



22 | **Reporte de
Sostenibilidad
Empresarial**



Apoyo
Social



Salud



Educación



Recreación



Hogar



Protección



Participación
Social



Pro Empleo

Aviso: En aras de la claridad y la fluidez de la lectura, en el presente Reporte se empleará el género masculino en ciertas denominaciones, considerando siempre que estas aluden igualmente a personas de género femenino y otros. Esta elección lingüística busca simplificar el texto y no pretende excluir de ningún modo a identidad de género alguna. Apreciamos la comprensión de esta decisión editorial.



Reporte de Sostenibilidad Empresarial



Apoyo
Social



Salud



Educación



Recreación



Hogar



Protección



Participación
Social



Pro Empleo



ALCANCE

GRI 2-3

Nos complace presentar nuestro primer Reporte de Sostenibilidad, el cual tiene como objetivo informar sobre los avances en ámbitos económicos, sociales y medioambientales de la Caja de Compensación La Araucana a nuestros grupos de interés y a la sociedad en general.

Este informe ha sido elaborado siguiendo los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI), en su última versión (2021). Cubre el período anual comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022, abarcando todas las etapas de nuestras operaciones. Como miembros del Pacto Global, iniciativa de Naciones Unidas que promueve lineamientos estratégicos que generan valor y un compromiso con la sostenibilidad, hemos incorporado los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas que se relacionan con nuestra actividad, según los temas materiales (que son relevantes para el negocio y sus partes interesadas) identificados y validados, los cuales se presentarán a lo largo de este Reporte.

Con el fin de facilitar la lectura, hemos incluido una tabla de contenidos que muestra los estándares utilizados desde la página 102. Todo el proceso ha sido liderado por la Gerencia de Impacto Social y Sostenibilidad, y la información presentada ha sido documentada y validada por las respectivas gerencias y áreas involucradas en el levantamiento de datos.

A través de este informe queremos compartir nuestra gestión sostenible y el impacto que hemos generado en nuestra organización y en la sociedad. Estamos comprometidos con la transparencia y la mejora continua, y esperamos que este Reporte de Sostenibilidad sea una herramienta valiosa para evaluar nuestro desempeño y promover la rendición de cuentas.

Frente a cualquier duda o sugerencia sobre este reporte, puede contactarse con Nikolaj Gregorcic, Gerente de Impacto Social y Sostenibilidad, al correo electrónico ngregorcicm@laaraucana.cl.



PROCESO DE MATERIALIDAD

GRI 3-1 3-2 3-3

La Araucana, en su compromiso con la promoción del bienestar social, ha realizado un proceso de identificación de los temas materiales asociados a sus impactos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés). En primer lugar, hemos enfocado este proceso en la evaluación de nuestro impacto social, dado nuestro propósito y naturaleza, y lo hemos complementado con un análisis de nuestras prácticas de gobernanza e implicaciones ambientales.

Para determinar el contenido del reporte, realizamos el proceso de materialidad revisando la reportabilidad del sector de Cajas de Compensación en Chile, de empresas de servicios y de mejores prácticas ESG, junto con realizar un análisis de prensa y consultas mediante entrevistas a los principales ejecutivos, además

de focus group con trabajadores, pensionados y proveedores, a fin de levantar los desafíos y avances en la gestión de la sostenibilidad de La Araucana.

Para identificar los temas y contenidos más relevantes para nuestro primer Reporte de Sostenibilidad, se llevó a cabo un proceso de estudio de materialidad que levanta aquellos temas que son materiales, tanto para La Araucana como para sus grupos de interés, respecto del impacto que tienen las actividades de la organización en la economía, la sociedad y el medio ambiente a lo largo de toda su cadena de valor.

La definición y priorización de los temas relevantes de 2022 se hizo en tres etapas:



IDENTIFICACIÓN

Para el proceso de identificación de los temas materiales relevantes para La Araucana y sus grupos de interés en 2022, se llevó a cabo un *benchmark* de la industria, para contextualizar e identificar el estado de reportabilidad general del sector.

Adicionalmente, se realizó una revisión de información secundaria, principalmente documentación interna, publicaciones de prensa y comunicación interna y externa de la compañía, con el fin de identificar los principales hitos del año, así como los temas que fueron relevantes en términos de gestión.

Este proceso dio paso a la incorporación de 20 temas materiales.

Principales actividades

- Análisis documental de fuentes internas y externas.
- Reuniones con Directorio, Gerencia General y Gerentes de primera línea.
- Taller de alineamiento de Gerentes, Subgerentes y embajadores de cada Gerencia respectiva.
- Elaboración de listado con 20 temas relevantes para priorizar.

PRIORIZACIÓN

Una vez finalizado el proceso de identificación, el paso siguiente fue priorizar los temas para distribuirlos dentro de la matriz de materialidad de La Araucana. Para ello se realizó un análisis cuantitativo/comparativo de la importancia relativa asignada a cada uno de los temas definidos, considerando la mirada de los distintos grupos de interés.

En el marco de este proceso se llevaron a cabo entrevistas estructuradas a todas las Gerencias y a sus Directores y se realizaron 4 focus group a pensionados y trabajadores de sedes de Santiago y Osorno, además de un focus group con proveedores.

En ellos, se pidió evaluar cada tema material en una escala del 1 al 4, según el impacto que, al parecer del encuestado tendría en la sostenibilidad de la Caja La Araucana siendo (1) muy bajo, (2) bajo, (3) medio y (4) alto.

Principales actividades

- Entrevistas internas a 5 Directores y 12 Gerentes.
- Focus group a pensionados y trabajadores de Santiago y Osorno.
- Entrevistas a presidentes de los dos sindicatos de La Araucana.
- Focus group de proveedores.

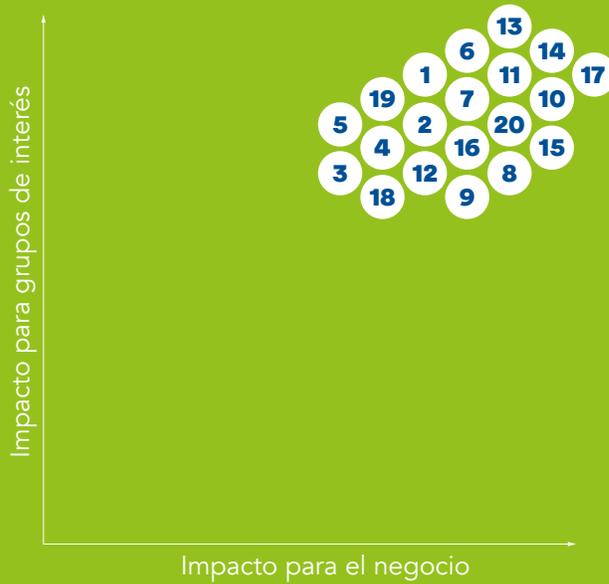
VALIDACIÓN

La validación del proceso y los resultados obtenidos fue realizada por la Gerencia de Impacto Social y Sostenibilidad.

Principales actividades

- Consolidación de los resultados de priorización.

MATRIZ DE MATERIALIDAD



- 1 Empleo y trabajo decente
- 2 Cambio climático
- 3 Consumo energético
- 4 Consumo de agua
- 5 Gestión de residuos
- 6 Capacitación y formación de colaboradores
- 7 Salud y seguridad laboral
- 8 Equidad de género
- 9 Diversidad y derechos humanos
- 10 Ética empresarial
- 11 Prácticas anticorrupción
- 12 Gestión de riesgos
- 13 Relacionamiento con la sociedad
- 14 Impacto social
- 15 Programas de bienestar (salud, educación, recreación entre otros)
- 16 Financiamiento y créditos
- 17 Cumplimiento legal
- 18 Gestión de proveedores
- 19 Educación financiera
- 20 Innovación y transformación tecnológica y digital

Gestión de Gobernanza

- Ética empresarial
- Cumplimiento legal
- Prácticas anticorrupción
- Innovación y transformación tecnológica y digital
- Gestión de proveedores
- Gestión de riesgos

Gestión Social

- Impacto social
- Programa bienestar (salud, educación, recreación entre otros)
- Financiamiento y créditos
- Educación financiera
- Relacionamiento con la sociedad
- Capacitación y formación de colaboradores
- Salud y seguridad laboral
- Empleo y trabajo decente
- Equidad de género
- Diversidad y derechos humanos

Gestión Ambiental

- Cambio climático
- Consumo de agua
- Consumo energético
- Gestión de residuos



Carta del Gerente General

Estimada Comunidad:

Hoy, les presentamos con orgullo nuestro primer reporte de sostenibilidad empresarial correspondiente al período 2022 en el que podrán conocer nuestro propósito, estrategia y logros durante este período.

En Caja La Araucana estamos dando pasos hacia una gestión que nos permita cumplir con nuestro propósito de mejorar el bienestar social de las personas, entregando mejores beneficios a nuestros afiliados y afiliadas, que aporten a su calidad de vida y su felicidad. Sabemos que, para lograr este objetivo, debemos tener una gestión sostenible y responsable, para lo cual hemos tomado como hoja de ruta los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Durante el 2022, priorizamos estrategias encaminadas a gestionar responsablemente nuestros impactos económicos, ambientales y sociales, al tiempo que promovimos activamente el progreso en estas áreas clave.

Nuestros logros reflejan este compromiso: entregamos más de 1 millón 700 mil prestaciones en áreas vitales como salud, educación, hogar, recreación, protección, apoyo, participación social y empleo. Además, fortalecimos nuestra estructura financiera, aumentando nuestros ingresos en un 20,57% respecto al año anterior y logrando un au-

mento del 61,76% en nuestros excedentes. Estos avances lograron ser reconocidos por clasificadoras como ICR y Humphreys, que elevaron nuestra clasificación de solvencia a BBB+ al 2022.

Además, en línea con nuestro compromiso de estar más cerca de nuestros 1.115 trabajadores y trabajadoras, realizamos visitas a las 67 sucursales a lo largo de nuestro país, dando un especial enfoque en la descentralización, colaboración entre regiones y una comunicación más cercana con nuestros afiliados y afiliadas.

Lanzamos nuestro primer proceso de postulación a Fondos Concursables para iniciativas de impacto social, contribuyendo a concretar proyectos en todo el país. Realizamos tres corridas inclusivas con participación de más de 1.500 afiliados y logramos beneficiar con más de 15 mil exámenes preventivos gratuitos en todo Chile, lo que nos permitió obtener el tercer lugar en los Premios Conecta 2022 de Pacto Global Chile.

Nos propusimos metas internas para ser una organización más diversa e inclusiva, donde las mujeres representan el 65% de nuestra dotación y ocupan el 44% de posiciones ejecutivas, con la convicción de seguir impulsando la equidad de género dentro de nuestra cultura, como una variable fundamental y necesaria para un desarrollo sostenible.

Seguimos avanzando en línea con nuestra estrategia, por lo que algunas de las iniciativas ya en marcha para nuestro próximo reporte de sostenibilidad 2023 son la implementación de nuevas sucursales móviles 100% eléctricas, lo cual destaca nuestra preocupación por el medio ambiente y la movilidad sostenible. Además, las nuevas sucursales físicas están siendo diseñadas con un enfoque de eficiencia energética e involucramiento con la comunidad donde se emplazan, con un nuevo modelo de atención, que busca estar Mas Cerca, mejorar la eficiencia en la atención y la experiencia de nuestros afiliados.

También, nos desafiamos a explorar nuevos ámbitos del bienestar social para entregar soluciones más efectivas y adaptadas a las necesidades de nuestros afiliados.

Desplegamos una serie de encuentros de diálogo social en todo Chile con representantes del mundo sindical y empresarial, con foco en entregar herramientas junto a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para potenciar un desarrollo laboral equitativo y sostenible.

Finalmente, continuamos trabajando para impulsar la equidad de género de manera interna, con programas destinados a cerrar brechas y promover la diversidad.



Avanzamos como la primera Caja de Compensación e Institución Financiera no Bancaria en Chile que obtiene una clasificación de sostenibilidad, a través de la medición ESG Score de Sustainable Fitch, que nos otorgó 57 puntos, donde se destaca el ámbito de Impacto Social de La Araucana con 88 puntos, la nota más alta otorgada a una empresa en Latinoamérica, así como también la del ámbito de Gobernanza en que obtuvimos 80 puntos.

Los invito a recorrer a través de este informe nuestros principales logros, con la motivación de seguir avanzando hacia un futuro sostenible y próspero para todos y todas. Agradecemos profundamente a quienes han sido parte de este camino en La Araucana, especialmente a nuestros trabajadores cuyo esfuerzo diario encarna los valores de nuestra organización.

Francisco Sepúlveda
Gerente General
Caja La Araucana

La Araucana en una mirada





La Araucana en una mirada

Entregamos

\$6.572.857*

millones en beneficios sociales



Salud

\$2.419M

Usos: 1.135.594



Hogar

\$487M

Usos: 522.772



Recreación

\$1.081M

Usos: 32.935



Apoyo Social

\$1.358M

Usos: 48.531



Educación

\$1.227M

Usos: 55.196

TRABAJADORES
1.165.344 • 85,5%

1.362.189
afiliadas y afiliados

PENSIONADOS
196.845 • 14,5%

8.420
entidades empleadoras afiliadas

Cartera de crédito social alcanza a

\$350.929
millones

Se tramitaron

1.006.692
licencias médicas curativas

24.121

trabajadores y pensionados tuvieron acceso a financiamiento social.

Se tramitaron

34.103
licencias médicas maternales

*Monto considera beneficios corporativos por 700 millones de pesos, entregados a través de prestaciones adicionales en los centros vacacionales y parque deportivo, administrados por Pehuén.



1.115
Colaboradores directos



-7,9%
Brecha salarial (hombres/mujeres)



11.294
Horas de capacitación



65%
Participación femenina



1.536
Emisiones de GEI alcance 1 y 2
(tCO₂eq)



3.320
Consumo de energía (MWh)

PRINCIPALES HITOS DE 2022

1. Conformación de equipo gerencial con perspectiva de género.
2. Mejora en clasificación de solvencia desde BBB- a BBB+.
3. Compromiso con la promoción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y firma de convenio con Pacto Global de Naciones Unidas.
4. Lanzamiento del primer Fondo Concursable para iniciativas de impacto social.
5. Realización de 3 corridas inclusivas con participación de más de 1.500 afiliados.
6. Más de 15 mil exámenes preventivos en todo Chile y consiguiente obtención del tercer lugar en los Premios Conecta 2022 de Pacto Global Chile.
7. Lanzamiento de beneficios locales con apoyo a las economías regionales.

Nuestra Historia

- 1968** La Cámara de Comercio de Santiago crea La Araucana, una corporación privada sin fines de lucro.
- 1974** Incorporación de la administración del régimen de crédito social.
- 1990** Directorio bipartito compuesto por representantes de empresas y trabajadores.
- 1995** Incorporación de la administración de cuentas de ahorro para la vivienda.
- 2007** Incorporación de los organismos del sector público a las Cajas de Compensación.
- 2008** Créditos sociales de Educación Superior con aval del Estado.
- 2010** Inscripción en el Registro de Valores y en la Comisión para el Mercado Financiero.
- 2011** Supervisión Basada en Riesgos de SUSESO.
Código de Gobierno Corporativo.
Incorporación de trabajadores independientes.
- 2012** Incorporación de los pensionados de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública.
- 2015** Intervención de la SUSESO.
- 2016** Acuerdo de Reorganización Judicial (ARJ).
La Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile se suma a la designación de Directores Empresariales.
- 2017** Constitución Directorio definitivo y cambio en estrategia de beneficios.
Cambio en administración. Nuevo equipo que lideró la renegociación de las condiciones del ARJ.
- 2018** Cierre de relacionadas deficitarias.
- 2019** Fin de la intervención concursal.
- 2021** Canje deuda de acreencias por bonos.
- 2022** Evaluación de alternativas de término anticipado del ARJ.



Somos La Araucana

GRI 2-1



La Araucana es una organización sin fines de lucro fundada en 1969, cuyo propósito es mejorar la calidad de vida de sus afiliados a través de programas y servicios sociales, de salud y de capacitación. En este informe de sostenibilidad, destacamos nuestro compromiso con la sostenibilidad y el impacto de nuestras actividades en las dimensiones social, ambiental y económica.

La Araucana es actualmente una organización presente en todo el país, con su sede central en Santiago. Nuestra labor se enfoca en

brindar servicios a más de 1 millón de afiliados y sus familias en áreas como salud, educación, vivienda, recreación y bienestar social. Como una organización sin fines de lucro, seguimos un modelo de gestión participativo y democrático, donde nuestros afiliados tienen voz y voto en la toma de decisiones.

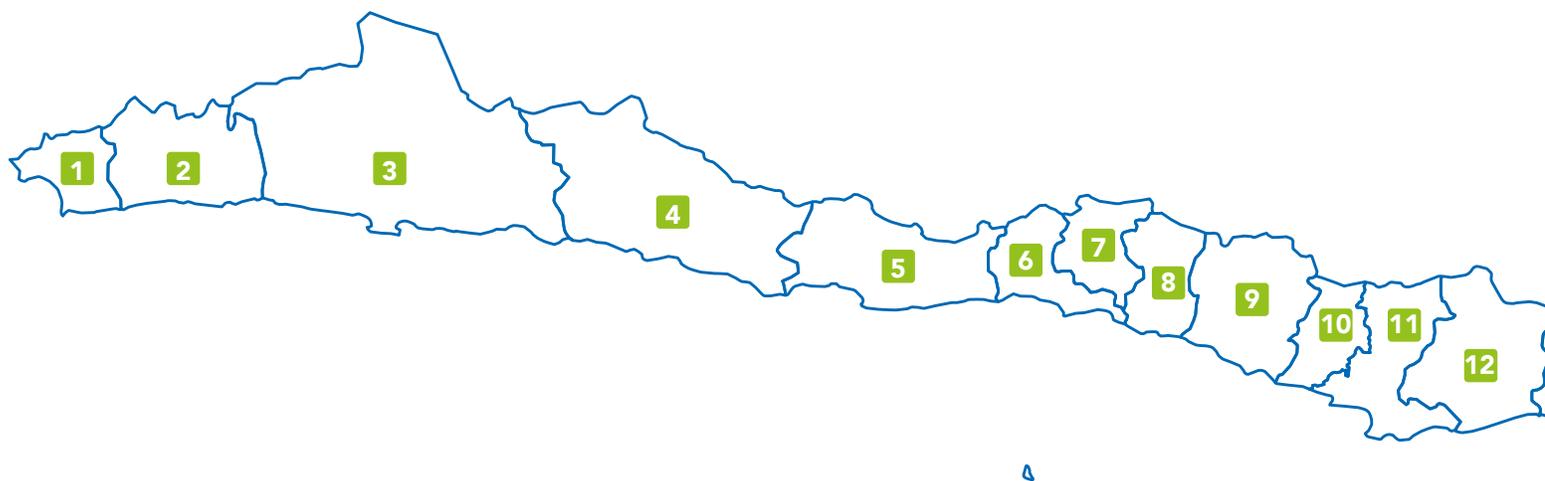
En este informe, presentamos nuestro desempeño y compromiso en materia de sostenibilidad, así como nuestros esfuerzos por promover un impacto positivo en la sociedad y el

medio ambiente. Nuestro objetivo es seguir fortaleciendo el impacto positivo en el bienestar de nuestros afiliados y pensionados, colaboradores y comunidades. Estos son el centro de todo lo que hacemos.

En respuesta a los cambios significativos en nuestro entorno, hemos impulsado mejoras en nuestra cadena de valor. Hemos implementado tecnologías innovadoras para ampliar nuestra oferta de servicios y hemos establecido alianzas estratégicas con nuevas clínicas y hospitales para mejorar la calidad de atención en salud.



Más cerca en todo Chile



1 Región Arica y Parinacota
Sucursal Arica

2 Región Tarapacá
Sucursal Iquique

3 Región Antofagasta
Sucursal Antofagasta
Sucursal Tocopilla
Sucursal María Elena
Sucursal Calama

4 Región Atacama
Sucursal Copiapó
Sucursal Vallenar

5 Región Coquimbo
Sucursal La Serena
Sucursal Coquimbo
Sucursal Vicuña
Sucursal Ovalle
Sucursal Illapel

6 Región Valparaíso
Sucursal Valparaíso
Sucursal Viña Del Mar
Sucursal La Calera
Sucursal Los Andes
Sucursal Quillota
Sucursal Quilpué
Sucursal Casablanca
Sucursal San Antonio

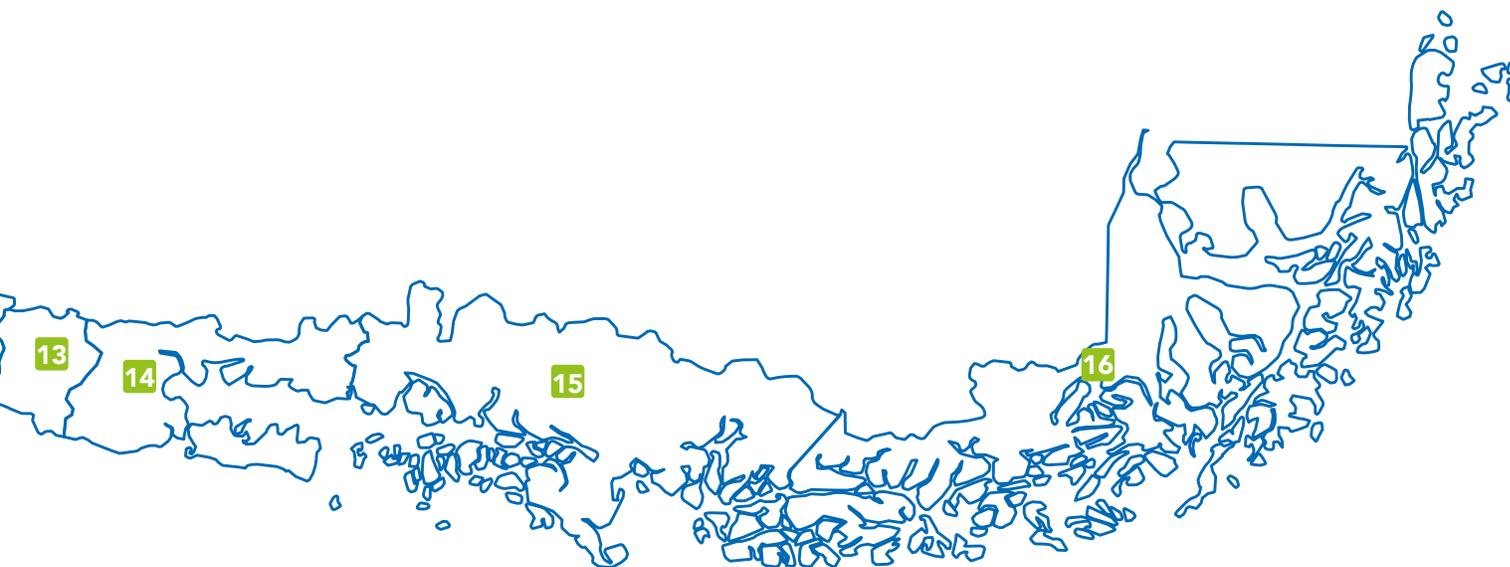
7 Región Metropolitana
Sucursal Talagante
Sucursal Melipilla
Sucursal Centro Cívico
Sucursal Las Condes
Sucursal Providencia
Sucursal La Florida
Sucursal Merced
Sucursal Quilicura
Sucursal Huechuraba
Sucursal Independencia
Sucursal Estación Central
Sucursal Ñuñoa
Sucursal Maipú
Sucursal Gran Avenida
Sucursal Puente Alto
Sucursal San Bernardo

8 Región Libertador General Bernardo O'Higgins
Sucursal Rancagua
Sucursal San Fernando

9 Región Maule
Sucursal Curicó
Sucursal Talca
Sucursal Constitución
Sucursal Linares

10 Región Ñuble
Sucursal Chillán
Sucursal San Carlos

11 Región Biobío
Sucursal Concepción
Sucursal Talcahuano
Sucursal Coronel
Sucursal Cañete
Sucursal Los Ángeles
Sucursal Mulchén



12 Región La Araucanía

Sucursal Temuco
Sucursal Angol
Sucursal Victoria

15 Región Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo

Sucursal Coyhaique
Sucursal Puerto Aysén

13 Región Los Ríos

Sucursal Valdivia
Sucursal La Unión
Sucursal Osorno

16 Región de Magallanes y la Antártica Chilena

Sucursal Punta Arenas
Sucursal Puerto Natales

14 Región Los Lagos

Sucursal Puerto Montt
Sucursal Puerto Varas
Sucursal Calbuco
Sucursal Ancud
Sucursal Castro
Sucursal Quellón



67 sucursales
en 54 ciudades

Ejecutivos centralizados

Ejecutivo de Empresa

para gestión comercial.

Ejecutivo de Servicio

para gestión operacional.

Ejecutivos regionales

Ejecutivo Integral

asignado con agenda de reuniones y gestión de asuntos locales.



39 agencias móviles

Cobertura en zonas aisladas

Agencias móviles

con agenda de asuntos locales.

MODELO DE NEGOCIO

La Araucana pertenece al sistema público de seguridad social de administración privada, teniendo por labor acompañar y facilitar la vida de las personas en todas sus etapas,

entregándoles a estas y sus familias beneficios integrales que respondan a sus necesidades e intereses. Lo anterior se traduce en mayores oportunidades de desarrollo y bienestar.

MODELO DE NEGOCIO CAJA LA ARAUCANA

Canales

- **Sucursales:** 67 a lo largo de Chile
- **Ejecutivos** (Servicio al cliente: 458 - Pensionados: 70 - Empresa y trabajadores: 137).
- Agencias móviles // Canales remotos: Call Center, In / Out, sitio web, RRSS, Red de Convenios.

Socios Clave	Procesos Clave	Propuesta de Valor	Segmentos
<ul style="list-style-type: none"> • Estado de Chile y organizaciones gubernamentales de seguridad social. • Organizaciones sin fines de lucro. • Empresas afiliadas. • Instituciones financieras. • Clasificadoras de riesgo. • Empresas para convenios y beneficios nacionales y locales. • Empresas y organizaciones proveedores de información de afiliados. • Empresas de cobranza. • Proveedores tecnológicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recaudación y gestión de nóminas. • Gestión y pago de prestaciones legales y adicionales. • Afiliación, desafiliación y mantención. • Desarrollo y gestión de beneficios. • Crédito social y seguros. • Gestión de riesgo crédito y operaciones. • Servicio al cliente. • Control y cumplimiento normativo. • Gestión de <i>stakeholders</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • Velar por el bienestar de nuestros afiliados y sus familias, entregando de forma oportuna y personalizada soluciones y productos que respondan a sus necesidades, oportunidades y sueños para promover su felicidad y bienestar social en los ámbitos de: <ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones legales <ul style="list-style-type: none"> - Subsidio incapacidad laboral y maternal. - Asignaciones familiares. • Prestaciones adicionales <ul style="list-style-type: none"> - Salud y recreación. - Educación y bonos en dinero. • Servicios financieros <ul style="list-style-type: none"> - Crédito social. - Seguros voluntarios. • Prestaciones complementarias 	<ul style="list-style-type: none"> • Pensionados. • Trabajadores privados <ul style="list-style-type: none"> - Grandes empresas - Medianas - Pequeñas - Micro • Trabajadores públicos. • Empresas afiliadas.
Recursos Claves			Relaciones con segmentos
<ul style="list-style-type: none"> • Capital humano. • Recursos financieros. <ul style="list-style-type: none"> - Acceso a financiamiento para apalancar crecimiento y salida del ARJ. • Sistemas e infraestructura tecnológica. • Red de sucursales. 			<ul style="list-style-type: none"> • Cercanía con los afiliados apalancados en la habilitación de canales de atención preferentes. • Atención personalizada y de autoatención. • Generación de la mejor experiencia.

MODELO DE BIENESTAR

En La Araucana estamos comprometidos con proporcionar un enfoque integral hacia el bienestar de nuestros afiliados. Para lograrlo, hemos desarrollado un modelo que abarca ocho ámbitos clave, cada uno concebido para brindar un conjunto diverso de prestaciones y servicios que mejoren la calidad de vida de nuestros miembros y sus familias.

A través de este modelo, buscamos fortalecer y enriquecer la experiencia de nuestros afiliados, apoyándolos en diversas áreas, que van desde la salud y la educación hasta la vivienda y la recreación. Cada ámbito representa un compromiso continuo con la satisfacción y el bienestar de nuestros afiliados, demostrando nuestro enfoque holístico en la construcción de un futuro más próspero y equitativo para todos.

Los ocho ámbitos que conforman nuestro Modelo de Bienestar y cómo cada uno de ellos contribuye a nuestro objetivo general de brindar a nuestro objetivo general de brindar un apoyo integral y significativo a nuestra comunidad de afiliados son:



SALUD

Engloba prestaciones tales como preventivos (rutinarios y Fundación Arturo López Pérez), laboratorios clínicos (Bionet), farmacia (Fundación Arturo López Pérez y Knop), insumos médicos (ópticas y otros), así como también prestaciones en dinero de reembolsos de gastos médicos, entre otros.



EDUCACIÓN

Considera desde convenios con establecimientos educacionales de pre y post grado, y plataformas educacionales con descuentos o libre acceso hasta el programa de becas educacionales y las prestaciones en dinero asignadas a educación.



HOGAR

Representa el conjunto de prestaciones ligadas de forma transversal al uso personal o familiar de bienes o servicios (por ejemplo, Lipigas, Gasco, Bubble Gummers y Ursus Trotter). Por ende, considera calefacción, vestuario, indumentaria para la vivienda, lavasecos, etc.





RECREACIÓN

Corresponde a servicios tales como turismo (centros vacacionales o recreacionales propios y de proveedores externos), cine, zoológicos, KidZania, entre otros.



APOYO SOCIAL

Son principalmente prestaciones adicionales en dinero que van en reconocimiento de un hito, por ejemplo, natalidad, matrimonio, bodas de oro, aniversario de matrimonio, entre otros. Así también considera los fondos solidarios que son una ayuda on/off para eventualidades puntuales de un afiliado.



PROTECCIÓN

Seguros, principalmente voluntarios, puestos a disposición de los afiliados (por ejemplo, vida, hogar y accidentes personales), los cuales son promocionados a un valor asequible en comparación al mercado.



PARTICIPACIÓN SOCIAL

Actualmente, considera los Fondos Concurribles de La Araucana (proyectos sociales de colaboradores para mejorar su bienestar en el entorno laboral).



PRO EMPLEO

Iniciativas y/o programas que promueven la disminución de la cesantía y fomentan el empleo (por ejemplo, con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) y Bolsa Nacional de Empleo).

Principios que nos mueven

PROPÓSITO

Mejorar la calidad de vida de nuestras afiliadas, afiliados y sus familias.

VISIÓN

ser la mejor caja de compensación al 2030, contribuyendo a la felicidad de las personas y a la disminución de las desigualdades.

NUESTROS VALORES



DINAMISMO

Comprender y anticipar las necesidades de nuestros clientes internos y externos, otorgando soluciones oportunas.



INNOVACIÓN

Mejorar y transformar los procesos internos para que sean más eficientes e impacten positivamente la experiencia de nuestros afiliados.



AMABILIDAD

Trabajar con cercanía y empatía, buscando siempre aportar y conectar con las personas.

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

GRI 2-29

Las Cajas de Compensación tienen un impacto significativo en la sociedad y en el entorno en el que operan. Es por ello que es esencial establecer una buena relación con sus grupos de interés, entendiendo sus necesidades, expectativas y preocupaciones.

En nuestro caso, es fundamental identificar y gestionar adecuadamente a los diferentes grupos de interés con los que La Araucana interactúa. La construcción de una buena relación con estos grupos no sólo beneficia a la organización, sino que también contribuye al desarrollo sostenible y al bienestar de la comunidad. Por lo tanto, y en este contexto, La Araucana mantiene un enfoque centrado en el relacionamiento con ellos, asegurando así la sostenibilidad a largo plazo de la organización.

Por el rol de la Caja, se pueden identificar los siguientes grupos de interés:

- Regulador
 - Autoridades
 - Trabajadores de empresas afiliadas
 - Pensionados afiliados
 - Empleadores afiliados
 - Sindicatos y asociaciones de trabajadores de empresas e instituciones afiliadas
 - Potenciales clientes (asociaciones/sindicatos/empleadores)
 - Potenciales afiliados (trabajadores y pensionados)
 - Cámaras de comercio nacional y regionales
 - Asociaciones de pensionados
 - Sociedad civil
 - Medios de comunicación
 - Trabajadores y sindicatos (de La Araucana)
 - Comunidades en las cuales está presente (La Araucana) y municipios
- A su vez, mantenemos una estrategia de relacionamiento con:
- Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo
 - Cámara de Comercio de Santiago
 - Asociación Gremial Cajas de Chile
 - Ministerio del Trabajo y Previsión Social
 - Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (Compin)
 - Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)
 - Comisión para el Mercado Financiero (CMF)
 - Pacto Global de Naciones Unidas
 - Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS)
 - Universidad Andrés Bello
 - Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence)
 - Metro de Santiago
 - Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones
 - Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
 - Ministerio del Deporte y Recreación
 - Organización Internacional del Trabajo (OIT)
 - InBest - Chile Day

NUESTRA CADENA DE VALOR

GRI 2-6

La cadena de valor de La Araucana abarca la administración de beneficios de seguridad social, la prestación de servicios sociales y de salud, la gestión de inversiones y la provisión de servicios financieros.

Nuestro enfoque principal como Caja de Compensación se centra en brindar servicios y beneficios sociales a nuestros afiliados con el objetivo de mejorar su calidad de vida y bienestar. Esto implica la administración de beneficios como asignación familiar, subsidios de vivienda, seguros de salud y de vida, entre otros. También ofrecemos servicios financieros, como créditos y opciones de ahorro.

En nuestra cadena de suministro, colaboramos con proveedores de servicios de salud y bienestar, como clínicas, hospitales y centros médicos, para garantizar la atención adecuada a nuestros afiliados. Además, trabajamos con proveedores de seguros, tecnología y servicios financieros para apoyar nuestras operaciones y ofrecer una amplia gama de servicios.

Mantenemos relaciones comerciales con entidades del sector público y privado, como el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, el Instituto de Seguridad Laboral y diversas empresas afiliadas a nuestra Caja, con el objetivo de fortalecer nuestras capacidades y colaborar en beneficio de nuestros afiliados.



NUESTRA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

GRI 2-22

Nuestro propósito es mejorar el bienestar social de nuestras afiliadas, afiliados y sus familias, dando respuesta oportuna a sus necesidades a través de la entrega de beneficios concretos. Trabajamos por estar siempre Más Cerca de los trabajadores y pensionados, lo que implica escuchar y entender sus necesidades e intereses.

Nos destacamos por un enfoque orientado en los afiliados, lo cual no sería posible sin nuestro gran equipo humano. Contamos con una relevante y creciente presencia femenina, reflejando la importancia que le damos a la paridad de género. A lo largo del tiempo, hemos establecido relaciones de confianza y cercanía con la comunidad en general.

Hemos demostrado capacidad para superar situaciones difíciles, como lo fue durante la pandemia del COVID-19, adaptando nuestros servicios y beneficios, y estableciendo nuevas formas de relacionarnos con nuestros afiliados para brindarles apoyo.

Queremos ser pioneros en instaurar un nuevo rol social al año 2025, que busca consolidar a La Araucana como un actor relevante del sistema y potenciar su impacto. Esto es parte de nuestro compromiso con el desarrollo del país, que ha sido nuestra impronta en nuestros casi 55 años de historia, en que siempre hemos buscado mejorar la calidad de vida de las personas y contribuir a que sean más felices.

En nuestro enfoque estratégico de toma de decisiones, hemos integrado la sostenibilidad como un elemento fundamental del Gobierno Corporativo. Esto implica adoptar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y capacitar al Directorio y Equipo Ejecutivo en los principios ESG (*Environmental, Social, and Governance*).

Gestión de Gobernanza

Queremos ser la mejor Caja de Compensación de Chile, contribuyendo a mejorar la felicidad de las personas y a disminuir las desigualdades. Estamos orgullosos de nuestro robusto enfoque y presencia social. Para ello contamos con un buen gobierno corporativo comprometido y con sólidas prácticas de gestión de riesgos y diálogo social, que son una parte fundamental de la cultura y los negocios de Caja La Araucana.

Gestión de Impacto Social

Lograr impacto social es el núcleo de lo que hacemos, y nuestros resultados están dados en nuestro desempeño como una empresa de bienestar y con servicios para nuestros afiliados, pensionados, colaboradores y comunidad en general en Chile.

Gestión de Impacto Ambiental

Estamos aumentando la comprensión de nuestro impacto en el medio ambiente y trabajando para reducirlo. Hemos iniciado este camino con mediciones de nuestros consumo y emisiones. Se espera que el próximo año ya tengamos respuestas de carácter ambiental en nuestras sucursales, haciéndolas más verdes y ofreciendo productos sostenibles en temas de eficiencia energética y electromovilidad.

NUESTROS COMPROMISOS Y POLÍTICAS

GRI 2-23



IDENTIFICAR A LAS PERSONAS

Con el propósito de mejorar el bienestar social de sus afiliados y familias, Caja La Araucana firmó un convenio de cooperación con Pacto Global Chile, iniciativa de Naciones Unidas que busca promover lineamientos estratégicos que generan valor y un compromiso con el desarrollo sostenible en sus dimensiones sociales, económicas y ambientales.



PROCESOS PARA REMEDIAR LOS IMPACTOS NEGATIVOS

GRI 2-25

En nuestro camino hacia la sostenibilidad, en La Araucana nos enfrentamos a la responsabilidad de abordar los impactos negativos que puedan surgir de nuestras acciones. Nuestro compromiso va más allá de la prevención y la mitigación; también implica la remediación y el abordaje directo.



Reconocemos la importancia de asumir la responsabilidad de nuestros actos. Cuando identificamos que hemos contribuido a impactos negativos, nos comprometemos a actuar de manera proactiva, diligente y colaborativa. Procedemos en conjunto con las partes involucradas, incluidas las comunidades afectadas y expertos, para diseñar e implementar soluciones eficaces.

Nuestra postura proactiva también se extiende al abordaje de reclamaciones. Hemos establecido mecanismos accesibles y eficientes para que las partes afectadas presenten

sus preocupaciones y reclamaciones. Cada reclamación es investigada minuciosamente y abordada con transparencia y justicia.

Este compromiso con la remediación y el abordaje de reclamaciones no es estático. Nos esforzamos por mejorar continuamente a través de la evaluación constante y la aplicación de lecciones aprendidas de cada experiencia.

En La Araucana entendemos que nuestra responsabilidad no se limita a la prevención de impactos negativos, sino que también abarca la acción decidida y la colaboración efectiva. Estamos dedicados a asegurar que nuestras acciones en el camino hacia la sostenibilidad sean un testimonio de nuestra integridad y compromiso con un futuro sostenible y seguro.

MECANISMOS PARA SOLICITAR ASESORAMIENTO Y PLANTEAR INQUIETUDES

GRI 2-26

En La Araucana hemos implementado mecanismos sólidos para que nuestros colaboradores, afiliados y todas las partes interesadas puedan acceder a asesoramiento y plantear sus inquietudes de manera efectiva y transparente. Creemos en la importancia de mantener una comunicación abierta y cercana para garantizar la calidad y la mejora continua en nuestros servicios y en nuestra gestión de sostenibilidad.

Para este propósito, hemos contratado a un docente y consultor altamente experimentado en consultoría y reportabilidad. Con más de 20 años de experiencia en el campo, este agente aporta un profundo conocimiento

y experiencia en temas de relevancia estratégica para nuestra organización, estando disponible para proporcionar orientación, responder preguntas y brindar asesoramiento en relación con nuestras prácticas de sostenibilidad, informes y otras áreas pertinentes.

Reafirmamos nuestro compromiso con la transparencia y la participación, y estamos seguros de que la presencia de un consultor experimentado y los mecanismos de comunicación establecidos contribuyen significativamente a fortalecer nuestra capacidad para brindar respuestas efectivas y soluciones sólidas a las inquietudes planteadas por nuestra comunidad.



CUMPLIMIENTO LEGAL

GRI 2-27

La Araucana fue creada con fecha 28 de octubre de 1968, en virtud del Decreto del Ministerio de Justicia N° 1935 que le concede personalidad jurídica y aprueba sus estatutos, publicado en el Diario Oficial con fecha 7 de noviembre del mismo año.

Los primeros estatutos de la Caja de Compensación se encuentran establecidos en las escrituras públicas de fechas 3 de julio y 15 de octubre de 1968, ambas suscritas en la Notaría de Santiago de don Fernando Escobar Vivian.

La Araucana es una corporación de derecho privado sin fines de lucro, que ejecuta su gestión al amparo de

la Ley N° 18.833, que establece el Estatuto General de Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

Atendiendo expresamente a la definición que establece el artículo 97 de la Ley N° 18.045, de Mercados de Valores, las Cajas de Compensación no poseen controlador.

La Araucana esta fiscalizada, principalmente, por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), por la Contraloría General de la República (a raíz de los fondos públicos que administra) y por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

SUSESO es un organismo autónomo del Estado a cargo de fiscalizar el cumplimiento de la normativa de seguridad social y garantizar el respeto de los derechos de las personas, especialmente de los trabajadores, pensionados y sus familias. Los afiliados pueden dirigir a ella sus consultas y reclamos en caso de tener alguna disconformidad.

www.suseso.cl

AFILIACIÓN A ASOCIACIONES

GRI 2-28

ALIANZAS

Buscamos marcar la diferencia en la vida de las personas y su entorno. Para lograr nuestros objetivos, nos aliamos con:



Organización
Internacional
del Trabajo

Promover el trabajo decente
y el diálogo social.



Pacto Global
Red Chile

Aportar al desarrollo
sostenible.



Contribuir a una sociedad
diversa e inclusiva.



Prevención de enfermedades
cancerígenas.



Impulsar la capacitación
profesional.



1er lugar SERNAC
Industria financiera sector cajas.



Miembro de IPG Chile.

**Somos la Caja
de las cámaras del comercio**



NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

Durante 2022 comenzamos a implementar una nueva estrategia corporativa que toma como hoja de ruta los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, los cuales nos permitirán sistematizar y medir el impacto social y medioambiental de nuestras acciones.



ODS 3. SALUD Y BIENESTAR

Acorde al ODS 3, tenemos como propósito mejorar el bienestar de nuestros afiliados y sus familias, dando respuesta oportuna a sus necesidades a través de la entrega de beneficios concretos, incluidos los del ámbito de la salud. Trabajamos para estar siempre Más Cerca de las personas, lo que implica escuchar y entender sus necesidades, para saber qué les importa.



ODS 4. EDUCACIÓN DE CALIDAD

Alineados con el ODS 4, contamos entre otras cosas con un Programa de Becas que tiene como finalidad reconocer y promover el esfuerzo de trabajadores, pensionados y sus hijos, premiando económicamente a más de 18 mil alumnos, desde enseñanza básica a educación superior.



ODS 5. IGUALDAD DE GÉNERO

En Caja La Araucana estamos comprometidos con promover la equidad de género, tanto en nuestra organización como en nuestras empresas afiliadas, acorde a la normativa vigente y con énfasis en nuestros valores, siguiendo el ODS 5. En este sentido, actualmente La Araucana ha logrado una participación femenina de 43% en el Directorio, de 42% en la alta gerencia y de 50% en cargos de subgerencia. Las becas STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) para nuestros afiliados también buscan impulsar la igualdad de género en este tipo de carreras para reducir a futuro las brechas en áreas de liderazgo y toma de decisiones.

A fines del año 2021, La Araucana fue nombrada embajadora de la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) y desde el año 2022 participa también de manera activa en el Women Economic Forum (WEF), plataforma global dedicada a promover el liderazgo, la innovación y el empoderamiento de las mujeres en los negocios y en la sociedad en general.



ODS 8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Siguiendo al ODS 8, en La Araucana buscamos contribuir a un desarrollo económico inclusivo, para lo cual el trabajo decente y el diálogo social son fundamentales. Promovemos que todas las personas tengan oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias; que ofrezca mejores perspectivas de desarrollo personal; y favorezca la integración social. En esa línea, propiciamos que nuestros afiliados tengan oportunidades acordes a sus necesidades, además de contar con representantes laborales en el Directorio.

Junto con promover el diálogo permanente con organizaciones sociales, gremios y líderes sindicales para ser un puente de acercamiento entre la oferta estatal, los empleadores y la oferta de la Caja, firmamos un convenio con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y somos colaboradores de la labor del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence).



ODS 10. REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Los beneficios que hemos desarrollado se encuentran distribuidos en los ámbitos del bienestar social de nuestros afiliados, enfocados principalmente en aquellas personas de bajos ingresos y personas mayores. Estos beneficios son cubiertos con ingresos del financiamiento social, por lo cual La Araucana tiene un rol de distribuidor de ingresos sociales, a fin de ir en ayuda de los segmentos más vulnerables.



ODS 11. CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

Uno de los principales enfoques de nuestra estrategia corporativa es contribuir a la sostenibilidad y la eficiencia. En línea con el ODS 11, buscamos brindar a nuestros afiliados acceso a servicios básicos para el hogar, como la compra de combustible, artículos eléctricos y descuentos en buses interurbanos.

Además, a través de un convenio con el Gobierno, promovemos el transporte seguro, proporcionando a personas mayores la Tarjeta Adulto Mayor (TAM) en forma gratuita, que les permite acceder a descuentos en el transporte público.



ODS 17. ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Para potenciar el impacto de los beneficios sociales que la Caja entrega, se ha establecido una serie de alianzas con entidades públicas y privadas que permite generar un efecto multiplicador en el presupuesto familiar de nuestros afiliados.

Gestión de Gobernanza

GRI 2-9



Como institución privada sin fines de lucro perteneciente al sistema público de seguridad social, en La Araucana garantizamos y evaluamos el buen funcionamiento de nuestro Gobierno Corporativo mediante acciones de prevención y mejora continua, en cumplimiento del marco normativo vigente. Contamos con un Manual de Gobierno Corporativo que establece principios que promueven la trans-

parencia en nuestras operaciones y administración, siempre priorizando el bienestar de nuestros afiliados.

En nuestras decisiones estratégicas, incorporamos un enfoque de sostenibilidad alineado especialmente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. Mantenemos una cultura

de gobernanza basada en los principios de integridad, transparencia, responsabilidad empresarial y sostenibilidad, los cuales se reflejan en nuestro Código de Buenas Prácticas y nuestra Política de Conflictos de Interés, que establecen mecanismos para garantizar la independencia en la toma de decisiones en todos los niveles de la organización.



Además, contamos con un Manual de Prevención de Delitos -basado en tres pilares fundamentales (prevención, detección y respuesta)- dirigido a nuestros colaboradores y proveedores con el objetivo de cumplir con nuestras obligaciones de supervisión y dirección empresarial.

En relación a la igualdad y los derechos humanos, durante el año 2022 implementamos una Política de Diversidad e Inclusión Laboral con el propósito de fomentar la incorporación de todas las personas, y actuar con equidad, sin discriminación por género, edad, condición social, religión, orientación sexual, etnia, estado civil, sindicalización, opinión

política, discapacidad, nacionalidad o cualquier otra condición.

Asimismo, hemos establecido mecanismos para asegurar una gestión comercial que cumpla con las normas de libre competencia, de acuerdo con las regulaciones que rigen las relaciones entre las diferentes Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

NUESTRO DESEMPEÑO ECONÓMICO

Valor Económico Generado y Distribuido

GRI 201-1

M\$70.015.053

Ingresos

M\$25.173.146

Costos operacionales

M\$27.920.440

Pagos a trabajadores y beneficios

En 2022, nuestros ingresos operacionales alcanzaron la suma de 70.015.053 millones de pesos, con un aumento del 18% en relación con el año anterior, logrando una utilidad de 8.112.617 millones que representa del orden de un 61% de aumento en relación a los resultados de 2021.

El costo de operación fue de \$25.173.146 millones al cierre del ejercicio. En tanto, los gastos asociados a la administración de la compañía fueron de 27.920.440 millones de pesos, relacionados principalmente por pago de las remuneraciones y beneficios para los colaboradores.



DESIGNACIÓN DEL DIRECTORIO

GRI-10

Nuestro Directorio está compuesto por 3 representantes de los trabajadores afiliados y 4 Directores de empresas afiliadas, siendo 2 designados por la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile, y 2 por la Cámara de Comercio de Santiago. Su función principal es velar por los intereses de La Araucana, asegurar el cumplimiento de nuestras obligaciones, proteger el Fondo Social y garantizar la entrega oportuna de los beneficios sociales a nuestros afiliados. El Directorio también tiene la responsabilidad de designar al Gerente General, al Fiscal y al Gerente Contralor.

Por su parte, La Araucana cuenta con un proceso de elección de Directores Laborales mediante el cual busca incluir una participación activa de los trabajadores afiliados. Cada empresa afiliada designa un representante para votar en la elección de Directores/ as Laborales. Este representante es elegido en asamblea de trabajadores por mayoría de los asistentes.

Los Directores Laborales son elegidos de una lista única, conformada por los postulantes que cumplan con las condiciones establecidas en los estatutos de Caja La Araucana. Los representantes pueden patrocinar a un solo candidato, y las postulaciones con al menos doce patrocinadores se presentan ante la Comisión Electoral.

En nuestros estatutos, hemos establecido disposiciones que permiten la diversidad de género en nuestro

Directorio, así como la elección democrática de los representantes de los trabajadores que forman parte de él. Cuando un nuevo Director asume su cargo, contamos con un procedimiento de inducción interna que proporciona herramientas necesarias para desempeñar su rol en la alta dirección, complementado con una capacitación constante para potenciar sus habilidades y lograr plenamente los objetivos de nuestra institución.

Las sesiones del Directorio se rigen por lo dispuesto en nuestros Estatutos y en el Reglamento de Sala del Directorio, que establecen los procedimientos y normativas para la celebración adecuada de las reuniones y la toma de decisiones.

Nos comprometemos a seguir promoviendo la transparencia, la ética y la responsabilidad en nuestra gestión a fin de brindar los mejores servicios y beneficios a nuestros afiliados, contribuyendo así al bienestar y la calidad de vida de la comunidad a la que servimos.

ELECCIÓN DE DIRECTORES

Los electores tienen derecho a un voto y pueden marcar hasta tres preferencias de la lista única durante las tres jornadas de elección. Una vez cerrado el plazo de sufragio, se realiza el escrutinio de los votos y la Comisión Electoral elabora un acta que se convierte en escritura pública. Se eligen a los postulantes con las tres primeras mayorías. En caso de

empate, se considera el tiempo de afiliación a Caja La Araucana para tomar una decisión.

La Comisión Electoral informa oficialmente al Directorio sobre los resultados en un plazo de tres días hábiles después del escrutinio. Los nuevos Directores, tanto Empresariales como Laborales, pasan por un proceso de inducción proporcionado por la Administración de la Caja, con apoyo de expertos externos. Durante su mandato, los Directores tienen la oportunidad de realizar cursos de capacitación y especialización definidos por el Directorio, en conjunto con la Administración, para fortalecer sus conocimientos sobre los deberes, derechos y obligaciones del cargo y sobre temas relacionados con las actividades y funciones de La Araucana.

Los Directores Empresariales duran en sus cargos un periodo de tres años a contar de la primera sesión ordinaria de Directorio en que inician el ejercicio de su función, pudiendo renovarse su mandato hasta por un período adicional. Cumplido el período máximo de 6 años, no pueden volver a ser designados. En tanto, los Directores Laborales duran en sus cargos un periodo de tres años a contar de la primera sesión ordinaria de Directorio en que inician el ejercicio de su función, pudiendo renovarse su mandato hasta por un período adicional. Cumplido el período de 6 años, no pueden volver a presentarse como candidatos.

NUESTRO DIRECTORIO

GRI 2-11



JOSEFINA MONTENEGRO ARANEDA

**Presidenta, representante de la
Cámara de Comercio de Santiago A.G.**

Rut: 10.780.138-3

Abogada de la Universidad Católica. Máster en Derecho de la New York University School of Law y Certificada en negocios de la Stern School of Business, de la misma universidad. Actualmente es directora y consejera de la Cámara de Comercio de Santiago, directora de Sky Airline, Invercap y Codelco. Se desempeñó como Superintendente de Quiebras e Insolvencia, lideró la redacción, tramitación e implementación de la Ley N° 20.720 de Insolvencia y Reemprendimiento. Fue gerenta de Asuntos Legales y Externos de British American Tobacco. Presidenta de la Empresa Portuaria Puerto Montt del Sistema de Empresas Públicas y del directorio de la Asociación de Isapres de Chile.

En el ámbito académico fue profesora de la Facultad de Derecho de la Universidad Alberto Hurtado y fundadora de la Clínica Jurídica de Infocap. Fue parte de los estudios Claro y Cía. (Chile) y Cleary, Gottlieb, Steen y Hamilton (Estados Unidos). Fue elegida en cinco ocasiones entre las 100 mujeres líderes de Chile por El Mercurio. Y es mentora de WoomUp.

Desde noviembre de 2022 es consejera del Consejo Consultivo del Mercado de Capitales del Ministerio de Hacienda. Es parte del directorio desde el 26 de octubre de 2016.



VERÓNICA PÉREZ WEINSTEIN

Vicepresidenta, representante de la Corporación de Capacitación Cámara Nacional de Comercio de Chile.

Rut: 7.437.856-0

Periodista de la Universidad de Chile.

Actualmente, es presidenta del Observatorio del Comercio Ilícito de la Cámara Nacional de Comercio Servicios y Turismo, directora de la Otic del Comercio y directora de Sideco AG.

Ex directora y Consejera de la Cámara Nacional de Comercio Servicios y Turismo y ex gerenta de Asuntos Corporativos de British American Tobacco Chile. Fue elegida entre las 100 mujeres líderes de Chile por El Mercurio el año 2006.

Es parte del directorio desde el 26 de marzo de 2020.



CRISTIÁN ABBOTT ALCALDE

Director empresarial, representante de Empresa Nacional de Certificación Electrónica S.A.

Rut: 9.922.242-5

Ingeniero Comercial de la Universidad Diego Portales, MBA de la University of Rochester-Simon Business School. En la actualidad, es Consejero Director de la Cámara de Comercio de Santiago, presidente del Directorio de E-CERTCHILE, presidente Ejecutivo en RAP S.A., Socio Círculo de Directores, Socio Director en SIRFRE y en Registro de Propiedad Digitales.

Fue Director SCOPIX, RAP S.A. e Inmobiliaria El Roble y Consejero en ARCO Alimentos y Escuela de Comercio, ex Consejero de la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo.

Ocupó cargos gerenciales en empresas de retail. Y es parte del directorio desde el 21 de marzo de 2019.



MARCO ANTONIO ÁLVAREZ MESA

Director Empresarial, representante de la Cámara Nacional de Comercio.

Rut: 6.424.011-0

Ingeniero Civil Industrial y Magíster en Ingeniería Industrial Universidad de Chile. Graduado Escuela de Negocios Universidad de Emory, Atlanta, Estados Unidos.

Es vicepresidente de la Alianza Chilena Ciberseguridad, Consejero de la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo y presidente de la Otic del Comercio Servicios y Turismo de Chile.

Es consultor de Equifax Latin America. Ha sido senior vicepresident de Business Development de Equifax International, presidente de Equifax Latin America y gerente general de Equifax Chile.

Fue nombrado en marzo de 2022 y asume el 25 de abril de ese año en el directorio.



RAÚL RIQUELME PÉREZ

Director Laboral, Representante de Essal.

Rut: 7.954.939-8

Ingeniero de la Universidad de La Frontera, Diplomado en Control y Gestión de Negocios de la Universidad Católica de Valparaíso y Master (C) en Marketing de la Universidad Politécnica de Madrid.

Cuenta con experiencia en cargos de jefatura y desarrollo estratégico de empresas, orientación al cliente y servicios, dentro de los que se destaca su labor en Essal S.A., donde actualmente es Representante del Cliente.

En representación gremial, es Director Nacional de la Federación de Trabajadores de Obras Sanitarias y miembro de la Confederación del Agua de América (CONTAGUA).

Es parte del directorio desde el 28 de febrero de 2017.



LILIAN SANHUEZA SANHUEZA

Directora Laboral, representante de la Fundación de Desarrollo Educativo y Tecnológico La Araucanía.

Rut: 15.984.942-2

Ingeniera de Universidad de la Frontera y Técnico en Administración de Empresas del Centro de Formación Técnica Teodoro Wickel Kluwen, con más de 15 años de experiencia en el área de administración y recursos humanos.

Y es estudiante de Derecho de la Universidad Autónoma. Actualmente, es Jefe del Departamento de Recursos Humanos de la Fundación de Desarrollo Educativo y Tecnológico La Araucanía (FUDEA UFRO), mantiene un rol activo en el comité paritario y Presidenta del Comité Bipartito de Capacitación de la misma entidad.

Es parte del Directorio desde el 28 de febrero de 2020.



JORGE AGUAYO RÍOS

Director Laboral, representante de la Corporación Educativa Alto Tucapel.

Rut: 5.539.332-K

Ingeniero Civil Metalúrgico de la Universidad de Concepción con Post Grado en Administración en la Penn State University de Estados Unidos.

En la actualidad, es Jefe de Administración en la Corporación Educativa Alto Tucapel y de la Escuela Especial de Lenguaje Alto Tucapel.

Ha tenido un rol activo como dirigente en otras instituciones y organizaciones, en el ámbito regional y nacional.

Es parte del Directorio desde el 28 de febrero de 2020.



Mujeres en el Directorio

3 (43%)



Hombres en el Directorio

4 (57%)



Total

7 (100%)

Como parte de una buena práctica corporativa, el Directorio de La Araucana sesionó en el período reportado en Concepción y Valparaíso, en donde se abordaron temas económicos, ambientales y de impacto social acordes a la gestión de nuestra institución. A su vez, junto a parte del Equipo Ejecutivo -compuesto por el Gerente General y los Gerentes de Finanzas, Capital Humano, Comunicaciones y Asuntos Públicos, Comercial, Fiscalía y Auditoría- se reunió con trabajadores de las sucursales para conocer sus inquietudes, condiciones laborales e instalaciones.

Además, los Directores pudieron participar en encuentros con encargados de Recursos Humanos en Concepción y con empresas en convenios regionales en Valparaíso, además de sostener reuniones con algunas empresas afiliadas.

COMITÉS DEL GOBIERNO CORPORATIVO

GRI 2-10 GRI 2-12

Nuestra institución cuenta con cuatro Comités de Directores, los que se regulan en su constitución y funcionamiento por los correspondientes reglamentos.

COMITÉ DE RIESGOS

El Comité de Riesgos tiene como objetivo evaluar y diseñar una política que permita enfrentar y mitigar los riesgos identificados, considerando, entre otros aspectos, recursos, estrategias y mecanismos de verificación y supervigilancia. Además, propone actualizaciones y mejoras constantes. Se reúne mensualmente.

Integrado por los Directores:

- Cristián Abbott Alcalde (Presidente)
- Josefina Montenegro Araneda
- Lilian Sanhueza Sanhueza
- Jorge Aguayo Ríos

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponde supervigilar y pronunciarse sobre los resultados de las auditorías internas y externas y sobre el control de gestión de la Caja.

A su vez, pondera los riesgos, tanto de orden financiero como operativo, a los que se encuentre expuesta la institución. También propone al Directorio la adopción de políticas que permitan enfrentar eficazmente eventuales conflictos de interés y toma conocimiento de investigaciones por fraude y medidas adoptadas respecto de modelos de cumplimiento. Se reúne mensualmente.

En este Comité no participa el Gerente General.

Integrado por los Directores:

- Marco Álvarez Mesa (Presidente)
- Verónica Pérez Weinstein
- Lilian Sanhueza Sanhueza
- Raúl Riquelme Pérez

COMITÉ DE ÉTICA, NOMINACIONES Y COMPENSACIONES

Sus principales funciones son tomar conocimiento de las denuncias sobre probidad o infracciones de conducta por parte de trabajadores de la Caja, efectuadas tanto por sus pares como por terceros, y revisar las contrataciones, promociones y compensaciones que reciba el personal de la institución.

Este Comité incluye a un representante de los trabajadores con derecho a voz respecto a aspectos éticos. Se reúne mensualmente.

Integrado por los/as Directores:

- Josefina Montenegro Araneda (Presidenta)
- Cristián Abbott Alcalde
- Raúl Riquelme Pérez
- Jorge Aguayo Ríos

COMITÉ DE BENEFICIOS SOCIALES

Tiene como función asesorar al Directorio en la implementación de los regímenes de bienestar social y prestaciones adicionales y complementarias que administra la Caja.

Además, debe supervisar el correcto y oportuno otorgamiento de aquellos beneficios establecidos en el Reglamento de Prestaciones Adicionales y los programas anuales a los afiliados de la Caja. Adicionalmente, implementa y propone al Directorio una metodología que permita identificar y medir cualitativa y/o cuantitativamente los estados de necesidad de mayor relevancia entre sus afiliados con el objetivo de contar con un óptimo nivel de información para fijar los programas de los diferentes regímenes. Se reúne mensualmente.

Integrado por los Directores:

- Verónica Pérez Weinstein (Vicepresidenta)
- Lilian Sanhueza Sanhueza
- Marco Álvarez Mesa
- Jorge Aguayo Ríos

REMUNERACIONES DEL DIRECTORIO

GRI 2-19

Director	Cargo	2021	2022
Josefina Montenegro Araneda	Presidenta	76.122.000	90.800.000
Verónica Pérez Weinstein	Vicepresidenta	68.034.000	77.180.000
Sara Smok Úbeda	Directora	71.952.000	11.900.000
Marco Antonio Álvarez	Director	-	55.130.000
Jorge Aguayo Ríos	Director	79.936.000	68.882.000
Raúl Riquelme Pérez	Director	68.670.000	79.936.000
Cristián Abbot Alcalde	Director	68.034.000	77.180.000
Lilian Sanhueza Sanhueza	Directora	68.882.000	79.936.000



FUNCIÓN DEL DIRECTORIO EN LA SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS IMPACTOS

GRI 2-12

En el marco de nuestro compromiso continuo con la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa, en La Araucana reconocemos la importancia fundamental del liderazgo del Directorio y de nuestros altos ejecutivos en la definición y promoción de nuestra visión sostenible. Queremos destacar el papel esencial que ellos desempeñan en el desarrollo, aprobación y actualización constante del propósito de nuestra organización, así como en la formulación de declaraciones de valores, misión, estrategias, políticas y objetivos que impulsan nuestro enfoque en la sostenibilidad.

El Directorio y los altos ejecutivos de La Araucana ejercen un rol clave en la definición y el constante refinamiento de nuestro

propósito organizacional. Este propósito se encuentra arraigado en nuestra visión de mejorar la calidad de vida de nuestros afiliados y la sociedad en su conjunto a través de la prestación de servicios y beneficios que promuevan el bienestar y la equidad.

Nuestro Directorio y altos ejecutivos trabajan en estrecha colaboración para articular nuestras declaraciones de valores y misión. Estos principios rectores y nuestra misión de servicio se alinean con los más altos estándares éticos y de responsabilidad social. Valores como la integridad, la empatía y la excelencia son parte de nuestro actuar y reflejan nuestro compromiso con el bienestar y la sostenibilidad.

DELEGACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD

GRI 2-13

La Gobernanza de Sostenibilidad de La Araucana refleja nuestro compromiso integral con la gestión responsable de los impactos de nuestra organización en la economía, el medio ambiente y las personas. Esta responsabilidad trascendental es delegada al más alto órgano de gobierno de la entidad, asegurando que se aborden de manera efectiva y estratégica los desafíos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad.

Para llevar a cabo esta gestión efectiva, la Gerencia de Impacto Social y Sostenibilidad ha asumido un rol estratégico clave en impulsar y articular nuestras iniciativas y esfuerzos en pos de un impacto social positivo, y la promoción de prácticas sostenibles en todas las áreas de nuestra operación. Dicha gerencia es el puente entre la Estrategia de Sostenibilidad y la toma de decisiones cotidiana, garantizando que nuestra responsabilidad y compromiso con la comunidad, el entorno y nuestros afiliados sean el eje central de nuestras acciones.



CONFLICTOS DE INTERÉS

GRI 2-15

Los Directores, Ejecutivos Superiores y Trabajadores deben actuar, en forma individual y a nombre de La Araucana, de acuerdo con las normas de conducta que resguardan los conflictos de interés, manteniendo estricta independencia y profesionalismo en el desempeño de sus actividades privadas o laborales. Por tanto, no es aceptable realizar actos y operaciones en que existan conflictos de interés entre el trabajador y La Araucana, dado que ello daña la confianza y transparencia de actos y decisiones.

Se entiende por conflicto de interés toda situación en que entra en colisión, de forma directa o indirecta, el interés de La Araucana y el interés personal de sus miembros que

tengan facultad para intervenir en la negociación, evaluación, decisión o celebración de actos y/o contratos en representación y en cumplimiento de sus obligaciones.

A objeto de monitorear estas situaciones, la Gerencia de Contraloría ha implementado una Declaración de Conflicto de Interés cuyo objetivo es obtener la información necesaria para detectar, analizar y resolver dichas situaciones en interés de La Araucana.

Los conflictos de interés serán conocidos y resueltos por el Comité de Ética, en conformidad al procedimiento que lo regula. En caso que la investigación sea aplicable a un miembro de dicho Comité, se deberá abstener de participar.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

GRI 2-18

Cada año, en La Araucana realizamos una minuciosa autoevaluación del funcionamiento de nuestro Directorio, centrándonos en prácticas de gobierno corporativo y sostenibilidad. Nuestro enfoque se orienta a asegurar un liderazgo eficiente y responsable.



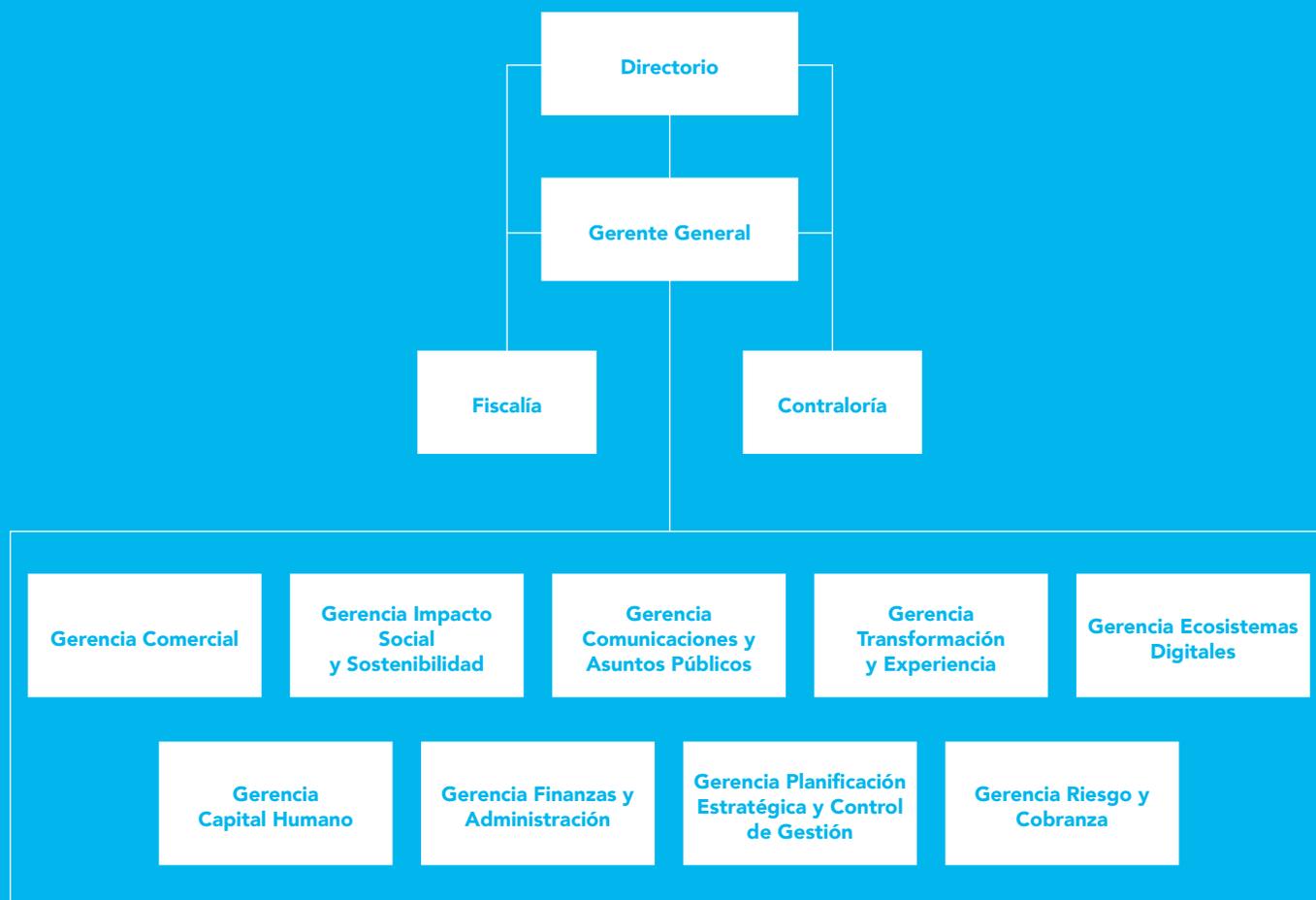
La autoevaluación abarca los siguientes aspectos clave:

- **Comprensión Estratégica:** Nos aseguramos de que el Directorio disponga de procedimientos que faciliten la comprensión profunda de nuestros objetivos estratégicos, valores, políticas, negocios y riesgos más relevantes. Esta alineación es esencial para mantener coherencia con nuestra visión y misión.
- **Capacitación en Buenas Prácticas:** Validamos que los miembros del Directorio reciban formación continua en las mejores prácticas de Gobierno Corporativo, tanto a nivel local como internacional. Esto incluye avances en inclusión, diversidad, reportes de sostenibilidad y gestión de riesgos, asegurando la adhesión a estándares globales actualizados.

- **Auditoría Externa:** Verificamos que el Directorio se reúna con la empresa de auditoría externa responsable de revisar nuestros estados financieros. En esta interacción se analiza el plan de auditoría, se abordan posibles deficiencias y se revisan los resultados del programa anual de auditoría, garantizando una supervisión efectiva de la auditoría financiera.

Esta autoevaluación refleja nuestro compromiso con el Gobierno Corporativo y la sostenibilidad. Abogamos por una operación transparente, ética y sostenible, siendo esta práctica fundamental para asegurar la eficacia de nuestro Directorio y un enfoque sólido en la gestión responsable en todas nuestras operaciones.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



EQUIPO EJECUTIVO

Como un grupo sólido y afiatado, el Equipo Ejecutivo de la Caja ha llevado adelante la gestión de la organización buscando la construcción del bienestar social y la creación de valor para nuestros afiliados.

Durante 2022 y conforme a los objetivos propuestos, se renovó en gran parte el Equipo aplicando por primera vez criterios de equidad de género.

Como control y fiscalización de los actos de la administración, la estructura orgánica de la Caja contempla la existencia de un Gerente Contralor y de un Fiscal, quienes además constituyen áreas de apoyo a la gestión.



FRANCISCO SEPÚLVEDA RAMÍREZ

Gerente General

(1 de marzo 2022)

16.604.111-2

Ingeniero Financiero del Instituto de Estudios Bancarios, MBA en la Universidad del Desarrollo, Diplomado en Control de Gestión de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Posee una certificación en negocios sostenibles y estudios complementarios en MIT Professional Education en Transformación Digital.

Previo a la gerencia de finanzas, fue jefe de División de Riesgos y subgerente de Gestión Recaudación en La Araucana. Anteriormente, se desempeñó entre otros cargos, como jefe de Riesgos Financieros y Control de Gestión en Gabriela Mistral CCAF.



GABRIELA COVARRUBIAS PÉREZ

Fiscal

(1 de abril 2021)

16.095.978-9

Abogada de la Universidad Central y magíster en Derecho de la Empresa de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Se desempeñó como abogada de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, jefa del sub-departamento jurídico y encargada de la Unidad de Cumplimiento. En 2017 ingresó como abogada a La Araucana.

Posteriormente, en 2019 fue fiscal de la Asociación de Isapres de Chile.



CRISTIÁN IBACETA PAREDES

Gerente Contralor

(12 de septiembre de 2016)

10.581.533-6

Contador Auditor de la Universidad Tecnológica Metropolitana, MBA de la Universidad Adolfo Ibáñez, Diplomado en Control de Gestión Empresarial de la Universidad de Chile y Certificación en Negocios Sustentables (ISB) de IASE, con más de 18 años de experiencia en auditoría externa e interna.

Ha ejercido como auditor externo en EY, jefe de SOX y Control Interno en Grupo Telefónica Chile, Subgerente de Auditoría Interna en Salfa y Gerente de Auditoría Interna en Empresas La Polar.



FERNANDO MAJLUF MANZUR

Gerente de Finanzas y Administración

(7 de marzo 2022)

15.639.664-8

Ingeniero Comercial de la Universidad Gabriela Mistral, Economista y Máster en Finanzas IEDE, Universidad Madrid.

Más de 15 años de experiencia en cargos gerenciales en el área de Finanzas en empresas de diversos rubros, como Caja de Compensación Gabriela Mistral, Yamaha y Valmar. Posee experiencia en finanzas corporativas, operaciones y logística.

EQUIPO EJECUTIVO



LORENA NORAMBUENA GARRIDO
**Gerenta de Comunicaciones
y Asuntos Públicos**
(14 de marzo 2022)
13.789.537-4

Periodista de la Universidad Pedro de Valdivia y Publicista de la Universidad Diego Portales, Magíster en Comunicación Estratégica y Crisis de la Universidad San Sebastián.

Con más 17 años de experiencia en comunicaciones corporativas y asuntos públicos en el área pública y en el sector privado, trabajando en instituciones como el INJUV, Sename, la Superintendencia de Insolvencia y Reeemprendimiento y en la Asociación de Isapres de Chile.



MIGUEL ACUÑA APABLAZA*
Gerente de Beneficios Sociales
(15 de marzo 2017)
12.465.825-K

Ingeniero Comercial de la Universidad de Las Américas y Administrador de Empresas de Inacap, diplomado en management estratégico y ventas consultivas. Antes de ingresar a la Caja fue jefe de oficinas comerciales de LanChile Cargo y Lan Courier y subgerente de agencias RM de La Interamericana (MetLife). Dentro de La Araucana, además se desempeñó como subgerente de Empresas y Trabajadores.

*Desempeñó el cargo hasta septiembre de 2022.



NIKOLAJ GREGORCIC MOLLER
Gerente Transformación y Experiencia
(30 de mayo 2022)
16.653.799-1

Ingeniero Civil Industrial e Ingeniero en Biotecnología de la Universidad Federico Santa María, Leader in Innovation Fellow de la Royal Academy of Engineering (Reino Unido), Diplomado en gestión del Negocio Minero (Pontificia Universidad Católica de Chile).

Más de 10 años de experiencia en rubro de Cajas de Compensación y Servicios Financieros en la formulación de procesos de innovación internos, desarrollo de nuevos modelos de negocios y rediseño de propuestas de valor.



CLAUDIO SAAVEDRA ARAYA

Gerente Comercial

(23 de mayo 2022)

10.275.856-0

Ingeniero Comercial de la Universidad de Santiago de Chile, con postgrado en Formación Gerencial de la Universidad Adolfo Ibáñez y Diplomado en Formación Gerencial Internacional de la misma casa de estudios, con más de 25 años de trayectoria en la industria de Servicios Financieros a cargo de áreas comerciales y de negocio, canales de venta y de productos en compañías de servicios financieros líderes en la banca chilena.



CECILIA DEL VALLE HIDALGO

Gerenta de Ecosistemas Digitales

(25 de julio 2022)

16.653.799-1

Ingeniera Civil Informática de la Universidad de Concepción y Diplomada en Gestión de Negocios de la Universidad del Desarrollo, con más de 20 años de experiencia profesional ejecutando y dirigiendo proyectos de desarrollo e implementación de software y hardware en empresas comerciales y de servicios, para compañías del rubro de seguros, retail, logística y distribución, salud, portuaria, municipal y universitaria.



ALEJANDRO ESPINOSA MÉNDEZ

Gerente de Planificación y Control de Gestión

(28 de junio 2022)

15.384.867-K

Ingeniero Civil Industrial de la Universidad de Los Andes, MBA en Reino Unido en la Universidad de Manchester.

Ha liderado áreas de planificación estratégica, control de gestión y desarrollo comercial en San José Farm, Corpbanca, Finning International y Entel, además de poseer experiencia en consultoría estratégica.

EQUIPO EJECUTIVO



ALEJANDRA SOTO MUÑOZ

Gerenta de Capital Humano

(14 de marzo 2022)

15.181.088-8

Ingeniera Civil Industrial de la Universidad de Concepción, MBA en la Universidad Católica de Chile, diplomada en finanzas y en coaching ejecutivo.

Más de 15 años de experiencia en el diseño e implementación de planes estratégicos, alineamiento organizacional, gestión del cambio, recursos humanos y consultoría, en diversos rubros como telecomunicaciones, cajas de compensación, educación, minería y tecnología.



MAXIMILIANO VALDIVIESO REYES

Gerente de Riesgo y Cobranza

(18 de abril 2018)

14.446.244-0

Ingeniero Comercial de la Universidad Mayor. Cuenta con más de 20 años de trayectoria en la industria financiera, liderando áreas comerciales y de cobranza en segmentos masivos (divisiones de consumo especializadas y retail financiero), banca de personas, banca privada y pyme. Antes de ingresar en La Araucana, se desempeñó como gerente de Cobranzas de Banco Itaú Corpbanca, gerente Call Center de Cobranzas Ripley y Banco Ripley, gerente de Telemarketing en Citibank, entre otros.

PLANA EJECUTIVA

Nuestra responsabilidad es impulsar las acciones necesarias para el cumplimiento de la misión y visión institucional a través del Modelo Corporativo de Gestión. Procuramos entregar a los afiliados, pensionados y entidades de los sectores privado y público soluciones eficientes y sostenibles en el tiempo, tendientes a mejorar su calidad de vida.

Como un grupo sólido y afiatado, el Equipo Ejecutivo de la Caja ha llevado adelante su gestión buscando la construcción del bienestar social y la creación de valor para nuestros afiliados.

Durante 2022, y conforme a los objetivos propuestos, se renovó en gran parte el equipo aplicando por primera vez criterios de equidad de género.

Como control y fiscalización de los actos de la Administración, la estructura orgánica de la Caja contempla la existencia de un Gerente Contralor y de un Fiscal, quienes además constituyen áreas de apoyo a la gestión.

POLÍTICAS CORPORATIVAS

- Manual de Buenas Prácticas y Conducta.
- Política y Procedimiento de Capacitación y Perfeccionamiento.
- Política de Conflictos de Interés.
- Manual de Prevención de Delitos.
- Política de Diversidad e Inclusión Laboral.
- Política y Procedimiento de Capacitación y Perfeccionamiento.

CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE

GRI 2-23

El sistema de gobernanza, ética y cumplimiento de La Araucana se fundamenta en la implementación de nuestra cultura ética que permite gestionar adecuadamente los riesgos normativos mediante diversos programas de cumplimiento.

La Araucana cuenta con un Manual de Buenas Prácticas y Conducta que define los lineamientos éticos, valores y principios que deben orientar el desempeño de cada uno de los trabajadores y sus entidades relacionadas, todo ello fundado en su misión, visión, propósito y valores corporativos.

Contamos con una Política y Procedimiento de Capacitación y Perfeccionamiento por medio de la cual las personas que son parte de la organización desarrollan y actualizan competencias requeridas para el ejercicio de sus cargos.

972 personas
Formación ética de
colaboradores en 2022

GESTIÓN ÉTICA EMPRESARIAL

Tema material

El desarrollo de una cultura ética, mediante la formación de los colaboradores, estructuras de gestión eficaces y controles internos, resulta fundamental para que nuestra gestión responsable pueda mitigar los riesgos relacionados con la ética empresarial.

PRÁCTICAS DE ANTICORRUPCIÓN

Tema material

En La Araucana reconocemos que la integridad empresarial es esencial para mantener la confianza de nuestros stakeholders y garantizar un futuro sostenible. El tema material de Gestión Anticorrupción destaca la importancia de desarrollar y fortalecer una cultura ética sólida en toda la organización, respaldada por estructuras de gestión eficaces y controles internos rigurosos.

Con la entrada en vigencia de la Ley N° 20.393 se estableció la responsabilidad penal de las personas jurídicas respecto de los delitos indicados en el artículo 1° de dicha norma. Para dar cumplimiento, en abril de 2014 se implementó un Modelo de Prevención de Delitos (MPD) que establece reglas, protocolos y procedimientos como medidas preventivas que tanto los

miembros de la organización como los proveedores y contratistas deben respetar. Lo anterior permite acreditar el cumplimiento de los deberes de vigilancia y dirección de la empresa.

La aplicación, revisión y vigilancia del citado modelo son lideradas por el encargado de prevención de delitos designado por el Directorio, cuyo papel es velar por el cumplimiento de aquél.

En 2022, se llevó a cabo una serie de actividades destinadas a fortalecer a la organización en la prevención de delitos y actos contrarios a la ética, así como generar una cultura de cumplimiento que pueda permear a todos los niveles de la organización. Parte de esas actividades tiene que ver con la revisión y actualización permanente de las políticas y procedimientos que norman el actuar de nuestros Directores, Ejecutivos y Trabajadores, así como el de prestadores de servicios y terceros en general.

Asimismo, existe un canal de denuncias, disponible para colaboradores, terceros y público en general, para informar respecto de delitos, infracciones o sospechas de incumplimientos al Modelo de Prevención de Delitos. Este canal permite realizar denuncias anónimas y garantiza la confidencialidad de la información entregada. Se ingresa a través de la página web de la compañía (www.laaraucana.cl/canal-de-denuncias), vía correo electrónico a epd@laaraucana.cl,



por carta certificada dirigida a encargado de prevención de delitos (Merced N° 472, Piso 8, Santiago) o, en último término, mediante entrevista personal con el encargado de prevención de delitos.

CANAL DE DENUNCIAS

La Araucana está comprometida en mantener altos estándares, principios y valores éticos. Por ello pone a disposición un canal formal para recibir denuncias, tanto de personas internas como externas a la organización, sobre eventuales delitos de cohecho o soborno a funcionarios públicos nacionales o extranjeros, receptación, lavado de activos, financiamiento del terrorismo, acoso laboral, acoso sexual, fraude y cualquier otra clase de delitos cometidos por empleados o ejecutivos de la Caja, por sus contratistas o proveedores y por terceros relacionados con la empresa.

La denuncia se puede realizar de manera nominativa o anónima, garantizando que la confidencialidad por medio de la plataforma sea resguardada.

GESTIÓN DE RIESGOS

Tema material

En La Araucana, hemos internalizado la importancia de una gestión de riesgos integral para salvaguardar la confianza de nuestros stakeholders y asegurar la sostenibilidad a largo plazo. El tema material de Gestión de Riesgo subraya la necesidad de establecer y fortalecer una cultura organizacional que promueva la identificación, evaluación y mitigación efectiva de los riesgos en todos los niveles. Respalamos esta cultura con estructuras de gestión sólidas y sistemas de control robustos, propiciando así una toma de decisiones informada y responsable.

La gestión de riesgos es una función transversal en La Araucana, donde cada unidad de negocio asume la responsabilidad de administrar los riesgos de manera metódica y disciplinada. Para ello, contamos con el Comité de Riesgos, parte integral del Gobierno Corporativo, que cuenta con la participación de la alta administración y miembros del Directorio. Este Comité se reúne mensualmente para analizar variables y avances en las diferentes áreas de riesgo, con el objetivo de mantener controladas las exposiciones a riesgos, como liquidez, mercado, crédito, operacional, seguridad de la información, ciberseguridad y reputacional.

En ellas se definen metodologías, modelos de medición de exposiciones y límites de tolerancia al riesgo.

Dentro de los tipos de riesgo que abordamos de manera integral se encuentran:

I. Riesgo financiero:

- Riesgo de crédito: Evaluamos la probabilidad de incumplimiento de pago de los afiliados solicitantes de crédito social utilizando el modelo *Credit Scoring*. Este modelo nos permite clasificar el riesgo y establecer condiciones para el otorgamiento de créditos.
- Riesgo de mercado: Gestionamos el impacto de cambios en los precios de mercado, como tasas de interés e Índice de Precios al Consumidor (IPC), en los ingresos y el valor de los instrumentos financieros de La Araucana.
- Riesgo de liquidez: Aseguramos contar con suficiente liquidez para cumplir con las obligaciones de corto plazo, tanto en condiciones normales como en situaciones de tensión.

Nuestra institución realiza de forma constante la evaluación, validación y ejecución de escenarios que estresan el riesgo de mercado, así como la elaboración de un Plan de Contingencia aprobado por el Directorio.

Reconocemos la importancia de una gestión adecuada de los riesgos y nos comprometemos a mantener acotadas las exposiciones,

garantizando la solidez y continuidad de La Araucana en beneficio de nuestros afiliados y la comunidad a la que servimos.

II. Operacional

El operacional es uno de los riesgos a los que La Araucana está expuesto. Este riesgo se refiere a la posibilidad de pérdidas debido a la inadecuación o falla de los procesos, el personal, los sistemas y/o los controles internos, así como a eventos externos. En esta definición se incluye el riesgo legal, pero se excluyen el riesgo estratégico y el reputacional.

Para mitigar este riesgo, se implementa la gestión del riesgo operacional a través de la identificación, medición y control de las actividades necesarias para cumplir con las obligaciones establecidas por el marco legal. La Caja ha desarrollado una metodología que evalúa la vulnerabilidad de las unidades de negocio frente a eventos de pérdida, identifica los riesgos operacionales y adopta medidas correctivas y de control pertinentes.

Para una gestión adecuada, se establecen los siguientes fundamentos:

- Política de gestión de riesgo operacional.
- Procedimiento de gestión de riesgo operacional: análisis, evaluación y tratamiento de riesgos.
- Responsabilidades y estructura organizacional.
- Base de pérdida operacional.
- Planes de contingencia para garantizar la continuidad operativa.
- Política para gestionar el riesgo asociado a actividades externalizadas.

- Procedimiento de evaluación y aprobación de productos o servicios nuevos y cambios operativos o informáticos significativos.

Riesgo de seguridad de la información y ciberseguridad:

El riesgo de seguridad de la información y ciberseguridad se refiere a la probabilidad de que ciertas amenazas comprometan las tecnologías de la información de La Araucana y generen impactos en la operación.

Con el fin de mitigar este riesgo, se establecen lineamientos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información y se adoptan medidas preventivas que aseguren niveles adecuados de confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información. Además, se busca mitigar los riesgos sobre los activos de valor, mantener la continuidad operativa y fomentar una cultura de seguridad de la información. Estos lineamientos definen las responsabilidades respectivas de las áreas y el personal interno y externo de La Araucana.

III. Reputacional

El riesgo reputacional se refiere a las amenazas o peligros que pueden afectar la reputación corporativa de La Araucana, producto de acciones u omisiones que generan un impacto

negativo en la percepción de los stakeholders o actores relevantes. Esto puede resultar en la pérdida de confianza de los afiliados, proveedores, organizaciones sociales, medios de comunicación y la comunidad en general, lo que afecta la legitimidad y sostenibilidad, y puede generar pérdidas económicas.

Con el objetivo de prevenir este riesgo, se establecen lineamientos que permiten gestionar de manera adecuada la identificación, análisis, evaluación, tratamiento, monitoreo y comunicación de los riesgos reputacionales. La Araucana se compromete a mantener una gestión proactiva de su reputación corporativa, garantizando el cumplimiento de altos estándares éticos y la generación de confianza en todos los actores con los que se relaciona.

GESTIÓN DE PROVEEDORES

Tema material

En La Araucana reconocemos que la gestión de proveedores es un componente esencial de nuestra estrategia de sostenibilidad. Este tema material resalta la importancia de establecer relaciones sólidas y éticas con nuestros proveedores, garantizando la integridad en toda la cadena de suministro y promoviendo prácticas sostenibles en todas las etapas.

Pagos a proveedores

Contamos con una Política de Pago a Proveedores que no distingue entre proveedores críticos y normales, y establece un plazo de pago de 30 días. Además, tenemos la Política para Administrar el Riesgo Asociado a Proveedores Externos y Actividades Externalizadas, la cual tiene como objetivo proporcionar directrices para mitigar los riesgos operacionales relacionados con la subcontratación que puedan poner en peligro la continuidad operativa de los procesos críticos de La Araucana.

Resultados encuesta de proveedores

Durante el año 2022 no se aplicaron encuestas a los proveedores, y se evaluará la aplicación en los años futuros.

Compras

En cuanto a los resultados, durante el año se pagó un total de 9.656 facturas a más de 719 proveedores, alcanzando un monto total de 19.768 millones de pesos. Es importante

destacar que no se registraron intereses por mora ni acuerdos inscritos en el Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago del Ministerio de Economía.

Durante el período 2022, se evaluaron 75 proveedores, de los cuales 18 fueron considerados críticos. Para llevar a cabo la evaluación de proveedores, utilizamos una ficha que asigna puntajes en función de la calidad del servicio o producto proporcionado. Además, para proveedores con contratos de renovación anual, se realiza una evaluación antes de la renovación, considerando costos y calidad del servicio.

Nuestro modelo de riesgo establece que, cuando un proveedor es calificado como crítico, la Gerencia de Riesgos realiza una evaluación financiera y operativa en colaboración con cada gerencia, siguiendo la política establecida.

Hasta el año 2022, no se han incorporado criterios de sostenibilidad para la evaluación de proveedores; sin embargo, esto es una meta para futuros períodos, comprometiéndonos a considerar aspectos de sostenibilidad en nuestras evaluaciones.

COMPRAS REGIONALES

Región	Monto M\$	% del total
Arica y Parinacota	14.024	0,06%
Tarapacá	33.370	0,14%
Antofagasta	75.794	0,32%
Atacama	51.904	0,22%
Coquimbo	296.413	1,23%
Valparaíso	398.087	1,66%
Metropolitana de Santiago	21.362.030	88,93%
Libertador General Bernardo O'Higgins	63.722	0,27%
Maule	122.712	0,51%
Ñuble	340.128	1,42%
Biobío	500.319	2,08%
La Araucanía	198.399	0,83%
Los Ríos	38.604	0,16%
Los Lagos	415.591	1,73%
Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	34.539	0,14%
Magallanes y la Antártica Chilena	75.881	0,32%

Innovación y transformación digital

Tema material

En La Araucana estamos comprometidos con la búsqueda constante de la excelencia y la mejora continua en todos los aspectos de nuestro servicio de bienestar para afiliados y colaboradores. El ámbito de Innovación y Transformación Tecnológica y Digital desempeña un papel fundamental en nuestra estrategia de evolución y crecimiento sostenible. Reconocemos que la tecnología y la innovación son pilares clave para impulsar mejoras

significativas en la experiencia de nuestros afiliados y en la eficiencia de nuestras operaciones.

Estamos recientemente dilucidando cómo nuestro enfoque en la Innovación y la Transformación Digital genera un impacto positivo en diversas áreas de nuestro desempeño. Desde la implementación de soluciones tecnológicas avanzadas hasta la adopción de prácticas innovadoras, estamos

trabajando para optimizar nuestros procesos internos y ofrecer servicios más eficientes y convenientes para nuestros afiliados.

A través de inversiones estratégicas en tecnología y la búsqueda de oportunidades innovadoras, estamos adaptándonos a un entorno en constante cambio, y preparándonos para los desafíos y oportunidades del futuro.

Gestión Social



Nuestros pensionados y trabajadores afiliados

En la dimensión social, nos caracterizamos por un enfoque centrado en nuestros afiliados, en la valoración de nuestro equipo humano, en el establecimiento de relaciones de confianza y cercanía con la comunidad y en nuestros avances en temas como la paridad de género.

Además, hemos demostrado capacidad para superar situaciones difíciles, como durante la pandemia del COVID-19, adaptando nuestros servicios y beneficios, y estableciendo nuevas formas de relacionarnos con nuestros afiliados para brindarles apoyo.

La Araucana se ubica entre las instituciones con mejor comportamiento en la industria financiera. El Servicio Nacional del Consumidor (SERNAC) realizó un estudio que analiza los reclamos del mercado financiero y constituyó un ranking en el que muestra el posicionamiento de las empresas de acuerdo con el comportamiento y respuesta a los reclamos de deuda y su número de deudores, entre otros factores.

Uno de los mejores comportamientos, de acuerdo con este índice, lo registra Caja La Araucana (1,8 puntos). "El resultado que obtuvimos en el ranking

del SERNAC refleja el trabajo que estamos haciendo para hacer más eficientes y ágiles nuestros procesos con el fin de mejorar la satisfacción y los tiempos de respuestas a los más de 1,2 millones de afiliadas y afiliados de la Caja y la información que les entregamos. Junto a nuestro equipo, seguiremos trabajando con dinamismo, innovación y amabilidad para estar cada día más cerca de las personas y entregarles una mejor experiencia, avanzando en la digitalización de nuestros servicios y potenciando todos los canales de atención", comentó Francisco Sepúlveda, gerente general de Caja La Araucana.



IMPACTO SOCIAL

Tema material

En La Araucana reconocemos que nuestro impacto social es una dimensión crucial de la responsabilidad como entidad social comprometida con el bienestar de nuestros trabajadores afiliados y pensionados. El tema material del Impacto Social resalta la importancia de contribuir positivamente al desarrollo y la mejora de la calidad de vida de las personas y las comunidades a las que servimos.

La Araucana cumple distintos roles con la finalidad de apoyar el bienestar social de sus afiliados, como regímenes legales (licencias médicas y asignaciones familiares) y entrega de financiamiento y beneficios sociales.

En su rol de intermediador del Estado de Chile, anualmente paga más de un millón de licencias médicas curativas y maternales de trabajadores afiliados

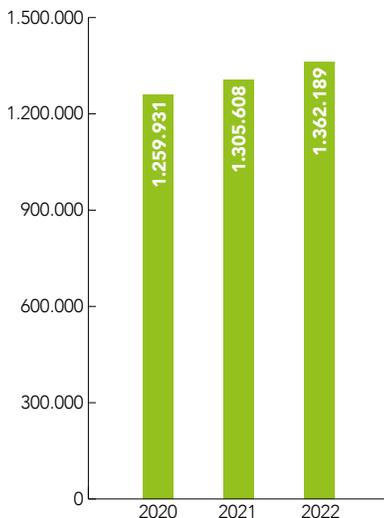
y más de dos millones de asignaciones familiares otorgadas como complemento a la remuneración de trabajadores de menores ingresos y que registran cargas familiares legales.

En La Araucana efectuamos el pago de beneficios de asignación familiar, subsidios por incapacidad laboral por reposo laboral y maternal y licencias médicas preventivas parentales, junto al subsidio de cesantía.

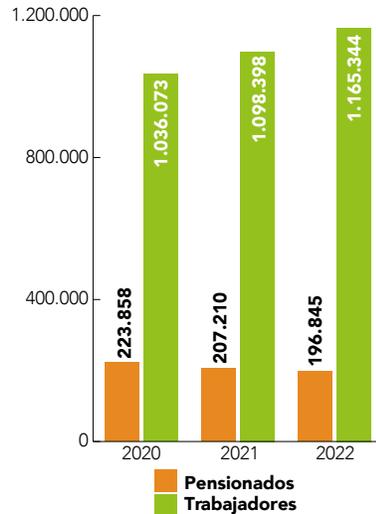
Además, otorgamos créditos sociales, prestaciones adicionales y prestaciones complementarias.

Atendemos al 19% del total de afiliados a alguna Caja de Compensación, siendo parte activa y relevante de un sistema de bienestar social que es valorado por la sociedad en su conjunto.

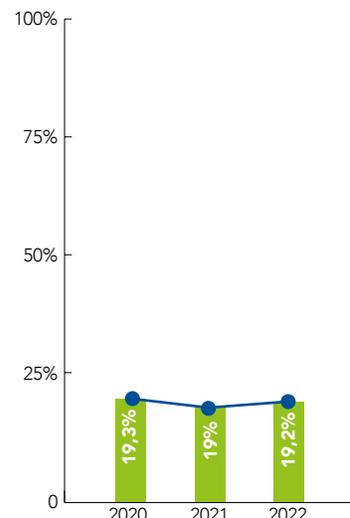
NÚMERO DE AFILIADOS



COMPOSICIÓN DE AFILIADOS



PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO



Protección 2022

Para brindar protección al afiliado y su familia, lo acompañamos en el acceso a seguros para cubrir diversos tipos de imprevistos o situaciones difíciles.

El costo neto de estas comisiones es cercano a los 5 mil millones de pesos anuales. Cabe señalar que por esta actividad el monto que paga el Estado no cubre los costos brutos que implican gestionar estos regímenes, lo que es asumido por la Caja, siendo parte del impacto social y económico que entregamos a nuestros afiliados.

En el ámbito del financiamiento social, en La Araucana actualmente estamos apoyando a más de 250 mil personas a satisfacer sus necesidades a través del acceso al crédito social, quienes, la mayoría de las veces, no tienen otra opción de financiamiento, dado

que 7 de cada 10 de ellas presentan morosidades en burós de crédito. Por lo anterior, cumplimos un rol clave dentro del país para evitar que las personas accedan a financiamiento en el mercado informal.

La cartera de créditos vigente tiene un valor de más de 350 mil millones de pesos que, en el periodo 2022, generó un ingreso anual neto de provisión de riesgo de crédito de más de 64 mil millones de pesos y un excedente, antes de repartir beneficios a afiliados, en torno a 14 mil millones de pesos, y se espera que para el año 2023 este excedente sea de 25 mil millones de pesos. Estos excedentes se distribuyen en promedio en un 60% para capitalización al Fondo Social (patrimonio), con la finalidad de mantener un *leverage* financiero sano y dentro del rango de la industria para continuar entregando acceso a financiamiento social, y un 40% repartido en beneficios directos a los afiliados.

En cuanto a los beneficios sociales, como se señaló antes, la Caja destina el 40% de sus excedentes a la entrega de beneficios en los ámbitos del bienestar social (salud, educación, hogar, recreación, apoyo social, protección, participación social y empleo).

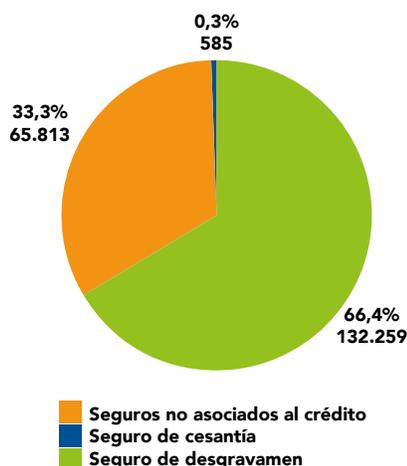
Esto se traduce en la entrega de más de dos millones de beneficios. Para entregarlos, en la mayoría de los casos se establecen alianzas y convenios

con instituciones privadas y públicas, las cuales también contribuyen de manera directa o indirecta, lo que genera un efecto multiplicador en la entrega de los beneficios a los afiliados y sus familias.

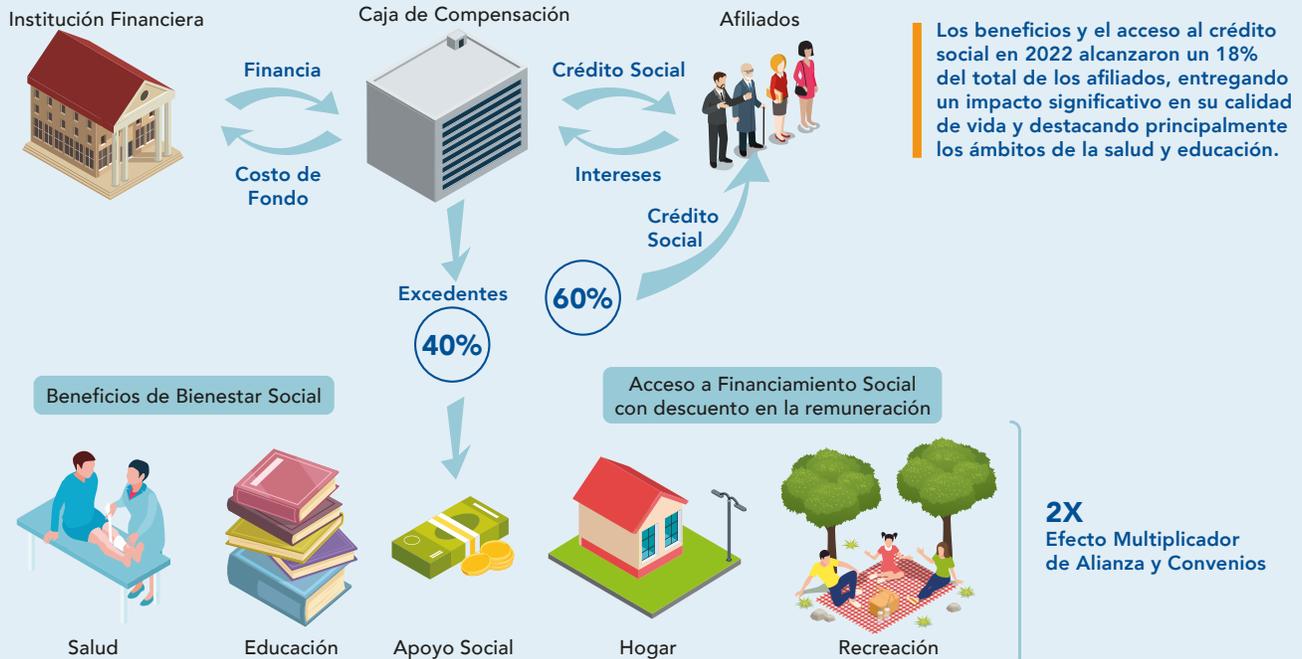
Tanto la entrega de asignaciones por parte del Estado como el acceso al crédito social y los beneficios generan un significativo impacto social en la población chilena. Considerando la totalidad de afiliados a la Caja y sus cargas familiares, La Araucana alcanza socialmente a más del 18% de la población nacional, por cuanto su impacto es relevante en Chile.

En relación con el crédito social, se obtuvo un ingreso anual por intereses de 70 mil millones de pesos, equivalente a una tasa anual de un 22%. Para calcular los impactos sociales positivos del acceso al financiamiento de la Caja, se debe recordar que el 70% de las personas que solicitan crédito social presentan morosidades en burós de crédito, por cuanto, de no acceder a dicho crédito, en la mayoría de los casos no tendrían posibilidad de satisfacer sus necesidades sociales (no pudiendo reestructurar sus deudas para normalizar su situación crediticia, accediendo eventualmente a un préstamo irregular o ilegal, o en el mejor escenario, accediendo a un crédito con tasas de interés máximas convencionales, que hoy es de 40% anual para el monto promedio de 1,5 millones de pesos).

TIPO DE SEGUROS (Cantidad de pólizas)



¿Qué hace La Araucana?



Sumado al potente impacto social de dar acceso universal al financiamiento formal, las condiciones en las cuales La Araucana entrega los créditos generan un impacto económico positivo de 270 mil pesos anuales promedio a cada una de esas personas, debido al menor pago de intereses. La duración promedio de los créditos es de 2 años, por lo tanto, el impacto económico total de otorgar un crédito a un afiliado es de unos 540 mil pesos promedio (equivalente a una remuneración promedio anual de esas personas).

Al considerar la cartera de créditos vigente, y tomando en cuenta sólo a aquellas personas que tienen morosidades externas en burós de crédito, el impacto económico positivo que genera La Araucana en la comunidad afiliada es equivalente a un promedio anual de 40 mil millones de pesos, que en la duración total del crédito asciende a 80 mil millones de pesos (US\$ 100 millones aproximadamente).

Cuando nos referimos al impacto social positivo que generan los beneficios que entregamos a nuestros afiliados en los ámbitos del bienestar social podemos diferenciar el impacto social-económico como también el impacto social en la calidad de vida de las personas.



BENEFICIOS SOCIALES

1.795.028

beneficios sociales entregados



420.663

afiliados con prestaciones adicionales

Como Caja de Compensación entregamos una serie de beneficios y prestaciones a nuestros afiliados con el objetivo de contribuir a su calidad de vida. Así, disponemos de prestaciones en las áreas de salud, educación, turismo y otras.

En 2022, robusteciendo la estrategia de beneficios, se potenciaron convenios y alianzas en el ámbito de la salud y doméstico, especialmente en apoyo de energía para el hogar en gas y calefacción, y acceso a esparci-

miento, con la reapertura de centros vacacionales propios, la incorporación de nuevos hoteles en cobertura y campañas recreativas para las familias, con cine a nivel nacional y otros parques de entretenimiento. Consolidamos nuestras alianzas en el área dental, de farmacia (con descuentos especiales) y de exámenes preventivos.

Asimismo, se implementaron convenios regionales con comercios locales en las regiones de Magallanes y Valparaíso, aportando también al desarrollo local. Esta estrategia continúa en 2023.

La Araucana ha desarrollado una oferta en los ámbitos de mayor interés para los afiliados, buscando generar ahorros en sus gastos recurrentes de una renta anual, además de protección frente a sus principales temores:

- Plan de beneficios en salud que es complementario a cualquier sistema de salud vigente.
- Oferta de beneficios para la educación que acompaña cada etapa de vida.
- Oferta de centros vacacionales propios y hoteles en alianza, a precios accesibles, además de alternativas de recreación todo el año.
- Apoyo en gastos del hogar a través de ahorro en gas, telefonía, internet y plataforma de *streaming*.
- Apoyo en dinero para hitos familiares especiales.
- Apoyo financiero para emergencias.





Beneficios pensionados 2022

Beneficios	Beneficios en M\$ entregados	Nº de prestaciones	Nº de afiliados*
Asignaciones en dinero	1.297.682	172.775	46.648
Programas sociales	108.741	4.532	3.149
Beneficios corporativos	466.429	2.555	1.475
Alianzas y convenios	460.256	305.477	60.160
Totales	2.333.108	485.339	87.357

* Desglose por ámbitos.

Beneficios afiliados 2022

Beneficios	Beneficios en M\$ entregados	Nº de prestaciones	Nº de afiliados*
Asignaciones en dinero	1.983.928	111.834	71.320
Programas sociales	541.598	38.512	25.127
Beneficios corporativos	233.857	1.553	1.313
Alianzas y convenios	1.480.366	1.157.790	283.714
Totales	4.239.749	1.309.689	334.627

* Desglose por ámbitos.

Apoyo social

- Te acompañamos en los momentos y proyectos importantes.
- Asignaciones en dinero: Estamos presentes en cada etapa de tu vida.
- Crédito social: Apoyo económico y orientación financiera.
- Fondo Solidario: cuando más nos necesitas.



Apoyo Social

Salud

- Acercamos la prevención y atención para una mejor calidad de vida.
- El bienestar de las personas requiere de una buena salud, por ello nos preocupamos de promover una cultura de prevención.
- Ofrecemos exámenes preventivos gratuitos, bonificación de atenciones médicas, telemedicina, salud mental, atención dental, acceso a farmacias, exámenes de laboratorio, descuentos en ópticas, centros auditivos y ortopedia en todas las regiones del país.



Salud

Educación

- Entregamos oportunidades para impulsar el desarrollo personal y profesional.
- La educación es fundamental para el desarrollo humano y social y es uno de los ámbitos que más promovemos.
- Apoyamos a los alumnos, a través de un amplio programa de Becas y Estímulos educacionales y el desarrollo de una red de convenios con importantes instituciones de educación a lo largo de Chile.



Educación



Recreación

Recreación

- Porque el descanso y la diversión son parte integral del bienestar.
- Contamos con una oferta de más de 100 alternativas de alojamientos en centros vacacionales en hoteles, hostales, cabañas y resorts en todo Chile.
- Además, tenemos espacios y convenios para actividades deportivas, recreativas y turísticas, acceso a entretenimiento en parques, piscinas, gimnasios, termas, cine, streaming, transporte, arriendo de autos y turismo.

Entre
Beneficio
Unive

Sin discrimin
de renta, para

Ofrecemos Beneficios Sociales Diversales

Trabaja por tramo
y todos por igual



Hogar

Hogar

- Tenemos descuentos y convenios para apoyarte.
- Te ayudamos a ahorrar en tus gastos habituales.
- Telefonía, Internet, tecnología, electrodomésticos.
- Zapaterías, librerías, bebé, juguetería.
- Gas, calefacción, autos y vehículos eléctricos, energía eficiente en el hogar.



Protección

Protección

- Te ofrecemos más seguridad para vivir con menos preocupaciones.
- Seguros para proteger la familia y el hogar.
- Queremos ver bien a todos los afiliados, pero si algo les pasa o tienen un imprevisto, que tengan la seguridad para enfrentarlo y que su familia quede protegida a precios al alcance de todos.
- Seguros de Vida, Full Hogar, Hogar Estándar y de Accidentes Personales.



Participación Social

Participación Social

- Financiamiento y actividades que promueven la vida en comunidad.
- Nos importa tu bienestar y felicidad y te invitamos a encuentros, actividades, ferias, eventos, celebraciones.
- Apoyamos la realización de tus encuentros en nuestras dependencias. Tenemos más de 70 salones y salas de reuniones disponibles en todo Chile.

Fondos Concursables

- Financiamos tus iniciativas que generan impacto social en educación, salud, cultura, deporte y recreación.



Pro Empleo

Pro Empleo

- Nos unimos al plan gubernamental difundiendo la oferta de capacitación, recuperación de empleos, promoviendo la contratación de nuevos trabajadores y subsidios.
- A su vez, contamos con el Plan Bienestar Empresa una potente oferta, que suma más beneficios a los trabajadores en protección, salud, educación y herramientas que facilitarán la gestión en recursos humanos y en el manejo de la empresa.

Gestión que contribuye al bienestar

Nos preocupamos de apoyar a cada uno de nuestros afiliados, así como también a las empresas a las que pertenecen y en esa línea simplificamos su labor entregando nuestros beneficios y asesorando a sus colaboradores cuando lo necesiten.

Apoyo en Regímenes Legales: Gestión y tramitación de licencias médicas Fonasa, además de gestión de cargas familiares.

Cotización electrónica: Trámite online en portal Previpass y Previred que facilita el trabajo realizado.

Agencias móviles: Estamos Más Cerca de nuestros afiliados sin importar la distancia.

Orientación Previsional: Acompañando a los trabajadores y trabajadoras camino a su jubilación.

Prestaciones complementarias: Podemos ser el complemento que tu área de bienestar necesita para entregar más beneficios.

Organización de eventos: Para promover la felicidad y el bienestar organizamos actividades recreativas, festivas, de capacitación y de turismo.

Actividades con sindicatos y áreas de recursos humanos: Promoviendo el encuentro entre trabajadores y empleadores ofrecemos encuentros de diálogo social y formación.

Estas prestaciones son entregadas directamente a través de La Araucana a los afiliados en dinero o bonificación.



Apoyo de dinero frente hitos familiares

48.531

prestaciones entregadas

- Beneficio por filiación.
- Prestación por causa de matrimonio o unión civil, o aniversario de matrimonio.
- Prestación por causa de fallecimiento del afiliado, cónyuge o hijos cargas familiares



Estímulos económicos para la educación

26.455

prestaciones entregadas

- Asignación de apoyo educación superior.
- Asignación de apoyo educación básica y media.
 - Asignación de estudios para personas con discapacidad.
 - Asignación de perfeccionamiento.



Apoyo económico para turismo y recreación

32.935

prestaciones entregadas

- Prestaciones turísticas a través de centros propios, paseos y actividades esparcimiento por programas sociales.



Apoyo financiero solidario

6.070

personas beneficiadas

- Asignación de Fondo Solidario.
 - Apoyo transporte Bip! Tarjeta Adulto Mayor (TAM)



Reconocimiento educacional

28.741

prestaciones entregadas

- Asignación de apoyo escolar por rendimiento en educación básica y media.
- Programa de reconocimiento educacional.



Beneficios en dinero para salud

176.922

para trabajadores y pensionados

- Reembolso de salud en consultas médicas, farmacia, recetas ópticas y exámenes de laboratorio y radiología.

ALIANZAS Y CONVENIOS

En La Araucana se generan alianzas y convenios asegurando altos estándares de servicio en los ámbitos de mayor necesidad de las personas. Gracias a esta estrategia se entrega un mayor ahorro a cada familia.

946.797

prestaciones en beneficios en salud

117.732

prestaciones en recreación y turismo

5.200

prestaciones en educación

417.873

prestaciones beneficios en hogar y servicio

PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO EDUCACIONAL 2022



28.741

total de estudiantes beneficiados con el Programa de Reconocimiento Educativo.



10.396

estudiantes recibieron bonos de hasta 160 mil pesos.



18.345

estímulos de 8.000 pesos entregados a alumnos de enseñanza básica y media.



Un aporte social de más de 422 millones de pesos a 18.345 estudiantes beneficiados fue el resultado del Programa de Reconocimiento Educativo en dinero con montos de hasta 160 mil pesos, para los estudiantes de mejor rendimiento en el 2022. Se trata de una iniciativa de impacto masivo y de envergadura nacional que busca estimular el rendimiento académico de trabajadores, pensionados y cargas familiares de la Caja que se encuentren estudiando en cualquiera de los niveles educativos, desde la enseñanza básica hasta la superior, incluyendo puntaje de Prueba de Transición (PDT).



El programa entrega a su vez 8.000 pesos a los estudiantes de enseñanza básica y media que cumplan con los requisitos básicos al momento de su postulación.

OTRAS INICIATIVAS

Caja La Araucana firmó una importante alianza con el grupo hotelero internacional Diego de Almagro, que benefició a todos sus afiliados con descuentos de hasta 30% sobre la tarifa web, a lo que se sumó la entrega de una *gift card* de 30.000 pesos. Esto permitió aumentar la cobertura a destinos turísticos de Chile, que además aporta a la reactivación de este importante sector de nuestra economía.

Por otra parte, en la campaña de invierno se incorporó por primera vez el beneficio en parafina, beneficiando a más de 27.962 familias.

Contribuyendo a generar hábitos saludables e intentar dejar atrás el sedentarismo, Caja La Araucana lanzó su Programa de Corridas en 3 regiones, con la participación de más de 1.500 afiliadas y afiliados, junto con disfrutar una feria de alianzas con Uno Salud Dental, Knop, Bionet, Ringme, Soy Premium, Entel y Gimnasios Pacific.

PREVENTIVOS

Más de 13.140 trabajadores y pensionados se atendieron en preventivos cardiológicos, visuales y auditivos a lo largo del país. Por otro lado, se firmó un importante convenio con la Fundación Arturo López Pérez (FALP) para la realización de mamografías preventivas para la detección del cáncer de mama con más de 2.000 exámenes realizados y más de 50 zonas visitadas. Todo ello nos permitió obtener el tercer lugar en los Premios Conecta 2022 de Pacto Global Chile, de Naciones Unidas.



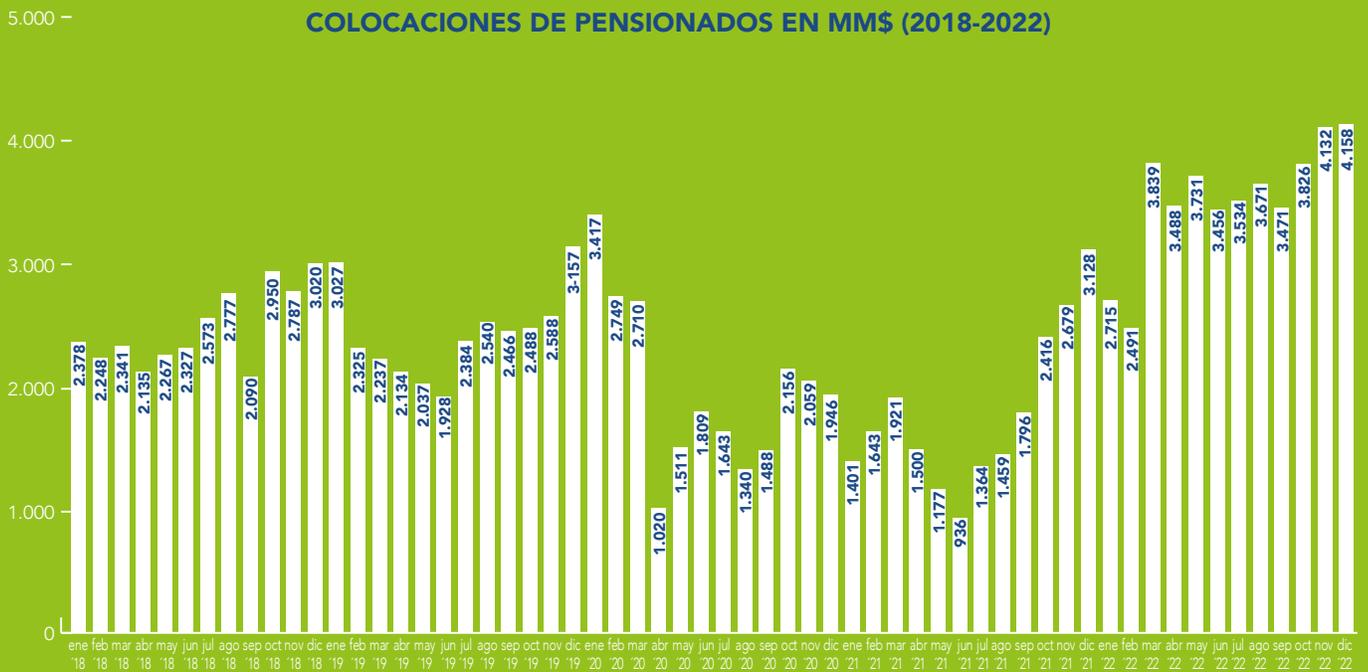
CRÉDITO SOCIAL



Un servicio relevante de La Araucana son los préstamos en dinero que otorgamos a nuestros afiliados para cubrir diversas necesidades, propiciando acceso a financiamiento responsable. Al ser de carácter social, se caracteriza por incorporar -en la mayoría de los casos- un seguro de desgravamen e invalidez 2/3 que resguarda la seguridad financiera para ambas partes. Su otorgamiento está regulado por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

En línea con la estrategia comercial, el año 2022 se alcanzaron altas colocaciones de crédito social. A pesar de existir un escenario macroeconómico mucho más desafiante que los de los años 2018 y 2019, la colocación de 2022 superó la de esos últimos años.

El 2022 existió un foco importante en aumentar considerablemente el universo 2021 de afiliados respecto de años anteriores, lo que se logró con un total de 118.496 afiliados con crédito.

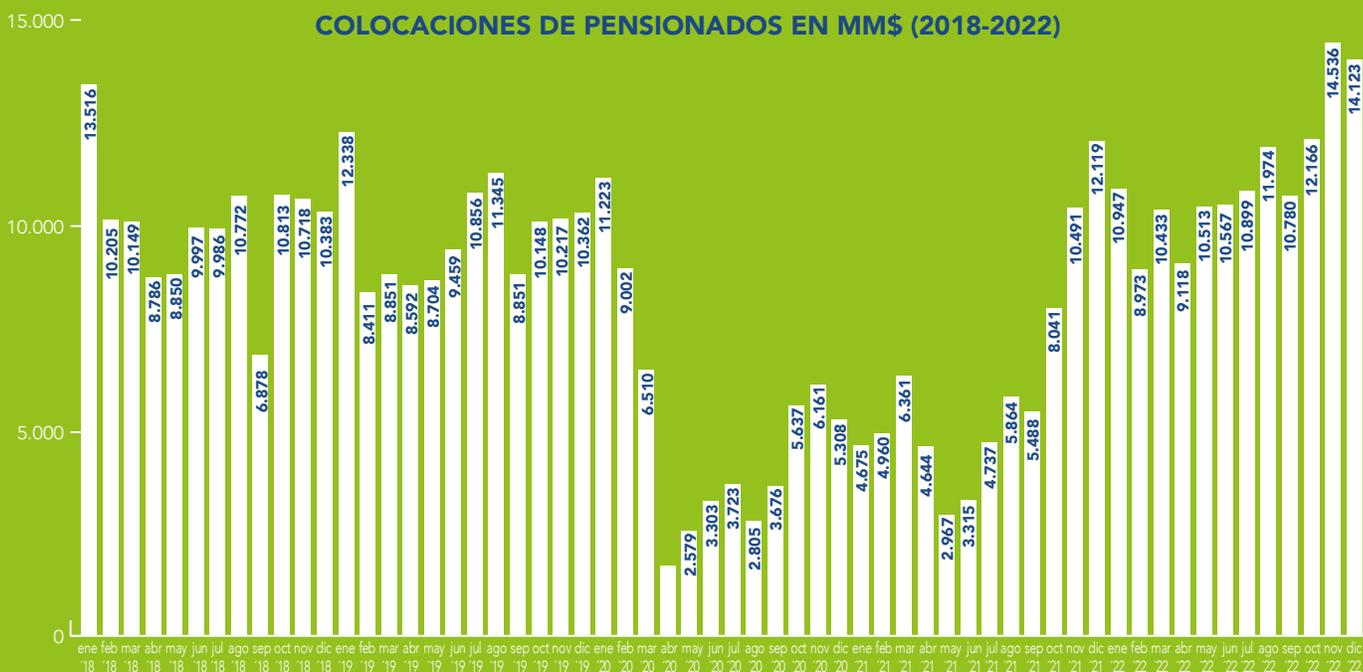


MM \$350.929

Cartera de crédito social

21.157 afiliados

reprogramaciones y diferimientos beneficiaron





REGÍMENES LEGALES

1.006.692

licencias médicas curativas, equivalentes a

M\$ 310.519.282

34.103

licencias médicas maternas, equivalentes a

M\$ 32.933.836

M\$ 863

en **54** subsidios de cesantía

1.537.514

asignaciones familiares, equivalentes a

M\$ 10.309.009

Una de las labores más relevantes que desarrollan las Cajas de Compensación es la administración y gestión de los beneficios de Asignación Familiar y los subsidios de Cesantía y de Incapacidad Laboral, establecidos en los DFL N°44 de 1978 y N°150 de 1981, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La Subvención de Incapacidad Laboral se ejecuta mediante el pago de subvenciones laborales relacionadas con las Licencias Médicas Curativas y Maternas (prenatales, postnatales, enfermedad del hijo menor de 1 año, permiso postnatal parental y postnatal de emergencia por COVID-19) de los afiliados inscritos en el Fondo Nacional de Salud (Fonasa).

NUESTRA GENTE



1.115
personas trabajan
en Caja La Araucana



723
trabajadores en
67 sucursales



11.294
horas de capacitación

EMPLEO Y TRABAJO DECENTE

GRI 2-7

Tema material

En La Araucana, valoramos y nos comprometemos con la promoción del empleo y el trabajo decente como un pilar fundamental de nuestra estrategia de sostenibilidad.

En casa matriz se revisaron las estructuras organizacionales y se ajustaron los cargos y responsabilidades a los desafíos de cada gerencia. A su vez,

se implementó un nuevo modelo de gestión de sucursales que promueve la autonomía territorial para reforzar las acciones comerciales y operacionales.

En 2022 se generaron cambios organizacionales relevantes y necesarios para responder a las necesidades estratégicas de la Caja. Esto significó rediseñar procesos, políticas y programas de capital humano e impulsar iniciativas de gestión del cambio.

NÚMERO DE PERSONAS POR GÉNERO



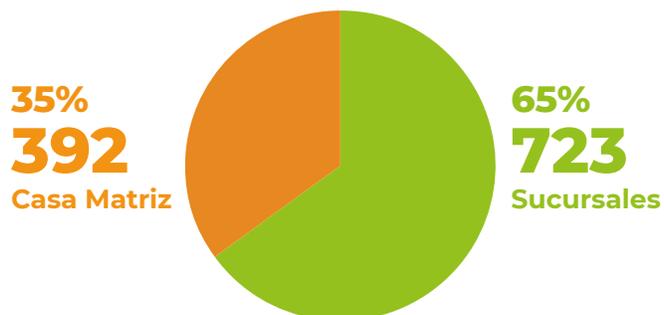
EMPLEO POR TIPO DE CARGO



TIPOS DE CONTRATO



LUGAR DE TRABAJO



1.115
Total de personas

La Araucana[®]
más cerca



CLIMA LABORAL

En el mes de agosto se realizó la Encuesta de Clima Organizacional para identificar brechas y generar un plan de trabajo con áreas específicas. Durante el segundo semestre se efectuó un plan de visitas para entender en profundidad algunos de los resultados y así diseñar acciones en conjunto con los equipos de trabajo.

NIVEL DE SATISFACCIÓN

98%

CONVENIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

GRI 2-30

Los contratos colectivos establecen una serie de beneficios que recibe el 99,3% de nuestra dotación que es la que está sindicalizada. Esta es una característica histórica de la Caja, por lo cual el esquema de compensaciones considera el sueldo base y todos los beneficios del contrato colectivo.

EQUIDAD DE GÉNERO

GRI 405-1

Tema material

En La Araucana reconocemos la importancia fundamental de la equidad de género en la construcción de una organización inclusiva y socialmente responsable. El tema material de Equidad de Género refleja nuestro compromiso de promover la igualdad entre hombres y mujeres en todas las facetas de nuestra operación y cultura corporativa.



65%
Trabajadoras



43%
Directoras
(Presidenta, Vicepresidenta y Directora Laboral)



33%
Gerentas



50%
Subgerentas

Como embajadores del Índice de Paridad de Género (IPG), impulsado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en alianza con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, La Araucana asumió la tarea de impulsar la participación laboral femenina e igualdad de oportunidades dentro de la organización.



La dotación de Caja La Araucana está compuesta principalmente por mujeres, representando un 65% del total de personas.

Durante 2022 los cambios organizacionales nos dieron la oportunidad de aminorar brechas de equidad de género en cargos ejecutivos, llegando en diciembre a un 33% de mujeres en la primera línea de Gerentas y a un 50% en la segunda línea de Subgerentas.

La relevancia de la participación femenina también se refleja en el Directorio, siendo una de las pocas empresas en Chile con tres de siete integrantes mujeres, en donde su Presidenta y Vicepresidenta son mujeres.

El compromiso de La Araucana con la equidad de género está descrito en nuestra Política de Recursos Humanos y en nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

La Araucana se unió al Grupo de Trabajo de Empresas Líderes del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS Igualdad de género) 5 de Pacto Global Chile de Naciones Unidas, siendo representada por Alejandra Soto, Gerenta de Capital Humano, quien lidera las iniciativas de paridad de género en la Caja.

BRECHA SALARIAL

GRI 405-2

Tipo de cargo	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
Directivos	\$6.810.000	\$6.431.667	\$378.333	-5,56%
Analista / Administrativo	\$1.017.411	\$994.289	\$23.121	-2,27%
Área Comercial / Atención Público	\$732.711	\$775.226	-\$42.516	5,80%
Auditor / Especialista / Coordinador	\$1.809.760	\$2.224.957	-\$415.197	22,94%
Gerentes / Subgerentes	\$6.628.382	\$7.498.292	-\$869.910	13,12%
Jefes / Supervisores	\$2.118.081	\$2.388.915	-\$270.834	12,79%

DIVERSIDAD Y DERECHOS HUMANOS

GRI 405-1

Tema material

En La Araucana reconocemos la importancia esencial de la diversidad y los Derechos Humanos. El tema material de Diversidad y Derechos Humanos refleja nuestro firme compromiso de promover y proteger los derechos fundamentales de todas las personas, sin importar su origen, identidad, orientación o condición.

Entendemos la diversidad como el valor de contar con el talento de los colaboradores de distintos orígenes, culturas, perspectivas, ideas, naciones, grupos étnicos, generaciones, opciones sexuales, habilidades, capacidades y todas las características que hacen a cada uno un ser único.

En consonancia con ello, valoramos a todas las personas por la contribución que realizan para la consecución de los objetivos de la Caja. Fomentamos un ambiente laboral inclusivo, que implica dar oportunidades y espacio para todos, independiente de condiciones u opciones personales.

Por ello desarrollamos una Política de Diversidad e Inclusión Laboral en 2022. Su objetivo es fomentar la incorporación de todas las personas y actuar con equidad, sin distinciones de género, edad, condición social, religión, orientación sexual, etnia, estado civil, sindicalización, opinión política, discapacidad, nacionalidad o cualquier otra condición.

La Araucana cuenta con un indicador de inclusión efectiva de 1,5 %, a lo que se suma la instauración del nuevo gestor de inclusión laboral cumpliendo con la Ley N° 21.015.

Durante 2022 se implementaron 4 talleres y charlas de sensibilización en temas de diversidad e inclusión con más de 200 trabajadores, que contaron con la participación de Duilio de Lapeyra, embajador de Diversidad e Inclusión.

A su vez, se realizaron cápsulas educativas que fueron replicadas en las redes sociales y compartidas internamente.

1.115
personas trabajan
en Caja La Araucana

17
dotación inclusión

1,52%
porcentaje de
inclusión

Inclusión (Ley N° 21.015)

Capacitación	Mujeres	Hombres	Total general
Analista / Administrativo	2	2	4
Área Comercial / Atención Público	7	4	11
Jefes / Supervisores	2	0	2
Total general	11	6	17

ACOSO SEXUAL

La Araucana cuenta con un Código de Buenas Prácticas y Conducta, el que, sumado al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, regulan el accionar y proceder ante situaciones de acoso, procurando en todo momento el respeto de la dignidad personal, privacidad y derechos de las personas, abarcando a todos sus integrantes (ya sean estos Directores, Ejecutivos y Trabajadores).

DERECHOS HUMANOS

GRI 2-23

En La Araucana tenemos un fuerte compromiso con los Derechos Humanos y las libertades individuales. Desde nuestros inicios hemos adherido a las normas y principios consagrados en la Constitución Política de Chile, así como en la Declaración Universal de Derechos Humanos y otras normativas internacionales relevantes.

Nuestro Sistema de Gestión Ética y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad están diseñados para promover la inclusión, diversidad y no discriminación. Nos asegura-

mos de que no haya prácticas como trabajo infantil, esclavitud, trata de personas o trabajo forzado, tanto dentro de nuestra organización como en nuestras relaciones con terceros.

Respetamos la dignidad de todas las personas y rechazamos cualquier forma de discriminación basada en raza, religión, género, edad, orientación sexual, nacionalidad, estado civil, discapacidad o ideología política.

Nuestra prioridad es llevar a cabo una debida diligencia para identificar y prevenir riesgos relacionados con nuestras actividades. Abordamos estos riesgos de manera anticipada para minimizarlos y mitigarlos, con el objetivo de evitar cualquier impacto que pueda vulnerar los derechos fundamentales de las personas.

Nos esforzamos por mantener un ambiente de trabajo justo, seguro e inclusivo para todos nuestros colaboradores y buscamos contribuir positivamente al bienestar de la comunidad en la que operamos. Nuestro reporte de sostenibilidad refleja nuestro compromiso con los Derechos Humanos y nuestro enfoque en la responsabilidad social como parte fundamental de nuestra gestión.

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE COLABORADORES

GRI 404-1

Tema material

En La Araucana reconocemos la importancia estratégica de la Formación y Capacitación de Empleados como un pilar fundamental para impulsar el crecimiento y el desarrollo sostenible de nuestra organización. Este tema material resalta nuestro compromiso con el desarrollo de competencias y habilidades de nuestro equipo humano, garantizando su empoderamiento y promoviendo un ambiente de aprendizaje continuo.

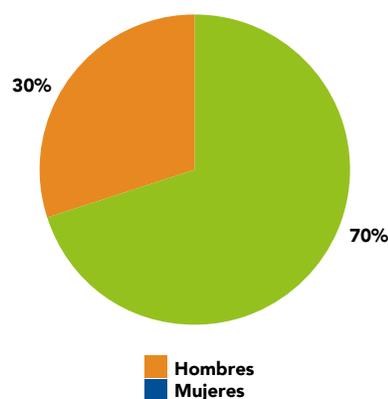
Del total de actividades, un 60% se destinó a educación y desarrollo profesional. Participaron 70% mujeres y 30% hombres.

Categorías de capacitaciones realizadas:

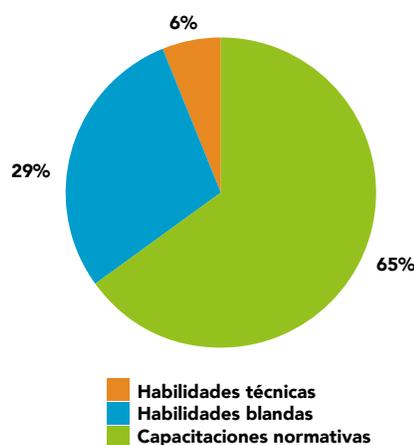
- Habilidades blandas: 29%
- Habilidades técnicas: 6%
- Capacitaciones normativas: 65%

Capacitación	2020	2021	2022
Total de horas	25.443	12.206	11.294
Total participantes	4.410	4.275	2.806
Cobertura	92 %	96 %	98 %

CAPACITACIONES SEGÚN GÉNERO



CATEGORÍAS DE CAPACITACIÓN



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

GRI 404-3

En septiembre, se llevó a cabo la evaluación de desempeño de los equipos de sucursales, midiendo competencias por cargo, identificando y fortaleciendo aspectos positivos de cada uno de nuestros colaboradores e identificando áreas que requieren reforzar para así alcanzar el máximo potencial profesional en La Araucana.

La Caja se ha propuesto diferentes ejes estratégicos que moldean la cultura organizacional y nos llevan a aportar a la sociedad entregando una mirada interna inclusiva, equitativa, que promueve el diálogo y la sostenibilidad.

SUCESIÓN

Para los casos de reemplazo de algún trabajador clave para la organización, se creó el programa "Soy Back Up", cuyo objetivo es desarrollar, capacitar y reconocer el buen desempeño de los talentos de La Araucana, a fin de potenciar las fortalezas y generar espacios de mejora y garantizar la continuidad del trabajo en caso de ausencia o imposibilidad del jefe para desempeñar sus funciones, minimizando así el impacto en la productividad y eficiencia de la organización.

Está dirigido a ejecutivos de atención al cliente, ejecutivos empresa y trabajadores, analistas, especialistas y gestores, dependiendo del área (voluntarios identificados por sus jefaturas como *back up*). Para los siguientes años se incorporará el programa en casa matriz y para los cargos ejecutivos.

BENEFICIOS

Los trabajadores pertenecen a la Corporación de Bienestar de La Araucana, que es una entidad de derecho privado sin fines de lucro cuyo principal objetivo es mejorar la calidad de vida de sus socios y su grupo familiar, dando énfasis al aspecto de la salud.

Como parte del contrato colectivo, los trabajadores tienen un seguro de vida que es financiado en un 80% por la organización y un 20% por los trabajadores, y también cuentan con un seguro oncológico, el cual es financiado en un 100% por La Araucana.

Además, se establece una serie de beneficios que recibe el 99,3% de nuestra dotación, que es la que está sindicalizada. Esta es una característica histórica de la Caja, por lo cual el esquema de compensaciones considera el sueldo base y los beneficios del contrato colectivo.

PRINCIPALES BENEFICIOS DEL CONTRATO COLECTIVO

<p>GRATIFICACIÓN Equivalente a 1 sueldo adicional al año</p>	<p>BONO VACACIONES Equivalente a 1 sueldo adicional al año</p>	<p>AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS UF 13</p>	<p>AGUINALDO DE NAVIDAD UF 20</p>
<p>BONO EDUCACIÓN Preescolar: UF 8 Escolar: UF 15 Ed. Superior: hasta UF 30</p>	<p>BONO EDUCACIÓN para trabajadores hasta UF 30</p>	<p>ASIGNACIÓN DE COLACIÓN por un monto aproximado de \$80.000 al mes</p>	<p>ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN por un monto aproximado de \$80.000 al mes</p>
<p>ASIGNACIÓN DE ZONA</p>	<p>ASIGNACIÓN DE ANTIGÜEDAD</p>	<p>ASIGNACIÓN DE CAJA</p>	<p>BONO POR NUPCIALIDAD Y NATALIDAD</p>

*Considera contrata a plazo indefinido, cargos hasta nivel de subgerente.

PREMIO ESPÍRITU LA ARAUCANA

En abril, se inició el “Programa Espíritu La Araucana”, que reconoció mediante votación de compañeros de trabajo a las personas que representan los valores corporativos de dinamismo, innovación y amabilidad, tanto en casa matriz como sucursales.

Se premió a más de 80 personas, las que fueron nombradas embajadoras de La Araucana, recibiendo formación en género e inclusión. Además, estos trabajadores distinguidos apoyaron con posterioridad la implementación de diversas iniciativas de cultura interna.



SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

GRI 403-1

Tema material

En La Araucana, la Salud y Seguridad Laboral es un tema material de alta prioridad y compromiso. Reconocemos que el bienestar y la seguridad de nuestros colaboradores son fundamentales para garantizar un entorno de trabajo saludable, productivo y sostenible.

	2020	2021	2022
Tasa de Accidentabilidad	1,08	0,69	0,72
Tasa de Fatalidad	0%	0%	0%
Tasa de Enfermedad Profesional	0,07%	0%	0,17%
Promedio de días perdidos por accidente	12,66	8,42	7,95

Permisos de Natalidad	2022
Licencia Pre Natal	12
Licencia Post Natal	13
Licencia Parental	6
Total de mujeres*	15

*Considera todos los permisos utilizados.

Permiso Parental (5 días)	2022
Hombres	3



RELACIONAMIENTO CON LA SOCIEDAD

GRI 413-1

Tema material



En La Araucana, el relacionamiento con la sociedad es un tema material de gran importancia. Reconocemos nuestro compromiso con la comunidad y responsabilidad como organización, por lo que valoramos la relación con la sociedad como un pilar fundamental de nuestra misión.

Uno de los principales enfoques de nuestra estrategia corporativa es contribuir a la sostenibilidad y la eficiencia. En línea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 11 (Ciudades y comunidades sostenibles), buscamos brindar a nuestros afiliados acceso a servicios básicos para el hogar, como la compra de combustible, artículos eléctricos y descuentos en buses interurbanos.

Además, a través de un convenio con el Gobierno promovemos el transporte seguro, proporcionando a los adultos mayores la Tarjeta Adulto Mayor (TAM) en forma gratuita, que les permite acceder a descuentos en el transporte público.

DIÁLOGO SOCIAL

En La Araucana hemos impulsado un ciclo de capacitaciones para la creación de un modelo de diálogo para la gestión de las Relaciones Laborales. En él, Ejecutivos/as de La Araucana se forman en trabajo decente y diálogo social con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

PROYECTOS CONCURSABLES

Con el propósito de apoyar buenas ideas que tengan un impacto social en la comunidad o las empresas, en La Araucana lanzamos las postulaciones del proceso de sus Fondos Concursables 2022, que buscaron ayudar con financiamiento distintos proyectos en áreas como educación, salud, cultura, deporte y recreación.

Este beneficio tiene como objetivo fomentar la ejecución de proyectos de nuestros afiliados por medio de un importante apoyo financiero que ayude a mejorar su entorno o realizar actividades especiales que tengan un sello comunitario.



RECONOCIMIENTO

La Caja de Compensación La Araucana recibió el tercer lugar de los Premios Conecta de Pacto Global de Naciones Unidas por su iniciativa de "Atenciones Médicas Preventivas", en donde se destacó su aporte a lo largo del país con preventivos para la detección precoz del cáncer de mama y otras enfermedades.

La iniciativa Red Pacto Global Chile reconoció en 2022 a las iniciativas empresariales que generaron mayor aporte a la Agenda 2030 y a los 17 objetivos que se fijaron.

Entre otras instituciones, La Araucana recibió el tercer lugar por la iniciativa que contribuye al logro de Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N° 3, que busca garantizar salud y bienestar para todas las personas.

En total, se entregaron más de 15 mil prestaciones a trabajadores y pensionados, lo que hizo que La Araucana recibiera este reconocimiento. Se destacó el tour en colaboración con la Fundación Arturo López Pérez (FALP) con las clínicas móviles para la detección precoz del cáncer de mama, una iniciativa gratuita que atendió a más de 2.000 mujeres en 56 ciudades del país durante este 2022.



Gestión Ambiental





En consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), hemos llevado a cabo diversas acciones para reducir las emisiones de GEI (gases de efecto invernadero), logrando una notable disminución. Destacamos iniciativas enfocadas en la optimización del uso de recursos como la energía eléctrica, el agua, el gas y el petróleo, todos ellos contribuyentes directos a la generación de GEI.

Además, hemos implementado el trabajo híbrido en nuestra sede central, así como iniciativas de concientización y capacitación.

Adicionalmente, se realizaron talleres de reciclaje y un programa piloto de reciclaje para el cuidado del medioambiente, el que esperamos pueda ser ampliado a todas nuestras oficinas durante el 2023.

CAMBIO CLIMÁTICO

Tema material

44 m³
de diésel utilizados
en 2022



En La Araucana reconocemos que el cambio climático es un desafío global de gran magnitud y estamos comprometidos con abordar sus impactos de manera proactiva y responsable. El cambio climático es un tema material esencial que guía nuestras acciones hacia un futuro más sostenible.

263 m³
de gas licuado
utilizados en 2022

Actualmente, La Araucana no realiza medición de gases de efecto invernadero (GEI) de las actividades encargadas a terceros.

0,59 m³
de kerosene
utilizados en 2022

Emisiones GEI	Unidad	2020	2021	2022
Alcance 1	tCO ₂ eq	55	57	538
Alcance 2	tCO ₂ eq	1.210	951	998

- Los cálculos fueron obtenidos siguiendo los lineamientos del GHG Protocol.
- Las emisiones de alcance 1 incluyen el consumo de combustibles fósiles. En esta oportunidad no incluye emisiones de gases refrigerantes.
- Las emisiones de alcance 2 son reportadas con Método de Mercado, consiste en el consumo de electricidad de la red.
- Los datos 2020 y 2021, debido a dificultades para obtener los consumos, fueron estimados en base a un modelo.
- En esta oportunidad, la información no incluye a Centros Vacacionales.

ENERGÍA

Tema material

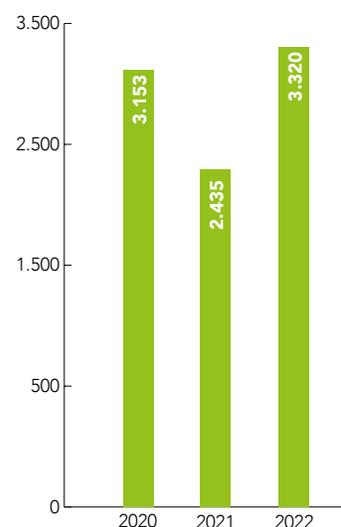


En La Araucana comprendemos la importancia crucial de la gestión responsable de la energía como parte integral de nuestro compromiso con la sostenibilidad y la reducción de nuestra huella ambiental. La eficiencia y el uso responsable de la energía son temas materiales esenciales que guían nuestras acciones hacia un futuro más sostenible.

Para reducir el consumo energético, se están implementando medidas de eficiencia en la iluminación, buscando que todos los espacios tengan sistemas de iluminación eficiente.

Durante 2022 se hizo la instalación de luminarias LED en algunas sucursales.

CONSUMO DE ENERGÍA (MWh)



Los datos 2020 y 2021, debido a dificultades para obtener los consumos, fueron estimados en base a un modelo. En esta oportunidad, la información no incluye a Centros Vacacionales.



AGUA

Tema material



En La Araucana entendemos que el agua es un recurso vital y limitado, y nos comprometemos a gestionar responsablemente su uso en todas nuestras sucursales y casa matriz.

Fomentamos el uso responsable del agua, promoviendo su ahorro y reutilización en todas las instalaciones de la organización.

El análisis completo como organización nos da un total de 42.989 M³ de agua consumida.

El consumo del agua en la Caja se divide en:

- Casa matriz y sucursales
- Centro vacacionales e interactivos
- Espacios arrendados

En todos ellos, el uso es para el consumo del personal y afiliados, y en una menor cuantía para la mantención de los centros vacacionales.



RESIDUOS

Tema material



En La Araucana nos esforzamos por gestionar de manera responsable los residuos generados en nuestras operaciones, con el objetivo de minimizar su impacto ambiental y promover prácticas sostenibles.

Actualmente, tenemos instalados 12 "puntos verdes" y 4 "maxisacos" para incentivar el reciclaje. La medida nace como acción preventiva para el cuidado del medioambiente y en generar conciencia en las personas sobre los altos índices de residuos generados diariamente. Los sacos están situados en distintos lugares del Edificio Corporativo. Además, se establecieron líneas estratégicas con el área de aseo para entregar los residuos reciclables.

Se han contratado servicios de administración de residuos para casa matriz (Acción Circular).

Residuos generados

GRI 306-3

Elemento	Cantidad	Peso Kg	Tons Totales
Aspiradora	1	3	0,003
Banqueta	10	14	0,140
CPU	200	3	0,600
DBR	1	1	0,001
Escaladora	1	100	0,100
Impresora	140	4,1	0,574
Lector de código de barra	3	1	0,003
Letrero backlight	9	30	0,270
Mesa	58	40	2,320
Monitor	98	2,9	0,284
Notebook*	136	1,2	0,163
Refrigerador	2	210	0,420
Silla	358	10	3,580
Split 12000 btu	2	9	0,018
Split 60000 btu	2	108	0,216
Split 9000 btu	3	9	0,027
Switch	2	12,7	0,025
Televisor	1	5	0,005
Timbre	32	0,2	0,006
Trituradora	3	2	0,006
Trotadora	1	50	0,050
Total toneladas			8,8

* Para los notebooks, una cantidad muy baja es destinado a la reventa, y los que no son vendidos se envían a empresa de reciclaje que separa en piezas que se pueden reacondicionar y las que no.

TABLA DE CONTENIDOS GRI

Indicador	Descripción	Página / Omisión	Capítulo
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021			
1. La organización y sus prácticas de presentación de informes			
2-1	Detalles de la organización.	14-15-16-19-20-21	La Araucana en una mirada Somos La Araucana
2-2	Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización.	5	Alcance
2-3	Período de presentación de informes, frecuencia y punto de contacto.	5	Alcance
2-4	Reformulaciones de la información.	No hubo	
2-5	Verificación externa.	No cuenta con verificación externa	
2. Actividades y trabajadores			
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.	27	Nuestra Cadena de Valor
2-7	Empleados.	15	La Araucana en una mirada
2-8	Trabajadores que no son empleados.	No existen	
3. Gobernanza			
2-9	Estructura y composición de la gobernanza.	36 -37	Gestión de Gobernanza
2-10	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno.	39	Gestión de Gobernanza
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno.	40-44-45	Gestión de Gobernanza
2-12	Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos.	47	Gestión de Gobernanza
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestionar los impactos.	48	Gestión de Gobernanza
2-14	Papel del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad.	5	Alcance
2-15	Conflictos de intereses.	49	Gestión de Gobernanza
2-16	Comunicación de preocupaciones críticas.	47	Gestión de Gobernanza
2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno.	48	Gestión de Gobernanza
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.	50	Gestión de Gobernanza
2-19	Políticas de remuneración.	46	Gestión de Gobernanza

Indicador	Descripción	Página / Omisión	Capítulo
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021			
2-20	Proceso para determinar la remuneración.	46	Gestión de Gobernanza
2-21	Ratio de compensación total anual.	43	Gestión de Gobernanza
4. Estrategia, políticas y prácticas			
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible.	10-11-28	Carta Somos La Araucana
2-23	Compromisos y políticas.	57-58	Somos La Araucana
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas.	29	Somos La Araucana
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos.	30	Somos La Araucana
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes.	31	Somos La Araucana
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas.	32	Somos La Araucana
2-28	Afiliación a asociaciones.	33	Somos La Araucana
5. Participación de los grupos de interés			
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés.	26	Somos La Araucana
2-30	Convenios de negociación colectiva.		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021			
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales.	6- 7	Proceso de Materialidad
3-2	Lista de temas materiales.	8	Proceso de Materialidad
3-3	Gestión de los temas materiales.	8	Proceso de Materialidad
GRI CONTENIDOS ESPECÍFICOS			
GRI 201: Desempeño económico 2016			
201-1	Valor económico directo generado y distribuido.	38	
GRI 204: Prácticas de Adquisiciones 2016			
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales.	61-62-63	Gestión de Gobernanza
GRI 205: Anticorrupción			
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.	58	Gestión de Gobernanza
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	58	Gestión de Gobernanza
GRI 302: Energía 2016			
302-1	Consumo energético dentro de la organización.	99	Gestión Ambiental
GRI 303: Agua y Efluentes 2018			
303-5	Consumo de agua.	100- 101	Gestión Ambiental

Indicador	Descripción	Página / Omisión	Capítulo
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021			
GRI 305: Emisiones 2016			
305-1	Emisiones directas de Gases de Efecto Invernadero (Alcance 1).	104	Gestión Ambiental
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	104	Gestión Ambiental
305-4	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero.	104	Gestión Ambiental
GRI 306: Residuos 2020			
306-3	Residuos generados.	102	Gestión Ambiental
GRI 401: Empleo 2016			
401-1	Número total y tasas de nuevas contrataciones de empleados y la rotación de empleados por grupo de edad, género y región.	82 - 83	Gestión Social
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.	90 - 91	Gestión Social
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018			
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	92	Gestión Social
403-9	Lesiones por accidente laboral.	92	Gestión Social
GRI 404: Formación y Enseñanza 2016			
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por género, y por categoría de empleado.	89	Gestión Social
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	90	Gestión Social
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016			
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	85- 87	Gestión Social
GRI 406: No discriminación 2016			
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	87	Gestión Social
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016			
407-1	Operaciones y proveedores identificados en las que el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	85	Gestión Social

Indicador	Descripción	Página / Omisión	Capítulo
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021			
GRI 413: Comunidades locales 2016			
413-1	Porcentaje de operaciones donde la organización ha implementado participación con la comunidad local, evaluaciones de impactos y programas de desarrollo.	93	Gestión Social
GRI 418: Privacidad del cliente 2016			
418-1	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes.	65	Gestión Social





www.laaraucana.cl

[@](#) / [v](#) / [in](#) / [X](#) / [d](#) / [f](#) / CAJALARAUCANA

☎ 600 422 8100



Apoyo Social



Salud



Educación



Recreación



Hogar



Protección



Participación Social



Pro Empleo