



20
25

Memoria
Integrada

COFISA

Índice

01 | Nuestra Compañía

- 05 1.1. Lo que nos mueve
- 06 1.2. Nuestra Historia
- 07 1.3. Red de Tiendas
- 08 1.4. Nuestra Estrategia
- 09 1.5. Modelo de Negocio

04 | Personas

- 41 4.1. Seguridad Laboral
- 42 4.2. Capacitación
- 44 4.3. Diversidad, Equidad e Inclusión

07 | Hechos Esenciales

- 74 7. Hechos Esenciales

10 | Declaración Jurada de Responsabilidad

- 84 7. Declaración Jurada de Responsabilidad

02 | Gobierno Corporativo

- 12 2.1. Nuestro Directorio
- 17 2.2. Designación y Selección
- 17 2.3. Evaluación y Capacitación al Directorio
- 18 2.4. Gestión de Asuntos Corporativos
- 20 2.5. Comité de directores
- 21 2.6. Equipo ejecutivo

05 | Gestión de Proveedores

- 56 5.1. Gestión de Proveedores
- 58 5.2. Nuestro Impacto
- 58 5.3. Grupos de Interés

08 | Información Financiera

- 75 8. Información Financiera

03 | Información de la Sociedad

- 25 3.1. Identificación de la propiedad
- 26 3.2. Antecedentes Legales
- 26 3.3. Propiedad y Acciones
- 30 3.4. Ética y Cumplimiento
- 34 3.5. Gestión de Riesgo

06 | Nuestro Impacto

- 61 6.1. Asociaciones y Alianzas
- 63 6.2. Estrategia de Sostenibilidad
- 67 6.3. Programas e Iniciativas
- 71 6.4. Diversidad, equidad e inclusión

09 | Anexos

- 80 9. Anexos





01. Nuestra Compañía



01 Nuestra
compañía

02 Gobierno
corporativo

03 Información
de la Sociedad

04 Personas

05 Gestión de
proveedores

06 Nuestro
impacto

07 Hechos
esenciales

08 Informes
financieros

09 Anexos

Retail Financiero

Es un honor presentarles la Memoria Anual correspondiente al ejercicio 2025, un año que marcó importantes avances para nuestra compañía, en el que seguimos profundizando nuestro camino de integración y consolidación. En un entorno desafiante y dinámico, demostramos nuestra capacidad de adaptarnos fortaleciendo nuestra propuesta de valor y entregando soluciones oportunas y competitivas a nuestros clientes.

El control del riesgo continuó siendo un pilar fundamental de nuestra gestión. Durante este año, implementamos exitosamente la actualización del modelo de provisiones por riesgo de crédito, con el objetivo de reflejar de forma más precisa el perfil actual del portafolio crediticio. Esta actualización responde a una revisión integral de nuestras prácticas de gestión de riesgo, en línea con la evolución del negocio financiero, el comportamiento observado de nuestros clientes y las condiciones actuales del entorno económico.

En el ámbito operativo, alcanzamos el hito de la unificación del core de crédito a nivel compañía. Este proceso no estuvo exento de imprevistos, afectando parcialmente la colocación del mes de febrero, pero con un correcto funcionamiento desde marzo en adelante. Esto significa que somos más eficientes operacional y estratégicamente en la toma de decisiones, para entregarles los mejores productos y servicios a nuestros clientes.

En línea con nuestra estrategia de expansión, impulsamos un crecimiento focalizado en segmentos de mejor perfil de riesgo, fortaleciendo nuestra oferta con productos financieros más atractivos y relevantes para nuestros clientes. Este enfoque nos permitió aumentar la participación de los productos financieros en la cartera y consolidar un crecimiento de nuestra cartera de colocaciones.

Queremos agradecer sinceramente a nuestros clientes y socios estratégicos. Su confianza y colaboración han sido claves para fortalecer relaciones de alto valor y para impulsar una visión de futuro que nos inspira a construir una compañía sostenible y con propósito.

Finalmente, expresamos nuestro agradecimiento a todos nuestros colaboradores. Son ustedes quienes hacen posible estos logros y que sigamos avanzando con determinación hacia nuevos desafíos.

Estamos convencidos de que las capacidades que hemos construido, el talento de nuestros equipos y la confianza de nuestros clientes y socios estratégicos nos dejan en una posición sólida para seguir impulsando el crecimiento sostenible de nuestra compañía y enfrentar con éxito los retos del futuro.

Carlos Rojas

Gerente General Retail Financiero



1.1. Lo que nos mueve

(NCG: 2.1)

Objetivo como empresa

Queremos consolidar el crecimiento de Créditos, Organización y Finanzas S.A. en el negocio retail financiero, fortaleciendo nuestra propuesta comercial y ampliando el acceso a soluciones convenientes para más personas en todo Chile, con una operación eficiente, responsable y orientada a resultados financieros sostenibles.

Avanzamos como una organización integrada y cercana, donde los colaboradores son clave para llevar la estrategia a la acción, generar una mejor experiencia para nuestros clientes y construir relaciones de confianza que nos permitan crecer de manera consistente y con sentido en el largo plazo

Misión, Visión, Propósito y Valores:

Propósito

“Impulsar el progreso de las familias en Chile”

Valores corporativos

Durante el 2025, en grupo ABC consolidamos nuestros Valores Corporativos como un pilar fundamental de la cultura organizacional. **Integridad, Excelencia y Colaboración** representan los principios que guían nuestra toma de decisiones, nuestra manera de relacionarnos y la forma en que enfrentamos los desafíos del negocio.

Nuestros valores no son solo declaraciones, sino comportamientos que impulsan el trabajo en equipo, el compromiso con nuestros clientes y el respeto por las personas.

Colaboración

Avanzamos en equipo, fomentando relaciones basadas en la confianza, el apoyo mutuo y el trabajo conjunto, entendiendo que los mejores resultados se logran cuando construimos desde la diversidad y el respeto.

Excelencia

Elevamos el nivel en todo lo que hacemos, buscando superar expectativas, cuidando los detalles y generando valor sostenible para nuestros clientes, colaboradores y la compañía.

Integridad

Defendemos lo correcto, actuando con transparencia, honestidad y ética, fortaleciendo la confianza en nuestras relaciones internas y externas.

1.2. Nuestra Historia

COFISA en cifras

221.007
Clientes con Saldo

191
Colaboradores



1.3. Red de Tiendas

(NCG 461: 6.4.iii)

• Región de Arica y Parinacota

Arica: 21 de Mayo N°524
Arica: 21 de mayo 455-459

• Región de Tarapacá

Iquique: Tarapaca 601-605
Alto Hospicio: Av. Chijo N° 3165

• Región de Antofagasta

Antofagasta: Arturo Prat 446
Calama: Almirante Juan José Latorre 1977 (Eleuterio Ramirez 1960)
Antofagasta: M.A.Matta 2551
Tocopilla: 21 de mayo 1681

• Región de Atacama

Copiapó: Av. Bernardo O'Higgins 540
Vallenar: Arturo Prat N° 1264
Vallenar: Arturo Prat 1183 a 1199

• Región de Coquimbo

Coquimbo: Bilbao 444
La Serena: El Cordovés 575
Ovalle: Ariztia Poniente 345
Illapel: Ignacio Silva N° 250
Ovalle: Vicuña Mackenna 41

• Región de Valparaíso

Los Andes: Av. Santa Teresa 683, Local 2
Quillota: Ramón Freire 1551 local A4
Viña del Mar: 15 Norte - Local 258, Viña Shopping
El Belloto: Avenida Ramon Freire 2414 - Local 1091
Los Andes: Maipú 204-214
San Antonio: Centenario 123
La Ligua: Ortiz de Rozas N° 431
San Felipe: Prat N° 207-209-211
Valparaíso: Av Pedro Montt 2010
Viña del Mar: Valparaíso 444
La Calera: Carrera 703
Quilpue: Diego Portales 822 L.108-109
San Felipe: Prat 737
La Ligua: Ortiz de Rozas N°25
La Calera: Aldunate 259
Quilpue: Calle los Carrera 754 local 118,120,122 y 124

• Región Metropolitana

Colina: Carretera Gral. San Martín 068
El Bosque: Av. José Miguel Carrera 10375
Gran Avenida: Av. José Miguel Carrera 6150
Maipú: Av. Américo Vespucio 399, Local 111 -Mall Arauco Maipú
Puente Centro: Puente 590
Puente Alto: Av. Concha y Toro 126, 130, 134
Quilín: Mar Tirreno 5449, Peñalolén
San Bernardo: Eyzaguirre 551
Buín: Balmaceda 64
Colina: Av. La Concepción N° 202 Local N° 16 y 24
El Bosque: Gran Avenida José Miguel Carrera 10375 local 1130
La Cisterna: Av. Américo Vespucio N° 33 Esquina Av. José Miguel Carrera
Maipú: Av. Pajaritos N° 1948 Local 1-2 Maipú
Melipilla: Serrano 489
Puente Alto: Concha y Toro 400
San Bernardo: Eyzaguirre 530
Talagante: Ohiggins 957

• Región de O'Higgins

Rancagua: Independencia 538
Rancagua: Independencia 763
Rengo: Arturo Prat 195
San Fernando: Manuel Rodríguez 923
San Vicente: Germán Riesco 965
Santa Cruz: Rafael Casanova 372

• Región del Maule

Curicó: Merced 471
Linares: Av. Leon Bustos 0280
Talca: Uno Sur 1450
Cauquenes: Victoria 509
Constitución: Vial 435
Linares: Independencia 570
Parral: Anibal Pinto 575
San Javier: Arturo Prat 2450
Talca: Uno Sur 1424 al 1432

• Región del Ñuble

Chillán: 5 de Abril 828
San Carlos: Serrano 563

• Región del Biobío

Los Angeles: Colon 471
Cañete: Saavedra 440
Concepción: Barros Arana # 817
Coronel: Carlos Prats 0901 Local 168
Curanilahue: Arturo Prat 1357
Lebu: Alcázar 270
Los Angeles: Colon 464
Cabrero: Río Claro N° 287
Lebu: José Miguel Carrera 365
Arauco: Esmeralda 388 Esq. O'Higgins

• Región de La Araucanía

Angol: Lautaro 175
Nueva Imperial: Arturo Prat 201
Temuco: Manuel Montt 764
Victoria: Pisagua 1274
Villarrica: Camilo Henríquez 522
Nueva Imperial: Arturo Prat 292
Carahue: Lautaro N° 299
Villarrica 2: Camilo Henríquez 376 -382
Curacautín: Santa María 360
Purén: Saavedra 319
Pitrufquén: Francisco Bilbao 434
Victoria: Pisagua 1299
Traiguén: Santa Cruz 824
Curacautín: O'Higgins 680

• Región de Los Ríos

Valdivia: Camilo Henríquez 520
Panguipulli: Bernardo O'Higgins 540
Valdivia: Picarte 385
La Unión: Esmeralda 740
Pailaco: Arturo Prat 758

• Región de Los Lagos

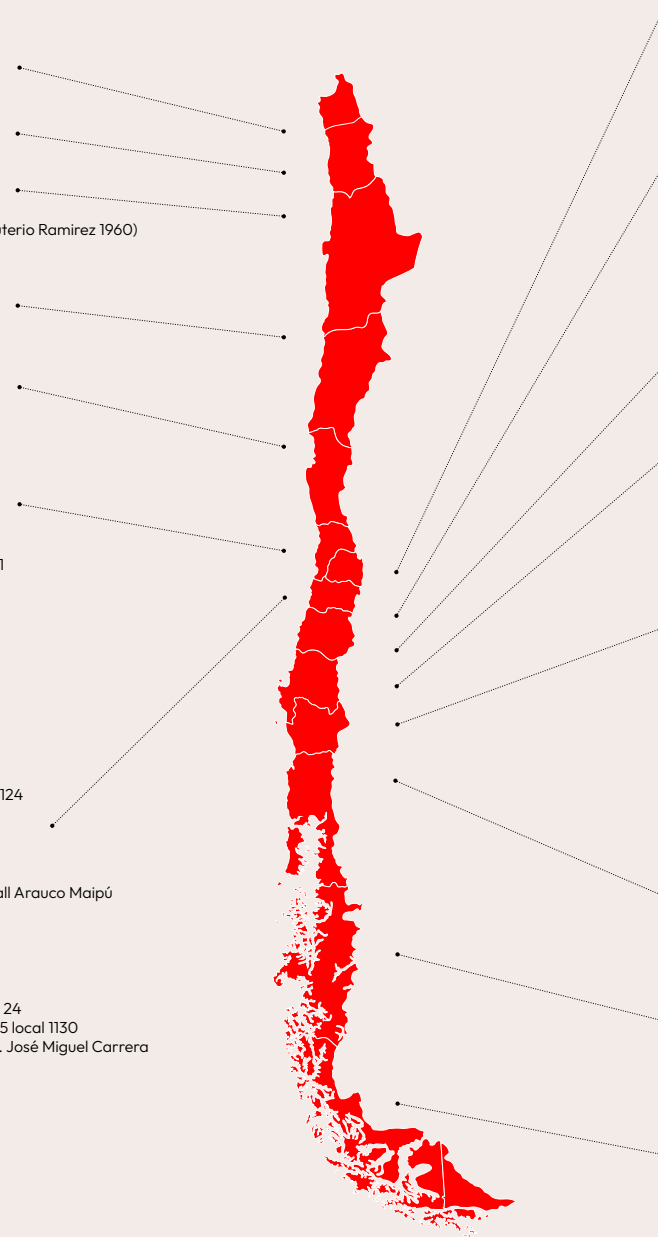
Osorno: Ramírez 1076
Puerto Montt: Illapel 10
Ancud: Pudeto 231-235
Castro: San Martín 475

• Región del General Carlos Ibáñez del Campo

Coyhaique: Arturto Prat 320 - 380

• Región de Magallanes

Punta Arenas: Carlos Borjes 812
Pto Natales: Bulnes 624 - 632



Abc posee un total de 102 tiendas repartidas a lo largo de Chile, donde un 51,4% del total de tiendas posee operaciones de COFISA (54 tiendas), las cuales se detallan a continuación (tiendas de tipo AD)



01 Nuestra compañía

02 Gobierno corporativo

03 Información de la Sociedad

04 Personas

05 Gestión de proveedores

06 Nuestro impacto

07 Hechos esenciales

08 Informes financieros

09 Anexos

1.4. Nuestra Estrategia

(NCG 461: 4.2. – 6.2.viii)

Objetivos Estratégicos

Para el Grupo ABC, el año 2025 estuvo marcado por la integración tecnológica del negocio financiero y por la implementación de una nueva estrategia orientada a la rentabilización de nuestro modelo de negocio.

Durante este período, nos enfocamos en desplegar una nueva propuesta comercial, especialmente diseñada para nuestros clientes más fieles y rentables, con el objetivo de fortalecer la relación, capturar mayor valor y asegurar la sostenibilidad del crecimiento.

Pilares Estratégicos de la Compañía

Rentabilidad

La meta del Grupo ABC es impulsar el desarrollo de las familias en Chile a través de una propuesta de valor que entregue acceso a financiamiento a todos nuestros clientes, de forma simple y transversal. Nuestro compromiso es brindar una experiencia satisfactoria en cada punto de contacto. Uno de nuestros pilares fundamentales es que estos servicios se entreguen con altos estándares de eficiencia y productividad, con el objetivo de asegurar la rentabilidad del negocio

Sostenibilidad

La sostenibilidad es un pilar esencial para el éxito a largo plazo de nuestra compañía. En cofisa nos enfocamos no solo en generar valor económico para la compañía y sus accionistas, sino también en crear valor ambiental y social. Nuestro objetivo es ser reconocidos y respetados por todos nuestros grupos de interés, empezando por nuestros clientes y colaboradores. Su satisfacción es el núcleo de nuestro negocio, por lo que trabajamos con responsabilidad para cumplir sus expectativas y brindarles un servicio de calidad en cada interacción.

Crecimiento

Con el objetivo de crecer de manera responsable en todas nuestras áreas de negocio, la empresa se dedica a innovar constantemente y desarrollar nuevos formatos que ofrezcan propuestas de valor frescas y atractivas. Esto nos permite expandir nuestra cobertura y posicionar a cofisa como la opción preferida de nuestros clientes a través de todos nuestros canales disponibles.

1.5. Modelo de Negocio

(NCG 461: 4.2. - 6.2.viii) NCG 461: 2.2)

Industria

(NCG461: 6.1.i - 6.1.ii - 6.1.iii- 6.1.iv - 6.2.i - 6.2.iv)

Abc es una de las mayores compañías de retail y COFISA de retail financiero en Chile.

Actualmente la empresa cuenta con 105 tiendas físicas entre Arica y Punta Arenas y una plataforma e-commerce (www.abc.cl) las que comercializan una amplia gama de productos de distintas marcas internacionales, locales y propias a clientes finales. Al mismo tiempo, ofrece servicios financieros e intermediación de pólizas de seguros para sus clientes, mediante la emisión y administración de tarjetas de crédito para compras en comercios propios y generales a través de tarjeta Visa abc.

Actualmente, la competencia más directa de cofisa está compuesta por grandes tiendas y actores de retail financiero como Falabella, Paris (Cencosud), Ripley, Hites y Tricot. En relación al marco legal, abc, al ser una sociedad anónima especial que emite valores, se encuentra regulada bajo la Ley N°18.046, la Ley N°18.045 y la normativa de la Comisión para el Mercado Financiero, así como bajo las disposiciones de la Ley de Protección al Consumidor.

Las principales entidades reguladoras nacionales con atribuciones fiscalizadoras sobre las empresas del grupo son: Dirección del Trabajo, SII, UAF, Seremi de Salud, CMF, Fiscalía Nacional Económica y Sernac.

Negocios

(NCG461: 6.2.ii)

Servicios Financieros Se trata de un negocio mediante el cual se ofrece una amplia gama de productos financieros, orientados a entregar las mejores oportunidades a nuestros clientes. Destaca especialmente la tarjeta de crédito ABC, que ofrece múltiples beneficios, entre ellos compras en cuotas y avances en efectivo.

Los clientes pueden acceder a estos productos a través de nuestros centros financieros, ubicados en las tiendas ABC, así como por medio de nuestras plataformas digitales tarjetaabc.cl y abcserviciosfinancieros.cl.

Tiendas

N° de ubicaciones de venta al por menor
(SASB CG-MR-000.A)

102

ubicaciones de venta física

Superficie total de espacio de venta al por menor
(SASB CG-MR-000.B)

153.033 m²

Superficie total de puntos de venta al por menor

Asociaciones Gremiales

(NCG 461: 6.1.vi)

Cámara de Comercio de Santiago



**Número de centros
de distribución**
(SASB CG-MR-0000.A)



**Superficie total de espacio
de centro de distribución**
(SASB CG-MR-000.B)





02. Gobierno corporativo



01 Nuestra compañía

02 Gobierno corporativo

03 Información de la Sociedad

04 Personas

05 Gestión de proveedores

06 Nuestro impacto

07 Hechos esenciales

08 Informes financieros

09 Anexos

2.1. Nuestro Directorio

(NCG 461: 3.1.i)

La gestión del Gobierno Corporativo de Créditos, Organización y Finanzas S.A. se rige por las disposiciones establecidas por la Ley N°18.045 sobre el Mercado de Valores, la Ley N°18.046 sobre Sociedades Anónimas y la normativa e instrucciones emitidas por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), así como por las demás normas legales y regulatorias que resulten aplicables.

En este contexto, la Compañía ha adoptado un Código de Gobierno Corporativo y un Manual de Manejo de información para el Mercado, los que establecen los lineamientos,

estándares de conducta y como se deben regir las relaciones de la Compañía con sus distintos grupos de interés, incluyendo accionistas, directores, trabajadores, clientes, proveedores, competidores, autoridades regulatorias y organismos públicos, promoviendo una conducta basada en la integridad, la responsabilidad corporativa y el cumplimiento normativo. Por último, la Compañía también cuenta con un Código de Ética, que forma parte del Código de Gobierno Corporativo, y regula las relaciones con sus colaboradores, proveedores, clientes,

medio ambiente y la comunidad en su conjunto.

Integrantes

(NCG: 3.2.i)

A diciembre de 2025, el Directorio está conformado por:

NOMBRE	RUT	PROFESIÓN	TIPO DE DIRECTOR	DESDE	HASTA
Manuel José Vial Claro	15.958.852-1	Abogado, U. de Los Andes	Presidente	25-04-24	Actualmente
Juan Pablo Santa Cruz Negri	6.861.743-K	Ingeniero comercial, U. Católica	Director	25-04-24	Actualmente
Leonidas Aníbal Vial Echeverría	5.719.922-9	Empresario	Director	25-04-24	Actualmente
Jaime Fernando Santa Cruz Negri	6.861.742-1	Ingeniero civil industrial, U. Católica	Director	25-04-24	Actualmente
Anselmo Cyril Palma Pfozter	6.005.193-3	Ingeniero civil, U. Católica	Director	25-04-24	Actualmente

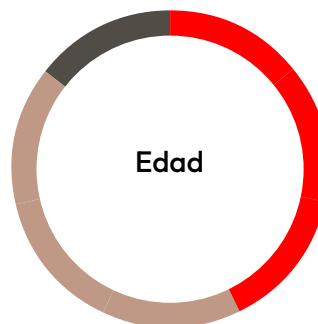


Conformación del Directorio

(NCG 461: 3.2xiii - 3.2 xiii.a - 3.2 xiii.b - 3.2xiii.c - 3.2xiii.e - 3.2xiii.f)

En COFISA al 31 de diciembre de 2025, no existe una política que promueva la diversidad en el Directorio; tampoco se cuenta con un proceso de evaluación formal. Sin perjuicio de lo anterior, COFISA se encuentra avanzando en el diseño de lineamientos y mecanismos de gobierno corporativo orientados a fortalecer la diversidad de perfiles, experiencias y competencias en el Directorio, así como a implementar procesos de evaluación que permitan revisar su funcionamiento, identificar oportunidades de mejora y promover la adopción de mejores prácticas en la materia.

Al 31 de diciembre de 2025, el Directorio de COFISA está conformado por cinco directores, todos hombres. Todos los directores de COFISA son de nacionalidad Chilena.



EDAD	2025
Menos de 30 años	-
Entre 30 y 40 años	0
Entre 41 y 50 años	1
Entre 51 y 60 años	-
Entre 61 y 70 años	2
Más de 70 años	2
Total	5



ANTIGÜEDAD EN LA ORGANIZACIÓN	2025
Menos de 3 años	3
Entre 3 y 6 años	-
Más de 6 y menos de 9 años	3
Entre 9 y 12 años	2
Más de 12 años	0
Total	5



NOMBRE	SÍ	NO
Manuel José Vial Claro		●
Juan Pablo Santa Cruz Negri		●
Leonidas Aníbal Vial Echeverría		●
Jaime Santa Cruz Negri		●
Anselmo Palma Pfozter		●

Matriz de conocimientos

(NCG 461: 3.2.iv)

Experiencia industrias	Industria Retail	Industria financiación Al consumo	Industria Comercio Electrónico	Finanzas	Innovación	Comunicaciones	Otros
DIRECTOR							
Manuel José Vial Claro	●	●	●	●	●		● Empresas productivas industriales
Juan Pablo Santa Cruz Negri	●	●	●	●			
Leonidas Aníbal Vial Echeverría	●	●	●	●			
Jaime Santa Cruz Negri	●	●	●				
Anselmo Cyril Palma Pfozter	●	●	●	●	●	●	● Empresas productivas industriales

ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	Estudios universitarios	Post grados
DIRECTOR		
Manuel José Vial Claro	●	
Juan Pablo Santa Cruz Negri	●	
Leonidas Aníbal Vial Echeverría		
Jaime Santa Cruz Negri	●	
Anselmo Cyril Palma Pfozter	●	● MBA Wharton 1980

Otras experiencias	Participación anterior en Directorios	Participación anterior en Comités de directores	Participación en organizaciones sin fines de lucro (anteriores o actuales)	Cargos ejecutivos anteriores	Área Cargos Ejecutivos
DIRECTOR					
Manuel José Vial Claro	●	●		●	Inmobiliario, Retail
Juan Pablo Santa Cruz Negri	●	●		●	Industrial, Finanzas
Leonidas Aníbal Vial Echeverría	●				Industrial, Finanzas
Jaime Santa Cruz Negri	●	●	●	●	Industrial, Finanzas
Anselmo Cyril Palma Pfozter	●	●	●	●	Industrial, Finanzas

Remuneraciones y dietas

(NCG 461: 3.2.ii)

En el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2025, los directores de empresa abc han percibido las siguientes remuneraciones:

DIRECTOR (DIETA EN M\$)	2025
MANUEL JOSE VIAL CLARO	11,8
LEONIDAS ANIBAL VIAL ECHEVERRI	11,8
JUAN PABLO SANTA CRUZ NEGRI	35,3
JAIME FERNANDO SANTA CRUZ NEGRI	11,8
ANSELMO CYRIL PALMA PFOTZER	11,8
Total	82,3

*Dieta en M\$

Reuniones del Directorio

(NCG 461: 3.2.x)

El Directorio se reúne en forma ordinaria al menos una vez al mes, en los días y horarios que determine el propio Directorio. Además, puede reunirse de manera extraordinaria cuando las cite especialmente el presidente, por sí o a solicitud de uno o más directores, en la forma que determina el Reglamento de Sociedades Anónimas, previa calificación que el presidente haga de la necesidad de la reunión, salvo que ésta sea solicitada por la mayoría absoluta de los directores, en cuyo caso deberá convocarla sin calificación previa. En las sesiones extraordinarias sólo podrán tratarse los asuntos que específicamente se señalen en la convocatoria.

Sin perjuicio de lo anterior, el directorio podrá sesionar en cualquier tiempo y lugar, y para tratar de cualesquiera asuntos de su competencia, si se encontraren presentes la totalidad de los directores.

La convocatoria a las sesiones, tanto ordinarias como extraordinarias, será realizada por el secretario del Directorio, bajo las instrucciones del presidente. La citación se enviará a las direcciones de correo electrónico previamente notificadas por los directores. En el caso de una sesión extraordinaria, la convocatoria deberá enviarse por correo electrónico con al menos 24 horas de antelación. El tiempo promedio mínimo de dedicación para cada sesión es de 60 minutos.

Visitas a Terreno

(NCG 461: 3.2.viii)

Durante el año 2025, los directores realizaron regularmente visitas a las distintas dependencias e instalaciones, y locales comerciales de la Sociedad. Asimismo, el Gerente General, junto con los diferentes ejecutivos principales, efectúan visitas frecuentes a todas las unidades.

Sistema de Información, Actas y Minutas

(NCG 461: 3.2.xii – 3.2.xii.a – 3.2.xii.b – 3.2.xii.d)

La Compañía dispone de todos los documentos de manera física a plena disposición de todos los directores. Se hace presente que, respecto de los documentos indicados, solo pueden acceder personas autorizadas, conforme a la normativa vigente.

Canal de Denuncias

(NCG 461: 3.2.xii.c)

La compañía cuenta con un canal de denuncias al cual se puede acceder directamente a través del link <https://abc.ines.cl/abc/formulario/>, a través del Link en nuestro BUK Corporativo o también ingresando desde el footer de www.abc.cl (Canal de denuncias y ética), quedando a disposición de toda la comunidad, incluyendo trabajadores, proveedores, directores, clientes y en general cualquier otro tercero que se relacione con COFISA directamente o a través de sus filiales. Internamente, el Canal de Denuncias es difundido a través de comunicaciones internas periódicas y como parte del contenido de la capacitación anual de Cultura de Prevención de Delitos.

El objetivo de este canal es entregar un medio de fácil acceso para poder denunciar situaciones contrarias a los principios de COFISA, irregularidades en general o situaciones que podrían traducirse en la comisión de algún delito, y, en base a las denuncias tomar acciones correctivas y mitigantes para prevenir nuevos actos similares. La plataforma garantiza el anonimato (si el denunciante lo desea y siempre que el tipo de denuncia lo permita) y protege la confidencialidad de los denunciantes. También permite hacer seguimiento de las denuncias y la resolución de estas.

Este Canal recibe denuncias relacionadas con el Modelo de Prevención de Delitos (Ley N° 20.393), a las Relaciones Laborales, Ley Karin (Ley N° Ley 21.643), Fraudes, Conductas inapropiadas en los negocios o con terceros, Libre Competencia, entre otros.



2.2. Designación y Selección

(NCG461: 3.7.iii - 3.7.iv)

La memoria, balance, inventario, actas, libros y los informes de los auditores externos y, en su caso, de los inspectores de cuentas, estarán a disposición de los accionistas para su examen en la oficina de la administración de la sociedad, durante los quince días anteriores a la fecha señalada para la celebración de la junta de accionistas. Además, la memoria, el informe de los auditores externos y los estados financieros auditados de la sociedad, se encuentran a disposición de los accionistas en el sitio web de la Compañía <https://empresasabc.cl/>. En caso de ser necesario, la Compañía dispondrá de un mecanismo que permita a los accionistas participar y ejercer su derecho a voto de manera remota, en igualdad de condiciones que los accionistas presentes físicamente en la junta. Además, este sistema garantizará que el público en general pueda acceder en tiempo real a la información sobre los acuerdos adoptados en dichas juntas.

Mecanismos de Inducción

(NCG461: 3.2.v)

La Compañía, a través de la Gerencia de Personas, ha implementado un procedimiento de inducción para cada nuevo director, el cual se lleva a cabo en cada renovación de la mesa directiva o cuando se produce el reemplazo de uno o más directores. Este proceso tiene como objetivo informar a cada nuevo director sobre la sociedad, sus negocios, riesgos, políticas, procedimientos, principales criterios contables y el marco jurídico vigente aplicable tanto a la Compañía como al directorio. Además, se proporciona información actualizada sobre el trabajo realizado por los directores que están siendo reemplazados, destacando la relevancia del traspaso de información, especialmente en lo que respecta al libro de actas de las sesiones del directorio, las actas de las reuniones del comité de directores y las actas de los últimos 12 meses de los comités en los que haya participado el director saliente. Dentro del mes siguiente a la incorporación del nuevo director, la Gerente de Personas debe informar al Directorio sobre el resultado del proceso de inducción o, en su defecto, sobre las razones por las cuales no se pudo realizar.

2.3. Evaluación y Capacitación al Directorio

Evaluación de Desempeño Colectivo e Individual

(NCG 461: 3.2.ix.c)

A la fecha, la Sociedad no ha estimado necesario contratar asesoría externa para la evaluación del desempeño y funcionamiento del Directorio, atendido que su composición actual incorpora distintas experiencias profesionales, conocimientos técnicos y visiones de negocio que contribuyen al adecuado análisis de las materias sometidas a su conocimiento y a la adopción informada de decisiones. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de ser necesario, se consideraría la eventual contratación de asesores expertos.

Capacitaciones del Directorio

(NCG 461: 3.2.ix.a)

El Directorio mantiene un enfoque permanente en la actualización de conocimientos y el fortalecimiento de sus competencias en materias regulatorias y de gobierno corporativo, incluyendo la evolución de las normativas que inciden en la estructura societaria y en el ejercicio de sus funciones. Asimismo, se mantiene informado respecto de la regulación aplicable en materia de protección de los derechos de los consumidores, la relación con colaboradores y la prevención de delitos, entre otras materias. De igual forma, el Directorio monitorea los avances tecnológicos y los riesgos que puedan impactar la continuidad operacional, la seguridad de la información y el desarrollo del negocio.



2.4. Gestión de Asuntos Corporativos

Reuniones con gestión de riesgos, auditoría interna y sostenibilidad

(NCG461: 3.2.vi - 3.2.vii)

El Directorio se reúne regularmente con las unidades de riesgo, auditoría interna y auditoría externa. En cuanto a la gerencia de riesgo, se reúne mensualmente con el Comité de Riesgo y presenta un informe detallado de lo tratado al directorio mensual de la Compañía, respecto al cierre del mes anterior de cada Comité. En cuanto a auditoría externa, mantiene una relación directa y continua con el Comité de Auditoría, reuniéndose semanalmente con su presidente y mensualmente con el Comité en pleno, cuyo presidente da cuenta de la gestión de auditoría en todas las sesiones de directorio. En todas estas reuniones, habitualmente participan el Gerente General y otros ejecutivos clave de la Compañía.

Investigación, desarrollo e innovación

(NCG 461: 3.1.v)

Durante 2025 consolidamos definitivamente el ecosistema tecnológico de COFISA, integrando en una única plataforma todos los sistemas de retail, retail financiero y backoffice, lo que permitió operar como una empresa unificada, con procesos más eficientes, consistentes y escalables. Este avance forma parte de nuestra estrategia corporativa de innovación y desarrollo tecnológico, orientada a modernizar la operación y generar capacidades sostenibles de largo plazo.

Asimismo, la reducción de infraestructura desde cuatro a dos datacenters permitió optimizar el uso de recursos tecnológicos, fortalecer la continuidad operativa y liberar capacidades para iniciativas de investigación y desarrollo aplicadas al negocio. En materia de seguridad de la información, reforzamos nuestras capacidades mediante la operación continua de un SOC, incorporando servicios de monitoreo avanzado, SIEM, EDR y analítica especializada provistos por Deloitte, asegurando altos estándares de protección, gestión de incidentes y cumplimiento normativo.

En línea con nuestro enfoque de innovación, y destinando recursos corporativos a iniciativas de I+D aplicada, iniciamos pilotos de inteligencia artificial agéntica con foco en mejorar la experiencia en tienda, la productividad operacional y el servicio al cliente, permitiendo evaluar nuevas soluciones tecnológicas antes de su escalamiento.

En el ámbito digital, dimos un paso decisivo al unificar los canales web y App del negocio financiero y el e-commerce en un único punto de acceso —www.ABC.cl— fortaleciendo la omnicanalidad, mejorando la experiencia de navegación y habilitando un modelo de relación más integrado con nuestros clientes. Estos avances reflejan cómo la entidad promueve y facilita la innovación a través de inversiones, pilotos tecnológicos y una gestión activa de sus capacidades digitales, reafirmando su compromiso permanente con la eficiencia, la seguridad, la innovación y la entrega de un servicio simple, accesible y coherente en toda la operación.



Política de contratación de asesorías y gastos

(Ncg461: 3.2.iii)

El directorio evalúa la contratación de expertos que asesoren a la Compañía de acuerdo a sus necesidades y a la experiencia y valores de los asesores, que incluyen los costos de los mismos, por lo que si bien no existe una política (como documento) para la contratación por parte del Directorio de expertos que lo asesoren en materias contables, tributarias, financieras, legales o de otro tipo si existen lineamientos y criterios que son considerados a la hora de evaluar la contratación de expertos.

Sin perjuicio de lo anterior, durante el 2026 se trabajará en documentar dichas directrices en una política de contratación.

Durante 2025 no hubo gastos asociados a asesorías del Directorio.

Reducción de barreras organizacionales

(Ncg461: 3.2.ix.b)

Actualmente, no se identifican barreras organizacionales que limiten las capacidades de los integrantes del Directorio. No obstante, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo, se estima fundamental establecer mecanismos periódicos de revisión que permitan detectar y mitigar oportunamente cualquier obstáculo organizacional, social o cultural que pudiera afectar la diversidad de habilidades y perspectivas en su composición.

En este contexto, se contempla encomendar a la alta administración la responsabilidad de monitorear dichas condiciones y proponer medidas correctivas en caso de ser necesarias.

Cambio organización interna y funcionamiento en situaciones de contingencia

(NCG 461: 3.2.xi)

En situaciones de contingencia o crisis, con el fin de asegurar el adecuado funcionamiento de la Compañía y poder actuar de manera oportuna conforme lo exija la situación, el Directorio ha decidido que deberá llevar a cabo todas las sesiones necesarias para mantener el control, desarrollo y operación de la Sociedad. Las convocatorias para las sesiones extraordinarias en caso de existir una situación de contingencia podrán ser realizadas por el Presidente, ya sea por iniciativa propia o a solicitud de cualquier Director, previa evaluación del Presidente. La citación podrá enviarse por correo electrónico, teléfono o cualquier otro medio que permita una comunicación directa con los Directores. Las sesiones extraordinarias podrán ser realizadas de manera presencial o remota, sin que sea necesario un tiempo mínimo de permanencia en cada sesión.



2.5. Comité de directores

Integrantes

(NCG 461: 3.3.ii)

Según lo dispuesto en el artículo 50 bis de la Ley N° 18.046, Cofisa no califica para contar con un Comité de Directores, sin embargo, si cuenta con un Comité de Auditoría y un Comité de Riesgo, los cuales sesionan mensualmente.

Remuneraciones y dietas

(NCG 461: 3.3.iii)

A pesar de no contar con Comité de Directores, se presentan remuneraciones por directorios. En el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2025, los directores de empresa abc han percibido las siguientes remuneraciones por concepto de directorios

DIRECTOR (DIETA EN M\$)	COMITÉ	2025
MANUEL JOSE VIAL CLARO	39.307.295	39,3
LEONIDAS ANIBAL VIAL ECHEVERRI		
JUAN PABLO SANTA CRUZ NEGRI	31.898.228	31,9
JAIME FERNANDO SANTA CRUZ NEGRI	6.116.179	6,1
ANSELMO CYRIL PALMA PFOTZER	18.348.538	18,3
Total	95.670.240	95,7

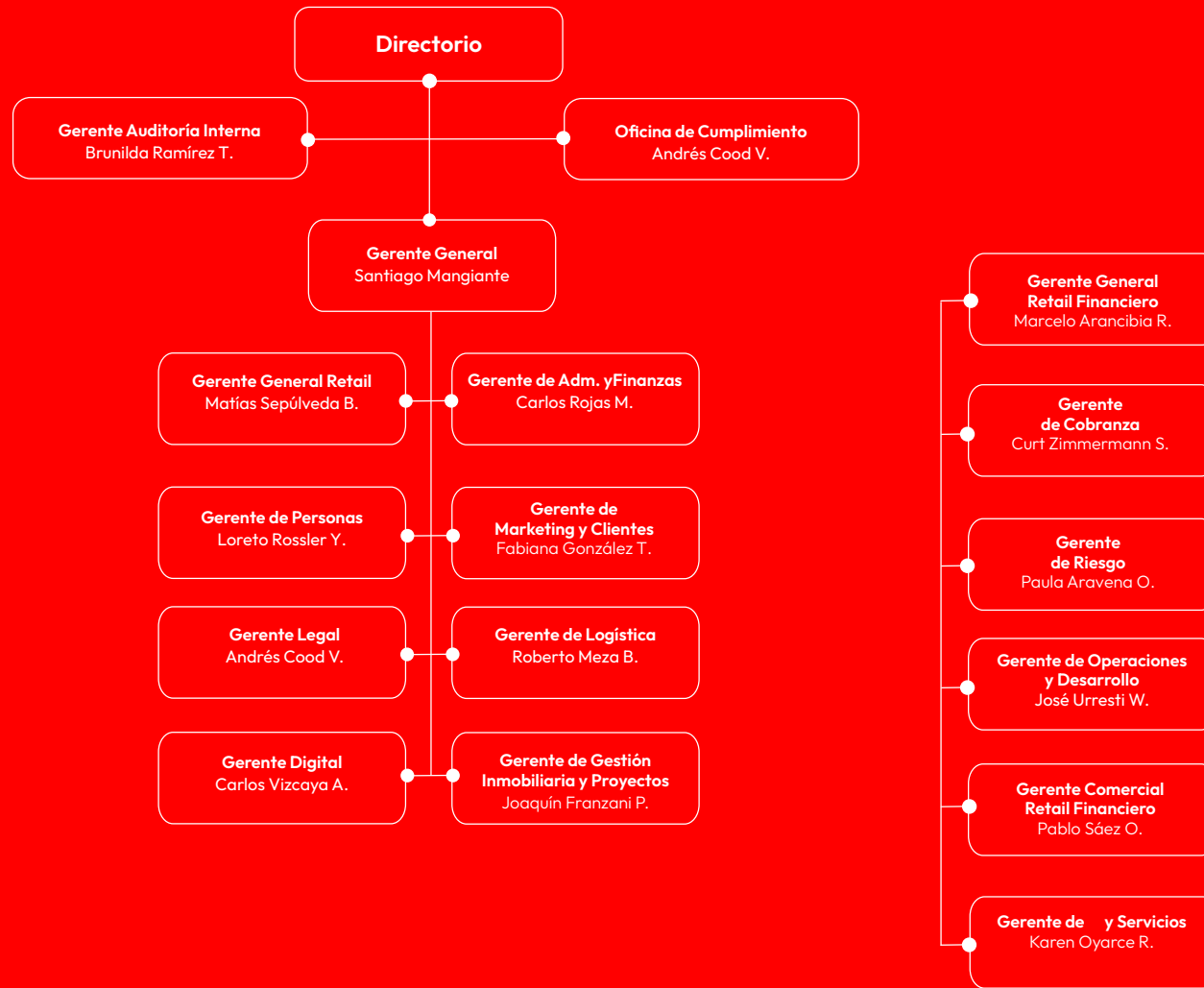
*Dieta en M\$



2.6. Equipo ejecutivo

Organigrama estructura organizacional

(NCG 461: 3.7.1)



Nómina ejecutivos principales

(NCG 461: 3.4.i)

RUT	NOMBRE	CARGO EJEC. PRINCIPAL	FECHA NOMBRAMIENTO
10.334.827-7	Marcelo Arancibia Rodríguez	Gerente General Retail Financiero	01-02-2024
10.533.169-K	Andrés Cood Vergara	Gerente Legal y Cumplimiento	01-08-2019
25.253.775-9	Carlos Rojas Molina	Gerente Administración y Finanzas	08-10-2025
13.270.911-4	María Loreto Rossler Yavar	Gerente de Personas	01-02-2024
13.657.166-4	Jose Urresti Wong	Gerente de Operaciones y Desarrollo	03-02-2025
9.583.368-3	Curt Zimmermann Schindler	Gerente de Cobranza	25-11-2024
13.078.115-2	Paula Aravena Ortega	Gerente de Riesgos	01-02-2024
13.304.137-0	Brunilda Ramirez Tasso	Gerente de Auditoría	01-02-2024

Remuneración 2024-2025 recibida por el total de ejecutivos

(NCG 461: 3.4.ii)

ADMINISTRACIÓN	31-DIC-2024	31-DIC-2025
Ejecutivos Principales	2.539.276.082	1.641.484.098

Estructuras salariales y políticas de compensación

(NCG: 3.6 xi – 3.6 xii)

La empresa cuenta con una Política de Compensaciones y un proceso anual de valorización de cargos, revisión de estructura salarial y análisis de equidad. Este proceso se revisa en un comité integrado por el gerente general y la gerencia de personas. Para el caso del análisis de renta del gerente general se somete a aprobación del Directorio.

Beneficios y/o planes compensación especiales

(NCG461: 3.4.iii)

Los ejecutivos principales reciben un bono anual, que se asigna en base al cumplimiento de metas y en relación a los resultados del ejercicio. Adicionalmente poseen coberturas de seguros de salud.



Ejecutivos principales que poseen porcentaje de participación en la propiedad

(NCG461: 3.4.iv)

Nombre Ejecutivo Principal	Marcelo Arancibia
RUT	10.334.827-7
Nº de acciones	294.926
% al 31/12/25 es de	0,005%

Plan de sucesión

(NCG 461: 3.6.x)

Actualmente, la compañía no cuenta con un plan formal de sucesión para las posiciones de alta gerencia. Actualmente, sí contamos con un plan de sucesión para posiciones estratégicas en tiendas, el cual es revisado anualmente en conjunto con las áreas de Personas y Operaciones. Este proceso permite identificar talento interno con potencial, evaluar brechas de desarrollo y anticipar necesidades futuras en función de la estrategia de crecimiento del negocio.

Para fortalecer esta cantera interna de liderazgo, se implementa un programa de formación dirigido a las jefaturas consideradas dentro del plan, el cual contempla desarrollo de competencias técnicas, comerciales y de liderazgo, así como instancias de acompañamiento y evaluación. Este enfoque busca asegurar que los potenciales sucesores no solo estén identificados, sino también preparados para asumir mayores responsabilidades cuando el negocio lo requiera.

De esta manera, la compañía avanza hacia una gestión más proactiva del talento, transitando desde un enfoque reactivo ante vacantes hacia un modelo planificado que promueva continuidad, estabilidad y desarrollo interno sostenible.





03. Información de la Sociedad



01 Nuestra compañía

02 Gobierno corporativo

03 Información de la Sociedad

04 Personas

05 Gestión de proveedores

06 Nuestro impacto

07 Hechos esenciales

08 Informes financieros

09 Anexos

3.1. Identificación de la Propiedad

Razón social: Créditos, Organización y Finanzas S.A.
 RUT: 96.874.030-K
 Tipo de sociedad: sociedad anónima especial.

Casa Matriz

Dirección: Nueva de Lyon 072, piso 6, Providencia
 Sitio web, pestaña “inversionistas”:
www.abc.cl , www.tarjetaabc.cl y www.empresasabc.cl
 Dirección: Nueva de Lyon 072, piso 6, Providencia
 Email: ir@abc.cl
 Contacto: ir@abc.cl

Clasificadoras de riesgo:

- Clasificadora de Riesgo Humphreys Limitada.
- ICR Clasificadora de Riesgo Limitada.



3.2. Antecedentes Legales

Asesores Jurídicos

Abogados:

- Albagli Zaliasnik
- JGF Abogados
- Thengo Abogados y Asociados SpA
- Puga, Ortiz y Compañía Ltda.
- Lorenzini-Twyman Abogados Ltda.

3.3. Propiedad y Acciones

Cambios de Propiedad y Control

(NCG461: 2.3.1 – 2.3.2)

Con fecha 17 de septiembre de 2025, Créditos, Organización y Finanzas S.A. informó lo siguiente a la Comisión para el Mercado Financiero, relacionado con cambios en su información básica:

Que, el día 15 de septiembre de 2025, se celebró una junta extraordinaria de accionistas de la sociedad abc Retail Financiero S.A., RUT N° 76.675.290-K, accionista controlador de la Sociedad, en la cual se aprobó por la unanimidad de los accionistas, entre otras materias, la división de dicha sociedad en dos sociedades, con el objeto de convertir a la sociedad que nace en la nueva holding del negocio de retail financiero del grupo abc, a que pertenece la Sociedad. La sociedad que nace de la división tomó el nombre de la dividida, “abc Retail Financiero S.A.” y la dividida, cambió su razón social a “AD Retail Financiero S.A.”. A la primera se le asignaron, entre otros activos, las acciones en Créditos, Organización y Finanzas S.A.

A consecuencia de lo anterior, se informa que, a contar del día 15 de septiembre de 2025, el nuevo accionista controlador de la Sociedad es “abc Retail Financiero S.A.”, RUT en trámite, con 128.731 acciones, por tanto, la Sociedad sigue siendo controlada por sociedades del grupo abc.



Principales accionistas e identificación de accionistas mayoritarios

(NCG461: 2.3.3)

En el marco de la estructura societaria vigente, COFISA forma parte del grupo ABC, cuya propiedad se encuentra definida a nivel de su sociedad matriz. En este contexto, y considerando el carácter integrado de las operaciones, la composición accionaria relevante se analiza a nivel consolidado del grupo ABC.

Según el registro de accionistas de dicha entidad, las personas naturales o jurídicas que poseen un 10% o más del capital son Larraín Vial S.A. Corredora de Bolsa con un 38,18% y SETEC S.p.A. con un 22,02%.

La compañía no tiene conocimiento de eventuales acuerdos de actuación conjunta entre diferentes accionistas que les permitan designar a lo menos un miembro del Directorio.

Participación porcentual de los accionistas

(NCG461: 2.3.3)

CRÉDITOS, ORGANIZACIÓN Y FINANZAS S.A.	abc retail financiero s.a. (newco)	en trámite	128.731	99,9852%
	abc S.A.	96.874.030-K	19	0,0148%
	Total		128.750	100,0000%

Política de dividendos

(NCG 461: 2.3.4.ii)

En virtud de Junta Ordinaria de Accionistas de la Sociedad celebrada con fecha 25 de abril de 2025, se acordó una política de dividendos del reparto del 30% de las utilidades líquidas, de existir, como dividendos.

Dividendos

(NCG 461: 2.3.4.iii - 2.3.4.iii.a)

No se repartieron dividendos en el período enero - diciembre 2025.

Utilidad distribuible

Las utilidades líquidas deberán distribuirse anualmente, al menos el 30% de éstas.

Política de Inversión y Financiamiento

(NCG 461: 4.3)

La Política de Inversión de COFISA se construye en base a los flujos de caja proyectados y en la rentabilidad esperada de cada inversión. El presupuesto destinado a las inversiones es dinámico y se ajusta conforme a las condiciones reales que surjan de la operación. Para el año 2026, las principales áreas de inversión de COFISA estarán orientadas a la apertura de nuevas tiendas en diversas localidades regionales. Se estima que el financiamiento de este plan de inversiones provendrá tanto de los flujos generados por la operación de la empresa como de las distintas opciones de financiamiento disponibles para la compañía. De acuerdo con la política de inversión de excedentes de flujo de caja, los recursos generados se invierten en instrumentos de bajo riesgo, especialmente en fondos mutuos de carácter monetario.

Transacciones en bolsas

(NCG 461: 2.3.4.iii.b)

En línea con la estructura societaria del grupo ABC, del cual COFISA forma parte, la información relativa a transacciones en bolsa se presenta a nivel consolidado, permitiendo reflejar de mejor manera la actividad bursátil asociada al grupo

PERÍODO	ACCIONES TRANSADAS	PRECIO PROMEDIO	MONTOTOTAL
Primer trimestre	391.748.233	11,79	4.618.304.513
Segundo trimestre	335.081.931	11,69	3.917.255.883
Tercer trimestre	385.540.834	9,76	3.762.862.512
Cuarto trimestre	904.642.851	11,11	10.048.637.085

Número de accionistas

(NCG 461: 2.3.4.iii.c)

CRÉDITOS, ORGANIZACIÓN Y FINANZAS S.A.	abc retail financiero s.a. (newco)		en trámite	128.731	99,9852%
	abc S.A.	96.874.030-K		19	0,0148%
Total				128.750	100,0000%

Otros valores

(NCG461: 2.3.4.i - 2.3.5)

EMISOR	COFISA	Patrimonio Separado II	Patrimonio Separado II	Patrimonio Separado II
Línea				
Nombre Emisión	BCOFI-B	BBFS-P11A	BBFS-P11C1	BBFS-P11D
Año Emisión	2020	2024	2024	2024
Año Vencimiento	2042	2027	2033	2033
Monto Emisión (MM\$)	57.110	6.567	67.152	87.842
Moneda	CLP	CLP	CLP	CLP
Cupón		10%	10%	10%



Horizonte de tiempo

(NCG 461: 4.1)

TIPO DE ACTIVO	NÚMERO DE AÑOS
Terrenos*	Indefinida
Edificios	40 a 80
Construcciones y remodelaciones en locales arrendados	La vida útil técnica del bien o el periodo del contrato, el que sea menor.
Instalaciones	5 a 15
Maquinaria y equipos	3 a 15
Equipos computacionales	3 a 5
Muebles	4 a 10

*Los terrenos son valorizados al costo

Manejo de Información para el Mercado

(NCG 461: 3.7.ii)

La gestión del Gobierno Corporativo de Cofisa se rige por las disposiciones establecidas por la Ley N°18.045 sobre el Mercado de Valores, la Ley N°18.046 sobre Sociedades Anónimas y la normativa e instrucciones emitidas por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), así como por las demás normas legales y regulatorias que resulten aplicables.

En este contexto, el grupo abc ha adoptado un Código de Gobierno Corporativo y un Manual de Manejo de información para el Mercado, los que establecen los lineamientos, estándares de conducta y como se deben regir las relaciones de la Compañía con sus distintos grupos de interés, incluyendo accionistas, directores, trabajadores, clientes, proveedores, competidores, autoridades regulatorias y organismos públicos, promoviendo una conducta basada en la integridad, la responsabilidad corporativa y el cumplimiento normativo.

Por último, el grupo abc también cuenta con un Código de Ética, que forma parte del Código de Gobierno Corporativo, y regula las relaciones con sus colaboradores, proveedores, clientes, medio ambiente y la comunidad en su conjunto.



3.4. Ética y Cumplimiento

Código de Buen Gobierno Corporativo

(NCG 461: 3.5)

El Código de Buen Gobierno Corporativo del grupo abc recoge los principios rectores de la actuación de la Administración y de cada uno de los funcionarios de la Compañía en cuanto a las relaciones con los accionistas, directivos, empleados, clientes, proveedores, competencia y entidades del Estado, a través de las que se ejerce la inspección, vigilancia y control a la actividad que desarrolla la Compañía. Asimismo, integra los principios, valores y prácticas con base en los cuales la Compañía preserva la ética empresarial, administra sus asuntos, garantiza la transparencia de su gestión y divulga la información relativa a su negocio que deba ser conocida por sus accionistas y por el mercado en general.

Este Código es un complemento de los estatutos sociales vigentes de abc y de la legislación aplicable a la Compañía. La entidad no adopta ni se adhiere a códigos de buen gobierno corporativo emanados de organismos públicos o privados nacionales o extranjeros.

Este código puede ser revisado en el siguiente link:
[tps://www.empresasabc.cl/gobierno-corporativo/](https://www.empresasabc.cl/gobierno-corporativo/)

Código de Ética

(NCG 461: 3.6.vii)

El Código de Ética de la compañía es el documento que recoge y establece los valores fundamentales que orientan su actuar. Constituye una herramienta que contribuye a la comprensión del rol que los distintos grupos de interés de la sociedad, como colaboradores, proveedores y directores, desempeñan en la protección y fortalecimiento de la reputación organizacional. El cumplimiento de los lineamientos contenidos en este Código permite a abc actuar bajo estándares profesionales, seguros, éticos, responsables, y, por sobre todo, consistente con la cultura y valores. En él, se pueden encontrar orientaciones pertinentes para actuar frente a situaciones complejas, así como también los canales donde plantear temas irregulares. Todas las personas que forman parte de abc tienen la obligación de cumplir este Código de Ética, cada colaborador, proveedor y director comparte la responsabilidad de mantener estos estándares, y llevar a cabo un trabajo de forma intachable, contribuyendo así al fortalecimiento de una reputación corporativa sólida, sostenible y ejemplar.

Compromisos

abc requiere que todos los colaboradores, miembros del directorio, y aquellos que se relacionan laboral, comercial o civilmente con la empresa, mantengan el compromiso de:

- * Hacer propios y cumplir los principios y requerimientos indicados en el Código de Ética.
- * Conocer y poner en práctica cada una de las definiciones que dan cuenta de políticas, estándares, procedimientos de abc, los cuales se encuentran publicados en los diversos sistemas de la compañía, y que son aplicables a su gestión laboral.

* Informar responsable y oportunamente cualquier situación que pueda ser calificada como irregular o ilegal.

* Propiciar que los proveedores con los que trabaja conozcan y actúen de manera consistente con lo que el Código de Ética promueve.

* Actuar de forma íntegra, honesta y transparente, cuidando que los valores de abc primen en cada decisión.

Comité de Ética

Es un comité integrado por diversos miembros cuya misión es analizar y asesorar en situaciones de conflictos éticos que se produzcan al interior de la organización. Entre las labores del Comité está el promover y velar por el cumplimiento de las normas y recomendaciones que se sustentan en nuestro Código de Ética, las que van en línea a fortalecer una cultura de buenas prácticas al interior de la compañía.

Sus funciones son:

- * Estudiar, analizar y resolver los problemas éticos que le sean reportados.
- * Mantener informado al Directorio acerca de la gestión del Comité, cuando corresponda.
- * Actualizar los contenidos del Código de Ética, conforme a la evolución de la empresa.

Composición comité de ética: Director independiente, gerente general retail, gerente general retail financiero, gerente de legal y cumplimiento, gerente de personas y gerente de auditoría interna.



Gerencia de Auditoría Interna

(NCG461: 3.6.vi)

La Gerencia de Auditoría Interna contribuye al fortalecimiento de la capacidad de la Organización para crear, proteger y sostener valor en el tiempo, al proporcionar al Directorio, a través del Comité de Directores, y a la Alta Administración, servicios de aseguramiento, asesoramiento y análisis prospectivos, de manera independiente, objetiva y con un enfoque basado en riesgos.

En este contexto, evalúa la efectividad de la gestión de riesgos y del sistema de control interno, promoviendo una cultura de control y mejora continua alineada con los objetivos estratégicos de la Organización. Su labor contribuye a fortalecer la transparencia, la integridad y la toma de decisiones informada.

Asimismo, realiza investigaciones derivadas de denuncias canalizadas conforme a los procedimientos internos vigentes, aprobados por el Comité de Directores, resguardando estrictamente los principios de confidencialidad, objetividad e imparcialidad.

Durante 2025, ejecutó el plan anual de auditoría basado en riesgos, focalizado en procesos críticos, riesgos estratégicos y auditorías operativas, generando oportunidades de mejora orientadas a fortalecer la eficiencia operacional y el ambiente de control interno. Adicionalmente, se efectuó un seguimiento periódico a los planes de acción comprometidos por la Administración, con el propósito de asegurar su implementación oportuna y efectiva.

Para 2026, la Gerencia de Auditoría Interna priorizará la optimización de procesos y el fortalecimiento del sistema de control interno, alineando su gestión con estándares internacionales y mejores prácticas de la profesión, y reforzando su rol estratégico dentro del modelo de gobierno corporativo.

Modelo de prevención de delitos

(NCG461: 3.1.iii - 3.6.xiii - 8.1.5)

El grupo abc ha implementado un Modelo de Prevención de Delitos (MPD) que consiste en un proceso preventivo y de monitoreo, a través de diversas actividades de control, sobre las actividades o procesos propios de la Compañía que se encuentren expuestos a riesgos de comisión de alguno de los delitos señalados en el artículo 1º de la Ley N° 20.393, incluyendo aquellos incorporados por la Ley N° 21.595 (Ley de Delitos Económicos), a partir del 1 de septiembre de 2024.

La Ley N° 20.393 regula la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos señalados anteriormente, el procedimiento para la investigación y establecimiento de dicha responsabilidad penal, la determinación de las sanciones procedentes y su ejecución.

En este sentido, y con el objeto de prevenir eficazmente los riesgos a los que se expone COFISA y sus empresas filiales, el MPD se ha estructurado en torno a ámbitos de riesgo, dentro de los cuales se despliegan las distintas conductas propias del giro que pudieran significar riesgos de la comisión de delitos.

Los ámbitos de riesgo son a su vez, el entorno o contexto dentro del cual se clasifican las distintas actividades o procesos ejecutados por el grupo abc, para el desarrollo habitual de sus actividades, donde existe probabilidad (mayor o menor) de que ocurran situaciones de riesgo que puedan significar la comisión de delitos por parte de los Colaboradores, Proveedores, directores y en general, cualquier otro que se relacione con la Compañía.

Son ámbitos de riesgo para el grupo abc: (i) la interacción con funcionarios públicos u otras autoridades; (ii) la gestión del gobierno corporativo; (iii) la relación con proveedores, contratistas y otros prestadores de servicios; (iv) la relación

con clientes; (v) la relación con la competencia; (vi) el manejo de fondos y la administración del patrimonio societario; (vii) la gestión tributaria; (viii) la gestión de donaciones, regalos y otras dádivas; (ix) la contratación, las relaciones laborales y el pago de remuneraciones; (x) la salud y seguridad física de las personas; (xi) el uso de dispositivos y sistemas; (xii) la gestión de asuntos referidos a la propiedad intelectual e industrial; (xiii) la gestión de asuntos ambientales; (xiv) la gestión de asuntos propios del giro y (xv) los mecanismos de autorregulación. Lo anterior se encuentra definido en un Manual que consolida políticas y procedimientos, relacionados a, por ejemplo: selección y contratación de trabajadores, donaciones, gestión de denuncias, relación con organismos y funcionarios públicos, prevención y solución de conflictos de interés, etc.

El grupo abc adopta las medidas necesarias para la prevención de delitos y la promoción de las mejores prácticas respecto a integridad, cumplimiento, ética y transparencia. Entre estas acciones se incluye el levantamiento y registro de declaraciones de conflicto de interés, instancias de capacitación y difusión, la comunicación de responsabilidades y sanciones internas, la promoción de buenas prácticas y, especialmente, el cumplimiento de las condiciones establecidas por la Ley. Además, la organización debe garantizar la independencia de quienes, en función de sus cargos o roles, tengan la facultad de tomar decisiones que afecten el negocio.

Para gestionar los conflictos de interés, el grupo abc cuenta con una política y un procedimiento específico, cuyo objetivo es definir qué constituye un conflicto de interés y establecer los lineamientos sobre quiénes deben declararlos y cómo resolverlos. Estas directrices están enmarcadas dentro del Modelo de Prevención de Delitos implementado, proporcionando herramientas necesarias para abordar, tratar y resolver cualquier situación de conflicto de interés que pudiera surgir.

Libre Competencia

(NCG 461: 8.1.4)

En lo que respecta a la libre competencia y competencia leal, el grupo abc se ha comprometido en promoverla y respetarla en todas sus relaciones, esto implica actuar de manera independiente de competidores y proveedores, resguardar la información sensible y confidencial, y evitar la entrega, acceso o difusión de información similar de terceros.

El grupo abc ha incorporado en sus contratos con proveedores una cláusula específica sobre esta materia. Dicha cláusula garantiza que los proveedores conozcan y adhieran a las normas de defensa de la libre competencia establecidas en el Decreto Ley N° 211, y que sus trabajadores, ejecutivos y/o asesores actúen conforme a dichas disposiciones.

Adicionalmente, el grupo abc imparte a sus trabajadores, al menos una vez al año, capacitaciones en Prevención de Delitos (Ley N° 20.393, Ley N° 19.913 Y D.L. N° 211). Estas instancias refuerzan los lineamientos necesarios para prevenir e identificar la comisión de delitos dentro de la organización, incluyendo lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho y corrupción, entre otros.

Durante el año 2025, en el contexto del Modelo de Prevención de Delitos y sobre Libre Competencia, no hubo sanciones ejecutoriadas en contra de Cofisa ni alguna de sus filiales.



Obligaciones y Prohibiciones en Materia Laboral

(NCG 461: 8.1.2: CG-MR-330a.2b)

Las obligaciones y prohibiciones en materia laboral se encuentran establecidas en las normas laborales, a las cuales Empresas COFISA se ajusta y cumple en todos sus aspectos. Adicionalmente, la compañía dispone de un Canal de Denuncias, el cual es revisado por el Comité de Ética, integrado por las más altas autoridades de la empresa, incluyendo un miembro del Directorio.

Grupo abc evalúa periódicamente la probabilidad de pérdida de sus litigios y contingencias de acuerdo con las estimaciones realizadas por sus asesores legales.

Importe total de las pérdidas laborales

(SASB CG-MR-310a.3)

En relación a pagos por juicios laborales, durante el 2025 se pagó la suma de \$598.895.007.

*Monto indicado anteriormente incluye a todo el grupo abc.

Importe total de pérdidas monetarias resultado de procedimiento judiciales relacionados con discriminación en el empleo

(SASB CG-MR-330a.2)

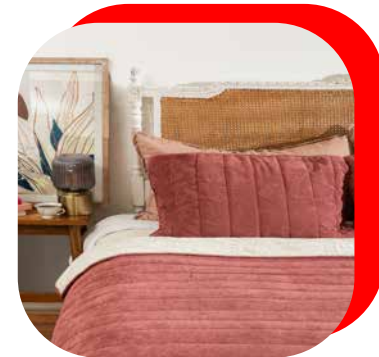
El importe total del año 2025 asciende a \$0 por concepto sentencias.

Canal de Denuncias

(NCG461: 3.6.ix)

La compañía cuenta con un canal de denuncias al cual se puede acceder directamente a través del link <https://abc.ines.cl/abc/formulario/>, a través del Link en nuestro BUK Corporativo o también ingresando desde el footer de www.abc.cl (Canal de denuncias y ética), quedando a disposición de toda la comunidad, incluyendo trabajadores, proveedores, directores, clientes y en general cualquier otro tercero que se relacione con abc directamente o a través de sus filiales. Internamente, el Canal de Denuncias es difundido a través de comunicaciones internas periódicas y como parte del contenido de la capacitación anual de Cultura de Prevención de Delitos. El objetivo de este canal es entregar un medio de fácil acceso para poder denunciar situaciones contrarias a los principios de abc, irregularidades en general o situaciones que podrían traducirse en la comisión de algún delito, y, en base a las denuncias tomar acciones correctivas y mitigantes para prevenir nuevos actos similares. La plataforma garantiza el anonimato (si el denunciante lo desea y siempre que el tipo de denuncia lo permita) y protege la confidencialidad de los denunciantes. También permite hacer seguimiento de las denuncias y la resolución de estas.

Este Canal recibe denuncias relacionadas con el Modelo de Prevención de Delitos (Ley N° 20.393), a las Relaciones Laborales, Ley Karin (Ley N° Ley 21.643), Fraudes, Conductas inapropiadas en los negocios o con terceros, Libre Competencia, entre otros.



3.5. Gestión de Riesgo

(NCG 461: 3.6.i)

Enfoque Estratégico:

En abc, entendemos la gestión de riesgos no solo como una actividad de control, sino como un pilar fundamental para la resiliencia y sostenibilidad del negocio. Bajo los lineamientos de la NCG 461, hemos integrado los factores ambientales, sociales y de gobernanza en nuestra arquitectura de riesgos, asegurando que la protección de la empresa y de nuestros clientes sea integral y prospectiva.

Gobernanza del Riesgo:

Nuestro modelo se basa en políticas de gestión para los riesgos de Crédito, Operacional, Seguridad de la Información, Ciberseguridad y Liquidez. Estas políticas son revisadas y actualizadas permanentemente por la administración y sometidas a la aprobación del Directorio, el cual ejerce un rol activo en la definición del apetito de riesgo y en la supervisión de las estrategias de mitigación.

Cumplimiento y Supervisión:

El diseño y actualización de nuestro marco de riesgos se alinea estrictamente con los requerimientos de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) y otros organismos reguladores. Este compromiso con el cumplimiento normativo se complementa con un proceso de mejora continua:

Monitoreo Regulatorio: Cada proceso de fiscalización se traduce en planes de acción específicos que son presentados y monitoreados directamente por el Directorio.

Modelo de gestión de riesgos

(NCG 461: 3.6.iii – 3.6.iv – 3.6.v – 3.6.vi – 3.6.viii)

Abc adopta el modelo de Tres Líneas de Defensa como marco estructural para garantizar una gestión de riesgos eficaz, transparente y alineada con los objetivos estratégicos y la normativa vigente.

Estructura de Supervisión y Control

1. Primera Línea de Defensa (Gestión Operativa): Las gerencias de cada área son las responsables primarias de identificar, evaluar y mitigar los riesgos inherentes a sus procesos diarios, asegurando que el control sea parte de la ejecución del negocio.
2. Segunda Línea de Defensa (Supervisión y Riesgos): Encargada de establecer las metodologías de gestión y asegurar el cumplimiento normativo. Esta línea realiza la actualización anual de la Matriz de Riesgos, incorporando riesgos emergentes, cambios regulatorios y factores de sostenibilidad. Reporta mensualmente al Comité de Riesgos sobre el desempeño de los mitigadores.
3. Tercera Línea de Defensa (Aseguramiento Independiente): Representada por Auditoría Interna, área con dependencia funcional del Comité de Directores que evalúa de forma objetiva la eficacia del sistema de control interno y la gestión de riesgos.

Gobernanza de Riesgos: Roles y Responsabilidades

Para asegurar una supervisión robusta, contamos con organismos de gobierno con atribuciones claramente definidas:

• Directorio

Máxima instancia responsable de definir el apetito de riesgo, aprobar las políticas corporativas y supervisar la resiliencia de la infraestructura de control.

• Comité de Directores

Según lo dispuesto en el artículo 50 bis de la Ley N° 18.046, Cofisa no califica para contar con un Comité de Directores.

• Comité de Riesgos

Instancia mensual que monitorea la evolución de los riesgos financieros y no financieros, velando por el cumplimiento de los planes de mitigación aprobados.

• Comité de Prevención de Lavados de Activos y Financiamiento del Terrorismo (PLAFT)

Sesiona semestralmente para asegurar la observancia de las mejores prácticas y regulaciones destinadas a prevenir y detectar operaciones sospechosas, resguardando la integridad institucional.

• Auditoría Interna

Área independiente a la administración que asegura objetivamente la eficacia de la gestión de riesgos. Anualmente el Comité de Directores aprueba el programa anual de auditoría y los resultados de dicho proceso son informados de manera mensual al Comité de Directores y luego al Directorio.

Cultura de Riesgo y Ética

La gestión se complementa con una cultura de prevención basada en dos pilares:

- **Capacitación Continua:** Programas de difusión que mantienen a nuestros colaboradores actualizados en políticas, procedimientos y códigos de conducta.
- **Canal de Denuncias:** Herramienta confidencial y anónima abierta a colaboradores, clientes, accionistas y proveedores. Este canal es clave para la detección temprana de irregularidades, garantizando una operación íntegra y transparente.

Gestión de Riesgos y Oportunidades

(NCG 461: 3.6ii.a – 3.6ii.b – 3.6ii.c – 3.6iid – 3.6ii.3 – 8.1.3)

• Enfoque Estratégico:

En abc, entendemos la gestión de riesgos no solo como una actividad de control, sino como un pilar fundamental para la resiliencia y sostenibilidad del negocio. Bajo los lineamientos de la NCG 461, hemos integrado los factores ambientales, sociales y de gobernanza en nuestra arquitectura de riesgos, asegurando que la protección de la empresa y de nuestros clientes sea integral y prospectiva.

• Gobernanza del Riesgo:

Nuestro modelo se basa en políticas de gestión para los riesgos de Crédito, Operacional, Seguridad de la Información, Ciberseguridad y Liquidez. Estas políticas son revisadas y actualizadas permanentemente por la administración y sometidas a la aprobación del Directorio, el cual ejerce un rol activo en la definición del apetito de riesgo y en la supervisión de las estrategias de mitigación.

• Cumplimiento y Supervisión:

El diseño y actualización de nuestro marco de riesgos se alinea estrictamente con los requerimientos de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) y otros organismos reguladores. Este compromiso con el cumplimiento normativo se complementa con un proceso de mejora continua:

• Monitoreo Regulatorio:

Cada proceso de fiscalización se traduce en planes de acción específicos que son presentados y monitoreados directamente por el Directorio.

• Modelo de gestión de riesgos

(NCG 461:3.6iii – 3.6iv – 3.6v – 3.6vi – 3.6viii)

Abc adopta el modelo de Tres Líneas de Defensa como marco estructural para garantizar una gestión de riesgos eficaz, transparente y alineada con los objetivos estratégicos y la normativa vigente.

Estructura de Supervisión y Control

1. Primera Línea de Defensa (Gestión Operativa): Las gerencias de cada área son las responsables primarias de identificar, evaluar y mitigar los riesgos inherentes a sus procesos diarios, asegurando que el control sea parte de la ejecución del negocio.

2. Segunda Línea de Defensa (Supervisión y Riesgos): Encargada de establecer las metodologías de gestión y asegurar el cumplimiento normativo. Esta línea realiza la actualización anual de la Matriz de Riesgos, incorporando riesgos emergentes, cambios regulatorios y factores de sostenibilidad. Reporta mensualmente al Comité de Riesgos sobre el desempeño de los mitigadores.

3. Tercera Línea de Defensa (Aseguramiento Independiente): Representada por Auditoría Interna, área con dependencia funcional del Comité de Directores que evalúa de forma objetiva la eficacia del sistema de control interno y la gestión de riesgos.

Gobernanza de Riesgos:**Roles y Responsabilidades**

Para asegurar una supervisión robusta, contamos con organismos de gobierno con atribuciones claramente definidas:

• Directorio

Máxima instancia responsable de definir el apetito de riesgo, aprobar las políticas corporativas y supervisar la resiliencia de la infraestructura de control.

• Comité de Directores

Supervisa la integridad de los sistemas de auditoría interna y analiza los resultados de los exámenes a procesos críticos, reportando directamente al Directorio.

• Comité de Riesgos

Instancia mensual que monitorea la evolución de los riesgos financieros y no financieros, velando por el cumplimiento de los planes de mitigación aprobados.

• Comité de Prevención de Lavados de Activos y Financiamiento del Terrorismo (PLAFT)

Sesiona semestralmente para asegurar la observancia de las mejores prácticas y regulaciones destinadas a prevenir y detectar operaciones sospechosas, resguardando la integridad institucional.

• Auditoría Interna

Área independiente a la administración que asegura objetivamente la eficacia de la gestión de riesgos. Anualmente el Comité de Directores aprueba el programa anual de auditoría y los resultados de dicho proceso son informados de manera mensual al Comité de Directores y luego al Directorio.

Cultura de Riesgo y Ética

La gestión se complementa con una cultura de prevención basada en dos pilares:

• Capacitación Continua:

Programas de difusión que mantienen a nuestros colaboradores actualizados en políticas, procedimientos y códigos de conducta.

• Canal de Denuncias:

Herramienta confidencial y anónima abierta a colaboradores, clientes, accionistas y proveedores. Este canal es clave para la detección temprana de irregularidades, garantizando una operación íntegra y transparente.





Riesgos relacionados al cambio climático

• Riesgos relacionados al cambio climático – Charles Figueroa
La compañía mantiene como uno de sus pilares estratégicos la identificación y gestión eficiente de los riesgos derivados del cambio climático y el entorno ambiental. Si bien la Matriz de Riesgo Ambiental —desarrollada originalmente en 2022 bajo estándares ISO 14.001:2015 y los ODS de nuestra industria— ha servido como la hoja de ruta fundamental hasta la fecha, para el próximo ejercicio se ha planificado una actualización integral. Este proceso contará con el apoyo de un asesor externo especializado, con el fin de ajustar nuestra estrategia a las nuevas exigencias del mercado y asegurar una gestión operativa de vanguardia. Bajo el diagnóstico vigente, que abarca desde la cadena de suministro hasta el consumidor final, se mantienen como críticos los siguientes riesgos:

• Cambio Climático

Se reconoce este fenómeno como un factor crítico que impacta la continuidad operacional. El enfoque se centra en la mitigación de posibles desastres naturales y en la gestión de la volatilidad de costos dentro de la cadena de valor, asegurando que la estructura operativa de la compañía sea capaz de adaptarse a las nuevas realidades climáticas.

• Cumplimiento normativo y/o de regulaciones

Este riesgo abarca el cumplimiento estricto de las leyes ambientales vigentes y la capacidad de respuesta ante nuevas regulaciones nacionales. Para mitigar este riesgo, la compañía cuenta con una gestión especializada en cumplimiento normativo y economía circular, encargada de la vigilancia permanente de las obligaciones legales.

Durante este periodo, se ha priorizado la implementación de la Ley de Responsabilidad Extendida del Productor (Ley REP), logrando un avance significativo en el levantamiento de líneas base y en la declaración de productos prioritarios a través de sistemas oficiales como el RETC. Asimismo, se ha trabajado en la estandarización sanitaria de las bodegas de almacenamiento de residuos (Peligrosos y No Peligrosos) en nuestro centro de distribución, asegurando la trazabilidad completa mediante certificados de disposición final. Este monitoreo constante nos permite minimizar brechas de cumplimiento y asegurar que nuestra operación se alinee con las exigencias de la autoridad sanitaria y ambiental.

• Afectación de la reputación corporativa

Se identifica como un riesgo estratégico la posible afectación de la imagen corporativa derivada de una gestión ineficiente de las operaciones. El compromiso se orienta a prevenir impactos negativos en la biodiversidad y los entornos locales donde operamos, entendiendo que la confianza de nuestros grupos de interés está directamente vinculada a nuestra responsabilidad ambiental en el territorio.

Riesgo de seguridad de la información

abc entiende que, en el contexto actual, la transformación digital es un motor clave de innovación, por lo que el uso de plataformas y de distintas tecnologías ha multiplicado las oportunidades para mejorar la experiencia de sus clientes. Sin embargo, esta transformación digital y uso masivo de los datos también conlleva desafíos significativos en términos de seguridad de la información, ciberseguridad y privacidad.

abc considera que la confianza de sus grupos de interés es un activo estratégico en un entorno altamente digitalizado y regulado. En este contexto, durante 2025 continuó fortaleciendo su marco de ciberseguridad mediante la implementación de un plan integral liderado por la Subgerencia de Seguridad de la Información, en coordinación con las áreas digitales y tecnológicas.

Asimismo, abc avanzó en su proceso de adecuación a las modificaciones regulatorias en materia de protección de datos personales, entendiendo que se trata de un proceso transversal que implica cambios organizacionales, culturales y operativos. En este marco, la segunda línea de defensa, a través de las Gerencias de Riesgo y de Legal y Cumplimiento, impulsó diversas iniciativas de sensibilización y capacitación dirigidas a la alta administración, colaboradores de casa matriz, centros de distribución y tiendas a nivel nacional.

Adicionalmente, abc reconoce que mantener un gobierno de datos corporativo es primordial, por ello el año 2025 gestionó diversas mesas de trabajo y levantamiento de iniciativas que llevan a robustecer este hito, abarcando los procesos y tecnología de la Compañía.

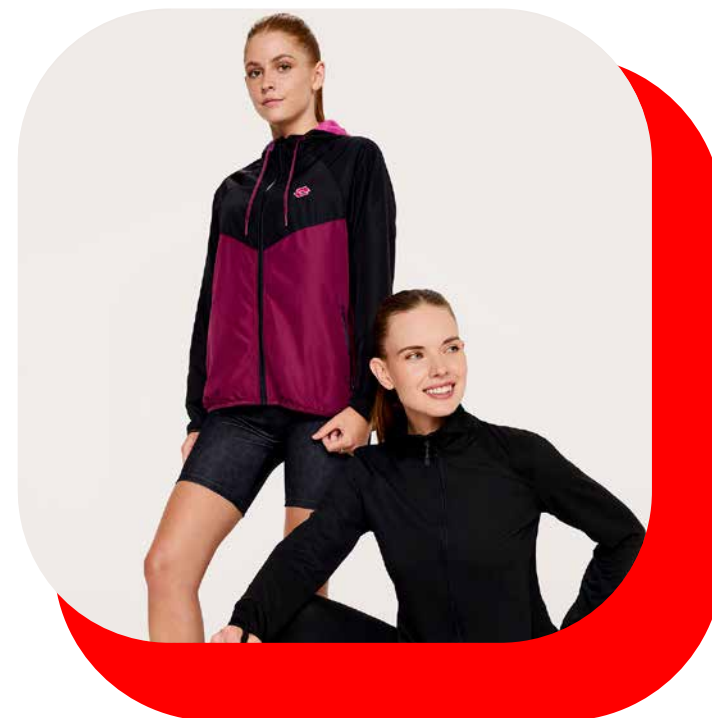
Durante el ejercicio 2025 no se registraron incidentes de ciberseguridad que hayan comprometido la confidencialidad, integridad o disponibilidad de la información crítica de la Compañía.

• Riesgos relativos a la libre competencia

Los riesgos asociados al ámbito de la libre competencia constituyen un incentivo permanente para elevar la eficiencia de nuestros procesos, promover la innovación en nuestras soluciones y ofrecer condiciones comerciales más competitivas y atractivas para nuestros clientes. Mantener una gestión responsable en esta materia es fundamental para asegurar el cumplimiento regulatorio y fortalecer la posición de la compañía en el mercado.

• Riesgos referentes a la salud y seguridad de los consumidores

En nuestra compañía, la salud y seguridad de los consumidores es un pilar esencial para una operación sostenible. La eventual comercialización de productos que no cumplan con los estándares establecidos podría generar impactos adversos en nuestra reputación, además de exponernos a sanciones por parte de autoridades regulatorias. Por ello, contamos con controles y procedimientos orientados a garantizar que todos nuestros productos cumplan con los niveles de calidad exigidos.



Otros riesgos y oportunidades

• Riesgo por deterioro de la economía

El deterioro de las condiciones económicas impacta directamente en variables macroeconómicas tales como la inflación, el desempleo, las tasas de interés y el tipo de cambio. Estos factores influyen en la capacidad de pago y el nivel de endeudamiento de nuestros clientes.

Para mitigar este riesgo, la compañía utiliza modelos estadísticos de gestión de riesgo y cobranza, lo que permite anticiparse a cambios en el comportamiento de la cartera y tomar decisiones oportunas.

• Riesgos de crédito

El riesgo de crédito corresponde a la posible pérdida originada por el incumplimiento de pago de los clientes respecto de las líneas otorgadas por la compañía. Este riesgo es gestionado principalmente por la Gerencia de Riesgo y la Gerencia de Cobranza, quienes elaboran las políticas de crédito y cobranza basadas en modelos estadísticos.

Dichas políticas son sometidas a aprobación del Comité de Riesgos, instancia que adicionalmente monitorea indicadores clave como recaudación, morosidad y castigos de la cartera de colocaciones, informando posteriormente los resultados al Directorio.

Complementariamente, la compañía cuenta con un nuevo Modelo de Provisiones alineado con las mejores prácticas de la industria, cuyos resultados y evolución son presentados periódicamente al Comité de Riesgo.

• Seguros

COFISA S.A. mantiene, como parte de su política de protección, un programa integral de seguros destinado a cubrir los principales riesgos operacionales, financieros y reputacionales, resguardando tanto los activos de la compañía como a las personas vinculadas a ella y a terceros relacionados. Esta estrategia permite dar continuidad al negocio frente a eventos imprevistos y fortalecer la estabilidad organizacional en el largo plazo.

Las pólizas corporativas incluidas en este programa son las siguientes:

- Todo Riesgo Bienes Físicos, suscrita con Southbridge Compañía de Seguros, la cual cubre los activos de la compañía frente a riesgos como incendios, sismos, eventos de la naturaleza, pérdidas por paralización de actividades y actos terroristas, entre otros. Esta cobertura resulta clave considerando la exposición del Retail a riesgos físicos y a la interrupción de operaciones.
- Terrorismo, suscrita con Compañía de Seguros Generales Renta Nacional, que cubre pérdidas ocasionadas por conmoción civil, daños maliciosos y actos terroristas, principalmente, protegiendo la infraestructura y el normal funcionamiento de las tiendas ante eventos externos.
- Responsabilidad Civil de Empresas, suscrita con Contemporanea Compañía de Seguros Generales S.A., destinada a cubrir eventuales demandas de terceros derivadas de la operación de la empresa, lo que permite resguardar el patrimonio organizacional y mitigar impactos financieros relevantes.

• Seguro Cyber, suscrito con Southbridge Compañía de Seguros Generales S.A., que contempla, entre otros aspectos, responsabilidad civil por protección de datos (pérdidas de terceros) y daños propios derivados de riesgos cibernéticos. Esta cobertura es especialmente relevante considerando el crecimiento del comercio electrónico y la gestión de información sensible de clientes.

• Responsabilidad Civil de Directores y Ejecutivos (D&O), suscrita con Orion Seguros Generales S.A., que protege a los directores y ejecutivos frente a eventuales responsabilidades derivadas del ejercicio de sus funciones, fortaleciendo la toma de decisiones estratégicas con un adecuado respaldo institucional.

En conjunto, este programa de seguros constituye una herramienta fundamental para la gestión integral de riesgos de COFISA S.A., ya que permite anticipar y mitigar posibles impactos económicos y operacionales frente a situaciones adversas. Asimismo, refuerza la confianza de inversionistas, colaboradores y clientes, al evidenciar una organización preocupada por la protección de sus activos, la continuidad del negocio y el cumplimiento de sus responsabilidades. De esta manera, la empresa consolida una base sólida para su desarrollo sostenible y su estabilidad en el tiempo.



04. Personas



01 Nuestra
compañía

02 Gobierno
corporativo

03 Información
de la Sociedad

04 Personas

05 Gestión de
proveedores

06 Nuestro
impacto

07 Hechos
esenciales

08 Informes
financieros

09 Anexos

4.1. Seguridad Laboral

(NCG 461: 5.6)

Para efectos de cumplir con las normas laborales de salud e integridad como también el poder garantizar que se otorguen las prestaciones que la ley dispone en esta materia, la empresa se encuentra adherida a la Mutual de Seguridad de la cámara Chilena de la Construcción.

Para ello se encuentra dispuesto en su estructura un departamento de prevención de riesgos y una red de profesionales de 14 expertos en prevención de riesgos a nivel nacional, con lo cual se otorga asesoría y orientación en materias de prevención de riesgos a las tiendas y locales de la empresa.

Para ejecutar dichas acciones, se dispone de un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, complementado con los protocolos y programas de trabajo que las normas exigen considerando que la empresa cuenta con la Política de Seguridad y Salud del Trabajo (SST).

Los principales resultados de abc del año 2025 se explican en el siguiente recuadro.

	ÍNDICES DIC 2024	META (-10%)	LOGRO ÍNDICES 2025
Tasa accidentabilidad	1,55	1,39	1,59
Tasa fatalidad	0	0	0
Tasa enfermedades profesionales	0,18	0,16	0,16
Promedio días perdidos por accidentes	14,34	12,91	11,48



4.2. Capacitación

NCG461: 5.8 – 5.8.i – 5.8.ii – 5.8.iii – 5.8.iv)

Durante el 2025, el área de Formación trabajó con un propósito claro: entregar a los colaboradores herramientas concretas para desempeñar mejor su trabajo y acompañar su desarrollo profesional y personal, alineados con la estrategia y requerimientos del negocio.

Para lograrlo, contamos con una política de capacitación que orienta el diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de las actividades formativas. A partir de este marco, construimos un plan de capacitación basado en los objetivos corporativos, necesidades del negocio, exigencias normativas y requerimientos específicos de cada área. Las actividades se realizaron en distintas modalidades —presencial, online, e-learning y en el puesto de trabajo— para facilitar el acceso y asegurar aprendizajes aplicables en el trabajo diario. Entre las principales iniciativas del año destacan:

Programas de Inducción:

Espacios pensados para recibir e integrar a los nuevos colaboradores, acercándolos al negocio, valores corporativos y forma de trabajo. Estas instancias buscan acelerar la curva de aprendizaje, integración a los equipos de trabajo y generar sentido de pertenencia desde el primer día. Este año se incorporó un plan de formación en terreno para líderes, previo a asumir su cargo en tienda.

Gestión de Indicadores Comerciales:

Programa orientado a equipos de tienda que permite fortalecer el manejo de variables comerciales y financieras. Incluyó herramientas de análisis, generación de planes de acción y acompañamiento a los equipos para mejorar sus resultados.

Mallas de formación por cargo:

Revisión y actualización de las rutas de aprendizaje para colaboradores de tienda, incorporando cursos y cápsulas relacionadas directamente con su cargo, además, normativa vigente, prevención de riesgos, seguridad laboral y buenas prácticas.

Capacitación en productos Retail y Seguros & Servicios:

Se mantuvo el plan de capacitaciones dirigidas a la fuerza de venta para fortalecer el conocimiento técnico de los productos y sus beneficios, promoviendo una asesoría clara, responsable y centrada en las necesidades de los clientes.

Cursos preventivos de acoso en el trabajo:

Se mantuvo el programa de capacitación en el marco de la Ley Karin, orientados a colaboradores y líderes, con herramientas para promover ambientes laborales sanos, seguros y basados en el respeto. Estas actividades forman parte del plan de inducción para el personal nuevo.

Programa de Liderazgo:

Espacio de desarrollo para líderes, enfocado en fortalecer habilidades de gestión de equipos, comunicación y liderazgo situacional. Este año incluyó talleres presenciales y charlas online durante tres meses, y los temas centrales fueron valores corporativos y evaluación del desempeño.

Charlas normativas:

Actividades orientadas a prevención de riesgos, materias legales, orientadas a difundir buenas prácticas y reforzar el cumplimiento de la normativa vigente.

Durante el año 2025 se realizaron 36.374,4 horas de capacitación, dirigidas a las siguientes categorías de cargos de colaboradores en todo ABC:

CATEGORÍA DEL CARGO	GENERO	HORAS	PROMEDIO
Administrativo	Femenino	324,9	2,75
	Masculino	67,2	2,58
Alta Gerencia	Femenino	116,8	16,69
	Masculino	135,2	13,52
Fuerza de Venta	Femenino	14.320,1	5,32
	Masculino	4.622,9	6,02
Gerencia	Femenino	976,3	18,78
	Masculino	1.117,9	17,47
Jefatura	Femenino	4.016,6	12,03
	Masculino	5.142,7	13,97
Operarios	Femenino	261,8	5,03
	Masculino	2.473,2	5,35
Otros Profesionales	Femenino	748,2	5,42
	Masculino	571,4	4,33
Otros Técnicos	Femenino	1.159,9	8,05
	Masculino	319,2	5,15
Total		36.374,43	6,70



El promedio de horas de capacitación por persona capacitada fue de 6,7 y la distribución por género es la siguiente:

GÉNERO	PROMEDIO ANUAL
Femenino	6,20
Masculino	7,64
Totales	6,70

Del total de la dotación vigente a diciembre 2025 (3.783 personas), el 94% de colaboradores participó de alguna de las actividades de capacitación realizadas en el año (3.552 personas).

CATEGORÍA CARGO	DOTACIÓN 12-2025	PERSONAS CAPACITADAS
Administrativo	102	98
Alta Gerencia	16	14
Fuerza de Venta	2.379	2.215
Gerencia	90	88
Jefatura	545	517
Operarios	277	273
Otros Profesionales	202	190
Otros técnicos	172	157
Total	3.783	3.552

La empresa destinó \$352.353.730 al financiamiento de actividades de capacitación (equivalente al 0,07% de los ingresos anuales), de los cuales el 16% correspondió a costo empresa y el 84% a uso de franquicia tributaria SENCE.

4.3. Diversidad, Equidad e Inclusión

(NCG 461: 3.1.vi - 3.1.vii)

COFISA cuenta con una Política de Reclutamiento y Selección formalmente establecida, la cual define los criterios, principios y procedimientos que rigen esta etapa clave del ciclo de vida del trabajador. Dicha política se encuentra alineada con el Código de Ética corporativo, garantizando que los procesos de atracción y selección se desarrollen bajo estándares de transparencia, objetividad, mérito y respeto irrestricto por la dignidad de las personas.

El proceso es gestionado por colaboradores del equipo de Atracción de Talentos debidamente capacitados en materias de selección por competencias, sesgos inconscientes, normativa laboral vigente y buenas prácticas en Diversidad, Equidad e Inclusión. Asimismo, la compañía promueve activamente una cultura organizacional que previene cualquier forma de discriminación arbitraria, asegurando igualdad de oportunidades en cada etapa del proceso.

Dentro de sus compromisos explícitos, la empresa establece como lineamiento no solicitar antecedentes de privación de libertad y/o antecedentes penales durante el proceso de selección, reforzando así su enfoque de inclusión y reinserción laboral responsable.

En materia de inclusión de personas en situación de discapacidad, la compañía desarrolla perfiles de cargo y análisis de puestos de trabajo que permiten identificar ajustes razonables y condiciones habilitantes para su adecuada integración. Este enfoque no solo busca el cumplimiento de la Ley N° 21.015, sino que promueve activamente el reconocimiento del valor que cada persona aporta al equipo y a la organización. En coherencia con ello, todos los avisos laborales incluyen la declaración: “Estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades para todas y todos, impulsando la Diversidad, Equidad e Inclusión como factor clave para el desarrollo de nuestros colaboradores.”

Respecto de la incorporación de personas mayores, la compañía no establece límites etarios para la contratación. Se reconoce y valora la experiencia, trayectoria y conocimientos adquiridos a lo largo de los años, entendiendo que constituyen un aporte significativo a la cultura, estabilidad y transferencia de conocimiento dentro de la organización. Su contratación se rige por el procedimiento general de selección, bajo criterios de mérito y adecuación al cargo.

En relación con personas migrantes, la empresa garantiza igualdad de trato y no realiza distinción entre colaboradores nacionales y extranjeros en cuanto a derechos, deberes y condiciones laborales, respetando plenamente la normativa vigente. La gestión de contratación considera el marco legal aplicable, incluyendo el límite máximo permitido por ley (15% de la dotación), asegurando siempre el cumplimiento normativo.

De esta manera, COFISA reafirma su compromiso con procesos de selección éticos, inclusivos y alineados a su propósito corporativo, promoviendo un entorno diverso, respetuoso y equitativo que favorezca el desarrollo sostenible de la organización y de las personas que la integran.



Política Diversidad, Equidad e Inclusión

(NCG 461: 3.1.vi - 3.1.vii -5.4.1)

De cara al 2026, se llevará a cabo una revisión y actualización de la Política de De+i, con el objetivo de adaptarla a los principios y valores definidos como empresas integradas. Este proceso busca consolidar una cultura organizacional inclusiva, disminuyendo brechas y promoviendo un entorno laboral más equitativo y representativo.

Principios y Valores Generales:

- Valorar la diversidad en todas sus dimensiones, asegurando la inclusión de cada persona y destacando sus cualidades, talentos y fortalezas para el desempeño laboral.
- Promover un entorno justo, accesible e inclusivo, eliminando cualquier barrera física, comunicacional o social para garantizar la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.
- Fomentar una cultura organizacional basada en la confianza, el respeto y la dignidad, donde cada colaborador se sienta seguro y libre de expresar su autenticidad.
- Integrar los principios de diversidad, equidad e inclusión en todas nuestras actividades, procesos y canales, asegurando un enfoque transversal de derechos dentro de la organización.



Equipos COFISA EN CIFRAS

Dotación de Personal

(NCG 461: 5.1)

CATEGORÍA CARGOS	Total
Administrativo	
Alta Gerencia	
Fuerza de Venta	187
Gerencia	
Jefatura	1
Operarios	
Otros profesionales	2
Otros técnicos	1
Total general	191

*Categoría Auxiliares, definida por NCG 461, se encuentra externalizada.

Número de Personas por Categoría de Cargo y Sexo Dotación de Personal

(NCG461: 5.1.1 – SASB CG-MR-330a.1)

CATEGORÍA CARGOS	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Administrativo			
Alta Gerencia			
Fuerza de Venta	156	31	187
Gerencia			
Jefatura	1		1
Operarios			
Otros profesionales		2	2
Otros técnicos		1	1
Total	157	34	191

*Categoría Auxiliares, definida por NCG 461, se encuentra externalizada.

Brecha Salarial

(NCG 461: 5.4.2)

CATEGORÍA DE FUNCIONES	BRECHA POR MEDIA	BRECHA POR MEDIANA
Administrativo	0%	0%
Alta Gerencia	0%	0%
Fuerza de Venta	100%	98%
Gerencia	0%	0%
Jefatura	0%	0%
Operarios	0%	0%
Otros profesionales	0%	0%
Otros técnicos	0%	0%

*Categoría Auxiliares, definida por NCG 461, se encuentra externalizada.



Adaptabilidad Laboral

(NCG 461: 5.3)

CATEGORÍA DE FUNCIONES	GÉNERO	TIPO DE CONTRATO			TOTAL
		ORDINARIA DE TRABAJO	A TIEMPO PARCIAL	HÍBRIDO	
Administrativo	Femenino	0	0	0	0
	Masculino	0	0	0	0
Alta Gerencia	Femenino	0	0	0	0
	Masculino	0	0	0	0
Fuerza de Venta	Femenino	124	32	0	156
	Masculino	26	5	0	31
Gerencia	Femenino	0	0	0	0
	Masculino	0	0	0	0
Jefatura	Femenino	1	0	0	1
	Masculino	0	0	0	0
Operarios	Femenino	0	0	0	0
	Masculino	0	0	0	0
Otros profesionales	Femenino	0	0	0	0
	Masculino	0	0	2	2
Otros técnicos	Femenino	0	0	0	0
	Masculino	0	0	1	1
Total		151	37	3	191

*Categoría Auxiliares, definida por NCG 461, se encuentra externalizada.

CATEGORÍA DE FUNCIONES	GÉNERO	TIPO DE CONTRATO			TOTAL
		ORDINARIA DE TRABAJO	A TIEMPO	HÍBRIDO	
Administrativo	Femenino	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Masculino	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Alta Gerencia	Femenino	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Masculino	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Fuerza de Venta	Femenino	64,9%	16,8%	0,0%	81,7%
	Masculino	13,6%	2,6%	0,0%	16,2%
Gerencia	Femenino	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Masculino	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Jefatura	Femenino	0,5%	0,0%	0,0%	0,5%
	Masculino	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Operarios	Femenino	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Masculino	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Otros Profesionales	Femenino	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Masculino	0,0%	0,0%	1,0%	1,0%
Otros Técnicos	Femenino	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Masculino	0,0%	0,0%	0,5%	0,5%
Total		79,1%	19,4%	1,6%	100,0%



Permiso Postnatal

(NCG 461: 5.7)

La empresa actualmente no tiene una política que establezca un período de descanso posterior al nacimiento de un hijo o hija, o una vez otorgada judicialmente la tuición o cuidado personal como medida de protección o cuando se otorga el cuidado personal de un menor de edad en un procedimiento de solicitud de adopción, superior al legalmente vigente.

Durante el 2025, 6 padres hicieron uso del permiso de nacimiento de 5 días.

Durante el 2025, ningún padre hizo uso del permiso parental de 6 semanas.

CATEGORÍA DE FUNCIONES	GÉNERO	N° COLABORADORES	PROMEDIO DÍAS TOMADOS
Administrativo	Femenino	0	0
	Masculino	0	0
Alta Gerencia	Femenino	0	0
	Masculino	0	0
Fuerza de Venta	Femenino	6	84
	Masculino	0	0
Gerencia	Femenino	0	0
	Masculino	0	0
Jefatura	Femenino	0	0
	Masculino	0	0
Operarios	Femenino	0	0
	Masculino	0	0
Otros Profesionales	Femenino	0	0
	Masculino	0	0
Otros Técnicos	Femenino	0	0
	Masculino	0	0
Total		6	84

*Categoría Auxiliares, definida por NCG 461, se encuentra externalizada.



Número de Personas por Categoría de Funciones, Nacionalidad y Sexo

(NCG461: 5.1.2 - SASB CG-MR-330a.1)

CATEGORÍA DE FUNCIONES	GÉNERO	CHILENA	VENEZOLANA	COLOMBIANA	PERUANA	BOLIVIANA	ECUATORIANA	ARGENTINA	CUBANA	DOMINICANA	ESPAÑOLA	BRASILEÑA	TOTAL GENERAL
Administrativo	Femenino												0
	Masculino												0
Alta Gerencia	Femenino												0
	Masculino												0
Fuerza de Venta	Femenino	150	6										156
	Masculino	28		3									31
Gerencia	Femenino												0
	Masculino	1											1
Jefatura	Femenino	1											1
	Masculino												0
Operarios	Femenino												0
	Masculino	2											2
Otros profesionales	Femenino												0
	Masculino	2											2
Otros técnicos	Femenino												0
	Masculino	1											1
Total General		182	6	3									191

*Categoría Auxiliares, definida por NCG 461, se encuentra externalizada.



Numero de personas por categoría de funciones, rango de edad y sexo

(NCG 461:5.1.3)

CATEGORÍA DE FUNCIONES	GÉNERO	MENOS DE 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	ENTRE 51 Y 60 AÑOS	ENTRE 61 Y 70 AÑOS	MÁS DE 70 AÑOS	TOTAL GENERAL
Administrativo	Femenino							
	Masculino							
Alta Gerencia	Femenino							
	Masculino							
Fuerza de Venta	Femenino	47	53	34	16	6		156
	Masculino	13	7	7	4			31
Gerencia	Femenino							
	Masculino							
Jefatura	Femenino	1						1
	Masculino							
Operarios	Femenino							
	Masculino							
Otros profesionales	Femenino							
	Masculino		2					2
Otros tecnicos	Femenino							
	Masculino		1					1
Total		61	63	41	20	6		191

*Categoría Auxiliares, definida por NCG 461, se encuentra externalizada.



Antigüedad Laboral por Categoría de Funciones y Sexo

(NCG 461:5.1.4)

CATEGORÍA DE FUNCIONES	GÉNERO	MENOS DE 3 AÑOS	ENTRE 3 Y 6 AÑOS	ENTRE 6 Y 9 AÑOS	ENTRE 9 Y 12 AÑOS	MÁS DE 12 AÑOS	TOTAL GENERAL
Administrativo	Femenino						
	Masculino						
Alta Gerencia	Femenino						
	Masculino						
Fuerza de Venta	Femenino	66	26	13	12	39	156
	Masculino	16	8	2	1	4	31
Gerencia	Femenino						
	Masculino						
Jefatura	Femenino			1			1
	Masculino						
Operarios	Femenino						
	Masculino						
Otros profesionales	Femenino						
	Masculino		2				2
Otros técnicos	Femenino						
	Masculino						
Total		82	36	16	14	43	191

*Categoría Auxiliares, definida por NCG 461, se encuentra externalizada.

Numero de personas en situación de discapacidad

(NCG 461:5.1.4)

COFISA no posee colaboradores con discapacidad



Formalidad Laboral

(NCG 461: 5.2)

CATEGORÍA DE FUNCIONES	GÉNERO	TIPO DE CONTRATO		TOTAL
		PLAZO INDEFINIDO	PLAZO FIJO	
Administrativo	Femenino	0	0	0
	Masculino	0	0	0
Alta Gerencia	Femenino	0	0	0
	Masculino	0	0	0
Fuerza de Venta	Femenino	156	0	156
	Masculino	31	0	31
Gerencia	Femenino	0	0	0
	Masculino	0	0	0
Jefatura	Femenino	1	0	1
	Masculino	0	0	0
Operarios	Femenino	0	0	0
	Masculino	0	0	0
Otros profesionales	Femenino	0	0	0
	Masculino	2	0	2
Otros tecnicos	Femenino	0	0	0
	Masculino	1	0	1
TOTAL		191	0	191

*Categoría Auxiliares, definida por NCG 461, se encuentra externalizada.

CATEGORÍA DE FUNCIONES	GÉNERO	TIPO DE CONTRATO		TOTAL
		PLAZO INDEFINIDO	PLAZO FIJO	
Administrativo	Femenino	0,00%	0,00%	0,00%
	Masculino	0,00%	0,00%	0,00%
Alta Gerencia	Femenino	0,00%	0,00%	0,00%
	Masculino	0,00%	0,00%	0,00%
Fuerza de Venta	Femenino	81,68%	0,00%	81,68%
	Masculino	16,23%	0,00%	16,23%
Gerencia	Femenino	0,00%	0,00%	0,00%
	Masculino	0,00%	0,00%	0,00%
Jefatura	Femenino	0,52%	0,00%	0,52%
	Masculino	0,00%	0,00%	0,00%
Operarios	Femenino	0,00%	0,00%	0,00%
	Masculino	0,00%	0,00%	0,00%
Otros profesionales	Femenino	0,00%	0,00%	0,00%
	Masculino	1,05%	0,00%	1,05%
Otros tecnicos	Femenino	0,00%	0,00%	0,00%
	Masculino	0,52%	0,00%	0,52%
TOTAL		100,0%	0,0%	100,00%



Indicadores específicos de tiendas

(SASB CG-MR-310a.1 - CG-MR-310a.2)

En la siguiente tabla se presenta el porcentaje de colaboradores de tienda que ganan el salario mínimo, por región:

REGIÓN	PERSONAS SB MÍNIMO
Región de Antofagasta	0,0%
Región de Arica y Parinacota	0,0%
Región de Atacama	0,0%
Región de Coquimbo	0,0%
Región de Los Lagos	0,0%
Región de Los Ríos	16,7%
Región de Magallanes	0,0%
Región de O'Higgins	5,3%
Región de Tarapacá	0,0%
Región de Valparaíso	3,7%
Región del Biobío	0,0%
Región del Maule	0,0%
Región del Ñuble	0,0%
Región Metropolitana	10,5%
Región de La Araucanía	0,0%
Región de Aysén	0,0%
Total general	3,7%



Acoso Laboral y Sexual Indicadores Específicos de Tienda

(NCG 461: 5.5)

Actualmente, solo existen protocolos para ABC integrado, no existen especificaciones exclusivas para COFISA

La empresa cuenta con protocolos y procedimientos y con políticas para prevenir y gestionar el acoso laboral y sexual, y garantizar el cumplimiento de la ley 21.643.

Asimismo, en sus programas de inducción se considera el curso vía web de las normas relacionadas con el acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.

Estos procedimientos y protocolos se encuentran incorporados al Reglamento Interno y el personal puede acceder al canal de denuncias que se encuentra disponible en forma permanente a través de la página web de la empresa como también en la

aplicación que la empresa pone a disposición del personal para acceder a sus datos personales y al canal de denuncias.

En forma permanente se informa por correo interno al personal, vía comunicaciones internas sobre las normas de acoso sexual y las formas de acceder a las plataformas disponibles.

La empresa durante el año 2025 no recibió denuncias por acoso sexual.

Durante el año 2025 se recibieron a través del canal de denuncias 15 denuncias de acoso laboral, las cuales fueron gestionadas de acuerdo a los protocolos y procedimientos establecidos. De estas denuncias, 4 de ellas fueron derivadas a la Dirección del Trabajo.

En materia de difusión de la información, en forma semestral se comunican los indicadores de denuncias recibidas en el canal de la empresa y los canales disponibles para hacer las denuncias respectivas.

El personal que ingresó durante el año 2025, fueron 812 personas que tienen relación laboral vigente a diciembre del año 2025, y el 100 % de ellas hizo el curso y aprobó el módulo Ley Karin.

Adicionalmente, el año 2025 se han efectuado actividades de reforzamiento y capacitación según siguiente detalle:

CAPACITACIÓN CURSOS ASOCIADOS A LEY KARIN		
ACTIVIDAD	CANTIDAD DE PERSONAS	TOTAL HORAS DE CAPACITACIÓN
Charla: Buen Trato y Comunicación Efectiva	3	4,5
Derechos Fundamentales y Ley Karin	61	105
Ley Karin para Líderes 2025	10	3
Ley Karin Rol General 2025	52	10,4
Taller Aplicación Ley Karin Grupo 1	9	18
Taller Aplicación Ley Karin Grupo 2	13	26
Taller Aplicación Ley Karin Grupo 3	13	26
Taller Buen Trato y Liderazgo Positivo	9	18
Taller de Cultura, Negociación y Ley Karin	31	124
Taller Ley Karin tiendas	90	135
Técnicas de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el trabajo	71	71
TOTAL	362	540,9





05. Gestión de proveedores



01 Nuestra
compañía

02 Gobierno
corporativo

03 Información
de la Sociedad

04 Personas

05 **Gestión de
proveedores**

06 Nuestro
impacto

07 Hechos
esenciales

08 Informes
financieros

09 Anexos

5.1. Gestión de Proveedores

(NCG461: 5.9 - 6.2.iii - 7.1.i - 7.1.ii - 7.1.iii - 7.1.iv - 7.1.v)

COFISA cree que la relación con sus proveedores es fundamental para una correcta operación y para ofrecer un servicio de calidad a los clientes. Es por lo mismo que está consciente de que en este eslabón tan importante para generar valor y mantener una relación de largo plazo con cada uno de ellos.

Política de Subcontratación

Si bien COFISA no cuenta con una política formal de subcontratación, se asegura mensualmente de revisar si las empresas contratistas cumplen con sus obligaciones previsionales, mediante un contrato con Previred. Adicionalmente, la gerencia legal incluye en cada uno de los contratos comerciales con los proveedores el cumplimiento de las leyes de subcontratación. No hay proveedores que representen en forma individual el 10% del total de compras efectuadas en el período.

Pago a Proveedores

En el marco de la operación del grupo ABC, del cual COFISA forma parte, la gestión y relación con proveedores se desarrolla de manera centralizada, considerando la escala y características del negocio Retail financiero. A nivel del grupo ABC, no existen proveedores que representen en forma individual el 10% o más del total de compras

efectuadas en el período. El pago a proveedores se encuentra regulado por la política de proveedores y por la ley de pago a 30 días. No obstante, existen acuerdos por plazos mayores, registrándose 64 casos para pagos entre 31 y 60 días, y 14 casos para pagos superiores a 60 días. A continuación, se presenta el detalle de pagos a proveedores del grupo ABC durante el período:

FACTURAS PAGADAS	RANGO DESDE RECEPCIÓN	PROVEEDOR NACIONAL	PROVEEDOR EXTRANJERO	TOTAL PROVEEDORES
Número de Proveedores	Hasta 30 días	174	5	179
	31 a 60 días	-	-	-
	61 o más días	-	1	1
Número de Facturas	Hasta 30 días	2.131	111	2.242
	31 a 60 días	-	-	-
	61 o más días	-	3	3
Monto Total (\$MM)	Hasta 30 días	6.430	1,55MM USD	-
	31 a 60 días	149.831	-	-
	61 o más días	-	0,02 MM USD	-
Intereses por mora (\$MM)	Hasta 30 días	-	-	-
	31 a 60 días	-	-	-
	61 o más días	-	-	-

Evaluación de Proveedores

El grupo abc ha establecido la realización de debida diligencia a los proveedores y posibles proveedores, a fin de revisar si directamente o a través de sus representantes legales, poseen antecedentes negativos, tales como antecedentes penales, presencia en listas internacionales de sancionados (Resoluciones ONU), etc. Todos los proveedores nuevos deben ser revisados, previamente a ser creados como tales, en el sistema de revisión de listas y autorizados por Cumplimiento, antes de su inicio comercial con la compañía.

Los proveedores antiguos son auditados automáticamente, una vez que sean consultados y, en caso de que su situación cambie, esta es notificado a Cumplimiento. Adicionalmente, los modelos de contrato con los proveedores cuentan, cuentan con una cláusula de Responsabilidad Penal, donde se indica que “el proveedor declara que ha implementado o implementará en forma inmediata los controles y/o medidas necesarias a fin de prevenir dentro de su organización conductas que pudieran ser consideradas como contrarias a la ética y/o la comisión de delitos, especialmente de aquellos contenidos en el catálogo de la ley N° 20.393”, entre otras medidas.

Adicionalmente, la compañía, dependiendo del servicio y/o criticidad del proveedor, realiza evaluaciones desde la perspectiva de la situación financiera, legal, de ciberseguridad, de protección de datos personales, previsional, etc. La Compañía no realiza una evaluación de proveedores en base a la sostenibilidad.



5.2. Nuestro Impacto

Durante 2025, COFISA continuó avanzando en la consolidación de su enfoque de sostenibilidad, en un contexto marcado por la integración organizacional y el fortalecimiento de una visión común de largo plazo. Este periodo estuvo enfocado principalmente en ordenar, revisar y alinear internamente los distintos ámbitos relacionados con el desarrollo sostenible, en el contexto de la integración y evolución de la compañía.

Asimismo, se trabajó en la revisión de sus lineamientos, prácticas y prioridades, con el propósito de definir una hoja de ruta que oriente su gestión futura en materias ambientales, sociales y de gobernanza. Este proceso contempló la evaluación de estructuras, la identificación de ámbitos de mejora y la generación de instancias de reflexión interna que contribuyeron a fortalecer una gestión responsable y coherente con los valores corporativos.

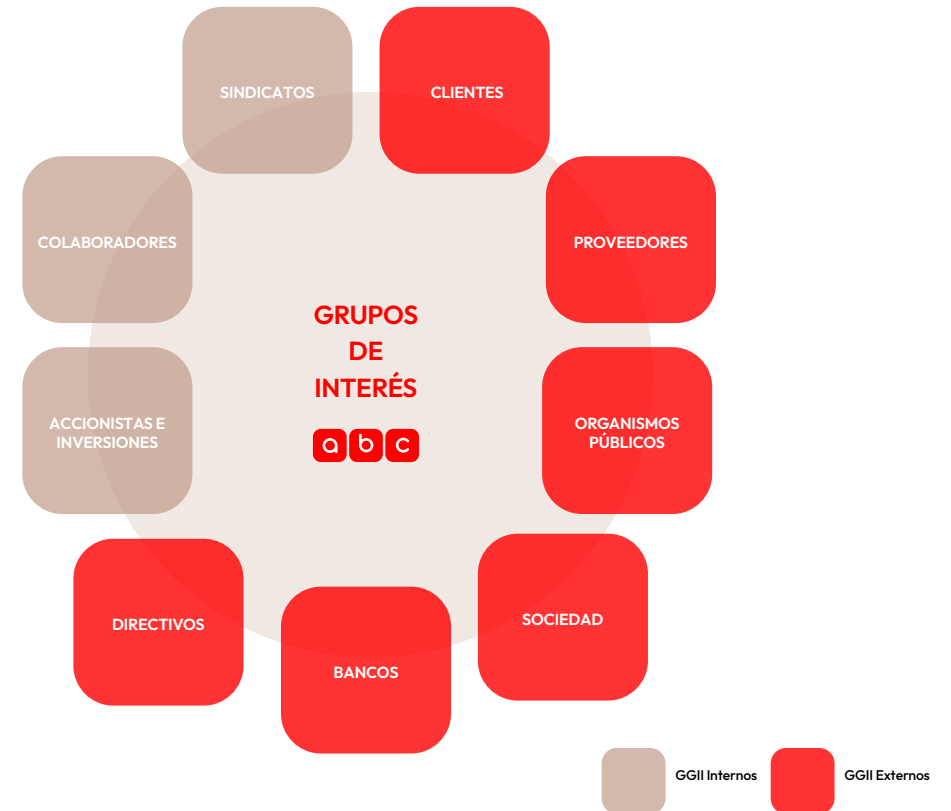
Durante el año se reforzó la convicción de que la sostenibilidad es un elemento clave para la proyección de la compañía, promoviendo una mirada que permita integrar progresivamente estos principios en la toma de decisiones y en la gestión cotidiana.

Si bien este periodo estuvo enfocado en el trabajo interno y en la planificación, permitió sentar bases importantes para avanzar de manera responsable y sostenible en el tiempo. La compañía mantiene el compromiso de seguir desarrollando iniciativas que contribuyan al crecimiento del negocio, considerando su impacto en las personas, la sociedad y el entorno.

5.3. Grupos de Interés

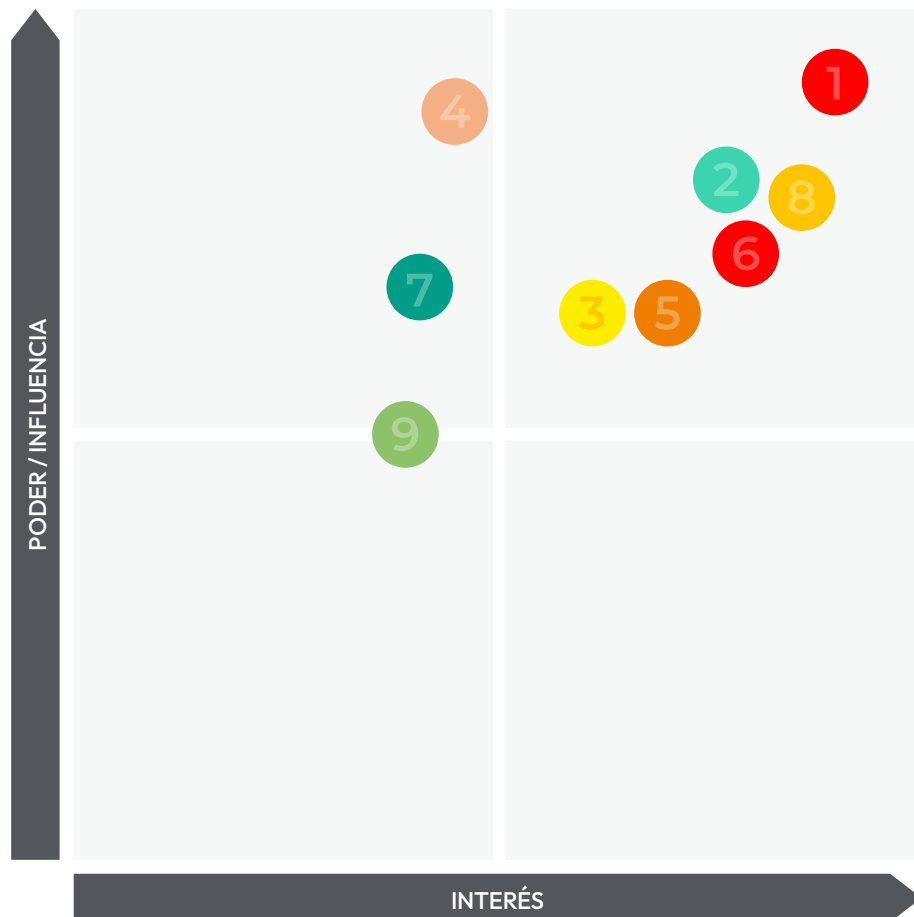
(NCG 461: 6.1v - 6.3)

Los grupos de interés son parte fundamental para el funcionamiento de la compañía, la compañía continua estableciendo lazos y fortaleciendo la confianza con los grupos de interés definidos en el año 2022, a través de un proceso de cinco pasos que permitió priorizar a aquellos stakeholders claves para la compañía, a través de un workshop con las distintas gerencias invitadas a la participación de este proceso.



Mapa de posiciones según interés-poder

Los públicos de interés de COFISA son todos quienes se involucran de una u otra forma con las distintas líneas de negocio de la compañía. Estos se encuentran distribuidos en un mapa de posiciones según interés en la compañía y poder sobre la misma, de la siguiente forma:



- En el mapa se consideran sólo las categorías generales de stakeholders.
- Alta concentración de grupos de interés en el primer cuadrante con alto poder y alto interés.
- Los grupos ubicados en el cuadrante superior derecho deberían ser gestionados con prioridad. La mayoría de ellos son stakeholders internos a excepción de proveedores y organismos públicos y entidades reguladoras.
- Organismos públicos y entidades reguladoras tendrían un interés persistente en el desempeño de COFISA sobre otros retailers.

Actualmente la empresa no cuenta con una unidad que se encargue específicamente de relacionarse con los grupos de interés. Hoy existen distintos canales de atención al cliente y público general y, como compañía, nos mantenemos trabajando activamente con distintos entes reguladores. Adicionalmente, todos los grupos de interés de la compañía pueden acceder a los resultados de la empresa en la página web corporativa www.empresasabc.cl y comunicarse a través del canal de denuncias www.abc.ines.cl/abc/formulario.





06. Nuestro Impacto



01 Nuestra compañía

02 Gobierno corporativo

03 Información de la Sociedad

04 Personas

05 Gestión de proveedores

06 Nuestro impacto

07 Hechos esenciales

08 Informes financieros

09 Anexos

6.1. Asociaciones y Alianzas

(NCG 461: 6.1.vi)

COFISA continúa fortaleciendo el trabajo colaborativo con empresas, organizaciones e instituciones, entendiendo que los desafíos sociales y ambientales requieren esfuerzos conjuntos. A través de estas alianzas, la compañía busca generar valor compartido, aportar desde su experiencia y abrir espacios que impulsen iniciativas con impacto positivo, contribuyendo al desarrollo de oportunidades y al bienestar de las personas, las comunidades y el entorno.



GRANSIC que se hace cargo de organizar, financiar, conectar y sinergizar el reciclaje de envases y embalajes generados por los productores para luego potenciar la recolección, pretratamiento y valorización de los mismos y permite dar cumplimiento a la Ley REP para diversas compañías. Su propósito es ayudar y motivar a empresas, instituciones y personas a vivir en un país más sustentable para las actuales y futuras generaciones.



Fundación sin fines de lucro que tiene como compromiso ayudar a que todos los niños, niñas, jóvenes y adultos, en situación de vulnerabilidad y exclusión social, ejerzan como sujetos de derechos capaces de transformar sus experiencias de sufrimiento, para descubrir sus potencialidades y crecer con dignidad, aportando a la construcción de la sociedad.



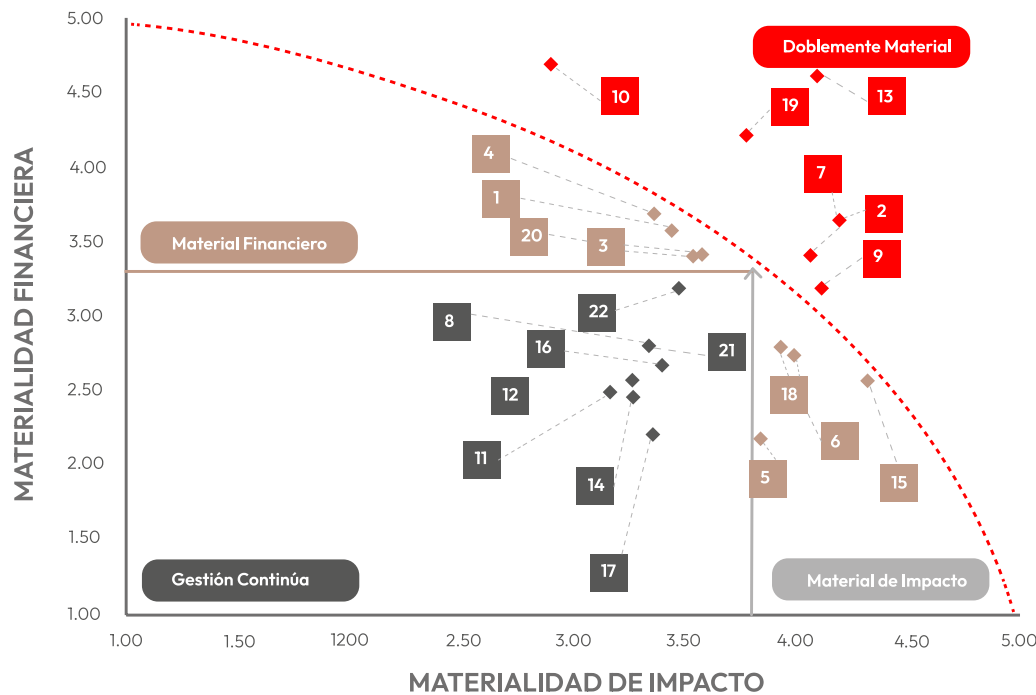
Entidad privada sin fines de lucro que trabaja en favor de la inclusión de niños, niñas, jóvenes, adultos y adultos mayores en situación de discapacidad visual, discapacidad múltiple o con sordoceguera, a través de la Escuela San Alberto Hurtado.



La Fundación Banco de Ropa es una organización chilena sin fines de lucro que entrega ropa nueva a personas en situación de vulnerabilidad, promoviendo el vestir con dignidad como un derecho fundamental. A través de un modelo personalizado, contribuye a mejorar la autoestima y bienestar de quienes más lo necesitan, y fomenta la conciencia social y el compromiso con la comunidad.

Matriz Financiero

Matriz de doble materialidad



N°	TEMA	CATEGORÍA
13	Circularidad en productos	DOBLEMENTE MATERIAL
19	Prácticas laborales	DOBLEMENTE MATERIAL
7	Calidad y seguridad del producto	DOBLEMENTE MATERIAL
10	Ecoeficiencia energética	DOBLEMENTE MATERIAL
2	Ética, transparencia y cumplimiento	DOBLEMENTE MATERIAL
9	Experiencia y satisfacción de clientes	DOBLEMENTE MATERIAL
4	Cadena de suministro sostenible	MATERIAL FINANCIERO
1	Gobierno corporativo	MATERIAL FINANCIERO
3	Privacidad de los datos y Ciberseguridad	MATERIAL FINANCIERO
20	Atracción y retención de talento	MATERIAL FINANCIERO
15	Diversidad, equidad e inclusión	MATERIAL FINANCIERO
6	Marketing responsable	MATERIAL FINANCIERO
18	Productos y servicios asequibles y diversos	MATERIAL FINANCIERO
5	Productos sostenibles	MATERIAL FINANCIERO
22	Salud y seguridad de colaboradores	GESTIÓN CONTINUA
8	Innovación y transformación tecnológica	GESTIÓN CONTINUA
21	Desarrollo de talento	GESTIÓN CONTINUA
16	Inversión social y relacionamiento comunitario	GESTIÓN CONTINUA
12	Gestión de efectos del cambio climático	GESTIÓN CONTINUA
14	Gestión hídrica sostenible	GESTIÓN CONTINUA
11	Gestión de emisiones de GEI	GESTIÓN CONTINUA
17	Protección de los derechos humanos	GESTIÓN CONTINUA

6.2. Estrategia de Sostenibilidad

(NCG461: 3.1.ii - 3.1.iv - 3.2.vii - 4.2)

La estrategia de sostenibilidad de COFISA continúa siendo una guía que orienta la forma en que la compañía proyecta su desarrollo en el tiempo, integrando criterios que buscan generar valor tanto para el negocio como para la sociedad y el entorno. Basada en tres focos principales, esta estrategia establece lineamientos y prioridades que permiten avanzar de manera gradual y consistente en la incorporación de la sostenibilidad en la gestión de la organización.

A partir del proceso de Doble Materialidad realizado en el 2024, la compañía definió los temas más relevantes para su gestión y sus grupos de interés, lo que permitió establecer una base clara sobre la cual seguir construyendo su enfoque sostenible. Durante 2025, el trabajo estuvo centrado en dar continuidad a estos lineamientos, fortaleciendo una visión común y consolidando las bases que orientarán el desarrollo de futuras iniciativas.

COFISA entiende que el uso responsable de los recursos, el cuidado de las personas y la gestión ética de sus operaciones son elementos clave para su crecimiento sostenible. En este sentido, la compañía continúa promoviendo entornos que favorezcan el desarrollo de sus colaboradores, así como la entrega de productos y servicios de calidad, resguardando la confianza de sus clientes y manteniendo relaciones transparentes con sus distintos grupos de interés.

De esta forma, la estrategia de sostenibilidad sigue siendo un pilar que acompaña la evolución de COFISA, orientando su gestión hacia un desarrollo responsable y sostenible en el largo plazo.



Modelo de Sostenibilidad de abc

Esta es la ruta de sostenibilidad basada en tres pilares ASG (ambiental, social y gobernanza), a los cuales responden las líneas de acción establecidas en base a los temas materiales definidos en el proceso de Doble Materialidad.

1

Ecoeficiencia Operativa

- Circularidad en Productos
- Ecoeficiencia energética

AMBIENTAL

Integrar la Sostenibilidad en las actividades mediante el uso eficiente de la energía y prácticas de economía circular que permitirán reducir el impacto en el medio Ambiente.

2

Capital Humano

- Prácticas laborales
- Diversidad, equidad e inclusión

Productos y Servicios Sostenibles y de Calidad

- Productos y servicios asequibles y diversos
- Cadena de suministro sostenible
- Calidad y seguridad del producto

BIENESTAR

Impactar de manera positiva a colaboradores, clientes y comunidades, generando oportunidades de desarrollo, garantizando una cultura diversa dentro y fuera de la compañía y entregando productos y servicios asequibles y de calidad. Operar el negocio de manera responsable, velando por la sostenibilidad de la cadena de suministros.

3

Gobierno corporativo

- Ética, transparencia y cumplimiento

Privacidad y seguridad de la información

- Privacidad de los datos y ciberseguridad

Satisfacción de clientes

- Experiencia y satisfacción de clientes

CONFIANZA

Asegurar una toma de decisiones estratégica manteniendo la transparencia, prácticas éticas y una cultura de cumplimiento.
Construyendo relaciones de Confianza con los clientes, mediante la entrega de servicios y productos de calidad que cumpla sus necesidades y expectativas.



Líneas de acción Estrategia de Sostenibilidad

ECOEFICIENCIA OPERATIVA

Integrar prácticas ecoamigables en los procesos operativos de una empresa con el fin de reducir el consumo de recursos y disminuir los impactos ambientales.

CAPITAL HUMANO

Garantizar la incorporación de talento idóneo que, mediante su conocimiento habilidades y competencias, contribuya al crecimiento sostenible de abc, promoviendo un entorno que favorezca su desarrollo profesional y personal sin promover ningún tipo de discriminación, en un ambiente laboral óptimo, con condiciones de trabajo seguras, competitivas y con acceso a beneficios que impulsen su bienestar.

PRODUCTOS Y SERVICIOS SOSTENIBLES Y DE CALIDAD

Ofrecer productos de alto valor que cumplen con las nuevas expectativas de los clientes que buscan un consumo responsable, los cuales tienen como objetivo velar por el bienestar y protección de los ecosistemas y de los clientes.

Compromiso con la agenda 2030

GOBIERNO CORPORATIVO

Garantizar una estructura sólida basada en principios, normas y procesos con el fin de asegurar una gestión transparente y ética, que fortalezcan el relacionamiento y confianza con sus grupos de interés.

PRIVACIDAD Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Asegurar la protección de la información de la organización, así también de los grupos de interés con los que se relaciona, previniendo cualquier tipo de amenazas cibernéticas o pérdidas de información que puedan afectar los procesos en la cadena de valor

SATISFACCION DE LOS CLIENTES











Brindar experiencias personalizadas y eficaces, en las cuales los clientes tengan la oportunidad de adquirir productos financieros y no financieros que cumplen con sus expectativas, necesidades y preferencias. Mejorando continuamente los procesos de atención integrando la innovación y la tecnología, personal de atención idóneo y el feedback recibido a través de los canales de atención

Compromiso con la ODS

COFISA, está comprometido con la contribución activa a las metas establecidas en los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), integrándolos en su estrategia de sostenibilidad. A través de diversas políticas y programas que buscan potenciar el impacto mediante lineamientos y acciones que promuevan el desarrollo sostenible en el país y en la sociedad en general. Se enfoca en los ODS que están alineados con los temas materiales, lo que permite contribuir de manera estratégica, considerando tanto las expectativas de los grupos de interés como las necesidades clave de su negocio.



Alineación de ODS a la Estrategia de Sostenibilidad

FOCO	OBJETIVO POR FOCO	LÍNEAS DE ACCIÓN	ALINEACIÓN ODS	TEMAS MATERIALES
AMBIENTAL	Integrar la Sostenibilidad en las actividades mediante el uso eficiente de la energía y prácticas de economía circular que permitirán reducir el impacto en el medio Ambiente.	· Ecoeficiencia operativa	  	<ul style="list-style-type: none"> · Circularidad en Productos · Ecoeficiencia energética
BIENESTAR	Impactar de manera positiva a colaboradores, clientes y comunidades, generando oportunidades de desarrollo, garantizando una cultura diversa dentro y fuera de la compañía y entregando productos y servicios asequibles y de calidad. Operar el negocio de manera responsable, velando por la sostenibilidad de la cadena de suministros.	<ul style="list-style-type: none"> · Capital Humano · Productos y servicios sostenibles y de calidad 	    	<ul style="list-style-type: none"> · Prácticas laborales · Diversidad, equidad e inclusión · Productos y servicios asequibles y diversos · Cadena de suministro sostenible · Calidad y seguridad del producto
CONFIANZA	<p>Asegurar una toma de decisiones estratégica manteniendo la transparencia, prácticas éticas y una cultura de cumplimiento.</p> <p>Construyendo relaciones de Confianza con los clientes, mediante la entrega de servicios y productos de calidad que cumpla sus necesidades y expectativas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Gobierno corporativo · Privacidad y seguridad de la información · Satisfacción de clientes 	 	<ul style="list-style-type: none"> · Ética, transparencia y cumplimiento · Privacidad de los datos y Ciberseguridad · Experiencia y satisfacción de clientes

6.3. Programas e Iniciativas

(NCG 461: 8.2)

Tras un periodo orientado al ordenamiento de nuestros pilares estratégicos de sostenibilidad, durante el presente ejercicio COFISA se enfocó en la consolidación de sus procesos internos y en la continuidad de sus compromisos vigentes. Esta etapa de transición ha sido fundamental para mantener la operatividad de nuestras iniciativas actuales hacia los grupos de interés, mientras se sientan las bases para una nueva fase de aceleración. Con este objetivo, hemos definido para el próximo periodo la incorporación de una asesoría externa especializada, que liderará la actualización técnica de nuestra matriz de riesgos y la evolución de nuestra estrategia ambiental.

Estrategia Climática

En COFISA, nuestra estrategia climática se fundamenta en la convicción de que la sostenibilidad ambiental es un factor crítico para la continuidad de nuestra operación a largo plazo. Por ello, el cumplimiento normativo nacional es solo el punto de partida de un modelo de gestión que busca reducir proactivamente nuestra huella ambiental y fortalecer nuestra resiliencia ante los desafíos climáticos.

Nuestra gestión se articula en torno a cinco compromisos estratégicos:

Gobernanza y Cumplimiento: Asegurar la alineación con la legislación climática y ambiental vigente.

Identificación de Riesgos: Analizar y cuantificar los impactos derivados de nuestra actividad y los efectos del cambio climático en nuestra cadena de valor.

Mitigación y Protección: Implementar medidas para prevenir y disminuir los impactos operativos en los ecosistemas locales.

Eficiencia Operativa: Fomentar prácticas sostenibles en la gestión de recursos, productos y servicios.

Creación de Valor Sostenible: Integrar las expectativas de nuestros grupos de interés en el desarrollo de una operación responsable.

Hoja de Ruta: Consolidación y Evolución

Durante el ejercicio 2024, la compañía priorizó el ordenamiento de sus pilares estratégicos y la definición de metas tangibles de mitigación. En continuidad con este esfuerzo, el año 2025 se ha definido como una etapa de consolidación operativa. En este periodo, nos hemos enfocado en robustecer los sistemas de control y trazabilidad existentes, apoyados por una asesoría técnica experta en cumplimiento normativo y economía circular. Esta gestión ha permitido mantener la continuidad de nuestras iniciativas de valor ambiental, asegurando que la operación responda con agilidad a las exigencias regulatorias actuales.



Gestión de la Energía

(SASB CG-MR-130a.1)

En 2025, el crecimiento de tiendas a nivel nacional implicó un mayor requerimiento energético en nuestras operaciones. Frente a este escenario, la compañía reforzó su enfoque en eficiencia energética, impulsando acciones orientadas a optimizar el consumo y mejorar el desempeño energético en todas sus dependencias.

A través de su sistema de gestión energética, ABC monitorea de manera continua sus consumos, identifica oportunidades de mejora y promueve iniciativas destinadas a generar eficiencias y reducir impactos, en coherencia con los lineamientos corporativos definidos en esta materia (esto incluye los servicios financieros proporcionados por COFISA).

En este marco, la compañía se compromete a:

- Definir y evaluar periódicamente objetivos y metas de desempeño energético.
- Contar con información oportuna y recursos adecuados para la gestión eficiente de la energía.
- Cumplir con la normativa vigente y otros compromisos aplicables en materia de uso y eficiencia energética.
- Integrar criterios de eficiencia energética en la adquisición de bienes, servicios y en el desarrollo de proyectos.
- Incorporar mejoras tecnológicas y operativas que favorezcan la optimización del consumo energético.

- Promover progresivamente el uso de soluciones y tecnologías asociadas a energías más limpias.
- Fortalecer la cultura interna en torno al uso responsable de la energía entre las personas que trabajan bajo el control de la organización.

Total de energía consumida

(SASB CG-MR-130a.1)

Porcentaje de electricidad de la red

(SASB CG-MR-130a.2)

Porcentaje de renovables

(SASB CG-MR-130a.2)

INDICADOR	2025
Consumo total de energía	213.593.823 kWh
Consumo promedio por instalación	1,89 GWh
Instalaciones con energía renovable (IREC)	18 (15,9%)



Gestión de Residuos

COFISA es consciente de la responsabilidad extendida sobre sus productos, por ello se busca participar en iniciativas y establecer programas que permitan mitigar el impacto negativo de los productos cuando termina su vida útil, es por ello por lo que se fomentan prácticas de reaprovechamiento de residuos para reducir la cantidad de residuos que puedan llegar a los destinos de disposición final, como un relleno sanitario.

Envases y Embalajes

(SASB: CG-MR-410a.3)

Por cuarto año consecutivo, tanto grupo ABC como COFISA reafirma su compromiso con la economía circular mediante su adhesión al Sistema de Gestión ReSimple. En este marco, la compañía completó con éxito la declaración de su Línea Base 2025, reportando los residuos domiciliarios y no domiciliarios derivados de sus artículos importados de marca propia.

Actualmente, continuamos robusteciendo el levantamiento y consolidación de datos sobre envases y embalajes introducidos en el mercado. Complementariamente, nuestro Centro de Distribución mantiene un modelo de gestión de residuos valorizables a través de gestores autorizados, asegurando el cumplimiento de las metas de recolección y valorización establecidas por el decreto de Envases y Embalajes. (insertar imagen que está al costado).

Durante 2025, Grupo ABC gestionó la recuperación de 2,86 Toneladas de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE) en alianza con MIDAS. A través de procesos de revalorización, reafirmamos nuestro compromiso con la economía circular nacional. Anticipándonos a la futura normativa específica, la compañía mantiene una política activa de retiro y valorización de estos residuos mediante gestores autorizados, garantizando un tratamiento ambientalmente responsable.

TONELADAS (DOMICILIARIOS Y NO DOMICILIARIOS)		
MATERIALIDAD	2024	2025
Cartón	1.878,2	2.125,3
Papel	48	56,6
Metales	55,8	101,4
Maderas	19,6	21,3
Envases de plástico PEAD (2)	11,3	5,6
Envases de Plástico PVC (3)	4,3	6,1
Envases de Plástico PEBD (4)	5,4	5,2
Envases de Plástico PP (5)	263	395,7
Envases de Plástico PS (6)	93,5	69,2
Envases de Otros Plásticos (7)	6,6	6,9

*Todos nuestros plásticos NO contienen grasas

Cadena de Suministro Sostenible

(SASB: CG-MR-410a.1)

Durante el ejercicio 2025, la Sociedad no mantuvo alianzas vigentes ni iniciativas activas asociadas a la gestión de una cadena de suministro sostenible.

En años anteriores, se evaluó la implementación de una alianza con Sedex, orientada a la gestión de riesgos en la cadena de suministro en materias de derechos laborales, salud y seguridad, ética comercial y medio ambiente. No obstante, dicho proceso no avanzó más allá de una etapa inicial de diagnóstico, siendo postergado durante el ejercicio 2024, situación que fue oportunamente informada en la memoria correspondiente.

Durante el ejercicio 2025, la iniciativa no fue reactivada, y en consecuencia, la Sociedad no cuenta actualmente con mecanismos formales, evaluaciones sistemáticas ni requisitos de certificación aplicables a proveedores en materia de cadena de suministro sostenible.



6.4. Diversidad, Equidad e Inclusión

Durante 2025, COFISA continuó fortaleciendo su compromiso con la diversidad, equidad e inclusión, dando continuidad a los lineamientos definidos en periodos anteriores y promoviendo una cultura basada en el respeto y la valoración de las diferencias. En este contexto, la compañía participó en diversas ferias laborales enfocadas en inclusión, generando instancias que permiten acercar oportunidades laborales a personas de distintos contextos y realidades.

Asimismo, se participó en charlas e instancias de sensibilización junto a la Fundación ConTrabajo, contribuyendo a fortalecer la conciencia organizacional sobre la importancia de avanzar hacia entornos más inclusivos.

Estas acciones forman parte de un proceso continuo que busca consolidar las bases para el desarrollo de futuras iniciativas, reafirmando el compromiso de COFISA con la construcción de espacios de trabajo más diversos, equitativos e inclusivos.



6.5. Programa Relacionamento Comunitario



Entidad privada sin fines de lucro que trabaja en favor de la inclusión de niños, niñas, jóvenes, adultos y adultos mayores en situación de discapacidad visual, discapacidad múltiple o con sordoceguera, a través de la Escuela San Alberto Hurtado.



Fundación sin fines de lucro que tiene como compromiso ayudar a que todos los niños, niñas, jóvenes y adultos, en situación de vulnerabilidad y exclusión social, ejerzan como sujetos de derechos capaces de transformar sus experiencias de sufrimiento, para descubrir sus potencialidades y crecer con dignidad, aportando a la construcción de la sociedad.

Se mantienen las alianzas estratégicas con la Fundación Don Bosco y CIDEVI, para poder aportar en todos los lugares donde la empresa está presente.

El programa de relacionamiento comunitario continuó reforzando y fomentando la participación de los colaboradores a fin de desarrollar acciones que consoliden el compromiso y contribución en los sectores donde la compañía opera, para mejorar la vida de las comunidades cercanas.

Los colaboradores que participaron del voluntariado realizaron diversas actividades de apoyo a las comunidades según las necesidades de cada una. Algunas de estas actividades fueron campañas, colectas anuales e instancias de recreación como la celebración de fiesta de navidad.



07. Hechos esenciales



01 Nuestra
compañía

02 Gobierno
corporativo

03 Información
de la Sociedad

04 Personas

05 Gestión de
proveedores

06 Nuestro
impacto

**07 Hechos
esenciales**

08 Informes
financieros

09 Anexos

7. Hechos Esenciales

(NCG 461: 9)

Hechos Esenciales:

Hecho N°1

Con fecha 28 de marzo de 2025, Créditos, Organización y Finanzas S.A., informó lo siguiente en carácter de hecho esencial:

En sesión ordinaria del Directorio de la sociedad Créditos, Organización y Finanzas S.A. celebrada con fecha 27 de marzo de 2025, se acordó citar a Junta Ordinaria de Accionistas para el día 25 de abril de 2025 a las 11:45 horas, en Avenida Nueva de Lyon N° 72, piso 6, comuna de Providencia, ciudad de Santiago, Región Metropolitana, y por sistema Teams.

Las materias a ser tratadas en la Junta son las que se indican a continuación:

1. Examinar la situación de la sociedad y del informe de la empresa de auditoría externa al 31 de diciembre de 2024, y aprobar la memoria, balance y estados financieros correspondientes al ejercicio social terminado el 31 de diciembre de 2024;
2. Aprobar el destino del resultado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2024;
3. Informar sobre las remuneraciones y gastos del Directorio durante el período 2024;
4. Fijar para el año 2025 la remuneración del Directorio de la Sociedad;
5. La designación de la empresa de auditoría externa para el año 2025;
6. La designación de las clasificadoras de riesgo para el año 2025;
7. La designación del periódico para citaciones a juntas y otras publicaciones sociales;

8. Tratar las demás materias de interés general que, de acuerdo con los estatutos, la Ley N° 18.046 de Sociedades Anónimas y su Reglamento, correspondiera conocer a la Junta Ordinaria de Accionistas.

Hecho N°2

Con fecha 25 de abril de 2025, Créditos, Organización y Finanzas S.A. informó lo siguiente en carácter de hecho esencial:

1. El día 25 de abril de 2025 se celebró la Junta Ordinaria de Accionistas de la Sociedad, citada al efecto (en adelante la "JOA");
2. En la JOA se acordó:
 - a. Aprobar la memoria anual, el balance, y los estados financieros presentados por los administradores de la Compañía respecto del ejercicio del año 2024, y el informe de la empresa de auditoría externa al 31 de diciembre de 2024;
 - b. Designar como empresa de auditoría externa, para el ejercicio 2025, a la empresa PricewaterhouseCoopers Consultores, Auditores Compañía Limitada;
 - c. Designar como clasificadoras de riesgo a las firmas Internacional Credit Rating Compañía Clasificadora de Riesgo Limitada y Clasificadora de Riesgo Humphreys Limitada;
 - d. Fijar la remuneración del directorio para el ejercicio 2025;
 - e. Designar al Diario La Nación, como diario para citaciones a juntas y otras publicaciones sociales.

Hecho N°3

Con fecha 17 de septiembre de 2025, Créditos, Organización y Finanzas S.A. informó lo siguiente relacionado con cambios en su información básica:

Que, el día 15 de septiembre de 2025, se celebró una junta extraordinaria de accionistas de la sociedad abc Retail Financiero S.A., RUT N° 76.675.290-K, accionista controlador de la Sociedad, en la cual se aprobó por la unanimidad de los accionistas, entre otras materias, la división de dicha sociedad en dos sociedades, con el objeto de convertir a la sociedad que nace en la nueva holding del negocio de retail financiero del grupo abc, a que pertenece la Sociedad. La sociedad que nace de la división tomó el nombre de la dividida, "abc Retail Financiero S.A." y la dividida, cambió su razón social a "AD Retail Financiero S.A.". A la primera se le asignaron, entre otros activos, las acciones en Créditos, Organización y Finanzas S.A. A consecuencia de lo anterior, se informa que, a contar del día 15 de septiembre de 2025, el nuevo accionista controlador de la Sociedad es "abc Retail Financiero S.A.", RUT en trámite, con 128.731 acciones, por tanto, la Sociedad sigue siendo controlada por sociedades del grupo abc.





08. Información financiera



01 Nuestra compañía

02 Gobierno corporativo

03 Información de la Sociedad

04 Personas

05 Gestión de proveedores

06 Nuestro impacto

07 Hechos esenciales

08 Información financiera

09 Anexos

Estado de Resultado

ESTADO DE RESULTADOS	NOTA	31-DIC-25 MM\$	31-DIC-24 MM\$
Ingresos por Intereses y Reajustes		40.519	55.561
Gastos por intereses y reajustes		-12.344	-3.284
Ingresos netos por Intereses y Reajustes	26	28.175	52.277
Ingresos por comisiones y servicios		750	22.853
Gastos por comisiones y servicios		-933	-1.268
Ingreso neto por comisiones y servicios	27	-183	21.585
Resultado neto de operaciones financieras	28	8.693	947
Otros ingresos (gastos) operacionales	33	9.001	1.305
Total ingresos Operacionales		45.686	76.114
Provisiones por riesgo de crédito neto	29	-17.380	-39.414
Pérdida (ingreso) operacional neto		28.306	36.700
Gastos por obligaciones de beneficios a empleados	30	-2.242	-4.691
Gastos de Administración	31	-4.333	-9.271
Depreciaciones y amortizaciones	32	-1.977	-1.519
Deterioro	32	0	-9
Otros gastos operacionales	33	-6.388	-16.459
Resultado Operacional Neto		13.366	4.751
Resultado Antes de impuesto a la renta		13.366	4.751
Impuesto a la renta	16	-1.731	-204
Ganancias (pérdidas) del periodo		11.634	4.547
Otro resultado integral		-7	0
Resultado integral total del periodo		11.634	4.547
Atribuible al interés no controlador		0	0
Atribuibles a los propietarios de la controladora		11.627	4.547



Balance

ACTIVOS	NOTA	31-DIC-25 MM\$	31-DIC-24 MM\$
Efectivo y depósitos en banco	6	116	432
Instrumentos para negociación	8	887	1.022
Créditos y cuentas por cobrar a tarjetahabientes	10	102.550	104.772
Cuentas por cobrar	11	4.068	4.772
Cuentas por cobrar a entidades relacionadas	12	181.379	146.046
Intangibles	14	3.298	2.912
Activo Fijo	15	11	0
Activo por derecho a usar bienes de arrendamiento	14	0	0
Impuestos corrientes	16	640	0
Impuestos diferidos	16	49.188	50.918
Otros activos	17	4.633	8.513
TOTAL ACTIVOS		346.770	319.335
PASIVOS	NOTA	31-DIC-25 MM\$	31-DIC-24 MM\$
Obligaciones por cuentas de provisión de fondos para tarjetas de pago	17	0	0
Obligaciones por contratos de arrendamiento	18	0	0
Cuentas por pagar	19	3.462	6.576
Cuentas por pagar a entidades relacionadas	12	163.800	131.858
Otras obligaciones financieras	21	110.431	118.083
Provisiones por contingencias	22	510	348
Provisiones por riesgo de crédito	23	1.439	6.498
Impuestos corrientes	16	33	38
Otros pasivos	24	932	1.398
TOTAL PASIVOS	17	280.607	264.799



PATRIMONIO

Capital Pagado	25	114.052	144.052
Reservas	25	-150	-143
Cuentas de Valorización	25	-51.362	-51.362
Pérdidas Acumuladas	25	-8.011	-12.558
Utilidad (Pérdida) del periodo		11.634	4.547

PATRIMONIO DE LOS PROPIETARIOS**66.163****54.536**

Interés no controlador

0

0

TOTAL PATRIMONIO**66.163****54.536****TOTAL PASIVOS Y PATRIMONIO****346.770****319.335**

Flujo de efectivo

Estado de Flujos de Efectivo Directo	31-DIC-25 MM\$	31-DIC-24 MM\$
Flujos de efectivo procedentes de (utilizados en) actividades de operación		
Cobros procedentes de las ventas de bienes y prestación de servicios	239.426	278.910
Pagos a proveedores por el suministro de bienes y servicios	-216.338	-272.038
Pagos a y por cuenta de empleados	-3.132	-5.225
Otros pagos por actividades de operación	-904	-920
Flujos de efectivo netos procedentes de (utilizados en) actividades de operación	19.052	727
Flujos de efectivo procedentes de (utilizados en) actividades de inversión		
Importes procedentes de inversiones financieras	240	4.782
Inversiones instrumentos financieros	135	-150
Compra de activos intangibles	-65	-
Flujos de efectivo netos procedentes de (utilizados en) actividades de inversión	310	4.632
Flujos de efectivo procedentes de (utilizados en) actividades de financiamiento		
Importes procedentes de préstamos de corto y largo plazo	-	-
Total importes procedentes de préstamos	-	-
Traspaso a entidades relacionadas	-9.854	-
Pagos de préstamos a entidades relacionadas	-	-8.473
Intereses pagados	-9.824	-
Flujos de efectivo netos procedentes de (utilizados en) actividades de financiamiento	-19.678	-8.473
Incremento (Disminución) Neto en el Efectivo y Equivalentes al Efectivo, antes del Efecto de los Cambios en la Tasa de Cambio	-316	-3.114
Efectos de la variación en la tasa de cambio sobre el efectivo y equivalentes al efectivo	-	2
Incremento (Disminución) Neto de Efectivo y Equivalentes al Efectivo	-316	-3.112
Efectivo y equivalentes al efectivo, al principio del período	432	3.544
Efectivo y equivalentes al efectivo al final del período	116	432





09. Anexos



01 Nuestra
compañía

02 Gobierno
corporativo

03 Información
de la Sociedad

04 Personas

05 Gestión de
proveedores

06 Nuestro
impacto

07 Hechos
esenciales

08 Informes
financieros

09 Anexos

Propiedades e instalaciones

(NCG 461: 2.3 - 6.4.1)

Dirección:

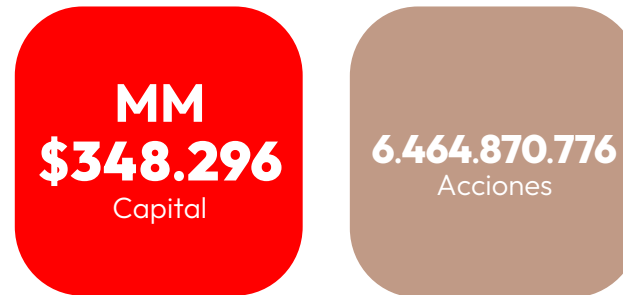
Nueva de Lyon 072, Piso 6 , Providencia

Destino:

Casa matriz

Concepto:

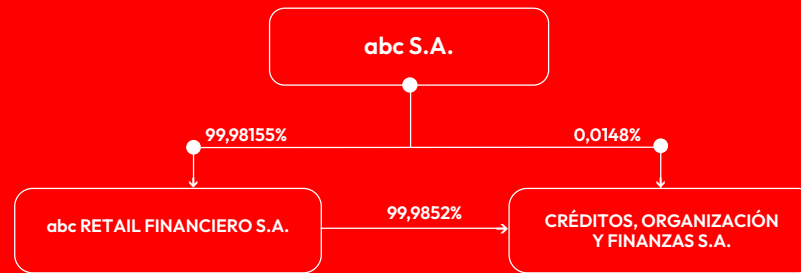
Arriendo



* En el marco de su pertenencia al grupo ABC, y considerando la estructura societaria vigente, los antecedentes de capital y número de acciones se presentan a nivel de la sociedad matriz, permitiendo reflejar de manera más adecuada la escala del grupo

Subsidiarias, Asociadas e Inversiones

(NCG 461: 6.5.1)



01 Nuestra
compañía

02 Gobierno
corporativo

03 Información
de la Sociedad

04 Personas

05 Gestión de
proveedores

06 Nuestro
impacto

07 Hechos
esenciales

08 Informes
financieros

09 Anexos

Inversiones en otras sociedades

COFISA no cuenta con inversiones en otras sociedades



10. Declaración Jurada de Responsabilidad

Los directores de abc S.A. se declaran responsables de la veracidad del contenido de la presente memoria, conforme a la información que han tenido en su poder:



Sr. Carlos Rojas Molina
Gerente General
RUT: 25.253.775-9



Sr. Juan Pablo Santa Cruz Negri
Director
RUT: 6.861.743-K




Sr. Manuel José Vial Claro
Director
RUT: 15.958.852-1



Sr. Anselmo Cyril Palma Pfozter
Director
RUT: 6.005.193-3



Sr. Jaime Fernando Santa Cruz Negri
Director
RUT: 6.861.742-1



Sr. Leonidas Vial Echeverría
Director
RUT: 5.719.922-9

Santiago, abril 2026



COFISA