compuesto por 5 directores titulares, sin suplentes, todos profesionales expertos en materia de seguros, de diversas especialidades, con amplia experiencia en el mercado internacional.

Los directores permanecen tres años en sus cargos y son designados por la Junta de Accionistas.



Bruno Laval
Presidente

Fecha de Nombramiento o reelección:
24 de abril de 2025

- Máster en Ingeniería Mecánica.
- Certificación del programa de directores de ESADE, Madrid.
- Liderazgo ejecutivo dirigiendo operaciones a nivel internacional, experto en materias contables y financieras.
- Cuenta con más de 30 años de experiencia en la Industria aseguradora, a cargo de las estrategias de negocios y gobiernos corporativos, con foco en el crecimiento de las organizaciones.



Juan Delgado
Director Titular

Fecha de Nombramiento o reelección:
29 de agosto de 2025

- Administrador de Empresas, MBA.
- Conocimientos en materia Financiera, Comercial, de Suscripción y Corretaje.
- Experto en liderar operaciones de seguro, reaseguro y estrategias de negocio con corredores.
- Cuenta con más de 20 años de experiencia en la Industria internacional de seguros y reaseguros.



José Morales
Director Titular

Fecha de Nombramiento o reelección:
30 de mayo de 2025

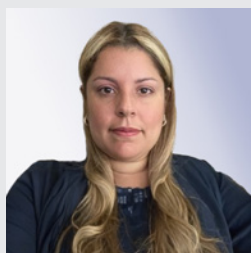
- Ingeniero Industrial, MBA.
- Conocimientos en materia Financiera, Comercial y de Suscripción.
- Liderazgo en Gobiernos Corporativos de organizaciones.
- Cuenta con más de 20 años de experiencia en la Industria internacional de seguros y reaseguros.



Carlos Orozco
Director Titular

Fecha de Nombramiento o reelección:
29 de agosto de 2025

- Máster en Ciencias Matemáticas y Actuario certificado.
- Liderazgo en temas actuariales, gestión de riesgos y contabilidad.
- Conocimientos en inversiones, asuntos financieros, tecnológicos y estrategia empresarial.
- Cuenta con más de 20 años de experiencia en la Industria internacional de seguros



Mayelin Soto
Director Titular

Fecha de Nombramiento o reelección:
24 de abril de 2025

- Contador Público Certificado.
- Liderazgo ejecutivo en auditorías a diversas empresas.
- Conocimientos sobre la industria internacional de seguros y reaseguros.
- Cuenta con más de 15 años de experiencia en asesoría en materias financieras y de contabilidad a diversas entidades, entre ellas a la Industria aseguradora y reaseguradora internacional.

El Directorio elige a su presidente dentro de sus integrantes, cargo que actualmente es ocupado por el señor Bruno Laval, y designa al secretario. Las sesiones se realizan en forma mensual de acuerdo con lo establecido en la Ley y en los Estatutos, contando con una herramienta que sirve como repositorio de todo el material revisado en las distintas sesiones y de libre acceso para los integrantes. De cada sesión se extiende una minuta redactada por el secretario, la que es debidamente firmada por los directores asistentes una vez aprobada en la siguiente sesión.

El Actuario y los líderes de las áreas de Finanzas, Tecnología, Legal, Auditoría Interna, Recursos Humanos, Cumplimiento y Riesgo y Control Interno, entre otras, presentan también al Directorio con la frecuencia determinada para seguimiento y reporte de su gestión o en cualquier sesión, en caso de que, exista un tema o asunto relevante que se deba someter a la evaluación y conocimiento del órgano administrador.

3.2.ii. Remuneración del Directorio

De acuerdo con lo definido en los estatutos de la Compañía, los directores no son remunerados por sus funciones.

3.2.iii. Política de contratación de asesorías

Durante el año 2025 el Directorio no contrató asesoría de expertos, bastando para el análisis de los temas la información provista por la Administración e informes requeridos por ella a asesores externos para determinados temas, no habiendo incurrido por consiguiente en desembolsos por esta materia.

3.2.iv. Matriz de conocimientos

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

Directores	Conocimientos	Habilidades	Experiencia
Bruno Laval	Industria de Seguros, Gobierno Corporativo, materias Contables y Financieras	Liderazgo ejecutivo y decisiones estratégicas de negocio	Alta dirección, Gobiernos Corporativos, Desarrollo estratégico
Juan Delgado	Materias Financieras, Comerciales, de Suscripción y Corretaje de Seguros y Reaseguros	Comunicación efectiva, Liderazgo en operaciones de seguro, reaseguro y corretaje	Operaciones en la Industria internacional de seguros y reaseguros
José Morales	Gobiernos Corporativos, materias Comerciales, Financieras y de Suscripción	Decisiones y negociaciones estratégicas a nivel corporativo y comercial	Áreas Financiera, Comercial y de Suscripción en la industria internacional de seguros y reaseguros
Carlos Orozco	Asuntos Actuariales, de Gestión de Riesgos y Contabilidad	Conocimientos técnicos y matemáticos a nivel actuarial, de riesgos y contabilidad	Ámbitos Financiero, de Inversiones, Tecnológico, Actuariales, Riesgos y Contabilidad
Mayelin Soto	Auditoría en la Industria internacional de Seguros y Reaseguros	Liderazgo ejecutivo en materia de seguros y reaseguros, y adopción de decisiones en materia de consultoría financiera y contable	Auditoría y Consultoría financiera y contable, en la industria internacional de seguros y reaseguros

3.2.v. Inducción a directores

Cada vez que un nuevo director se incorpora al Directorio de la Compañía, se realiza una inducción en la que se cubren temas tales como el rol del Directorio, derechos y obligaciones, normativa asociada, conflictos de interés, funcionamiento y coordinación de las sesiones y Ley de Delitos Económicos.

Adicionalmente se les entrega información relativa a sus obligaciones como personas con acceso a información privilegiada. Estas materias son reforzadas mediante capacitaciones periódicas a los directores.

3.2.vi. Reunión con unidades de gestión de riesgo y auditoría

Los encargados de las funciones de riesgos y auditoría interna y los representantes del auditor externo se reúnen al menos trimestralmente con el Directorio a través de sus Comités de Riesgo, Control Interno y Cumplimiento y Comité de Auditoría. Las mencionadas funciones tienen acceso directo al Directorio, pudiendo presentar temas de interés en cualquiera de sus sesiones.

El detalle de los temas a tratar en dichos comités y sus participantes se encuentra en el punto 3.3. de este documento.

3.2.vii. Información sobre asuntos ambientales y sociales

La Compañía considera dentro de su estrategia de negocios los aspectos asociados a Sostenibilidad, en especial aquellos contenidos en la NCG N°461 de la CMF, implementado dentro de su gestión buenas prácticas en la materia, tales como, generar impacto positivo en la comunidad en que se desenvuelve a través de donaciones, patrocinio y actividades de voluntariado, prácticas para evitar la desigualdad y discriminación en los procesos de selección, autoevaluación anual y matriz de conocimientos y habilidades del Directorio, entre otras.

Sin perjuicio de lo anterior, y de las definiciones adoptadas por el Grupo en estas materias a nivel internacional, Everest Chile trabajará durante el año 2026 en la identificación, sistematización y formalización de los riesgos y oportunidades asociadas al cambio climático y demás aspectos asociados a sostenibilidad

específicos para la Compañía, procurando la creación de un adecuado gobierno interno para el desarrollo de estas materias, definiendo directrices generales en una Política de Sostenibilidad aprobada por el Directorio, la que deberá ser supervisada y monitoreada por dicho órgano de administración.

3.2.viii. Visitas en terreno

Everest Seguros Chile cuenta con una oficina principal, en la que desempeñan sus labores todos sus colaboradores, no existiendo otras instalaciones o dependencias.

Durante el año 2025, los miembros del directorio visitaron la oficina de la Compañía individualmente, sosteniendo reuniones con los colaboradores y líderes de las distintas áreas, en las que conversaron de temas de interés asociados a sus respectivas funciones.

Dichas reuniones fueron sostenidas en forma privada y también en presencia del Gerente General y demás Gerentes de Área de la Compañía.

3.2.ix. Evaluación de desempeño

Anualmente, los miembros del Directorio realizan un proceso de autoevaluación de la eficiencia del Directorio y de los Comités en los que participan, tanto desde una perspectiva grupal como de su desempeño individual, en el que se refieren a materias tales como, su adecuada composición (experiencia, conocimientos, aptitudes, etc.), frecuencia y duración de las sesiones, entrega de información por parte de la Administración, relevancia de los temas que se presentan, desafíos, entre otros.

De dicho análisis, la Alta Administración extrae los comentarios y sugerencias realizadas por los miembros del Directorio, de manera tal de generar planes de acción que permitan una mejora continua de su gestión y del soporte que entrega en este sentido la plana ejecutiva de la sociedad.

En este documento se consulta además a los directores acerca de sus necesidades de capacitación, destacando aspectos asociados a nuevas leyes y regulaciones y el reforzamiento continuo de aquellas más relevantes para el negocio y para el desarrollo de su función.

En cuanto a la detección y reducción barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieren estar inhibiendo la natural diversidad de capacidades, visiones, características y condiciones en la composición del Directorio, informamos que las directrices del Grupo Everest en materia de designación de los miembros de los Directorios de sus sociedades, establece como objetivo contar con un Directorio que, en su conjunto, tenga conocimientos en las áreas de seguros, reaseguros, contabilidad, gestión financiera e inversiones, y cualquier otra área que se consideren apropiada a la luz de las operaciones de la Sociedad.

La experiencia relacionada con los servicios financieros y la familiaridad con las cuestiones nacionales e internacionales que afectan a las operaciones de la Sociedad, así como la diversidad de formación, experiencia y género, son también algunos de los criterios relevantes que se tienen en cuenta.

Todos los directores deben poseer los más altos niveles de ética, integridad y valores, tanto personales como profesionales y estar dispuestos a dedicar el tiempo suficiente para cumplir eficazmente sus deberes y responsabilidades como miembros del Directorio de la Compañía y como miembros de los Comités para los que puedan ser nombrados.

La elección del candidato se basará en su carácter, juicio, educación, formación, experiencia empresarial y conocimientos. Su juicio práctico y madurez debe equilibrarse con la búsqueda de respuesta e información respecto a cualquier asunto que afecte a la empresa y deben comprometerse a desempeñar el cargo en pleno cumplimiento de todas las leyes y reglamentos aplicables y de conformidad con las políticas de la empresa.

Adicionalmente, para que el Directorio funcione eficazmente y para la gestión general de la empresa, es importante que todos sus miembros cuenten con una amplia variedad de experiencias, conocimientos y competencias. Por lo tanto, las aptitudes, experiencia y conocimientos de cualquier candidato se evaluarán a la luz de las aptitudes, experiencia y conocimientos de los actuales miembros del Directorio.

En este sentido, la Compañía cuenta con una matriz de habilidades de sus directores en la que puede apreciar el cumplimiento de los principios previamente señalados, siendo los accionistas (Everest Group LTD y Everest Re Advisors LTD) quienes designarán a los directores en base a los criterios contenidos en el documento Corporate Governance Guidelines a través del Comité de Nominaciones y Gobierno del Grupo Everest, teniendo siempre en consideración los requerimientos establecidos por las leyes chilenas en esta materia.

Finalmente mencionamos en este punto que, a la fecha, no se ha considerado la contratación de asesoría de un experto ajeno a la Sociedad para la evaluación del desempeño y funcionamiento del Directorio, lo que no obsta a que se pueda optar por este tipo de asesoría en el futuro.

3.2.x. Número de reuniones.

El Directorio se reúne mensualmente en forma ordinaria. En caso de ser requerido, se reunirá también de manera extraordinaria en cualquier tiempo. Adicionalmente se reúne en forma trimestral para la realización de los respectivos Comités.

El Directorio y sus miembros en forma individual, realizan sus funciones principalmente de manera remota, visitando la oficina de la Compañía en Chile al menos una vez al año.

Las sesiones de Directorio y Comités son agendadas a comienzos del año para asegurar la disponibilidad y participación de sus miembros.

Las citas a las sesiones de Directorio y Comités del año, se envía por parte del secretario los últimos meses del año anterior, de manera tal de coordinar adecuadamente la participación de sus integrantes.

3.2. xi. Plan de continuidad operacional

La Compañía cuenta con un Plan de Continuidad Operacional o BCP (Business Continuity Plan), que es un componente fundamental de la estrategia general de gestión de riesgos de la empresa. El BCP es un marco integrado diseñado para evaluar, mitigar y responder a ciertos riesgos operativos clave para reducir el impacto de interrupciones no planificadas del negocio y proteger procesos, aplicaciones y servicios críticos, destinado a guiar a los representantes designados de Gestión de Crisis para reaccionar, responder y recuperarse eficazmente de un estrés, amenaza o impacto de interrupción realizado.

Sus objetivos clave son:

Continuidad del Negocio: dentro de la que se consideran considerando múltiples perspectivas: infraestructura de TI, recursos humanos, mobiliario, sistemas de comunicación, logística, infraestructuras físicas, apuntando a todos los procesos y actividades que permiten a la empresa estar preparada para actuar inmediatamente en caso de eventos adversos.

Recuperación de Crisis: después del desastre, busca restablecer funciones críticas luego de la interrupción y se enfoca en el área más técnica, siendo un plan reactivo ante una posible catástrofe.

Las prioridades definidas en el plan son:

- Evitar la pérdida de vidas.
- Monitorear la salud de los empleados (y sus familiares) en caso de catástrofe.
- Reiniciar operaciones lo antes posible.
- Lograr conexiones con los principales clientes y proveedores.
- Mantener la confianza de la empresa.
- Salvaguardar los activos físicos y tecnológicos de la empresa.



3.2.xii. Acceso a información remoto

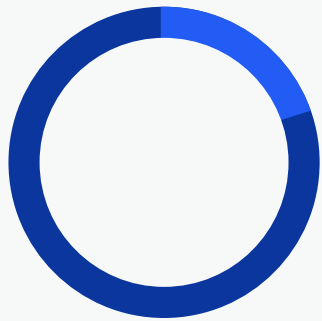
La Compañía cuenta con una herramienta tecnológica dispuesta por el Grupo (Diligent), en la que se carga toda la información relativa a las sesiones de Directorio y Comités, sirviendo de repositorio del material asociado, de acceso seguro, remoto y permanente, a disposición de los directores.

En la mencionada herramienta queda respaldo de las actas y documentos tenidos a la vista en cada sesión de Directorio y Comités, manteniendo el registro histórico. Adicional a lo anterior, se sube la agenda con las materias que se tratarán en cada sesión y las respectivas presentaciones que se mostrarán y los demás antecedentes que se someterán a aprobación del Directorio o Comité para su revisión previa. El borrador del acta de la sesión anterior también se deja a disposición de los directores que participaron para su revisión y comentarios previos a su aprobación y firma.

3.2. xiii. Conformación del Directorio

La información contenida en los cuadros a continuación sólo considera los directores titulares ya que la Compañía no cuenta con directores suplentes.

Diversidad en el Directorio

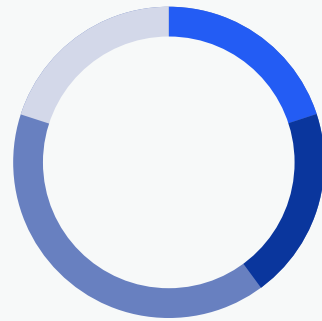


Número de personas por género

Género	Número de directores
● Hombre	4
● Mujer	1

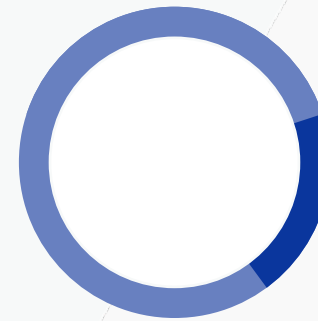
Número de personas por nacionalidad

Nacionalidad	Hombre	Mujer
● Chilena	4	1
● Extranjera	4	1



Número de personas por rango de edad

Rango de edad	Hombre	Mujer
● Menos de 30 años		
● De 30 a 40 años		1
● De 41 a 50 años	1	
● De 51 a 60 años	2	
● De 61 a 70 años	1	
● Mayor a 70 años		



Número de directores por antigüedad en la organización

Antigüedad	Hombre	Mujer
Menos de 3 años	4	1
Entre 3 y 6 años		
Mayor a 6 y menos de 9 años		
Entre 9 y 12 años		
Más de 12 años		
Mayor a 70 años		

Número de directores en situación de discapacidad, separados por hombres y mujeres

En el Directorio no hay integrantes en situación de discapacidad.

Brecha salarial del directorio

El directorio no es remunerado por sus funciones.

3.3. Comités de Directorio

A) Comité de riesgo, control interno y compliance

3.3.i. Descripción del rol y principales funciones del comité

El Comité de Riesgos, Control Interno y Cumplimiento se focaliza en el monitoreo y supervisión del Sistema de Gestión de Riesgos de la Compañía y en recibir el reporte de las actividades realizadas por las áreas de control de la segunda línea de defensa (Riesgos y Cumplimiento).

Mediante las presentaciones de dichas funciones, los miembros del Directorio se informan acerca de la situación de los principales riesgos identificados en los procesos relevantes de la Compañía, la efectividad de los controles implementados y la definición de ajustes necesarios para garantizar su eficiencia.

Por su parte, el Oficial de Cumplimiento da cuenta de los avances del Plan de Cumplimiento definido para el año, plan de capacitación y comunicaciones, reporte de nuevas leyes y regulaciones, eficiencia de los controles definidos en el Modelo de Prevención de Delitos de la Compañía y el reporte de las denuncias presentadas por los canales disponibles, entre otras materias asociadas a esta función.

Dentro de las materias a tratar por este Comité se encuentran:

- Revisión del perfil de riesgo de la Compañía, definición de procesos relevantes, diseño de controles, políticas de riesgo y apetito y nivel de tolerancia establecidos por el Directorio.
- Visión centralizada de la identificación, monitoreo, control y comunicación de los riesgos.
- Seguimiento de riesgos estratégicos TRP definidos por el Directorio.
- Monitoreo de límites de riesgo, framework de riesgo y control, cumplimiento normativo.
- Aprobación y supervisión del avance del plan anual de Cumplimiento.
- Informe de monitoreos realizados, denuncias recibidas por los canales existentes, cumplimiento de políticas, realización de capacitaciones, etc.
- Demás temas que sean atinentes a sus funciones y que estimen pertinente informar y tratar en este foro.

3.3. ii. Identificación de los integrantes del comité

Integrado por 3 directores. No hay directores independientes.

- **Presidente:** Carlos Orozco.
- **Integrantes:** Bruno Laval y José Ramón Morales.

Este Comité se desarrolla con la participación del encargado de Riesgos y Control Interno, Oficial de Cumplimiento y el Gerente Legal que actúa como secretario del Comité. Pueden estar presentes también el Gerente de Finanzas (CFO), Gerente General (CEO) y el Auditor Interno. El Comité sesiona en forma trimestral.

3.3.iii. Comparación de ingresos por sus funciones con ejercicio anterior

Los directores no son remunerados por sus funciones.

3.3.iv. Principales actividades del comité durante el año

Durante el año 2025 el Comité sesionó en cuatro oportunidades, en los meses de enero, abril, julio y octubre.

Dentro de las principales actividades desarrolladas por el Comité, informamos:

- Revisión del informe de autoevaluación de riesgo operacional y de riesgo cibernético.
- Revisión de las principales actividades de gestión de riesgos empresariales y operacional.
- Proceso de Supervisión Basada en Riesgos por parte de la CMF, seguimiento y supervisión.
- Revisión y análisis del proceso ORSA.
- Implementación de la plataforma de Riesgos GRC.
- Aprobación del plan anual de Cumplimiento y del plan de capacitación y comunicaciones.
- Avances de la implementación de la nueva Ley sobre Protección de Datos Personales.
- Reporte bianual de la efectividad del Modelo de Prevención de Delitos.
- Revisión anual, actualización y aprobación de políticas de Riesgo y Cumplimiento.
- Reporte semestral de cumplimiento de los mecanismos de control para la Política de Operaciones Habituales.
- Aprobación de la modificación de los estatutos del Comité.
- Informe semestral de gestión del MPD.
- Avances en los planes de acción asociados a los ejercicios de autoevaluación de principios de Gobierno Corporativos y Conducta de Mercado.
- Matriz de riesgos de Cumplimiento y avances en los planes de acción asociados.

3.3.v. Política de contratación de asesorías y gastos incurridos durante el ejercicio

El Comité no cuenta con una política de contratación de asesoría específica y no contrató servicios ni efectuó gastos en esta materia durante el ejercicio 2025.

3.3.vi. Periodicidad de reuniones con unidades de gestión de riesgo, auditoría interna, responsabilidad social y empresa de auditoría externa

El Comité se reúne trimestralmente con las unidades de Riesgos, Control Interno y Cumplimiento. En las reuniones participa además el Gerente General, el Gerente de Finanzas y el Gerente Legal de la Compañía, quien actúa como secretario del Comité.

3.3.vii. Periodicidad de reporte al Directorio

El Comité reporta trimestralmente al Directorio.



B) Comité de auditoría

3.3.i. Descripción del rol y principales funciones del comité

El Comité de Auditoría tiene como foco principal la supervisión de la gestión de la función de Auditoría Interna de la Compañía y del trabajo efectuado por los Auditores Externos encargados de revisar los estados financieros de la sociedad durante el ejercicio. Recibe el informe del estado de avance de los procesos respectivos y de las situaciones o dificultades que los respectivos Auditores hayan detectado en el desempeño de sus funciones de control y que requieren ser puestas en conocimiento del Comité.

Dentro de las materias a tratar por este comité se encuentran:

- Vista general del ambiente de control de la Compañía.
- Presentación, revisión y aprobación del plan anual de Auditoría Interna.
- Seguimiento a avances del plan de Auditoría Interna y hallazgos detectados.
- Estado de avance de planes de acción asociados a asuntos detectados en las auditorías.
- Revisión del estado de avance del plan de auditoría externa, procedimientos y temas relevantes, hallazgos detectados y coordinación de trabajo con la administración.
- Demás temas que sean atinentes a auditoría interna y externa y que estimen pertinente informar y tratar en este foro.

3.3.ii. Identificación de los integrantes del comité

Integrado por 3 directores. No hay directores independientes:

- **Presidenta:** Mayelin Soto.
- **Integrantes:** Juan Delgado y Carlos Orozco.

El Comité se reúne trimestralmente y en él participan el Auditor Interno, los representantes del Auditor Externo y el Gerente Legal de la Compañía, quien actúa como.

3.3.iii. Comparación de ingresos por sus funciones con ejercicio anterior

Los directores no son remunerados por sus funciones.

3.3.iv. Principales actividades del comité durante el año

En las sesiones del año 2025 se efectuaron principalmente las siguientes actividades:

- Revisión del estado de avance del proceso de auditoría externa.
- Aprobación y seguimiento del plan anual de Auditoría Interna.
- Estado de avance de la implementación de planes comprometidos.
- Aprobación de las modificaciones al Plan de Auditoría Interna previamente aprobado.

3.3.v. Política de contratación de asesorías y gastos incurridos durante el ejercicio

El Comité no cuenta con una política de contratación de asesoría específica y no contrató servicios ni efectuó gastos en esta materia durante el ejercicio 2025.

3.3.vi. Periodicidad de reuniones con unidades de gestión de riesgo, auditoría interna, responsabilidad social y empresa de auditoría externa

El Comité se reúne trimestralmente con las unidades de Auditoría Interna y con la Empresa de Auditoría Externa. En las reuniones participa además el Gerente Legal de la Compañía quien actúa como secretario del Comité.

3.3.vii. Periodicidad de reporte al Directorio

El Comité reporta trimestralmente al Directorio

C) Comité de inversiones

3.3.i. Descripción del rol y principales funciones del comité

El objetivo del Comité de Inversiones es garantizar una gestión eficiente y transparente de las inversiones de la Compañía, alineada con las definiciones establecidas en la Política de Inversiones de la Sociedad y los límites regulatorios aplicables a las Compañías de Seguros.

En este Comité se presenta el reporte del Gestor de Inversiones contratado por la Sociedad, quienes informan acerca de la contingencia nacional e internacional en materia económica, principales indicadores, cumplimiento de límites, rendimiento y composición de la cartera de inversiones, entre otros temas relevantes. Dentro de las materias a tratar por este Comité se encuentran:

Dentro de las materias a tratar por este comité se encuentran:

- Establecer los lineamientos mínimos para la gestión de las inversiones, asegurando que estén alineados con los objetivos estratégicos de la empresa.
- Supervisa la implementación de la Política de Inversiones, asegurando que se lleve a cabo de manera eficiente y de acuerdo con los lineamientos establecidos.
- Evalúa periódicamente el rendimiento de las inversiones realizadas, considerando los riesgos asociados y la rentabilidad obtenida.
- Identifica, evalúa y gestiona los riesgos asociados con las inversiones, asegurando que se implementen los controles adecuados para mitigarlos.
- Velar por el cumplimiento de los requisitos establecidos en la NCG N°325 de la CMF en materia de gestión de riesgos.
- Prepara informes periódicos sobre el rendimiento de las inversiones y los riesgos asociados, presentándolos al Directorio para su revisión.
- Mantiene una comunicación fluida con el Directorio y otros comités relevantes, asegurando una adecuada coordinación en el proceso de toma de decisiones.

3.3.ii. Identificación de los integrantes del comité

Integrado por 3 directores. No hay directores independientes.

- **Presidente:** Juan Delgado.
- **Integrantes:** Bruno Laval y José Ramón Morales.

Este Comité sesiona en forma trimestral. Participan el CIO del Grupo, el Gerente del Portafolio de Inversiones, el Gerente de Finanzas a nivel local, y el secretario del Comité.

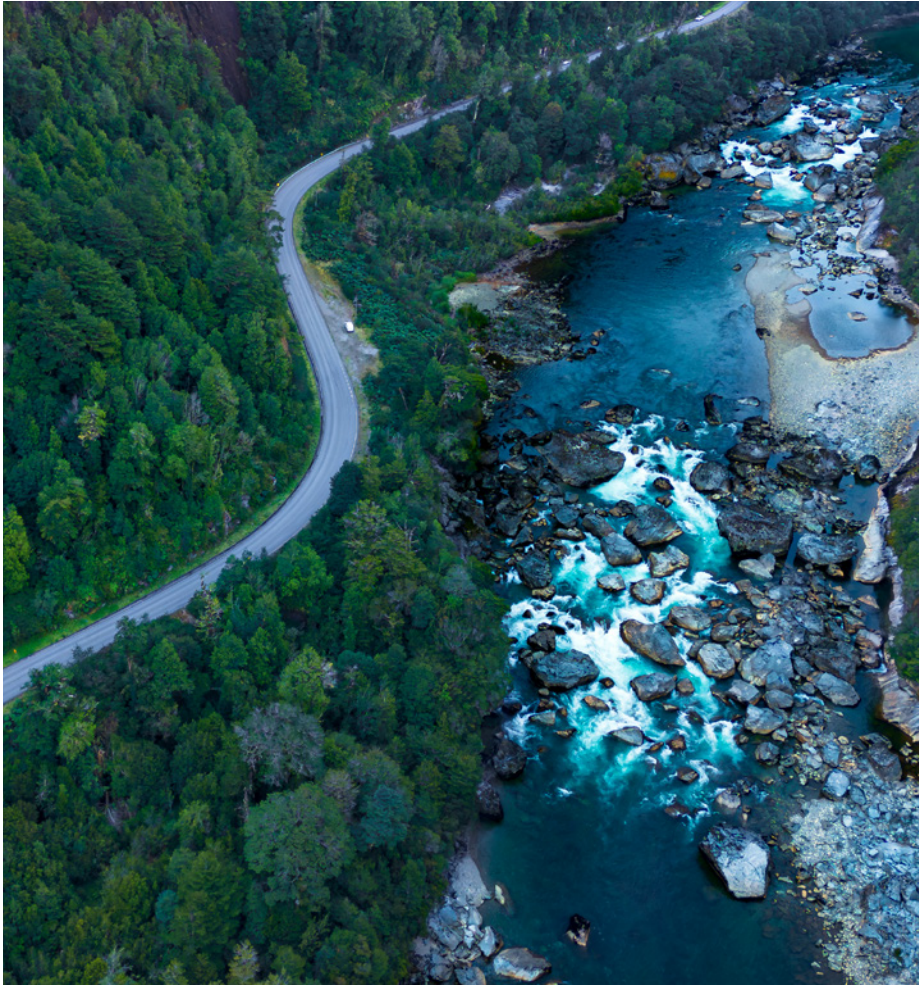
3.3.iii. Comparación de ingresos por sus funciones con ejercicio anterior

Los directores no son remunerados por sus funciones.

3.3.iv. Principales actividades del comité durante el año

En las sesiones del año 2025 se efectuaron principalmente las siguientes actividades:

- Los representantes del gestor de inversiones informaron acerca del panorama del mercado internacional, la visión del mercado local, la implementación del portafolio de inversiones, junto su estructura, límites, y rendimiento.
- Se aprobó la actualización de la Política de Inversiones de la Compañía en lo relativo a cambios en la duración de las inversiones.



3.3.v. Política de contratación de asesorías y gastos incurridos durante el ejercicio

El Comité no cuenta con una política de contratación de asesoría específica y no contrató servicios ni efectuó gastos en esta materia durante el ejercicio 2025.

3.3.vi. Periodicidad de reuniones con unidades de gestión de riesgo, auditoría interna, responsabilidad social y empresa de auditoría externa

El Comité se reúne trimestralmente con los representantes de SURA Investments, entidad encargada de la administración de las inversiones de la Compañía y con el Gerente de Finanzas, quien supervisa su gestión y su adecuación a los lineamientos establecidos en la normativa y la política de inversiones de la Sociedad.

En las reuniones participa además el Jefe de Inversiones y el Gerente del Portafolio de Inversiones del Grupo Everest, el Gerente General de Everest Seguros Chile, el Gerente de Riesgos y Gerente Legal de la Compañía, quien actúa como secretario del Comité.

3.3.vii. Periodicidad de reporte al Directorio

El Comité reporta trimestralmente al Directorio.

3.4. Ejecutivos principales

3.4.i. Identificación

Cargo, nombre, RUT, profesión y fecha desde la cual desempeña el cargo.

1) Gerente General

Nombre: Emiliano Martínez Da Silva
RUT: 23.800.281-8
Abogado
Fecha de inicio en el cargo: 01/09/2025

2) Gerente de Finanzas

Nombre: Gabriel Alexis Labraña Ramos
RUT: 16.134.518-0
Ingeniero Civil
Fecha de inicio en el cargo: 02/05/2023

3) Gerente Legal y Oficial de Cumplimiento

Nombre: Carolina Andrea Oyarzún Barrera
RUT: 13.921.769-1
Abogada
Fecha de inicio en el cargo: 03/06/2022

4) Gerente de Recursos Humanos

Nombre: Ariela Fernanda Villablanca Espinoza
RUT: 13.723.557-9
Profesora de Inglés
Fecha de inicio en el cargo: 03/06/2022

5) Gerente de Tecnología

Nombre: Gloria Elena Lema Vélez
RUT: 14.713.484-3
Ingeniera Administradora
Fecha de inicio en el cargo: 16/08/2023

6) Gerente de Suscripción de Incendio y Líneas Aliadas

Nombre: Nicolás Opass Serendero
RUT: 12.232.223-8
Ingeniero Comercial
Fecha de inicio en el cargo: 01/07/2025

7) Gerente de Suscripción de Transporte, Salud y Accidentes

Nombre: Carlos Mena Piña
RUT: 13.232.136-1
Ingeniero Civil
Fecha de inicio en el cargo: 01/10/2022

8) Gerente de Suscripción de Líneas Financieras y Responsabilidad Civil

Nombre: Álvaro Cahn Concha
RUT: 13.056.604-9
Ingeniero Comercial
Fecha de inicio en el cargo: 03/06/2022

9) Gerente de Operaciones

Nombre: Nicolás Moya Montero
RUT: 17.324.946-2
Ingeniero Comercial
Fecha de inicio en el cargo: 21/11/2022

10) Gerente de Sinistros

Nombre: Andrés Alejandro Baez Astorga
RUT: 10.674.207-3
Técnico de Nivel Superior en Mecánica Automotriz
Fecha de inicio en el cargo: 16/12/2024

11) Actuario

Nombre: Lorenzo Carvajal Ocampo
RUT: 28.243.530-6
Actuario
Fecha de inicio en el cargo: 02/05/2023

12) Gerente de Riesgo y Control Interno

Nombre: German Rodrigo Garcia Acevedo
ID Colombia: 80410232
Licenciado en Administración de Empresas
Fecha de inicio en el cargo: 01/09/2025

13) Auditor Interno

Nombre: América Cortés Villa
Pasaporte No. 05609276
Licenciada en Administración de Empresas
Fecha de inicio en el cargo: 05/08/2025

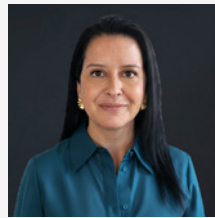
Administración / ejecutivos principales



Emiliano Martínez
Gerente General



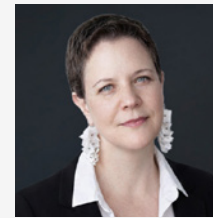
Gabriel Labraña
Gerente de Finanzas



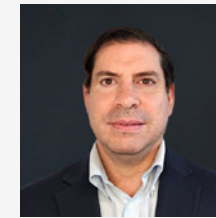
Carolina Oyarzún
Gerente Legal y Oficial de Cumplimiento



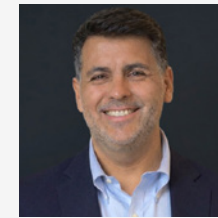
Ariela Villablanca
Gerente de Recursos Humanos



Gloria Lema
Gerente de Tecnología



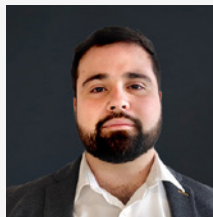
Nicolás Oposo
Gerente de Suscripción de Incendio y Líneas Aliadas



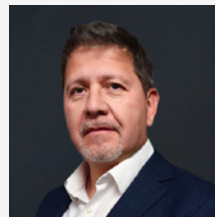
Carlos Mena
Gerente de Suscripción de Transporte, Salud y Accidentes



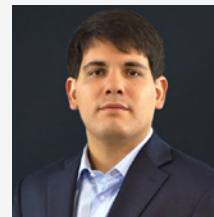
Alvaro Cahn
Gerente de Suscripción de Líneas Financieras y Responsabilidad Civil



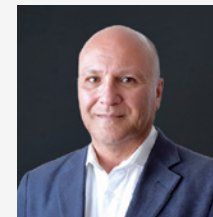
Nicolás Moya
Gerente de Operaciones



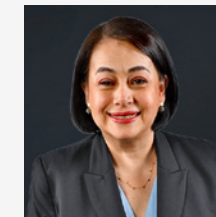
Andrés Báez
Gerente de Siniestros



Lorenzo Carvajal
Actuario



German García
Gerente de Riesgo y Control Interno



América Cortés
Auditor Interno

3.4. ii. Remuneraciones

3.4.iii. Planes de compensación o beneficios especiales para ejecutivos principales

Everest no cuenta con planes de compensación ni beneficios especiales dirigidos a sus ejecutivos principales. La remuneración de estos se rige por las políticas generales de compensaciones vigentes en la Compañía, las cuales se aplican de manera uniforme y conforme a los lineamientos internos y a la normativa aplicable.

En cumplimiento de lo dispuesto por la normativa vigente de la Comisión para el Mercado Financiero, Everest informa de manera agregada y comparativa respecto del ejercicio anterior el monto total de las remuneraciones percibidas por sus ejecutivos principales.

	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025
Concepto	Nº de Ejecutivos Principales 17	Nº de Ejecutivos Principales 13
Remuneración fija (sueldos, bonos, acciones cuando corresponde)	\$2.390.707.572	\$1.672.999.115

Las remuneraciones informadas consideran las retribuciones asociadas a las funciones desempeñadas por dichos ejecutivos y, cuando corresponde, incluyen incentivos variables de largo plazo en acciones, de conformidad con lo establecido en los respectivos contratos de trabajo y en la Política de Compensaciones de la Compañía.

En particular, ciertos ejecutivos pueden ser elegibles para participar en un plan de incentivo en acciones vigente a nivel del grupo, administrado por el Comité de Compensación de Everest Re Group, Ltd., cuyo otorgamiento, monto y condiciones se determinan discrecionalmente por dicho Comité, en función del cumplimiento de objetivos corporativos, organizacionales y de desempeño individual. La eventual adjudicación de acciones bajo este plan constituye un incentivo variable, no garantizado, que no genera derechos adquiridos ni compromisos de otorgamiento futuro.

La información se presenta de manera agregada, con el objeto de proporcionar transparencia y comparabilidad interanual, resguardando la confidencialidad individual de los ejecutivos.

3.4. iv. Participación en la propiedad de la Compañía

Los ejecutivos principales no tienen participación en la propiedad de la Compañía. Everest Seguros Chile es una sociedad anónima especial cerrada, cuyos únicos accionistas son Everest Group Ltd. y Everest Re Advisors Ltd.

3.5. Adherencia a códigos nacionales e Internacionales



Everest está adherida a:

- **Asociación de Aseguradores de Chile A.G.:** entidad que promueve el desarrollo y protección de las actividades de seguro y reaseguro, agrupa a más del 99% del primaje de seguros y asocia a 60 compañías de seguros que operan en el país.
- **Consejo de Autorregulación de las Compañías de Seguros:** Everest se compromete a seguir el Compendio de Buenas Prácticas Corporativas y de Mercado, ofreciendo un servicio adecuado a sus clientes y promoviendo una competencia sana, basada en principios de libre competencia y buena fe. Una copia del Compendio de Buenas Prácticas está disponible en el sitio web de la Asociación de Aseguradores de Chile: www.aach.cl.
- **Defensor del Asegurado:** La Compañía también se adhiere a una institución privada, autónoma e independiente que resuelve conflictos relacionados con contratos de seguro de forma gratuita para los asegurados. Estas gestiones deben realizarse en el sitio web www.ddachile.cl.
- A nivel global y local, la Compañía se ha comprometido con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un plan de acción aprobado en 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que incluye 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

3.6. Gestión de riesgos

Everest Seguros Chile integra la gestión de riesgos y el control interno como un componente central de su gobierno corporativo y de la ejecución de su estrategia de negocios. La naturaleza y el alcance de los riesgos a los que se encuentra expuesta la Compañía se derivan principalmente de la suscripción de seguros generales y de la administración e inversión de sus activos financieros y disponibilidades.

Para estos efectos, Everest Seguros Chile ha implementado un Sistema de Gestión de Riesgos (SGR), aprobado por su Directorio, que establece los principios, políticas, metodologías, procesos y estructuras de control necesarias para identificar, evaluar, gestionar, monitorear y reportar los riesgos materiales que puedan afectar su solvencia, continuidad operativa y desempeño financiero.

El SGR se encuentra alineado con la normativa vigente de la Comisión para el Mercado Financiero, en particular con las Normas de Carácter General N°325, N°309, N°408, N°454 y N°461, así como con los lineamientos corporativos del Grupo Everest. Asimismo, la Compañía toma como referencia marcos y buenas prácticas internacionalmente reconocidos en materia de gestión de riesgos y control interno, tales como COSO ERM, ISO 31000, COBIT, principios de Solvencia II y las recomendaciones de TCFD en materias climáticas.

3.6.i. Directrices generales del Directorio en materia de gestión de riesgos

El Directorio de Everest Seguros Chile define y aprueba las directrices generales de gestión de riesgos, incluyendo el apetito y las tolerancias de riesgo, así como las políticas específicas para la administración de los riesgos asociados a la gestión de capital, reservas técnicas, operacionales, mercado, crédito, liquidez, legales y regulatorios y riesgos ASG.

Estas directrices buscan asegurar una gestión prudente, coherente con la estrategia de negocios, la capacidad de la Compañía y los requerimientos regulatorios, promoviendo una adecuada cultura de riesgo en todos los niveles de la organización. Para su definición y revisión, el Directorio considera principios y recomendaciones nacionales e internacionales, tales como COSO ERM, ISO 31000, COBIT y TCFD, entre otros.

3.6.ii. Riesgos y oportunidades materiales, impacto y resiliencia del negocio

Everest Seguros Chile ha identificado riesgos y oportunidades que podrían afectar de manera material el desempeño de sus negocios, su condición financiera y la resiliencia de su modelo de negocio. Estos riesgos se analizan considerando su impacto potencial sobre ingresos, costos operacionales, uso de capital, acceso a fuentes de financiamiento y cumplimiento de obligaciones con asegurados y reguladores.

La Gestión de Riesgos abarca riesgos Técnicos de Seguro, Financieros, Operacionales, Legales y Regulatorios, y Estratégicos. Su objetivo no es eliminar el riesgo, si no administrar y beneficiarse de este cuando sea prudente. Para esto se llevan a cabo optimizaciones y mejoras dentro de las limitaciones existentes, centrándose en los riesgos clave que podrían amenazar la solvencia. Se busca aprovechar oportunidades rentables, considerando el apetito de riesgo, lineamientos del SGR, requisitos regulatorios y obligaciones con los asegurados.

La gestión de riesgos de la Compañía posee objetivos específicos según cada una de las exposiciones al riesgo identificadas:

a. Gestión de Capital: Obtener un retorno adecuado al riesgo con productos especializados, reaseguros equilibrados y una estrategia de inversión conservadora.

b. Reservas: Mantener la solidez de las reservas y minimizar su reestimación.

c. Catástrofes: Evitar las concentraciones excesivas de riesgo por producto, geografía o exposición; garantizar que el riesgo esté compensado y diversificado.

d. Inversiones: Evitar exposiciones de mercado ineficientes para mantener la fortaleza del balance y la capacidad de cumplir obligaciones.

e. Crédito: Evitar concentraciones excesivas de riesgo por contraparte, sector, país y calidad de crédito.

f. Liquidez: Asegurar el cumplimiento oportuno de obligaciones de flujo de efectivo en todas las condiciones.

g. Operaciones: Minimizar problemas operativos que afecten la capacidad de negocio y la reputación.

h. Legal y regulatorio: Cumplir normativas vigentes y mantener una relación transparente con clientes y reguladores.

i. Los riesgos asociados a la cartera de inversiones se miden de acuerdo con lo establecido en las políticas emanadas del Directorio, y al control realizado por el Comité de Inversiones de la Compañía.

j. Riesgos de seguridad de la información, especialmente aquellos vinculados a la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos de clientes, intermediarios y terceros.

k. Riesgos relativos a la libre competencia. La Compañía ha identificado los riesgos asociados a este tema incluyéndolos en la matriz de riesgos de Cumplimiento, definiendo los planes de acción asociados, haciendo el Directorio seguimiento de su adecuada implementación.

l. Riesgos Ambientales, Sociales, de Derechos Humanos y de Cambio Climático, cuyo objetivo es identificar, evaluar, gestionar y monitorear oportunamente los riesgos físicos y de transición, así como las oportunidades asociadas, con el fin de resguardar la solvencia, continuidad operativa y sostenibilidad del negocio. En línea con la NCG N°461, Everest Seguros Chile avanza en su proceso de implementación integrando de manera transversal estos factores en la gestión corporativa y en los reportes de riesgo, incorporando el análisis del impacto del cambio climático en el modelo de negocio y en la toma de decisiones estratégicas. Mediante este enfoque permite a la Compañía mantener una visión de corto, mediano y largo plazo, fortaleciendo su resiliencia, capacidad de adaptación y su alineamiento con las mejores prácticas internacionales en sostenibilidad y gestión de riesgos.

3.6.iii. Identificación y priorización de riesgos

Los riesgos son identificados mediante un proceso sistemático que considera fuentes internas y externas, incluyendo el análisis del entorno regulatorio, cambios normativos, evolución del mercado, desempeño operativo, eventos de riesgo materializados, evaluaciones periódicas (RCSA), pruebas de estrés, análisis de escenarios y procesos de debida diligencia, incluyendo materias de derechos humanos.

La determinación de los riesgos más significativos se realiza en función de su impacto potencial y probabilidad de ocurrencia, permitiendo priorizar aquellos que requieren una atención reforzada por parte de la administración y del Directorio.

3.6.iv. Rol del Directorio y la alta gerencia en la gestión de riesgos

El Directorio y la Alta Gerencia desempeñan un rol central en la detección, evaluación, gestión y monitoreo de los riesgos de la Compañía. El Directorio supervisa el funcionamiento del SGR, revisa periódicamente el perfil de riesgo consolidado y aprueba las respuestas estratégicas para mitigar, transferir, aceptar, evitar o priorizar los riesgos identificados.

En materias de Sostenibilidad, el Grupo Everest, a través del Comité de Gestión de Riesgos (CGR) de su Directorio, identifica, monitorea y supervisa las funciones generales de gestión de riesgos de la Compañía, incluyendo riesgos emergentes como el cambio climático. El CGR supervisa además la función de Gestión de Riesgos Empresariales (ERM) de Everest, que entrega un enfoque sistemático a nivel de empresa para evaluar y gestionar riesgos y oportunidades clave, incluidos los relacionados con el clima.

Everest Chile se suma a estas definiciones, adoptando y adaptando localmente las prácticas del Grupo de acuerdo con las características y requerimientos del país y su regulación, considerando también estos aspectos en sus decisiones de negocios. La Alta Gerencia es responsable de implementar las directrices del Directorio en estas materias, asegurar la integración del riesgo en la gestión diaria del negocio y reportar oportunamente cualquier desviación relevante respecto del apetito de riesgo aprobado.

3.6.v. Gerencia de riesgos y control interno

Everest Seguros Chile cuenta con una Gerencia de Riesgos y Control Interno, responsable de la identificación, cuantificación, monitoreo y comunicación de los riesgos relevantes, así como del mantenimiento del marco metodológico, la matriz de riesgos, los indicadores clave de riesgo y los reportes periódicos a la Alta Gerencia y al Directorio.

3.6.vi. Auditoría interna

La Compañía dispone de una función de Auditoría Interna, encargada de evaluar de manera independiente la efectividad del SGR, el cumplimiento de las políticas, procedimientos y controles, y la adecuada aplicación del modelo de las Tres Líneas de Defensa.

3.6.vii. Código de ética y conducta empresarial

Everest Seguros Chile cuenta con un Código de Ética y Conducta Empresarial aprobado por el Directorio, que establece los principios y lineamientos que deben guiar el actuar del Directorio, la Alta Gerencia y todos los colaboradores, reforzando la integridad, la transparencia y el cumplimiento normativo.

Este documento es puesto en conocimiento de todos los colaboradores, se encuentra disponible para consulta, realizando capacitaciones anuales para reforzar su conocimiento y cumplimiento.

3.6.viii. Divulgación y capacitación

La Compañía mantiene programas de capacitación y divulgación permanente en materias de gestión de riesgos, control interno, cumplimiento, ética y seguridad de la información, orientados a fortalecer la cultura de riesgo en toda la organización.

Las políticas de la Compañía son comunicadas a todos los colaboradores y puestas a su disposición en un espacio de libre acceso para su consulta.

3.6.ix. Canal de denuncia

Everest Seguros Chile dispone de un canal formal de denuncias, accesible para colaboradores, accionistas, clientes, proveedores y terceros, que permite reportar eventuales irregularidades o ilícitos. Este canal garantiza la confidencialidad y, cuando corresponde, el anonimato del denunciante permitiendo el seguimiento del estado de la denuncia y es difundido mediante capacitaciones internas y los canales institucionales de la Compañía.

Los canales de denuncia anónima disponibles son:

- Casilla de correo disponible en sitio web de la Compañía CumplimientoCL@everestglobal.com
- Global Reporting Helplink: disponible para todos los colaboradores del Grupo en la intranet corporativa.

3.6.x. Plan de sucesión

Everest ha definido lineamientos y prácticas orientadas a la identificación y preparación de eventuales reemplazos para el Gerente General y los demás ejecutivos principales, en el marco de su gobierno corporativo y de su gestión de personas. Estas prácticas consideran la identificación de colaboradores internos y, cuando corresponde, la evaluación de alternativas externas, atendiendo a criterios generales de experiencia, conocimientos y competencias requeridas para cargos de alta responsabilidad. Lo anterior se apoya en procesos habituales de evaluación de desempeño, conocimiento del negocio y continuidad operativa.

Los lineamientos de sucesión están orientados a facilitar, en caso de una ausencia imprevista, la designación oportuna de un reemplazo para el Gerente General y los ejecutivos principales, así como el traspaso de funciones e información relevante, con el propósito de resguardar la continuidad de la gestión y reducir eventuales impactos en la operación de la Compañía.

La Compañía revisa periódicamente estos lineamientos, considerando su estructura organizacional, el tamaño de la operación y el contexto regulatorio aplicable, procurando una adecuada administración de los riesgos asociados a cargos críticos.

3.6.xi. Revisión de estructuras salariales por parte del directorio

Everest cuenta con procedimientos que permiten al Directorio revisar las estructuras salariales y la Política de Compensaciones aplicables al Gerente General y a los demás ejecutivos principales. En particular, el Directorio revisa anualmente la Política de Compensaciones de la Compañía, la cual contempla, entre otros aspectos, los lineamientos generales y definiciones relativas a las remuneraciones fijas e incentivos de corto y largo plazo, en concordancia con los principios de equidad interna, competitividad externa y cumplimiento normativo establecidos en dicha política.

A la fecha, para efectos de estas revisiones, no ha sido necesario contar con la asesoría de terceros ajenos a la entidad, realizándose el análisis sobre la base de información interna y de los antecedentes disponibles para el Directorio.

3.6.xii. Revisión de políticas de compensación por parte de los accionistas

La Compañía no cuenta con procedimientos que contemplen la aprobación por parte de los accionistas de las estructuras salariales ni de las políticas de compensación e indemnización del Gerente General y de los demás ejecutivos principales, de manera adicional a la aprobación que corresponde al Directorio o a alguno de sus Comités, conforme a su marco de gobierno corporativo.

Por su parte, la Compañía sí contempla la divulgación al público en general de información relativa a las estructuras salariales y políticas de compensación, en los términos y alcances exigidos por la normativa aplicable, resguardando en todo momento la confidencialidad y el carácter sensible de la información individual.

3.6. xiii. Modelo de prevención de delitos (MPD) Ley N°20.393

La Ley N°20.393, también conocida como la Ley de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, establece que las empresas pueden ser responsables penalmente por ciertos delitos cometidos en su nombre, por sus dueños, controladores, ejecutivos principales, representantes o quienes realicen actividades de administración y supervisión.

Everest Seguros Chile, como empresa, cuenta con un modelo de prevención de delitos a través del cual establece los procedimientos y controles para prevenir, mitigar y responder a la eventual ocurrencia de los delitos tipificados en la ley y que puedan acarear la responsabilidad penal de la Compañía y de sus ejecutivos.

Para lo anterior, la Compañía ha designado a una función responsable de supervisar el modelo, un programa de capacitación y difusión, procedimientos para la evaluación y monitoreo periódico de riesgos, canales de denuncia y un régimen de sanciones en caso de incumplimientos.

El modelo de prevención del delito se ajusta a los requisitos chilenos contra el lavado de dinero, incluidas las obligaciones de la Unidad de Análisis Financiero de implementar controles internos y reportar actividades sospechosas.

Sanciones económicas y comerciales

Muchos países, incluido Estados Unidos, cuentan con programas de sanciones económicas y comerciales que restringen o prohíben las relaciones con ciertos países, personas o empresas.

La Oficina de Control de Activos Extranjeros de EE. UU. (OFAC), perteneciente al Departamento del Tesoro de EE. UU., administra y aplica los programas de sanciones económicas y comerciales, principalmente contra países e individuos considerados terroristas o narcotraficante. Everest Seguros Chile, en su calidad de subsidiaria del Grupo Everest, debe cumplir los requerimientos y regulaciones asociados al programa de sanciones económicas y comerciales de EE.UU.

El área de Cumplimiento Global del Grupo Everest y el Oficial de Cumplimiento de Everest Seguros Chile, son responsables de supervisar y monitorear el programa de cumplimiento de sanciones de la Compañía, incluidos los protocolos y políticas locales y corporativas de cumplimiento de Sanciones Económicas y Comerciales.

3.7. Relación con los grupos de interés y el público en general

3.7.i. Unidad de relaciones con los grupos de interés y medios de prensa

El Grupo Everest cuenta con una unidad dedicada a gestionar relaciones con los grupos de interés y los medios de prensa. A nivel local no existe dicha área, pero existe un correo de contacto para resolver dudas o consultas de nuestros clientes publicado en su página web corporativa, contando además con línea directa para resolver las consultas que pueda tener el Regulador acerca de la operación de la Compañía a través de su Gerente Legal.

3.7.ii. Envío de información al regulador y al mercado

Existe un procedimiento para asegurar el envío oportuno y en forma de los reportes periódicos establecidos en la normativa local, mediante el cual, el Oficial de Cumplimiento informa mensualmente a las áreas responsables de los reportes que corresponde ser enviados por cada una de ellas, guardando copia del respaldo del envío respectivo.

El objetivo de este procedimiento interno es asegurar que las comunicaciones sean enviadas en forma completa y oportuna al Regulador.

3.7.iii. Procedimiento implementado por el Directorio para informar a los accionistas, acerca de la diversidad de capacidades, condiciones, experiencias y visiones que en su opinión resulta aconsejable tengan quienes formen parte de este y acerca de la experiencia, profesión u oficio de quienes son candidatos al Directorio

Con relación a este punto, y de acuerdo con lo señalado en el punto 3.1. Marco de Gobernanza, el Grupo Everest cuenta con un Comité de Nominaciones que vela por el cumplimiento de los requisitos que deben cumplir los miembros de los Directorios de las sociedades que lo componen, y aconseja en este sentido a los accionistas Everest Group Ltd, y Everest Re Advisors Ltd.

Para lo anterior, se toma en consideración los requisitos establecidos por el Grupo e informados previamente en este documento y aquellos señalados en la ley chilena, cuidando mantener la necesaria diversidad de conocimientos y experiencia para la gestión y supervisión eficiente de los negocios de la Compañía.

Adicionalmente, en atención a la entrada en vigor de la Ley N°21.757 que fomenta la participación de mujeres en los Directorios de sociedades anónimas abiertas y especiales, Everest Chile establecerá los mecanismos que aseguren el cumplimiento de los porcentajes establecidos por dicha Ley, debiendo el Directorio referirse a estas materias en sus propuestas a la Junta de Accionistas en forma previa a su realización. Hacemos presente que actualmente la Compañía cumple con el porcentaje inicialmente establecido en este respecto.

3.7.iv Participación en Junta mediante medios remotos y comunicación de los acuerdos adoptados al público en general

Everest Seguros Chile provee a los accionistas de mecanismo que les permiten participar y ejercer su derecho a voto por medios remotos, simultáneamente con los accionistas físicamente presentes en la junta si se diera esta situación.

Además, los acuerdos adoptados en las Juntas de Accionistas son informados a la CMF y al Mercado en general mediante el envío de un hecho esencial que es publicado en el sitio web del mencionado Regulador.



4. Estrategia

Índice

1. Carta del Gerente General

2. Perfil de la entidad

3. Gobierno corporativo

4. Estrategia

5. Personas

6. Modelo de negocio

7. Gestión de proveedores

8. Indicadores de cumplimiento

9. Sostenibilidad

10. Hechos relevantes

11. Comentarios de accionistas

12. Informes financieros

4.1. Horizontes de tiempo

La Compañía entiende como corto plazo un horizonte de hasta 3 años, asociado principalmente a la renovación de sistemas tecnológicos, contratos de servicios, mantenimiento de infraestructura de oficinas arrendadas.

El mediano plazo corresponde a un horizonte de 3 a 5 años, vinculado a la actualización de plataformas digitales, renovación de licencias de software críticas, eventuales remodelaciones de oficinas.

El largo plazo se define como más de 5 años, relacionado con la sustitución del sistema core en caso de ser necesario y proyectos estratégicos de transformación digital.

La entidad no posee activos industriales, por lo que los horizontes se determinan principalmente en función de infraestructura tecnológica y contratos relevantes con proveedores.

Adicionalmente, la Compañía considera como una prioridad en el desarrollo de su actividad, la generación de impacto positivo en la comunidad en que se desenvuelve, aportando mediante donaciones, patrocinio y actividades de voluntariado, entre otros.

De acuerdo con lo señalado previamente en este documento, a nivel global y local, la Compañía se ha comprometido con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, de acuerdo con el plan de acción aprobado en 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que incluye 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El detalle de las actividades realizadas por Everest Seguros Chile durante el año 2025 con relación a estos planes se entrega en el punto 3.5. de este documento.

En cuanto a los aspectos ambientales, en especial lo referido a cambio climático, el Directorio de la sociedad reconoce la relevancia de estos temas específicos y demás asociados a materias de sostenibilidad los que se encuentran recogidos en distintas políticas del Grupo y de Everest Chile.

En atención a lo anterior, durante el año 2026, la Compañía trabajará en identificar los riesgos y oportunidades inherentes a su actividad, especialmente los asociados al cambio climático o aspectos medioambientales, considerando además aspectos asociados a derechos humanos, diversidad e inclusión, debiendo sistematizar la información recabada formalizándolo en la política respectiva, la que será aprobada y monitoreada por el Directorio de la Sociedad.

4.2. Objetivos estratégicos

La Compañía cuenta con una estrategia de negocios a 5 años aprobada por el Directorio de la Sociedad, que considera, además de los aspectos asociados al segmento de mercado objetivo y productos a comercializar, la declaración expresa de reconocer y adoptar el principio de Trato Justo a los Clientes dentro de sus decisiones de negocio y diseño de productos, comprometiéndose a monitorear el cumplimiento de la Política de Trato Justo a los Clientes y adoptar las medidas y controles necesario para estos efectos.

4.3. Planes de inversión

La Compañía no cuenta con un plan de inversión aprobado.



5. Personas

Índice

1. Carta del Gerente General

2. Perfil de la entidad

3. Gobierno corporativo

4. Estrategia

5. Personas

6. Modelo de negocio

7. Gestión de proveedores

8. Indicadores de cumplimiento

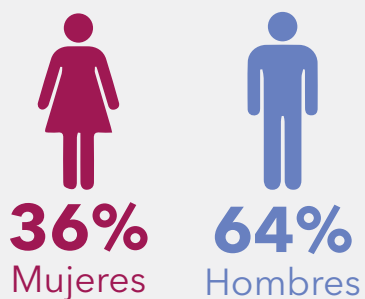
9. Sostenibilidad

10. Hechos relevantes

11. Comentarios de accionistas

12. Informes financieros

5.1. Dotación de personal



5.1.1. Número de personas por sexo

	Mujeres	Hombres	Total
Administrativo	5	7	12
Alta Gerencia	3	8	11
Fuerza de Venta	3	3	6
Gerencia	1	3	4
Total	12	21	33

5.1.2. Número de personas por nacionalidad

	Mujeres	Nacionalidad	Hombres	Nacionalidad
Administrativo	5	3 Chile, 1 India, 1 Venezuela	7	5 Chile, 1 Venezuela, 1 Colombia
Alta Gerencia	3	2 Chile, 1 Colombia	8	6 Chile, 1 Colombia, 1 Uruguay
Fuerza de Venta	3	3 Chile	3	3 Chile
Gerencia	1	1 Chile	3	2 Chile, 1 Inglaterra

5.1.3. Número de personas por rango de edad

Rangos numerados		Mujeres	N° de personas por Rango	Hombres	N° de personas por Rango
A)	Hasta 29 años	5	A)0 B)5 C)0 D)0 E)0 F)0	7	A)1 B)6 C)0 D)0 E)0 F)0
B)	De 30 a 40 años	3	A)0 B)0 C)3 D)0 E)0 F)0	8	A)1 B)2 C)3 D)2 E)0 F)0
C)	De 41 a 50 años	3	A)0 B)3 C)0 D)0 E)0 F)0	3	A)1 B)2 C)0 D)0 E)0 F)0
D)	De 51 a 60 años	1	A)0 B)1 C)0 D)0 E)0 F)0	3	A)0 B)0 C)2 D)1 E)0 F)0
E)	de 61 a 70 años				
F)	de 71 en adelante				

5.1.4. Antigüedad laboral

Rangos numerados		Mujeres	N° de personas por Rango	Hombres	N° de personas por Rango
A)	Menos de 3	5	A)4 B)1 C)0 D)0 E)0	7	A)7 B)0 C)0 D)0 E)0
B)	Entre 3 a 6	3	A)1 B)02 C)0 D)0 E)0	8	A)5 B)3 C)0 D)0 E)0
C)	Entre 6 a 9	3	A)3 B)0 C)0 D)0 E)0	3	A)2 B)1 C)0 D)0 E)0
D)	Entre 9 y 12	1	A)1 B)0 C)0 D)0 E)0	3	A)3 B)0 C)0 D)0 E)0
E)	Más de 12				

5.1.5. Número de personas con discapacidad

Al cierre del ejercicio, la Compañía no registra personas con discapacidad contratadas dentro de su dotación de personal.

Sin perjuicio de lo anterior, la Compañía cuenta con políticas y prácticas orientadas a promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección y desarrollo de personas, las cuales se aplican de manera transversal a todos los colaboradores, conforme a la normativa laboral vigente y a las políticas internas de la Compañía.

5.2. Formalidad laboral

Al cierre del ejercicio, la totalidad de las personas que integran la dotación de la Compañía cuenta con contrato de trabajo de carácter indefinido, conforme a la normativa laboral vigente.

La Compañía no mantiene trabajadores con contratos a plazo fijo ni bajo otras modalidades contractuales distintas al contrato indefinido.

Tipo de Contrato	Hombre	Mujer	Total (N°)	%Hombre	%Mujer
Contrato a plazo indefinido	21	12	33	100%	100%
Contrato a Plazo Fijo	0	0	0	0	0
Obra o Faena	0	0	0	0	0
Honorarios	0	0	0	0	0
Total	21	12	33	100%	100%

5.3. Adaptabilidad laboral

Al cierre del ejercicio, la totalidad de las personas que integran la dotación de la Compañía se encuentra sujeta a jornada ordinaria de trabajo, conforme a lo establecido en la normativa laboral vigente.

La Compañía no cuenta con trabajadores bajo regímenes especiales de jornada ni con modalidades de trabajo distintas a la jornada ordinaria.

Tipo de jornada	Hombre	Mujer	Total (N°)	%Hombre	%Mujer
Jornada Ordinaria	21	12	33	100%	100%
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0
Pactos de a daptabilidad familiar	0	0	0	0	0
Jornada Ordinaria	0	0	0	0	0
Total	21	12	33	100%	100%

5.4. Equidad salarial por sexo

5.4.1. Política de equidad

Everest cuenta con políticas y lineamientos orientados a velar por una compensación equitativa entre sus trabajadores, de acuerdo con sus roles, responsabilidades, nivel de experiencia y contribución al logro de los objetivos del negocio.

En particular, la Política de Compensaciones de la Compañía establece principios de equidad interna y competitividad externa, los cuales guían la definición, revisión y administración de las remuneraciones, considerando criterios objetivos tales como la naturaleza del cargo, su nivel de responsabilidad, el desempeño individual y las referencias de mercado disponibles.

Asimismo, la Compañía promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación en materia de compensaciones, conforme a la normativa laboral vigente y a sus políticas internas aplicables.

A la fecha, la Compañía no ha definido planes ni metas cuantitativas específicas orientadas a la reducción de eventuales inequidades salariales, sin perjuicio de que la revisión periódica de las compensaciones y de sus políticas internas permite identificar y abordar oportunamente posibles brechas que pudieran detectarse en esta materia.

5.4.2. Brecha salarial

En cumplimiento de lo dispuesto en la normativa aplicable, la Compañía calculó la brecha salarial anual por sexo, medida como el porcentaje que el salario bruto por hora de las mujeres representa respecto del salario bruto por hora de los hombres, considerando la media y la mediana para cada categoría de funciones.

El cálculo se efectuó sobre la base del salario bruto mensual dividido por el total de horas mensuales pactadas contractualmente, y se presenta de acuerdo con los criterios establecidos por la Comisión para el Mercado Financiero.

Categoría de funciones	Media brecha salarial (%)	Mediana brecha salarial (%)
Administrativo	89%	86%
Alta Gerencia	74%	77%
Fuerza de Venta	113%	106%
Gerencia	75%	86%

5.5. Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

La Compañía cuenta con políticas, procedimientos y protocolos formales orientados a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo, en cumplimiento de la normativa laboral vigente y, en particular, de lo dispuesto en la Ley N° 21.643 ("Ley Karin").

En este contexto, Everest ha implementado un Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, así como una Política de No Discriminación y Acoso, las cuales establecen definiciones, medidas preventivas, canales de denuncia, procedimientos de investigación, resguardo de la confidencialidad y protección frente a represalias.

Durante el período informado, el 100% de los trabajadores de la Compañía fue capacitado respecto del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como del procedimiento de investigación y sanción aplicable a dichas conductas.

En cuanto a las denuncias recibidas durante el ejercicio:

- No se registraron denuncias de acoso sexual.
- No se registraron denuncias de acoso laboral.
- No se registraron denuncias por violencia en el trabajo.

Asimismo, durante el período informado no se presentaron denuncias ante la Dirección del Trabajo ni ante otros organismos externos competentes por estas materias.

5.6. Seguridad laboral

Everest cuenta con políticas y procedimientos orientados a resguardar la seguridad y salud de sus trabajadores, promoviendo ambientes de trabajo seguros y la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, en cumplimiento de la normativa vigente y de su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

En este marco, la Compañía gestiona la seguridad laboral mediante un enfoque preventivo, que considera la identificación de riesgos, la adopción de medidas de control, la capacitación de los trabajadores y el monitoreo permanente de indicadores de desempeño en esta materia.

Metas de seguridad laboral

Las acciones de la Compañía en materia de seguridad laboral están orientadas a prevenir la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, mantener una tasa de fatalidad igual a cero y a reducir al mínimo los días perdidos por accidentes, promoviendo la continuidad operacional y el bienestar de los trabajadores.

Indicadores de seguridad laboral

Durante el período informado, la Compañía registró los siguientes indicadores:

- Tasa de accidentabilidad: 0% (por cada cien trabajadores).
- Tasa de fatalidad: 0% (por cada cien mil trabajadores).
- Tasa de enfermedades profesionales: 0% (por cada cien trabajadores).
- Promedio de días perdidos por accidentes: 0 días.

Estos resultados reflejan el compromiso de la Compañía con la prevención de riesgos laborales y la mejora continua de sus condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

5.7. Permiso postnatal

En cumplimiento con la legislación laboral vigente en Chile, Everest otorga a los trabajadores el permiso postnatal establecido por la ley, garantizando el ejercicio de este derecho sin distinción de antigüedad ni estado civil. Adicionalmente, y como parte de su compromiso con la conciliación de la vida laboral y familiar, la Compañía entrega un beneficio superior al legal para padres, conforme a lo establecido en su Política de Beneficios, Permisos y Bonos Especiales.

De acuerdo con la normativa legal, el postnatal masculino contempla 5 días hábiles de permiso pagado. A este beneficio legal, Everest agrega 1 día hábil adicional con goce de sueldo, otorgando así un total de 6 días hábiles de permiso postnatal para padres, el que puede utilizar en forma continuada desde el momento del parto, o distribuirlos durante el primer mes desde la fecha del nacimiento.

Este beneficio se enmarca en una política integral de beneficios legales y extralegales, mediante la cual Everest busca fortalecer el bienestar de sus colaboradores y sus familias, promoviendo una cultura organizacional que reconoce la importancia del acompañamiento en etapas clave del ciclo de vida familiar.

Durante el período reportado, no se registraron trabajadores que hicieran uso del permiso postnatal para padres.

5.8. Capacitación y beneficios

Everest cuenta con una Política de Capacitación y Desarrollo, formalmente establecida y vigente, cuyo objetivo es potenciar el desarrollo profesional de sus colaboradores, facilitando y subvencionando oportunidades de aprendizaje tanto internas como externas, orientadas a la adquisición de nuevos conocimientos, al fortalecimiento de habilidades y a la preparación para desafíos profesionales futuros, en coherencia con los objetivos estratégicos de la organización.

En el marco de esta política, la Compañía promueve una cultura de aprendizaje continuo, ofreciendo a sus colaboradores acceso a diversas instancias de formación, tales como capacitaciones relacionadas con la industria de seguros, estudios de pregrado y postgrado, estudios funcionales, programas de formación corporativa, entrenamiento en liderazgo, mentorías, coaching, talleres, seminarios y recursos de aprendizaje digital, entre otros.

La implementación y supervisión de esta política es responsabilidad del área de Recursos Humanos, la cual vela por la correcta asignación, seguimiento y respaldo documental de las actividades de capacitación, conforme a los procedimientos internos definidos por la Compañía.

Para la ejecución de las iniciativas definidas en su Política de Capacitación y Desarrollo, Everest Chile cuenta con un presupuesto anual destinado a capacitaciones, el cual permite planificar, evaluar y financiar las actividades formativas de sus colaboradores, de acuerdo con las necesidades del negocio y los planes de desarrollo definidos para cada área.

5.8.i. Monto de recursos monetarios para capacitación

La Compañía cuenta con un presupuesto anual destinado a capacitación, definido y administrado por el área de Recursos Humanos, el cual permite financiar las iniciativas de formación contempladas en la Política de Capacitación y Desarrollo de la Compañía. Durante el período reportado, se utilizó el 92% de los recursos monetarios asignados a capacitaciones externas subvencionadas por la Compañía, dieciséis millones quinientos mil pesos de un total de dieciocho millones de pesos los cuales fueron destinados a iniciativas alineadas con las necesidades del negocio y los planes de desarrollo definidos para las distintas áreas, asegurando el acceso equitativo a oportunidades de aprendizaje para los colaboradores.

5.8.ii. Número de personas capacitado

Durante el período reportado, la Compañía implementó acciones de capacitación y desarrollo, internas, así como externas pagadas, al 100% de sus colaboradores, en conformidad con lo establecido en su Política de Capacitación y Desarrollo, la cual promueve el aprendizaje continuo a través de instancias formativas internas y externas, aplicables a los distintos niveles de la organización.

5.8.iii. Promedio anual de horas de capacitación

Everest promueve activamente el desarrollo de sus colaboradores mediante diversas instancias de capacitación, tanto internas como externas, en el marco de su Política de Capacitación y Desarrollo. Estas actividades incluyen capacitaciones internas, cursos externos, programas de formación corporativa, regulatoria, de cumplimiento y recursos de aprendizaje digital.

No obstante, lo anterior, durante el período reportado la Compañía no cuenta con el detalle consolidado del total de horas de capacitación efectivamente destinadas por el personal, ni con su desagregación por sexo y categoría de funciones. Esto se debe a que las instancias de capacitación se realizan a través de múltiples modalidades y proveedores, lo que no permite contar con un registro homogéneo y completo de horas para la totalidad de las actividades desarrolladas en el período.

La Compañía mantiene registros internos de las acciones de capacitación realizadas y continúa fortaleciendo sus mecanismos de seguimiento, con el objetivo de avanzar progresivamente hacia una mayor trazabilidad de esta información.

1. Carta del Gerente General

2. Perfil de la entidad

3. Gobierno corporativo

4. Estrategia

5. Personas

6. Modelo de negocio

7. Gestión de proveedores

8. Indicadores de cumplimiento

9. Sostenibilidad

10. Hechos relevantes

11. Comentarios de accionistas

12. Informes financieros

5.8. iv. Materias abordadas en las capacitaciones

La búsqueda de la mejora continua a través del aprendizaje y la innovación es un componente definitorio de nuestra cultura. Atraer y desarrollar una fuerza laboral diversa y talentosa es una parte esencial de la puesta en práctica de ese valor. Nuestra fortaleza como organización comienza con nuestro talento. Everest se centra en el avance de nuestros colegas en todos los niveles, desde los que comienzan su carrera hasta los profesionales experimentados.

Las actividades de capacitación desarrolladas por Everest durante el período reportado se enmarcan en lo establecido en nuestra Política de Capacitación y Desarrollo, la cual promueve el aprendizaje continuo y el fortalecimiento de competencias técnicas, profesionales y conductuales de sus colaboradores, alineadas con los objetivos estratégicos de la Compañía.

En este contexto, las materias abordadas en las capacitaciones durante el período reportado incluyeron, entre otras, las siguientes categorías:

a) Capacitaciones relacionadas con la industria: Cursos y programas orientados a fortalecer el conocimiento técnico y normativo de la industria de seguros, incluyendo materias de suscripción, siniestros, reaseguros, regulación del mercado asegurador y mejores prácticas del sector.

b) Estudios de postgrado: Programas de formación como diplomados y magíster, en áreas relevantes para el desempeño actual o futuro de los colaboradores, conforme a los criterios de elegibilidad definidos en la política interna.

c) Estudios funcionales y desarrollo de habilidades: Capacitaciones orientadas al desarrollo de habilidades funcionales y transversales, tales como idiomas, herramientas digitales, análisis de datos, inteligencia artificial, Excel, gestión de proyectos, comunicación efectiva.

d) Programas de formación corporativa y desarrollo organizacional:

Capacitaciones internas tales como programas de liderazgo, entrenamiento para jefaturas y gerentes de personas, mentoring, coaching, talleres, charlas, capacitación en el puesto de trabajo, formación técnica especializada por área, y programas de inducción y desarrollo de carrera.

e) Capacitaciones y entrenamientos mandatorios internos: La Compañía imparte anualmente capacitaciones obligatorias para todos los colaboradores, en cumplimiento de los lineamientos corporativos de Everest y de la normativa vigente, las cuales abarcan materias tales como:

- Código de Conducta y Ética.
- Prevención de delitos económicos.
- Prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo.
- Seguridad de la información, privacidad y protección de datos.
- Cumplimiento normativo y controles internos.

Estas capacitaciones forman parte del compromiso de la Compañía con el cumplimiento regulatorio, el gobierno corporativo y la gestión responsable de riesgos, y son exigidas de manera transversal a los distintos niveles y funciones de la organización.

Beneficios

Cada año, Everest se esfuerza por reforzar y potenciar su propuesta de valor a los empleados, con el objetivo de atraer y retener talentos, identificando y desarrollando personas motivadas y comprometidas que representen la cultura y los valores corporativos de la Compañía. En este contexto, los beneficios que aplican a todos los empleados (único vínculo laboral es contrato a plazo indefinido), se distinguen entre beneficios contractuales, pactados individualmente por su carácter legal u obligatorio y su incidencia directa en la estructura de compensación, y beneficios no contractuales, que corresponden a beneficios adicionales definidos por la empresa, orientados a la estrategia de bienestar, la cultura organizacional y la propuesta de valor al empleado, y que requieren mayor flexibilidad para adaptarse a la evolución del negocio.

Beneficios contractuales

- Ajuste salarial periódico por variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC).
- Asignaciones mensuales de movilización y colación.
- Gratificación legal, conforme al artículo 50 del Código del Trabajo, cuando corresponde según resultados de la Compañía.
- Bono de Desempeño Anual, de carácter variable y no garantizado, asociado al cumplimiento de objetivos individuales y corporativos.
- Seguro Complementario de Salud, destinado a complementar las prestaciones del sistema previsional de salud.
- Aporte de ahorro para el retiro mediante depósitos convenidos, sujeto a las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.
- Vacaciones legales y días adicionales de vacaciones pactados contractualmente para determinados niveles.
- Plan de Incentivo en Acciones Everest, como incentivo de largo plazo, sujeto a elegibilidad, desempeño y decisiones del Comité de Compensación del Grupo.

Beneficios, permisos y bonos no contractuales

- Bonos de Fiestas Patrias y Navidad.
- Incrementos salariales por mérito, asociados al proceso anual de evaluación de desempeño.
- Beneficios de bienestar, tales como Benepass, destinado al autocuidado y bienestar integral.
- Programas de apoyo financiero, como Planificación Financiera Origin.
- Bono de referido para apoyo al proceso de atracción de talento.
- Bono de sala cuna, conforme a la legislación vigente.
- Bono de matrícula para apoyar gastos educacionales de hijos.
- Beneficios asociados a la afiliación a Caja de Compensación.
- Subsidio complementario de salud durante períodos de licencia médica aprobada.
- Salidas anticipadas en vísperas de fines de semana largos.
- Beneficios de desarrollo, capacitación y aprendizaje continuo.

Permisos especiales

- Permisos por matrimonio o acuerdo de unión civil. Un día adicional al permiso legal.
- Permisos por nacimiento o adopción. Un día adicional al permiso legal.
- Permisos por fallecimiento de familiares. Dos días adicionales al permiso legal.
- Permiso por exámenes preventivos de salud. Medio día adicional al permiso legal.
- Permiso por cambio de casa.
- Día libre por cumpleaños.
- Permisos para abuelos.
- Permisos para cuidadores de familiares directos.
- Permisos para participación en actividades de voluntariado corporativo y voluntariados particulares.

Los beneficios y permisos descritos aplican a la totalidad de los empleados de Everest Chile, quienes mantienen un vínculo laboral bajo la modalidad de contrato de trabajo indefinido, conforme a la estructura contractual vigente de la Compañía.

5.9. Política de subcontratación

Everest cuenta con una Política y Procedimiento de Contratación de Terceros, cuyo objetivo es asegurar que todos los terceros con los que la Compañía mantiene relaciones contractuales se encuentren debidamente calificados y conduzcan sus negocios de acuerdo con los estándares éticos, normativos y lineamientos definidos por Everest Seguros Chile y el Grupo Everest.

En este marco, previo al inicio de cualquier relación contractual con un tercero, la Compañía exige la realización y documentación de un Proceso de Debida Diligencia (Due Diligence), el cual entrega a la administración la información necesaria para evaluar si la contratación o acuerdo propuesto contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos y financieros de la Compañía, y permite identificar, evaluar y mitigar los riesgos asociados a la relación con dicho tercero.

El proceso de Debida Diligencia considera, entre otros aspectos, la revisión de la información general del tercero, su experiencia técnica e industrial, la adecuación a estándares, políticas y procedimientos internos, incluyendo controles internos, administración de instalaciones, seguridad, protección de la privacidad, mantenimiento de registros, planes de contingencia, desarrollo y mantenimiento de sistemas, revisión de antecedentes de empleados, así como la evaluación de su situación financiera. Este enfoque nos permite gestionar de manera adecuada los riesgos derivados de la subcontratación y asegurar que las actividades desarrolladas por terceros se alineen con los principios de ética, cumplimiento y gestión de riesgos de la Compañía.





6. Modelo de negocios

Índice

1. Carta del Gerente General

2. Perfil de la entidad

3. Gobierno corporativo

4. Estrategia

5. Personas

6. Modelo de negocio

7. Gestión de proveedores

8. Indicadores de cumplimiento

9. Sostenibilidad

10. Hechos relevantes

11. Comentarios de accionistas

12. Informes financieros

6.1. Sector industrial

Everest Seguros Chile pertenece al sector financiero, específicamente dentro de la industria aseguradora, regulada por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

En términos de sectores económicos a los que pertenecen sus clientes, Everest Seguros Chile se enfoca en cuentas corporativas pertenecientes a la industria manufacturera, el comercio, el sector financiero, la gestión de la salud, la educación, así como en los sectores de infraestructura y generación eléctrica.

6.1.i. Naturaleza de productos y/o servicios de la entidad

Everest Seguros Chile comercializa seguros y reaseguros generales, principalmente del tipo "Grandes Riesgos" asociados a las líneas de negocios de Propiedad, Energía, Transporte, Líneas Financieras, Responsabilidad Civil y Accidentes Personales.

6.1.ii. Competencia

La competencia de Everest Seguros Chile está representada por las demás Compañías de Seguros Generales del mercado asegurador chileno que comercializan productos de las líneas indicadas previamente y que están enfocadas al mismo segmento de la Compañía, es decir, a las empresas de alto patrimonio del país.

6.1.iii. Marco legal y normativo

La industria del seguro en Chile es altamente regulada, debiendo la Compañía desarrollar sus negocios dentro de un marco legal exigente. No sólo debe considerar las normas relativas al comercio de seguros propiamente tal, sino que también está sujeto a la observancia de normativa asociada a la gestión de Cumplimiento, lavado de activos y financiamiento del terrorismo, protección de los consumidores, libre competencia, ciberseguridad, entre otras.

Este alto nivel de regulación obliga a mantener una adecuada gestión de gobierno corporativo, sistema de gestión de riesgo y adaptabilidad ante nuevas regulaciones que impacten al negocio.

Las principales leyes y regulaciones que constituyen el marco legal dentro del cual se desarrolla el negocio de la Compañía son:

- Código de Comercio.
- DFL 251, Ley de Seguros.
- Ley N°18.045 sobre Mercado de Valores.
- Ley N°18.046 sobre Sociedades Anónimas.
- Ley N°20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídica y las modificaciones incorporadas por la Ley N°21.595 sobre Delitos Económicos y atentados contra el medio ambiente.
- DL 211 que Promueve la Defensa de la Libre Competencia.
- Ley N°19.496 Normas sobre Protección de los Derechos de los Consumidores.
- Ley Marco de Ciberseguridad (Ley N°21.663).
- Ley N°21.719 Regula la protección y el tratamiento de los datos personales y crea la Agencia de Protección de Datos Personales.
- Ley N°19.913 que crea la Unidad de Análisis Financiero y normativa emitida por dicha Unidad.
- Ley N°21.521 que Promueve la competencia e inclusión financiera a través de la innovación y tecnología (Ley Fintec).
- Normativa sectorial emitida por la Comisión para el Mercado Financiero.

6.1. iv. Entidades reguladoras

Las entidades reguladoras nacionales o extranjeras que cuenten con atribuciones fiscalizadoras sobre la Compañía son:

- Comisión para el Mercado Financiero.
- Unidad de Análisis Financiero.
- Fiscalía Nacional Económica.
- Servicio Nacional del Consumidor.
- Ministerio Público.
- Agencia Nacional de Ciberseguridad.
- Servicio de Impuestos Internos.

1. Carta del Gerente General

2. Perfil de la entidad

3. Gobierno corporativo

4. Estrategia

5. Personas

6. Modelo de negocio

7. Gestión de proveedores

8. Indicadores de cumplimiento

9. Sostenibilidad

10. Hechos relevantes

11. Comentarios de accionistas

12. Informes financieros

6.1.v. Grupos de interés

En Everest Seguros Chile, creemos que la vinculación con las partes interesadas es fundamental para generar confianza y comprender sus necesidades e intereses. La Compañía define sus grupos de interés identificando aquellas entidades, organizaciones e individuos que tienen el mayor impacto en nuestras operaciones comerciales y profesionales.

A través de este proceso, hemos identificado los siguientes grupos de interés:



• Clientes:

De acuerdo con lo indicado previamente, los clientes están en el centro de las decisiones de negocios de la Compañía, procurando entregarles un trato justo durante todo el ciclo de vida del producto. Everest Chile presta un servicio personalizado a los corredores de seguros, manteniendo un diálogo constante para comprender las necesidades de los clientes y ofrecer soluciones que les ayuden a gestionar los riesgos en un mundo cada vez más complejo e incierto. Nuestros equipos trabajan directamente con ellos para crear soluciones adaptadas a sus necesidades específicas, trabajando para entregarles cada vez una mejor experiencia.

• Accionistas e inversionistas:

Como parte de nuestras prácticas de gobernanza, el Grupo Everest se reúne anualmente con sus principales accionistas para discutir tendencias emergentes en sostenibilidad, mejores prácticas de gobernanza y reportes. Estas reuniones permiten comunicar el enfoque de la Compañía en materias de sostenibilidad y abordar cualquier inquietud que puedan tener los accionistas, fomentando así un diálogo continuo que informa y fortalece la ejecución de la estrategia de sostenibilidad de Everest. A nivel local, los accionistas de la Compañía forman parte del Grupo Everest, manteniendo por consiguiente comunicaciones frecuentes siendo una práctica de vinculación con los accionistas.

• Colaboradores:

Nos relacionamos con nuestros colaboradores todos los días, sin importar dónde se encuentren, a través de boletines internos, grupos de empleados, eventos y encuestas, mantenemos un diálogo continuo con ellos para promover una cultura de retroalimentación y comunicación transparente.

• Proveedores:

Everest Seguros Chile garantiza que la contratación de sus proveedores – entendidos como terceros relacionados con la provisión de bienes y servicios– se realice de manera transparente, siguiendo criterios de economía y necesidad, libre de conflictos de interés y en cumplimiento con estándares éticos y regulatorios.

• Comunidades:

Everest Chile colabora con las comunidades en las que opera a través de diversos canales, incluyendo actividades benéficas y de voluntariado. Everest reconoce que su éxito está vinculado al fortalecimiento de las relaciones con las comunidades donde vivimos y trabajamos, ofreciendo actividades de participación durante todo el año, que generan un impacto positivo en nuestras comunidades.

• Reguladores, autoridades y asociaciones institucionales:

Everest Seguros Chile desarrolla su actividad empresarial e institucional con pleno respeto a la regulación y legislación vigente, desarrollando un diálogo constructivo y colaborativo con organismos reguladores y supervisores, con el objetivo último de desarrollar de forma adecuada y sostenible su modelo de negocio, con respeto al entorno, el medio ambiente y el interés social. Asimismo, Everest Seguros Chile colabora y participa en organizaciones y asociaciones empresariales y sectoriales que le ayudan a conformar una visión más integral y global del entorno en el que opera la industria aseguradora e inversora, sus impactos, riesgos y oportunidades, al tiempo que le permite conocer las claves de una realidad económica y social cada vez más compleja e interconectada, respetando en todo momento la legislación vigente en materia de competencia.

6.1.vi. Afiliación a gremios, asociaciones u organizaciones

Everest Seguros Chile forma parte de la Asociación de Aseguradores de Chile y se encuentra adherida al Código de Autorregulación de las Compañías de Seguros y está sujeta al Compendio de Buenas Prácticas Corporativas, que contiene un conjunto de normas destinadas a promover una adecuada relación de las compañías de seguros con sus clientes. Asimismo, ha aceptado la intervención del Defensor del Asegurado cuando los clientes presenten reclamos en relación con los contratos celebrados con ella.

6.2. Negocios

6.2.i. Servicios prestados y los principales mercados en los cuales son comercializados

De acuerdo con lo señalado previamente, Everest Seguros Chile se enfoca en el segmento corporativo de grandes empresas comerciales e industriales que operan en el mercado nacional.

El negocio de la Compañía se enfoca en ofrecer soluciones para las siguientes líneas de negocio:

- Propiedad
- Energía
- Transporte
- Líneas Financieras
- Responsabilidad Civil
- Accidentes Personales

Everest Seguros Chile diseña pólizas ad hoc para cada tipo de riesgo y aconseja mejoras relativas a Ingeniería de Prevención de Riesgos y ofrece capacidades significativas al asumir riesgos.

En este sentido, los productos ofrecidos son diseñados para cubrir las necesidades específicas de protección de cada asegurado, los que son analizados en detalle por parte de los suscriptores de la Compañía, contando además con atención personalizada para responder cualquier consulta del Corredor o del Cliente al respecto.

Es importante mencionar en este punto que los ejecutivos de suscripción de Everest Seguros Chile cuentan con una vasta trayectoria en el mercado y cuentan con los conocimientos técnicos necesarios para la adecuada gestión del negocio y protección de los asegurados.

6.2. ii. Canales de venta y métodos de distribución utilizados para la comercialización

Las líneas de negocios de Everest Chile, están enfocadas principalmente en seguros de grandes riesgos generales, dirigido a las empresas de alto patrimonio del país, cuya intermediación es realizada a través de Corredores de Seguros expertos en la materia, asegurando de esta forma que el canal utilizado para la comercialización de los productos es el apropiado para la adecuada entrega de información, que permita al cliente entender las coberturas ofrecidas y sus condiciones, para así poder adoptar una decisión informada.

6.2. iii. Número de proveedores que representen en forma individual al menos el 10% del total de compras efectuadas en el período por el suministro de bienes y servicios del segmento

Al término del año 2025, el único contrato con proveedor que representa más del 10% del gasto anual del segmento, corresponde al arriendo de las oficinas.

6.2. iv. Número de clientes que concentren en forma individual, a lo menos, un 10% del ingreso del segmento

Al 31 de diciembre de 2025, los clientes que sobrepasan el 10% del ingreso de primas de la Compañía corresponden a dos carteras hipotecarias.

6.2. v. Principales marcas utilizadas en la comercialización de los seguros

La marca utilizada es Everest Seguros Chile o su razón social completa, es decir, Everest Compañía de Seguros Generales Chile S.A. de acuerdo con los estatutos de la sociedad, las que se encuentran debidamente registradas.

6.2. vi. Las patentes de propiedad de la entidad

La Compañía cuenta con patente comercial definitiva otorgada por la Dirección de Administración y Finanzas, Departamento de Patentes Municipales de la Municipalidad de Las Condes, mediante Resolución N°11692, para explotar el giro de Oficina Administrativa, Reaseguros y Seguros Generales.

6.2. vii. Las principales licencias, franquicias, royalties y/o concesiones de propiedad de la entidad

No existen licencias, franquicias, royalties ni concesiones a informar.

6.2. viii. Otros factores del entorno externo que fueran relevantes para el desarrollo de los negocios de la entidad, incluyendo aspectos legales, comerciales, sociales, medioambientales y políticos

En el desarrollo del negocio de la Compañía influyen diversos factores del entorno externo que pueden afectar su resultado.

Particularmente en el segmento de seguros generales orientados a grandes riesgos y empresas de alto patrimonio, podemos mencionar:

• Aspectos legales y regulatorios

El marco normativo definido por la CMF, sumado a mayores exigencias regulatorias derivadas de la continua emisión de nuevas normas y leyes que impactan a la industria de seguros, afectan directamente en la operación de la Compañía. La creciente exigencia en materia de reportes, desarrollos tecnológicos, gobierno corporativo, transparencia y gestión de riesgos catastróficos obliga a mantener procesos robustos de cumplimiento y control.

• Aspectos comerciales

Las condiciones de mercado también se deben considerar en el desarrollo de los negocios de la sociedad. Por ejemplo, el año 2025 estuvo caracterizado por un mercado blando, que generó una presión competitiva en precios y términos de cobertura. Al mismo tiempo, el riesgo de ocurrencia de eventos catastróficos de magnitud conlleva la necesidad de buscar soluciones de aseguramiento más robustos y de una gestión activa del riesgo. Adicionalmente, el mercado de grandes riesgos se caracteriza por una alta competencia entre aseguradoras, con fuerte participación de reaseguradores extranjeros. La volatilidad en los costos de reaseguro, especialmente en coberturas de incendio y terremoto, podría afectar la estructura de precios y la disponibilidad de capacidad para clientes corporativos. Asimismo, la concentración de clientes de alto patrimonio implica negociaciones complejas y contratos a medida.

• Aspectos sociales

La creciente preocupación de las empresas por la continuidad operacional y la protección de activos estratégicos ha incrementado la demanda por coberturas más sofisticadas. Factores como la digitalización, la seguridad de la información y la resiliencia frente a desastres naturales han elevado las expectativas de los asegurados respecto de soluciones integrales y asesoría especializada.

• Aspectos medioambientales

Chile es un país altamente expuesto a riesgos naturales, como terremotos, incendios forestales, inundaciones y sequías. Estos fenómenos han intensificado la necesidad de coberturas de grandes riesgos. Adicionalmente, la agenda de sostenibilidad y cambio climático impulsa a las aseguradoras a incorporar criterios ESG en sus políticas de suscripción y gestión de riesgos.

- **Aspectos políticos y macroeconómicos**

La evolución del entorno político y económico nacional, incluyendo reformas regulatorias y cambios en políticas públicas, genera incertidumbre en el mercado. Factores como la inflación, variaciones en el tipo de cambio y tasas de interés impactan directamente en la valorización de activos y en la capacidad de las empresas para contratar coberturas de alto costo.

Asimismo, la discusión sobre reformas estructurales en el país puede influir en la percepción de riesgo y en la demanda de seguros corporativos.

En este contexto, la Compañía ha fortalecido sus capacidades de análisis de riesgos, contando con un programa de reaseguro que le permite hacer frente a las situaciones mencionadas y un proceso de suscripción robusto, para responder a un entorno externo desafiante, caracterizado por alta exposición a riesgos catastróficos, exigencias regulatorias crecientes y un mercado corporativo cada vez más sofisticado.

6.3. Grupos de interés

Grupos de interés internos

- Directorio
- Empleados o colaboradores
- Accionistas o inversionistas

Grupos de interés externos

- Proveedores
- Clientes
- Comunidades
- Entes Reguladores
- Reaseguradores, Corredores, Liquidadores
- La AACH, el Consejo de Autorregulación y el Defensor del Asegurado
- Postulantes a cargos dentro de la empresa

6.4. Propiedades e instalaciones

Las instalaciones de Everest Seguros Chile se componen de su oficina principal ubicada en Isidora Goyenechea 2800, Piso 31, Oficina 3101 en la comuna de Las Condes, el cual es un inmueble arrendado.

6.5. Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades

A la fecha Everest Seguros Chile no mantiene entidades subsidiarias o asociados, como tampoco inversiones en otras sociedades, por lo que no existe información a entregar con relación a los numerales contenidos en este punto.





7. Gestión de proveedores

Índice

1. Carta del Gerente General

2. Perfil de la entidad

3. Gobierno corporativo

4. Estrategia

5. Personas

6. Modelo de negocio

7. Gestión de proveedores

8. Indicadores de cumplimiento

9. Sostenibilidad

10. Hechos relevantes

11. Comentarios de accionistas

12. Informes financieros

7.1. Pago a proveedores

La Compañía cuenta con una Política y Procedimiento de Contratación de Terceros, que aborda todos los contratos que Everest Seguros Chile celebre para la prestación de servicios, adquisición de bienes u otros, sin distinción a la fecha entre proveedores críticos y no críticos.

En este sentido es que definimos el proceso de Debida Diligencia, el cual se lleva a cabo antes de establecer cualquier relación contractual con un proveedor, aplicándose para:

- Compras que excedan los USD\$5.000 (cinco mil dólares estadounidenses) o su equivalente en moneda local.
- Cualquier relación comercial en la que el volumen total de transacciones exceda los USD\$10.000 (diez mil dólares estadounidenses) o equivalente en moneda local, en un periodo de 12 meses.

Con el proceso de Debida Diligencia, la administración obtiene la información necesaria para evaluar la relación con un proveedor y determinar si el contrato aportará a alcanzar los objetivos de las Compañía. En este proceso se utiliza y gestiona un Formulario de Debida Diligencia de Proveedores y Terceros, los cuales deben ser completados por el representante legal del ente proveedor antes de iniciar la relación.

Dentro del formulario se incluye también la divulgación de Conflictos de Interés los cuales son revisados y evaluados por el área de Cumplimiento previo a la contratación del proveedor.

Item	Hasta 30 días	Entre 31 y 60 días	Más de 60 días
Número de facturas pagadas	299	53	32
Monto total pagado (M\$)	1.285.712	206.477	119.961
Monto total de intereses por mora			
Número de proveedores	67	25	21
Número de acuerdos en el Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago			

Nota: Análisis considera facturas pagadas en el año 2025, no se consideran boletas de honorarios y otras notas de cobro. Los montos de las facturas son brutos.

La Compañía implementó, además, un proceso automatizado para el pago de facturas abarcando el facturador electrónico, el workflow de aprobación y la carga en Oracle/Pagos. Esta implementación ha permitido mejorar los Plazos de pagos de facturas los cuales se muestran a continuación:

7.2. Evaluación de proveedores

La Compañía cuenta con un proceso de debida diligencia de proveedores del área de Cumplimiento, que forma parte de la Política y Procedimiento de Contratación de Terceros. Esta revisión abarca:

- Antecedentes societarios.
- Antecedentes de la Persona Natural o Jurídica.
- Conflictos de Interés.
- Programa de Ética y/o Integridad.
- Inhabilidades, Incompatibilidades y otras declaraciones.
- Parentesco.
- Autorización de Tratamiento de Datos Personales.
- Verificación en listas de sancionados del Departamento del Tesoro de Estados Unidos u otras listas locales.



8. Cumplimiento legal y normativo

Índice

1. Carta del Gerente General

2. Perfil de la entidad

3. Gobierno corporativo

4. Estrategia

5. Personas

6. Modelo de negocio

7. Gestión de proveedores

8. Indicadores de cumplimiento

9. Sostenibilidad

10. Hechos relevantes

11. Comentarios de accionistas

12. Informes financieros

8.1. Cumplimiento legal y normativo

8.1.1. En relación con clientes

Everest Seguros Chile asegura el cumplimiento de toda la normativa vigente incluyendo Ley N°19.496, que refiere a la Protección de los Derechos del Consumidor en su parte pertinente, así como lo emitido por otros entes como el Servicio Nacional del Consumidor (SERNAC).

Durante 2025, no se registraron sanciones ejecutoriadas en este ámbito.

8.1.2. En relación con sus trabajadores

En 2025 no se presentaron denuncias de acoso laboral, recibiendo dos demandas de tutela laboral.

8.1.3. Medioambiental

Actualmente Everest Seguros Chile no posee modelos o programas de cumplimiento que contengan información sobre la definición de las obligaciones medioambientales considerando su giro. Sin perjuicio de lo anterior este asunto formará parte de las definiciones a adoptar en materia de riesgos y oportunidades del cambio climático.

Durante 2025, no se registraron sanciones ejecutoriadas del Registro Público de Sanciones de la Superintendencia de Medio Ambiente o de un órgano equivalente en jurisdicciones extranjeras.



8.1.4. Libre competencia

El Código de Conducta Organizacional y Ética Empresarial de la Compañía y la Política de Libre Competencia aprobados por el Directorio, incluyen procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios que puedan afectar la libre competencia. Everest Seguros Chile participa en negocios legítimos y actúa dentro de un marco de competencia justa, legítima y abierta. Además, se tiene implementado un Modelo de Prevención de Delitos para prevenir la comisión de delitos como el cohecho y mantener estándares de competencia justa.

Con estos procedimientos se garantiza que todos los colaboradores se adhieran a los principios de integridad, transparencia y competencia justa en todas las actividades de la empresa.

Durante 2025, no se registraron sanciones ejecutoriadas en este ámbito.

8.1.5. Otros

El Modelo de Prevención de Delitos implementado, se enmarca en el Código de Conducta Organizacional y Ética Empresarial de la Compañía, ajustándose a los requerimientos establecidos en la Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, enfocada en evitar la participación de la Compañía en delitos económicos.

Para estos efectos se tiene designado a un Sujeto Responsable de Prevención de Delitos (SRPD), además de un sistema de prevención de delitos, el cual consta de políticas y procedimientos específicos para mitigar riesgos en este ámbito, cómo también para realizar denuncias a través de los canales dispuestos por la Compañía.

Durante 2025, no se registraron sanciones ejecutoriadas en este ámbito.



9. Sostenibilidad

Índice

1. Carta del Gerente General

2. Perfil de la entidad

3. Gobierno corporativo

4. Estrategia

5. Personas

6. Modelo de negocio

7. Gestión de proveedores

8. Indicadores de cumplimiento

9. Sostenibilidad

10. Hechos relevantes

11. Comentarios de accionistas

12. Informes financieros

9.1. Métricas SASB

SASB	Código	Métrica	Indicador
Información transparente y asesoría justa para los clientes	FN-IN-270a.1	Monto total de pérdidas monetarias como resultado de procesos legales asociados con la comercialización y comunicación de información relacionada con productos de seguros a clientes nuevos y recurrentes.	\$0 Durante 2025 no se registraron pérdidas monetarias ni enfrentamos procesos legales relacionados con la comercialización o la comunicación de información de productos de seguros a clientes nuevos o recurrentes.
	FN-IN-270a.2	"Índice de siniestros por reclamaciones (Total de reclamos / Total de siniestros presentados) x 1000"	27,77
	FN-IN-270a.3	Índice de retención	61%
	FN-IN-270a.4	Descripción del enfoque para informar a los clientes sobre los productos	En Everest, el enfoque para informar a los clientes sobre nuestros productos se desarrolla exclusivamente a través de corredores de seguros, quienes actúan como el único canal de comunicación, asesoría y distribución. Nuestra estrategia se basa en una comunicación clara, especializada y accesible, siempre canalizada mediante corredores expertos aliados, a quienes proporcionamos información detallada sobre la amplitud de nuestras soluciones en seguros y reaseguros. A través de estos corredores, se presentan descripciones específicas de las coberturas disponibles en áreas como responsabilidad civil, propiedad, energía, construcción, transporte y otras líneas especializadas, permitiendo que los clientes comprendan adecuadamente las opciones según sus necesidades. Este modelo se complementa con un fuerte énfasis en la asesoría personalizada y en la calidad del servicio, donde los corredores, apoyados por equipos técnicos especializados de Everest, acompañan al cliente en la identificación de riesgos y en la selección del producto más adecuado, sin establecer relaciones comerciales ni comunicaciones directas con el asegurado final.

SASB	Código	Métrica	Indicador
Incorporación de factores ambientales, sociales y de gobernanza en la gestión de inversiones	FN-IN-410a.2	Descripción del enfoque para la incorporación de factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en los procesos y estrategias de gestión de inversiones	Everest Chile incorpora factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en su gestión de inversiones principalmente mediante un enfoque basado en exclusiones sectoriales, evitando nuevas inversiones en actividades con alto impacto negativo –como minería y generación de carbón, operaciones energéticas en el Ártico y desarrollo de armas controvertidas–, complementado con una estructura robusta de gobernanza que asegura un proceso de inversión transparente y controlado a través de roles claramente definidos, segregación de funciones, supervisión del Comité de Inversiones y cumplimiento estricto de la normativa local y directrices del Grupo. Este marco se refuerza con prácticas de gestión prudente del riesgo, incluyendo monitoreo periódico del riesgo de mercado, liquidez, crédito y riesgos no financieros, lo que garantiza que las decisiones de inversión se ejecuten de manera responsable y alineada con principios ESG fundamentales
Políticas diseñadas para incentivar el comportamiento responsable	FN-IN-410b.1	Primas netas emitidas relacionadas con eficiencia energética y tecnología baja en carbono	\$62.850,89
	FN-IN-410b.2	Descripción de productos o características de productos que incentivan acciones o comportamientos responsables en materia de salud, seguridad o medioambiente	En Everest contamos con productos enfocados en energía eficiente y tecnologías de bajas emisiones que promueven comportamientos responsables al ofrecer coberturas diseñadas para sectores que impulsan la transición energética y la reducción de impactos ambientales. Estas soluciones aseguran proyectos en áreas como energías renovables y eficiencia energética, respaldadas por la experiencia de Everest en riesgos del sector energético y renovable.
Emisiones financiadas	FN-IN-410c.1	Emisiones financiadas brutas absolutas, desglosadas por (1) Alcance 1, (2) Alcance 2 y (3) Alcance 3	La Política de Inversiones prohíbe inversiones en sectores altamente emisores –como minería del carbón, generación eléctrica basada en carbón y actividades energéticas en el Ártico– la exposición a emisores intensivos se reduce estructuralmente, por lo que la Compañía no reporta datos de emisiones financiadas.
	FN-IN-410c.2	Exposición bruta para cada industria por clase de activo	
	FN-IN-410c.3	Porcentaje de exposición bruta incluido en el cálculo de emisiones financiadas	
	FN-IN-410c.4	Descripción de la metodología utilizada para calcular las emisiones financiadas	

SASB	Código	Métrica	Indicador
Exposición al riesgo físico	FN-IN-450a.1	Pérdida Máxima Probable (PML) de los productos asegurados por catástrofes naturales relacionadas con el clima	Durante el período, la Compañía no dispone de un modelo de Pérdida Máxima Probable (PML) específico para riesgos de origen climático, dado que nuestra capacidad de modelación se ha concentrado históricamente en el riesgo sísmico y la operación en el mercado local aún no genera un historial suficiente para desarrollar un modelo climático propio. A pesar de ello, se encuentran en evaluación herramientas y metodologías que permitirán incorporar estimaciones de PML climático en ejercicios futuros.
	FN-IN-450a.2	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).	La Compañía registra pérdidas asociadas a eventos catastróficos, tanto modelados como no modelados. Sin embargo, la disponibilidad actual de datos no permite aún realizar una desagregación por tipo de evento ni por segmento geográfico, en términos brutos y netos de reaseguro. La organización está avanzando en el fortalecimiento de sistemas y procesos internos para reportar esta información con mayor nivel de detalle en los próximos períodos.
	FN-IN-450a.3	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 suficiencia de capital.	En el proceso de suscripción, la Compañía integra riesgos ambientales relevantes –con especial foco en exposición a inundaciones– utilizando información técnica de Swiss Re para la evaluación de ubicación y exposición, lo que incide en condiciones y aceptación de riesgos. A nivel institucional, Everest Chile gestiona los riesgos de capital y liquidez bajo un marco integral de control que prioriza la inversión en instrumentos altamente líquidos, el monitoreo continuo de riesgos de mercado, liquidez, crédito y no financieros, y una gobernanza clara con responsabilidades definidas entre Finanzas, Inversiones, Riesgo y el Comité de Inversiones. Este esquema refuerza la disciplina prudencial y la capacidad de absorción de tensiones, al tiempo que avanza en la integración progresiva de los riesgos ambientales y climáticos en la gestión de riesgos y en los análisis de suficiencia de capital.

SASB	Código	Métrica	Indicador
Gestión del riesgo sistémico	FN-IN-550a.1	Exposición a instrumentos derivados por categoría: (1) exposición total a derivados no compensados de forma centralizada, (2) valor razonable total de la garantía aceptable entregada a una cámara de compensación central, y (3) exposición total a derivados compensados de forma centralizada.	La Compañía no mantiene exposición a instrumentos derivados, ya sea compensados o no compensados de forma centralizada, dado que la Política de Inversiones prohíbe expresamente la utilización de productos derivados – incluyendo futuros, opciones, swaps, negociación de divisas a plazo y productos estructurados– por lo que la exposición total en las categorías solicitadas ((1) derivados no compensados, (2) garantías entregadas a cámaras de compensación central, y (3) derivados compensados de manera centralizada) es igual a cero.
	FN-IN-550a.2	Valor razonable total de los activos de colateral utilizados en préstamos de valores.	La Política de Inversiones no contempla la utilización de activos como colateral en operaciones de préstamo de valores y, de hecho, establece que no está permitido pignorar, prestar o utilizar activos como garantía sin la aprobación expresa del Directorio, por lo que el valor razonable total de activos utilizados como colateral en estas operaciones es cero.
	FN-IN-550a.3	Descripción del enfoque para gestionar los riesgos de capital y liquidez asociados con actividades no aseguradoras de carácter sistémico	Everest Chile gestiona los riesgos de capital y liquidez mediante un marco integral de control que prioriza la inversión en instrumentos altamente líquidos –incluyendo un mínimo de 10% en deuda del Estado y Banco Central–, el monitoreo continuo del riesgo de mercado, liquidez, crédito y riesgos no financieros, y una estructura de gobernanza que asigna responsabilidades claras entre Finanzas, Inversiones, Riesgo y el Comité de Inversiones, lo que asegura disciplina prudencial y capacidad para absorber tensiones que puedan originarse en actividades no aseguradoras con potencial impacto sistémico.

9.2. Verificación Independiente

Everest Seguros Chile no ha realizado durante 2025 un proceso de verificación por parte de un tercero ajeno a la entidad de la información y métricas relacionadas con los indicadores de sostenibilidad objeto de este reporte.



10. Hechos relevantes o esenciales

Índice

1. Carta del Gerente General

2. Perfil de la entidad

3. Gobierno corporativo

4. Estrategia

5. Personas

6. Modelo de negocio

7. Gestión de proveedores

8. Indicadores de cumplimiento

9. Sostenibilidad

10. Hechos relevantes

11. Comentarios de accionistas

12. Informes financieros

Con fecha 13 de enero de 2025, se informó como hecho esencial la salida del señor Pablo Korze Hinojosa a contar del 10 de enero de 2025, quien se desempeñaba como Gerente General de la Compañía, informando además que el señor Christopher Bortis Acevedo, desempeñará esta función de forma interina a partir del 13 de enero de 2025.

Con fecha 03 de marzo de 2025 se informó como hecho esencial que el Directorio de la Compañía en sesión de fecha 28 de febrero de 2025, confirmó al señor Christopher Bortis Acevedo en el cargo de Gerente General definitivo de la sociedad.

Con fecha 16 de abril de 2025 se comunicó como hecho esencial que el Directorio de la Sociedad, en sesión extraordinaria que se celebró ese mismo día, tomó conocimiento de la renuncia del señor Christopher Bortis Acevedo, la que se hizo efectiva a contar del día 17 de abril de 2025, designando a la señora Carolina Oyarzún Barrera, Gerente Legal de la Compañía, en el rol de Gerente General Interina, desempeñando ambas funciones a contar del 18 de abril de 2025.

Con fecha 30 de mayo de 2025 se informó como hecho esencial que el Directorio de la Compañía, en sesión de misma fecha 30, tomó conocimiento de la renuncia del señor Mark Maritzen al cargo de director de la Sociedad. Se informó, además, que, en la misma sesión, la unanimidad de los directores presentes nombró en su reemplazo a contar del día 30 de mayo de 2025 al señor José Ramón Morales, quien desempeñará esta función hasta la próxima Junta Ordinaria de Accionistas en que se procederá a la renovación total del Directorio.

Con fecha 27 de junio de 2025 se informó como hecho esencial que el Directorio de la Sociedad en sesión de misma fecha, designó al señor Nicolás Opaso Serendero como Gerente de Suscripción de Incendio y Líneas Aliadas y a la señora Gloria Lema Vélez como Gerente de Tecnología, quienes comenzaron a desempeñar dichas funciones a contar del 01 de julio de 2025.

Con fecha 01 de agosto de 2025 se informó como hecho esencial que el Directorio de la Sociedad, en sesión extraordinaria celebrada el día 30 de julio de 2025, acordó los siguientes cambios en la administración, a contar del día 31 de julio: los señores Juan Leiva Urrea, Gabriel Mattos Salgueiro de Freitas y Ricardo Concha González, quienes se desempeñaban como Gerente de Operaciones, Auditor Interno y Gerente de Suscripción de Responsabilidad de Civil, respectivamente, dejaron de presentar servicios a la Compañía a contar de la fecha mencionada. En la misma sesión, acordaron las siguientes designaciones a contar del 01 de agosto: el señor Nicolás Moya Montero,

actual Responsable de Operaciones de Datos y Análisis de la Compañía, asume el cargo de Gerente de Operaciones en forma interina, la señora Petra Blignaut, Líder de Auditoría Interna del Grupo Everest, asume el cargo de Auditor Interno de la Compañía en forma interina, el señor Álvaro Cahn Concha, Gerente de Líneas Financieras, suma la Línea de Responsabilidad Civil bajo su dirección. Finalmente, informa que el señor Manfredo Ferrada Valenzuela, Gerente de Riesgos, deja de prestar servicios a la Compañía a contar del 14 de agosto, asumiendo en dicha fecha la posición de Gerente de Riesgos en forma interina, la señora Linda Ryan, Líder de Regulación y Compliance Internacional del Grupo Everest.

Con fecha 05 de agosto de 2025 se informó como hecho esencial que, a contar de esa misma fecha, la señora América Cortés Villa asume el cargo de Auditor Interno de la Compañía en forma permanente.

Con fecha 29 de agosto de 2025 se informó como hecho esencial que el Directorio de la Sociedad, en sesión ordinaria celebrada el mismo día, tomó conocimiento de la renuncia de los señores Wayne Schonland y Mark Horgan al cargo de director de Sociedad a contar del 28 de agosto de 2025. En la misma sesión de Directorio se acordó, por la unanimidad de los presentes, designar en su reemplazo a los señores Carlos Orozco y Juan Delgado, quienes desempeñarán esta función hasta la próxima Junta Ordinaria de Accionistas en que se procederá a la renovación total del Directorio.

Con fecha 29 de agosto de 2025 se informó como hecho esencial que el Directorio de la Sociedad, en sesión ordinaria celebrada el mismo día, acordó los siguientes cambios en la administración, a contar del 01 de septiembre de 2025: el señor Emiliano Martínez Da Silva asume como Gerente General definitivo de la Sociedad, la señora Carolina Oyarzún Barrera asume la función de Gerente Legal y Oficial de Cumplimiento, dejando el señor Cristián Vásquez Valencia de prestar servicios para la Sociedad a contar del 31 de agosto de 2025, el señor Nicolás Moya Montero asume como Gerente de Operaciones definitivo, el señor Germán García asume como Gerente de Riesgos definitivo y que el señor Carlos Mena Piña, actual Gerente de Transporte, suma la línea de Salud y Accidentes Personales bajo su dirección.

Hechos posteriores:

Entre el 31 de diciembre y la fecha de aprobación de la presente memoria no se verificaron hechos posteriores que fueran informados en calidad de hechos esenciales.



11. Comentarios de accionistas y del comité de directores

No existen comentarios y proposiciones relativos a la marcha de los negocios sociales, formuladas por los accionistas, de acuerdo con lo prescrito en el inciso 3° del artículo 74 de la Ley 18.046

Índice

1. Carta del Gerente General

2. Perfil de la entidad

3. Gobierno corporativo

4. Estrategia

5. Personas

6. Modelo de negocio

7. Gestión de proveedores

8. Indicadores de cumplimiento

9. Sostenibilidad

10. Hechos relevantes

11. Comentarios de accionistas

12. Informes financieros



12. Informes financieros

Los Estados financieros correspondientes, se encuentran disponibles en nuestro sitio web.

[ACCEDER AQUÍ](#)

Índice

1. Carta del Gerente General

2. Perfil de la entidad

3. Gobierno corporativo

4. Estrategia

5. Personas

6. Modelo de negocio

7. Gestión de proveedores

8. Indicadores de cumplimiento

9. Sostenibilidad

10. Hechos relevantes

11. Comentarios de accionistas

12. Informes financieros

