

# I GENERAL MOTORS FINANCIAL CHILE S.A.

MEMORIA ANUAL 2025



# I CAPITULOS



Perfil de la entidad 01

Gobierno Corporativo 02

Personas 03

Estrategia y Modelo de Negocios 04

Gestión de proveedores 05

Cumplimiento legal y normativo 06

Hechos relevantes o esenciales 07

Comentarios de accionistas y del comité de directores 08

Sostenibilidad 09

Informes Financieros 10

# IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD

## RAZÓN SOCIAL

General Motors Financial Chile S.A.

## R.U.T.

94.050.000-1

## CONSTITUCIÓN

Mayo de 1980

## TIPO DE SOCIEDAD

Sociedad Anónima Cerrada

## INSCRIPCIÓN SVS

El Emisor se encuentra actualmente inscrito en el Registro de Valores de la ex Superintendencia de Valores y Seguros (SVS), actual Comisión para el Mercado Financiero (CMF) bajo la inscripción N° 1080

## DIRECCIÓN

Avenida Costanera Sur Río Mapocho N°2730, piso 11, comuna de Las Condes, Santiago.

## TELÉFONO

+56 2 32789405

## CORREO ELECTRÓNICO

CLinversionistas@gmfinancial.com

## CONTACTO CON INVERSIONISTAS

**Nombre:** Ignacio Hoell

**Teléfono:** +56 9 9333 5581

**Email:** Ignacio.hoell@gmfinancial.com

# I CARTA DE LA GERENTE GENERAL

Estimados clientes, socios estratégicos y colaboradores:

Es un honor presentarles nuestra Memoria Anual 2025, un año especialmente significativo para GM Financial Chile. No solo avanzamos en nuestras prioridades estratégicas, sino que también celebramos un hito que nos llena de orgullo: hace 45 años nos convertimos en la primera financiera automotriz del país, iniciando un camino pionero que seguimos fortaleciendo con liderazgo, innovación y un compromiso permanente con nuestros clientes y socios.

Durante el 2025, el entorno económico mostró señales de recuperación gradual. El país registró un crecimiento moderado, impulsado por un mayor dinamismo exportador y una estabilización del consumo interno. La inflación continuó descendiendo hacia niveles cercanos al rango objetivo, lo que generó mejores condiciones financieras para hogares y empresas, permitiéndonos avanzar sobre una base más equilibrada.

En el ámbito comercial, alcanzamos resultados sobresalientes. Logramos una penetración Retail del 80%, la más alta entre todas las operaciones globales de GM Financial, junto con un crecimiento del 32% en la penetración en Premium Line, fortaleciendo nuestra competitividad en segmentos de alto valor. Por su parte, el segmento de vehículos Seminuevos y Usados también mostró dinamismo, reafirmando nuestra presencia en los principales grupos de la red Chevrolet.

CRM lideró iniciativas que permitieron lograr una contribución digital de

25,9% frente a una meta de 23,2%, demostrando la preferencia de nuestros clientes por procesos simples, rápidos y móviles. En el mismo ámbito digital finalizamos el desarrollo de una herramienta de preaprobación, elemento clave que permitirá avanzar en 2026 hacia nuevas integraciones con los concesionarios y una experiencia comercial más ágil y conectada.

Avanzamos también en el diseño de una iniciativa orientada a mejorar el desempeño comercial de nuestros concesionarios mediante machine learning aplicada a solicitudes de crédito no cursadas. Esto ha permitido focalizar esfuerzos en la gestión de dichas solicitudes, privilegiando aquellas con mayor probabilidad de conversión.

En línea con la estrategia corporativa de modernización tecnológica y gobierno de datos, impulsamos la consolidación de Databricks como plataforma central para el procesamiento, análisis y explotación de datos. Esta iniciativa permite unificar herramientas y criterios de uso de información, mejorar la eficiencia operativa y facilitar la incorporación progresiva de analítica avanzada, inteligencia artificial y machine learning. Actualmente, el área de Business Intelligence opera y mantiene más de 120 procesos, con frecuencias que van desde intradiarias hasta mensuales. Esto asegura información oportuna y confiable para toda la organización. Estos reportes ofrecen visibilidad integral a unidades como Ventas, Wholesale y Collections, apoyando funciones clave como originación de crédito, desempeño comercial, control de riesgo, cobranza, servicio al cliente y seguimiento de indicadores estratégicos.

En operación y tecnología avanzamos hacia una estructura más eficiente, moderna y centrada en el cliente. Implementamos siete automatizaciones mediante RPA (Robotic Process Automation), liberando hasta 336 horas mensuales de tareas operativas y mejoramos nuestros procesos de validación de identidad logrando prevenir más de USD \$1MM en fraudes de identidad. Asimismo, desarrollamos instancias de formación en inteligencia artificial, impulsando nuestra madurez digital.

Realizamos adecuaciones relevantes en nuestra estrategia de cobros, priorizando la simplificación, la automatización y la calidad de las interacciones. Estas medidas permitieron reducir las pérdidas en un 24% respecto del año anterior. Asimismo, dimos cumplimiento a la normativa que exige realizar llamadas desde números con prefijo 600. Su implementación temprana mitigó riesgos regulatorios y aseguró la continuidad operativa, aun cuando inicialmente implicó una disminución en la tasa de contactos válidos con clientes morosos.

En gestión de Riesgo, fortalecimos políticas crediticias y controles antifraude, habilitamos aprobaciones automáticas para clientes independientes con condiciones excepcionales y mejoramos la evaluación crediticia para empresas, aumentando la participación en líneas de alto valor como Premium Line y camiones. Estas mejoras optimizaron la calidad de la cartera sin comprometer la experiencia de nuestros clientes.

En Renovaciones de Crédito continuamos un crecimiento sostenido durante los últimos dos años, pasando de un 7% a un 12% de contribución en las ventas de vehículos nuevos. Realizamos por primera vez eventos de renovación junto a importantes concesionarios de la red Chevrolet, logrando resultados sobresalientes, como un incremento del 34,3% en las ventas mensuales respecto del promedio histórico digital.

La experiencia de cliente también mostró avances significativos: redujimos los reclamos normativos en un 43% y aumentamos en 4 puntos el NPS relacional. Fortalecimos la autogestión con nuevas funcionalidades en el portal Mi Cuenta, mejoras en su versión móvil y la optimización de tiempos de respuesta y calidad de servicio.

Desde Finanzas, el inicio del Finance Transformation permitirá migrar nuestro sistema contable a la nube, aumentando la robustez y continuidad operativa. Avanzamos en la adopción de Coupa para modernizar el proceso Purchase to Pay y reforzamos el monitoreo de pagos y la facturación de leasing y recuperaciones. Así mismo, ampliamos líneas de crédito para asegurar el financiamiento de Retail y Wholesale y optimizamos la gestión de caja, alcanzando un 90% de inversiones sobre caja disponible.

Durante 2025, el área de Personas acompañó los sólidos resultados operacionales y financieros de la compañía mediante iniciativas clave orientadas a fortalecer nuestra cultura y la experiencia de nuestros empleados. Entre los hitos del año destacan HR Reimagined, iniciativa orientada a transformar y modernizar la experiencia del colaborador, simplificando procesos, unificando herramientas y dando mayor claridad sobre desempeño y desarrollo profesional.

Otro hito importante fue el lanzamiento global de PeopleConnect, plataforma digital que centraliza información personal, desempeño, talento, capacitación y oportunidades internas en GM Financial.

Así mismo, efectuamos nuestra Hackathon global, que reunió talento diverso para impulsar innovación, colaboración y nuevas formas de resolver desafíos del negocio. Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso con la innovación y la evolución de la función de Recursos Humanos. Asimismo,

continuamos impulsando una cultura organizacional basada en el respeto, la confianza y el sentido de pertenencia, lo que se vio reflejado en los excepcionales resultados de la encuesta Voz del/de la Empleado(a), con altos niveles de confianza, orgullo y conexión con la organización. Estos avances consolidan una experiencia del empleado moderna, coherente y alineada con nuestros valores, fortaleciendo el compromiso y la sostenibilidad de nuestro talento.

Durante 2025 también reforzamos nuestro compromiso con la comunidad. Participamos en actividades de voluntariado plantando los primeros árboles del “Bosque GM Financial” en Parque Mahuida. También apoyamos nuevamente a la Teletón, mediante múltiples acciones internas organizadas durante todo el año por cada área de nuestra compañía, reafirmando nuestra vocación por la inclusión, la solidaridad y el impacto social positivo. Cerrar 2025 celebrando 45 años de historia, liderazgo e innovación nos inspira a seguir fortaleciendo nuestra operación, impulsando la eficiencia, profundizando la digitalización y estando cada vez más cerca de quienes confían en nosotros. Agradezco sinceramente a nuestros colaboradores, a General Motors, a la red de concesionarios, a nuestros socios y a nuestros clientes por acompañarnos en este camino.

Los invito a recorrer esta memoria, que refleja no solo resultados y proyectos, sino también la energía, el propósito y la visión que guían a GM Financial Chile.

**Alessandra Rollo**  
Gerente General  
GM Financial Chile





FINANCIAL

| CAPÍTULO 1:

PERFIL DE LA ENTIDAD





(CMF 2.1)

## • Misión, visión, propósito y valores

El propósito de la empresa es ser pioneros en las innovaciones que mueven y conectan a las personas con lo que importa, destacando como valores fundamentales:

- **Integridad:** Triunfamos con integridad haciendo siempre lo correcto.
- **Clientes de por vida:** Ganamos clientes para toda la vida al ponerles siempre en el centro de todo lo que hacemos.
- **Trabajo en equipo:** Promovemos el trabajo en equipo para lograr resultados extraordinarios.
- **Excelencia:** Alcanzamos nuestros objetivos de desempeño.
- **Equipo y comunidades:** Fomentamos el crecimiento de los miembros del equipo e invertimos en nuestras comunidades.
- **Inclusión:** Somos un equipo inclusivo al valorar las procedencias, opiniones e ideas que pueden ser distintas a las nuestras.

## • Prioridades estratégicas

Para cumplir nuestro propósito y fortalecer nuestra posición en el mercado, hemos definido las siguientes prioridades estratégicas:

- **Pensar en el cliente:** Identificarnos con nuestros clientes y considerar sus necesidades en todo lo que hacemos para apoyar el liderazgo en la lealtad de los clientes de la industria.
- **Ser socios de GM:** Integrar perfectamente nuestros datos, productos y servicios con GM para crear soluciones de movilidad atractivas y respaldar el futuro de nuestros vehículos eléctricos.
- **Ser digitales:** Acelerar la oferta digital multicanal de nuestros servicios, digitalizar y automatizar los procesos de negocio para expandir la experimentación, mejorar la eficiencia, generar conocimientos e impulsar la innovación.
- **Impulsar la eficiencia:** Eliminar actividades de bajo valor o redundantes, aprovechar las capacidades corporativas y optimizar procesos para reducir la complejidad, generar escala y alcanzar índices de costo de referencia.
- **Cultura para ganar:** Priorizar el desarrollo de nuestro equipo y

# PERFIL DE LA ENTIDAD

Propósito – Valores fundamentales – Información histórica – Propiedad.



empoderarlo. Asumir las responsabilidades propias y colectivas, y crear un ambiente diverso, equitativo e inclusivo donde el equipo pertenezca, descubra y prospere.

(CMF 2.2)

## • Información Histórica

Por escritura pública de fecha 14 de mayo de 1980, otorgada en la Notaría de Santiago de don Andrés Rubio Flores, se constituyó la sociedad anónima “GMAC Comercial Automotriz Chile S.A.” (ahora, “General Motors Financial Chile S.A.”). La escritura de constitución fue modificada por escritura pública de fecha 10 de junio de 1980, otorgada en la Notaría de Santiago de don Andrés Rubio Flores, de conformidad a las exigencias formuladas por la Superintendencia de Compañías de Seguros, Sociedades Anónimas y Bolsas de Comercio en la tramitación de la constitución de GMAC Comercial Automotriz Chile S.A.

Su existencia fue aprobada por resolución de existencia número 239-S, de fecha 23 de junio de 1980, otorgada por la Superintendencia de Compañías de Seguros, Sociedades Anónimas y Bolsas de Comercio. El certificado de dicha resolución fue inscrito a fojas 8832, número 4261, en el Registro de Comercio del Conservador de Bienes Raíces de Santiago correspondiente al año

1980 y se publicó en el Diario Oficial con fecha 28 de junio del mismo año.

A contar de la fecha de su constitución, la sociedad ha sido modificada en virtud de las siguientes escrituras públicas:

- 1) Por escritura pública de fecha 28 de junio de 1982, otorgada en la Notaría de Santiago de don Andrés Rubio Flores, en virtud de la cual se acordó adecuar los estatutos de GMAC Comercial Automotriz Chile S.A. a las disposiciones relativas a sociedades anónimas contenidas en la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas. El extracto de la referida escritura fue inscrito a fojas 11398, número 6424 en el Registro de Comercio del Conservador de Bienes Raíces de Santiago correspondiente al año 1982, y publicado en el Diario Oficial con fecha 8 de julio de 1982.
- 2) Por escritura pública de fecha 2 de agosto de 2007, otorgada en la Notaría de Santiago de don Raúl Undurraga Laso, Repertorio Número 5285-2007, en virtud de la cual se modificó el objeto de GMAC Comercial Automotriz Chile S.A. El extracto de la referida escritura fue inscrito a fojas 34718, número 24784, en el Registro de Comercio del Conservador de Bienes Raíces de Santiago correspondiente al año 2007, y publicado en el Diario Oficial con fecha 29 de agosto de 2007.

# PERFIL DE LA ENTIDAD

Propósito – Valores fundamentales – Información histórica – Propiedad.



3) Por escritura pública de fecha 7 de marzo 2016, otorgada en la Notaría de don Pedro Ricardo Reveco Hormazábal, se modificó la razón social de la Compañía, de “GMAC Comercial Automotriz Chile S.A.” a “General Motors Financial Chile S.A.”. El extracto de la referida escritura fue inscrito a fojas 21069, número 11637, en el Registro de Comercio del Conservador de Bienes Raíces de Santiago correspondiente al año 2016, y publicado en el Diario Oficial con fecha 01 de abril de 2016.

(CMF 2.3)

## • Propiedad

(CMF 2.3.1, 2.3.3 y 2.3.4.iii.c)

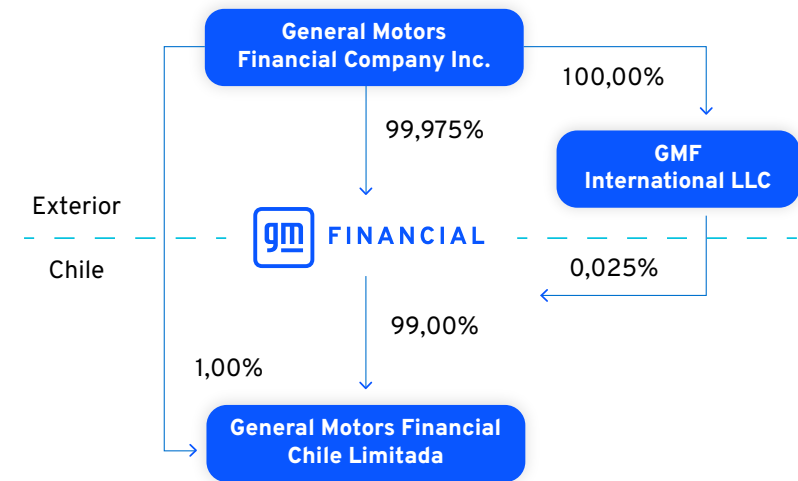
### • Situación de control

El capital de la Compañía se encuentra dividido en 4.000 acciones que confieren a sus tenedores iguales derechos.

Los accionistas de la sociedad con sus respectivos porcentajes de participación al cierre del ejercicio se distribuyen de la forma descrita a continuación:

Accionista	RUT	Acciones	
		Cantidad	Porcentaje
General Motors Financial Company Inc.	59.188.370-4	3.999	99,975%
GMF International LLC	59.189.010-7	1	0,025%

En consecuencia, al 31 de diciembre de 2025 la estructura accionaria de la Compañía es la siguiente:



# PERFIL DE LA ENTIDAD

Propósito – Valores fundamentales – Información histórica – Propiedad.



(CMF 2.3.4)

- **Acciones, sus características y derechos**

(CMF 2.3.4.ii)

- **Política de dividendos:**

GM Financial destina el equivalente del 30% de las utilidades líquidas al cierre de cada ejercicio por concepto de dividendos pagaderos a los accionistas a prorrata de la participación accionaria, dando cumplimiento a la legislación vigente.

(CMF 2.3.4.iii)

- **Información estadística:**

(CMF 2.3.4.iii.a)

- **Dividendos:**

Durante el ejercicio 2025, la sociedad no efectuó pagos de dividendos, ni provisorios ni definitivos, por lo que no existe distribución de utilidades correspondientes al ejercicio ni de utilidades acumuladas de ejercicios anteriores.



FINANCIAL



I **CAPÍTULO 2:**

**GOBIERNO CORPORATIVO**

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



(CMF 3.1)

## • Marco de gobernanza

GMF Chile asegura la solidez de su gobierno corporativo mediante la aplicación de cinco pilares:

1. Principios éticos
2. Políticas de cumplimiento
3. Gestión de riesgos
4. Mecanismos de Reporte y Escalamiento
5. Evaluación y Monitoreo Permanente

Estos pilares se integran en todos los niveles de la organización y jurisdicciones donde opera GMF.

### 1. Principios Éticos y Conducta Empresarial

El *Código de Conducta y Ética Global* establece lineamientos fundamentales que rigen la actuación de todos los empleados, promoviendo la integridad, la transparencia y el cumplimiento normativo en las relaciones con clientes, proveedores y autoridades. Define responsabilidades claras para prevenir conflictos de interés, garantizar la equidad en las transacciones y mantener altos estándares de conducta profesional. El incumplimiento de estas disposiciones puede derivar en sanciones

disciplinarias, reforzando la cultura de responsabilidad y ética corporativa.

### 2. Gestión Integral del Riesgo de Cumplimiento

La *Política de Gestión de Riesgo de Cumplimiento de GMF IO* establece un marco estructurado para identificar, evaluar y mitigar riesgos regulatorios y operativos (Compliance Risk Assessment). Este enfoque se basa en una metodología de evaluación continua que considera tanto riesgos inherentes como controles mitigantes, aplicando un modelo de “líneas de defensa” que involucra a la alta dirección, áreas operativas y funciones de control independiente. La política exige revisiones periódicas (Monitoring Calendar), reportes a los comités de gobierno (Compliance Council) y la implementación de planes correctivos a través de un sistema corporativo (Archer), cuando se detectan desviaciones, asegurando así la alineación con estándares globales y normativas locales.

### 3. Control del Riesgo Operativo

La *Política de Gestión de Riesgo Operativo de GMF IO* completa el marco anterior mediante procedimientos específicos para la identificación y tratamiento de riesgos derivados de procesos internos, tecnología y factores externos. Incluye herramientas como autoevaluaciones de

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



control (RCSA), pruebas independientes (ICT), indicadores de riesgo y análisis de eventos operativos, todos los cuales son registrados en un sistema corporativo (Fusion). Estos mecanismos permiten medir la efectividad del sistema de control interno y garantizar la continuidad del negocio, fortaleciendo la resiliencia organizacional frente a contingencias.

#### 4. Mecanismos de Reporte y Escalamiento

Para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas, GMF Chile cuenta con canales formales de reporte y escalamiento:

- **Consejo de Cumplimiento:** Supervisa el cumplimiento normativo y la gestión de riesgos, reportando directamente a la alta dirección y, cuando corresponde, al Directorio.
- **Canales Éticos y de Denuncia:** Permiten a los colaboradores reportar conductas inapropiadas o incumplimientos de manera confidencial, garantizando la protección del denunciante. Estos mecanismos aseguran que cualquier desviación relevante sea escalada oportunamente y tratada con la debida diligencia.
- **Compliance/ORM Steering Committee (IO CORC):** Reporte trimestral a la Alta Dirección de Operaciones Internacionales de General Motors Financial.

#### 5. Evaluación y Monitoreo Permanente

El cumplimiento de estas políticas se verifica mediante monitoreo del Área Cumplimiento, Riesgo Operacional, auditorías internas y externas, revisiones por parte de comités especializados y la exigencia de certificaciones anuales por parte de los colaboradores sobre la comprensión y aceptación de las normas corporativas. Este esquema asegura que el gobierno corporativo no solo se implemente, sino que se evalúe de manera sistemática, promoviendo la mejora continua y la rendición de cuentas.

(CMF 3.1.iii)

#### • Gestión de Conflictos de Interés

**1. GMF Chile establece controles estrictos para identificar, declarar y gestionar los conflictos de interés en todos los niveles de la organización:**

- **Declaración y monitoreo:** Todos los empleados deben evitar situaciones que puedan generar conflictos de interés, reales o aparentes, en el desempeño de sus funciones. Se exige la declaración formal de cualquier conflicto a través de cuestionarios específicos, los cuales son revisados por los respectivos gerentes y/o niveles superiores, según corresponda. Esta obligación se extiende a situaciones que involucren

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



beneficios para familiares o terceros relacionados, dentro de los cuales se cuentan proveedores, concesionarios, socios estratégicos, amistades, etc.

- **Política de regalos y beneficios:** Se regula la aceptación y entrega de regalos, invitaciones y otros beneficios, requiriendo la declaración y aprobación previa para montos superiores a los límites establecidos. Todo regalo significativo debe ser reportado y registrado, y en caso de no ser aceptado, debe ser devuelto o donado según los procedimientos internos.
- **Controles internos y auditoría:** El cumplimiento de estas políticas es verificado mediante auditorías internas y externas, así como revisiones periódicas por parte del Área de Cumplimiento.

Es importante mencionar que el Programa de Anticorrupción, Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, entre otros, posee un programa de monitoreo basado en riesgo, el cual es programado en forma anual abordando distintas Áreas de Negocio.

## 2. Prevención de Conductas que Afectan la Libre Competencia y Competencia Leal

GMF Chile cuenta con un procedimiento específico para la defensa de

la libre competencia, donde se establece la prohibición de prácticas como acuerdos colusorios, abuso de posición dominante y otras conductas anticompetitivas. Se realizan autoevaluaciones y controles periódicos para identificar riesgos de conductas que puedan afectar la libre competencia. El procedimiento contempla la revisión de contratos, relaciones con competidores y participación en asociaciones gremiales.

## 3. Prevención de la Corrupción

La política global anticorrupción de GMF establece una postura de cero tolerancias frente al soborno y la corrupción, aplicable a empleados, representantes y terceros:

- **Prohibición absoluta:** Se prohíbe ofrecer, prometer, aceptar o autorizar cualquier cosa de valor para influir indebidamente en decisiones comerciales o gubernamentales, tanto en el sector público como privado.
- **Debida diligencia de terceros:** Antes de establecer relaciones comerciales, se realiza una evaluación de riesgo y debida diligencia sobre proveedores, agentes y socios estratégicos.
- **Controles sobre libros y registros:** Se exige la documentación precisa y transparente de todas las transacciones, prohibiéndose la falsificación de registros o el uso de cuentas no registradas.



## 4. Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo

GMF Chile implementa un Sistema Integral de Prevención (SIPLA) alineado con la normativa local (Ley 19.913, Ley 20.393, Circular UAF N°62) y estándares internacionales (FATF/GAFI):

- **Evaluación de riesgos:** Se realiza una evaluación integral de riesgos de LA/FT/FP al menos cada 24 meses, clasificando clientes, productos, servicios y jurisdicciones según su nivel de riesgo.
- **Conocimiento del cliente (KYC):** Se aplican procedimientos rigurosos de identificación y verificación de clientes, beneficiarios finales y terceros, incluyendo revisiones periódicas contra listas de sanciones (OFAC, ONU) y PEPs (Personas Expuestas Políticamente), entre otros.
- **Monitoreo transaccional:** Se utilizan sistemas automatizados para detectar operaciones inusuales o sospechosas, generando alertas que son revisadas por el área de Compliance, las que son reportadas a la UAF, según su mérito.
- **Debida diligencia reforzada:** Para clientes, proveedores o empleados de alto riesgo, se exige información adicional sobre el origen de fondos, patrimonio y propósito de las transacciones, así

como la aprobación de la alta gerencia para establecer o mantener la relación comercial.

- **Colaboración con autoridades:** GMF colabora activamente con la UAF y otras autoridades competentes, entregando información y documentación requerida en el marco de investigaciones o fiscalizaciones.
- **Capacitación y cultura de cumplimiento:** Todos los colaboradores reciben formación anual obligatoria en prevención de LA/FT/FP, y la cultura de cumplimiento es promovida desde la alta dirección hasta todos los niveles operativos.

## 5. Supervisión, Auditoría y Sanciones

- **Supervisión interna y externa:** El cumplimiento de las políticas es verificado mediante auditorías internas, revisiones independientes y certificaciones externas.
- **Sanciones:** El incumplimiento de las políticas puede derivar en sanciones disciplinarias internas que están debidamente descritas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad así como en las políticas y procedimientos específicos sobre Anticorrupción, Lavado de Activos y Libre Competencia.

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



Para reportar los riesgos asociados a este tipo de situaciones, todos los empleados disponen de **Canales de denuncia y protección**. Se dispone de canales anónimos y confidenciales (AwareLine o denuncia directa al Oficial de Cumplimiento) para reportar sospechas de corrupción, con protección contra represalias. Adicionalmente, estos riesgos son reforzados a través de **entrenamiento y comunicación**, esto es, capacitación obligatoria y anual para todos los empleados, con reforzamiento mediante comunicaciones periódicas y campañas de concientización.

(CMF 3.1.iv)

## • Principales grupos de interés

GM Financial Chile S.A. identifica como sus principales grupos de interés a **clientes, empleados, socios comerciales (proveedores y concesionarios), accionistas/inversionistas, autoridades/reguladores y la comunidad**, conforme a los compromisos éticos y de conducta establecidos en su **Código de Conducta y Ética**, estableciendo principios básicos en su relacionamiento tales como el trato justo, cumplimiento normativo, integridad, protección de información y mecanismos de denuncia.

La forma de abordar los intereses de estos grupos está descrita en forma clara en sus valores y prioridades estratégicas. Se destaca como parte sus valores mantener clientes para toda la vida, a través de ponerlos al centro

de todo lo que hacemos, logrando su lealtad al empatizar con ellos y sus necesidades.

- **Clientes:** La Compañía **diseña y ofrece productos de financiamiento** ad hoc al perfil del consumidor, buscando siempre llegar a la mayor cantidad de clientes posible. A su vez, la compañía garantiza trato justo, debida diligencia y protección del consumidor financiero, asegurando información clara, suficiente y transparente, además de mecanismos para atender quejas y reclamos. Incluye campañas de educación financiera y atención especial a personas con discapacidad, además de estándares para el tratamiento seguro de datos personales, reforzando la confianza del cliente en la gestión de su información, lo que tiene impacto directo en transparencia en productos, protección de datos y canales efectivos de atención.
- **Empleados:** La compañía incluye como parte de sus valores la inclusión y cultura para ganar, que valora la experiencia e ideas distintas, en el primer caso, y prioriza el desarrollo de los empleados, “empowerment” de los miembros de nuestros equipos, incentiva nuestra responsabilidad y la de nuestros equipos y crea un ambiente diverso, igualitario e inclusivo donde se desarrolla el sentido de pertenencia, descubrimiento, que permite prosperar a cada uno. Específicamente, a través de su **Política Global de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I)**, la compañía promueve un

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



entorno inclusivo, libre de discriminación, con igualdad de oportunidades en contratación, desarrollo y beneficios. Refuerza la cultura de respeto y colaboración que integra la estrategia de diversidad en valores corporativos y procesos, con comités globales y locales para impulsar iniciativas. Por otra parte, la **Política Global de Cumplimiento**, obliga a todos los colaboradores a actuar conforme a leyes y regulaciones, evitando prácticas indebidas y garantizando integridad, lo que genera un impacto directo en el bienestar laboral, inclusión, formación ética y canales para reportar irregularidades. La compañía fomenta **el bienestar y la conciliación de la vida personal y laboral**, destacando la **reducción anticipada a 40 horas y el modelo híbrido**, además de promover un entorno **inclusivo y respetuoso** conforme a los lineamientos corporativos.

- **Con socios comerciales:** La compañía mantiene una relación fluida con concesionarios y compañías de Seguro. Provee **consignación de inventarios y una amplia gama de servicios** orientados al canal concesionario, contribuyendo **directamente a su operación y liquidez**, dentro de un marco de relaciones éticas y seguras, mitigando riesgos legales y reputacionales, a través de cláusulas en sus contratos y procesos de debida diligencia.
- Para **accionistas/inversionistas**, la Compañía mantiene **divulgación financiera clara y precisa, con estados financieros**

**auditados públicos** y políticas de inversión/dividendos, favoreciendo la **toma de decisiones informada**.

- Frente a **autoridades/reguladores**, GM Financial Chile cuenta con controles y exigencias en su relacionamiento con estos grupos de interés a través de sus Procedimientos de Contactos con Reguladores y Auditores. Adicionalmente, **adhiera a NIIF** y a los requerimientos de la CMF, incorporando ajustes por la **NCG 519** (gestión de riesgos y ciberseguridad), fortaleciendo su **cumplimiento y transparencia**.
- Finalmente, en **comunidad**, la entidad impulsa iniciativas de **responsabilidad social y diversidad/inclusión**, alineadas a sus valores éticos y de conducta, que **impactan positivamente el entorno** donde opera, dentro de las cuales podemos incluir las actividades anuales para contribuir con Teletón y actividades para contribuir de índole ambiental, participando en forma anual en plantación de árboles en el Parque Mahuida.

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



(CMF 3.1.v)

## • Promoción de la innovación

GMF lleva a cabo sesiones anuales de planificación estratégica con el fin de priorizar iniciativas corporativas promoviendo la innovación mediante el uso eficiente de recursos en investigación y desarrollo, dichas iniciativas priorizadas son ejecutadas bajo la gobernanza y metodología de proyectos definida por la organización, que estructuran las distintas fases, recursos y entregables para facilitar su implementación.

(CMF 3.1.vi)

## • Detección y Reducción de Barreras a la Diversidad Organizacional

- **Política corporativa de Inclusión, Equidad y No Discriminación:** Establece principios, responsabilidades y consecuencias ante incumplimientos.
- **Comité de Inclusión y Equidad (E&I):** Con representación de People Services, Operaciones, Compliance, Seguridad y ERGs. Se reúne trimestralmente y reporta métricas al liderazgo.

- **Canales de Awareline (confidenciales):** Para reportar conductas o procesos discriminatorios, con protocolos claros de investigación y reparación.
- **Alineación normativa local:** Ley 21.015 (Inclusión laboral de personas con discapacidad), NCh 3262 (Gestión de igualdad de género y conciliación), Ley 21.643 “Karin” (prevención del acoso laboral/sexual), y normativa de accesibilidad digital.
- **Detección sistemática de barreras:** Analítica segmentada (representación, brechas en atracción/selección/promoción/rotación, equidad salarial, clima y seguridad psicológica), investigación cualitativa (focus groups, entrevistas, mapeo de procesos y auditorías de accesibilidad física/digital), y monitoreo de señales tempranas (canal ético, reclamos, ausentismo, tiempos de ajustes razonables).
- **Reducción de barreras (acciones):** Talento inclusivo (descripciones de cargo, atracción con alianzas, selección sin sesgo, onboarding accesible), accesibilidad y ajustes razonables con SLA, cultura y capacidades (formación de líderes, ERGs, comunicación accesible), conciliación y flexibilidad (teletrabajo, horarios, licencias), y justicia/reparación (protocolos, medidas correctivas y seguimiento).

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



(CMF 3.1.vii)

## • Identificación de la Diversidad de Capacidades y Políticas de Contratación

- **Identificación de la diversidad requerida (capacidades, conocimientos, condiciones, experiencias y visiones):** Diagnóstico de roles por nivel (mapa de competencias esenciales y complementarias), análisis de riesgos/impacto del puesto, y **perfilamiento inclusivo** que define qué variedad de trayectorias y perspectivas agrega valor, validado con **datos de representación/flujo de talento** y con insumos cualitativos (focus groups, entrevistas y revisión de desempeño/calibraciones) para detectar sesgos y ajustar los perfiles sin excluir por credenciales innecesarias.
- **Políticas de contratación para lograr y preservar esa diversidad: Atracción y selección inclusivas** (descriptores con lenguaje neutro, requisitos esenciales, paneles diversos, entrevistas estructuradas, pruebas accesibles), metas y KPIs de diversidad por nivel/área, alianzas con organizaciones, **ajustes razonables** con SLA en el proceso, seguimiento de brecha salarial desde oferta, onboarding con mentoría y métricas de retención/experiencia segmentadas; revisión trimestral por Comité DE&I para corregir desviaciones y asegurar sostenibilidad de la diversidad en el tiempo.

- Esquema de trabajo híbrido, que requiere la asistencia presencial de 3 días por semana a los equipos de gerencia senior y más, mientras que el resto de la compañía debe asistir al menos 2 días de forma presencial en los casos que corresponda. Estos días son flexibles y pueden acordarse de manera independiente entre los equipos.

# GOBIERNO CORPORATIVO

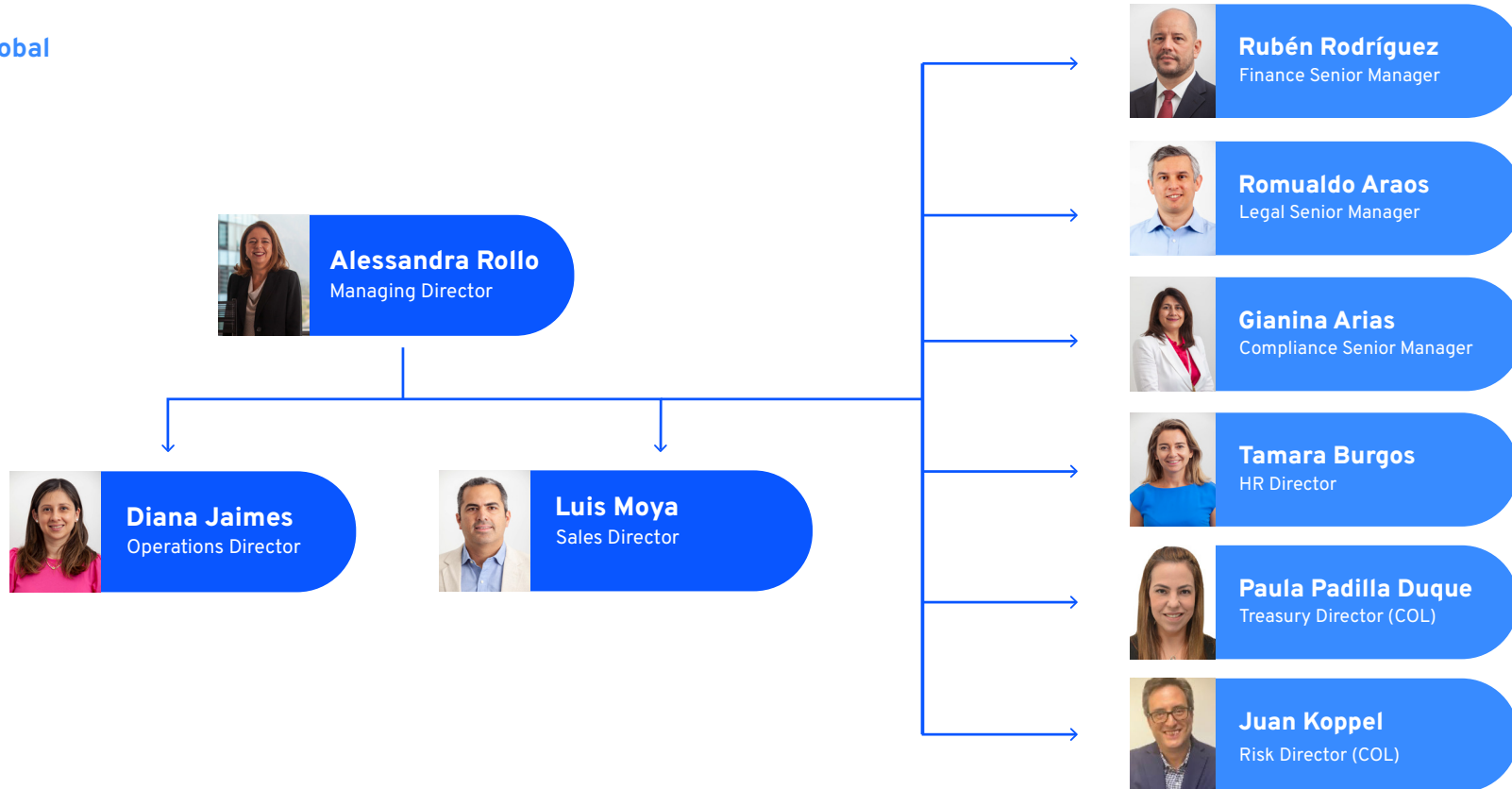
Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



## • Comité Ejecutivo

El equipo gerencial de GM Financial al 31 de diciembre de 2025, estaba conformado por las siguientes personas:

● Ops ● Global



# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



## • Directorio

(CMF 3.2)

El directorio de la Compañía, al 31 de diciembre de 2025, estaba compuesto por las siguientes personas:

(CMF 3.2.i)

Nombre	Cargo	RUT	Fecha de nombramiento	Profesión
Brandon Edgerton	Director/ Presidente	0-E (*)	30 de agosto de 2024	Bachelor in Finance & International Business
Alessandra Reis Rollo	Director	26.116.462-0	30 de abril de 2021	Ingeniero Comercial
Luis Daniel Moya Alfaro	Director	23.777.861-8	30 de abril de 2021	Ingeniero Civil
Romualdo Andrés Araos Morales	Director	14.119.618-9	30 de abril de 2021	Abogado
Diana Jaimes Durán	Directora Suplente	25.457.377-9	28 de abril de 2023	Ingeniero Civil Industrial
Gianina Arias Ormeño	Directora Suplente	10.437.552-9	30 de abril de 2021	Arqueóloga
Tamara Burgos Espinoza	Directora Suplente	15.096.669-8	30 de abril de 2021	Psicóloga
Rubén José Rodríguez Castro	Director Suplente	23.739.819-K	30 de abril de 2021	Ingeniero Comercial

(\*) Extranjero localizado fuera de Chile.

## • Ingresos del Directorio

(CMF 3.2.ii)

Los miembros del Directorio, titulares o suplentes, no reciben remuneración adicional. En consecuencia, no existen ingresos fijos ni variables asociados a dietas de asistencia, viáticos, gastos de representación, regalías u otros estipendios derivados de su participación en el Directorio.

(CMF 3.2.iii)

## • Contratación de expertos

Durante el ejercicio 2025, la Compañía contrató servicios con entidades externas que resultaron relevantes para el presupuesto anual del Directorio, los cuales se detallan a continuación.

Entidad	Monto Pagado	Tipo de Servicio contratado
EY	21.299.285	Auditoría de Estados Financieros
Otros	30.379.896	Asesorías legales
<b>Total</b>	<b>51.679.181</b>	

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



(CMF 3.2.iv)

## • Matriz de conocimientos, habilidades y experiencia de los miembros del Directorio:

Miembro del Directorio	Conocimientos	Habilidades	Experiencia
Brandon Edgerton	Bachelor in Finance & International Business	Gestión de riesgos; Dirección estratégica; Supervisión de comités; Negociación	Alta dirección financiera (10 años); Gobierno corporativo/Consejería (10 años)
Alessandra Reis Rollo	Ingeniero Comercial	Dirección estratégica; Gobierno corporativo; Gestión de riesgos; Gestión de stakeholders; Toma de decisiones basada en datos	Gobierno corporativo/Consejería; Alta dirección financiera; Gestión de riesgos; Transformación digital.
Luis Moya Alfaro	Ingeniero Civil	Liderazgo y gestión de equipos; Dirección estratégica comercial; Toma de decisiones ejecutivas; Gestión de stakeholders; Negociación estratégica	Áreas comerciales (ventas y marketing) (20+ años); Industria financiera automotriz (8+ años); Gestión comercial de ventas, renovaciones y retención (8+ años); Desarrollo y gestión de productos financieros y seguros (8+ años); Alta dirección comercial y liderazgo de equipos multidisciplinarios (8+ años)
Romualdo Araos Morales	Abogado	Gestión de riesgos legales y corporativos; Liderazgo en la adopción de estrategias de defensa judicial; Se caracteriza por prestar asesoría legal y jurídica basada en experiencia y conocimientos claves del negocio.	Abogado enfocado en otorgar asesoría legal corporativa, como así también en asuntos de cumplimiento de GMF. Responsable del funcionamiento y la gestión legal para GM Financial Chile, a su vez, también forma parte del Comité Ejecutivo y hace siete años, fue designado como Secretario del Directorio de GMF Chile.

Miembro del Directorio	Conocimientos	Habilidades	Experiencia
Diana Jaimes Durán	Ingeniero Civil Industrial	Gestión de Riesgo, Decisiones basadas en datos, Comunicación efectiva, Automatización y mejora de procesos.	Gestión de Riesgo (12 años), Consultoría (5 años), Cobranzas y Servicio al cliente (3 años)
Gianina Arias Ormeño	Arqueóloga	Gestión de riesgos (operativo); Compliance/Ética; Protección de datos y privacidad; Supervisión de comités; Gestión de stakeholders	Cumplimiento organizacional (más de 10 años); Riesgo operativo (más de 10 años); Privacidad y protección de datos (más de 10 años); Asesoría en materias de cumplimiento (más de 10 años)
Tamara Burgos Espinoza	Psicóloga	Dirección estratégica; Gestión de stakeholders; Comunicación efectiva; Gobierno corporativo; Decisiones basadas en datos	Dirección de Recursos Humanos en servicios financieros (8+ años); Miembro de Directorio corporativo (5+ años); Transformación cultural y organizacional en empresas multinacionales (10+ años); Liderazgo regional (10+ años); Programas de diversidad, equidad e inclusión / ESG (5+ años)
Rubén Rodríguez Castro	Ingeniero Comercial	Planificación Financiera, Estrategia de Negocios, Análisis Financiero, Estrategias de Financiamiento, Negociación	8 años en banca, 19 años en financiamiento automotriz, en Tesorería y Finanzas

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



(CMF 3.2.v)

## • Inducción y capacitación

Durante el año, GM Financial mantuvo un proceso estructurado de **inducción (onboarding)** orientado a garantizar que cada nuevo integrante comprenda las políticas, estándares y prácticas esenciales para su desempeño seguro, ético e inclusivo.

**Este proceso se desarrolla en etapas claramente definidas:**

- **Pre-boarding:** Antes del ingreso, se solicita la ficha de empleado y documentación contractual requerida, además de informar quiénes serán los contactos clave y responsables de su recepción el primer día.
- **Primera semana:** Se entrega y explica el conjunto de políticas corporativas (Código de Conducta, Inclusión y No Discriminación, Prevención del Acoso, Seguridad de la Información y Privacidad), junto con los documentos de Recursos Humanos y protocolos de Prevención de Riesgos. En esta etapa se realiza la inducción institucional y del área, abordando materias críticas como ética, canales de denuncia, anticorrupción, protección de datos, seguridad laboral y ergonomía.

- **Formación obligatoria:** El nuevo integrante inicia cursos en la plataforma LMS (Sistema de Gestión del Aprendizaje) sobre:
  - Código de Conducta
  - Prevención del Acoso (Ley 21.643)
  - Inclusión y Sesgos Inconscientes
  - Seguridad de la Información
  - Protección de Datos y Seguridad
  - Salud en el Trabajo
  - Ley Karin
- **Acompañamiento y seguimiento:** Se realizan reuniones periódicas con el líder directo para resolver dudas y reforzar la comprensión. El cumplimiento de la inducción se monitorea mediante indicadores de finalización de cursos, recepción de políticas y la firma de aquellas, asegurando la trazabilidad y calidad del proceso.

Este enfoque integral permite que cada persona que se incorpora a GM Financial lo haga con pleno conocimiento de sus responsabilidades, derechos y recursos, fortaleciendo la cultura corporativa y la seguridad psicológica desde el primer día.

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



(CMF 3.2.vi)

## • Reuniones con Unidades de Gestión de Riesgo Operacional y Compliance

Durante el ejercicio, General Motors Financial Chile mantuvo una estructura formal y periódica de reuniones orientadas a la supervisión y gestión de riesgos operacionales y de cumplimiento normativo, conforme a las mejores prácticas y exigencias regulatorias.

**El Compliance Council se reúne mensual y aborda de manera integral los siguientes temas:**

- Evaluación de Indicadores de riesgo operacional y su impacto en procesos críticos.
- Seguimiento a planes de mitigación y controles internos.
- Resultados de “risk control self assessment” (RCSA) e independent controls testing (ICT), ambos procesos continuos y anuales donde las Áreas de negocio autoevalúan sus controles y actualizan sus procesos. En el caso del primer control, Riesgo Operacional reporta el resultado de las pruebas para evaluar su efectividad.

- Por parte del Programa de Cumplimiento normativo se informa el estado de los programas de Privacidad de Datos, Prevención al Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Armas de Destrucción Masiva, Protección de los derechos del consumidor, Libre Competencia y el Ciclo de vida de Registros. Dentro de los aspectos más relevantes se incluye la actualización del status de los cursos obligatorios para los empleados, cambio regulatorio, requerimientos regulatorios, planes de acción relativos a riesgos regulatorios identificados, actualización de documentos operacionales y actualización sobre auditorías internas y externas.
- Adicionalmente, Compliance reporta de forma anual el Compliance Risk Assessment que incluye los riesgos de los procesos de la operación relativos a los programas que están dentro del alcance del Área.

Es importante señalar, que el equipo de Operaciones Internacionales mantiene monitoreo permanente de la operación local a través de reportes y visitas anuales para observar el estado del ambiente de control y asegurar el cumplimiento de las políticas Globales y de Operaciones Internacionales. La operación es visitada anualmente por el liderazgo de Compliance, Legal y Riesgo Operacional.

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



(CMF 3.2.viii y 3.2.x)

## • Visitas en terreno del Directorio

El directorio de GMF solo sesiona, y funciona, en dependencias de la casa matriz y/o telemáticamente. Dado que no hay otras sucursales, los directores no tienen la necesidad de llevar a cabo sus funciones en un lugar diferente que el antes mencionado.

Cabe hacer presente, que conforme lo estipulado por la norma, el número mínimo de sesiones ordinarias de directorio ha quedado establecido en los documentos constitutivos y el resto de las sesiones se llevan a cabo conforme lo requiera el negocio, para ello, y para asegurar un correcto desarrollo de estas instancias como así también para asegurar la optimización de tiempo y recursos, cualquier cambio eventual en la realización de las sesiones y las temáticas a tratar es previamente avisado y gestionado con la antelación necesaria.

(CMF 3.2.ix.a y 3.2.ix.b)

## • Evaluación del Desempeño del Directorio y sus Comités

Los procedimientos que existen para realizar esta evaluación están contenidos en el ciclo anual de gestión del desempeño a nivel

global. Además de las evaluaciones de desempeño por objetivos y competencias, la alta gerencia y directorio participan de evaluaciones de potencial y talento, de las cuales se generan planes de sucesión y desarrollo para preparar a estas personas a asumir nuevos desafíos o hacer frente a las exigencias actuales del negocio. Este ciclo consta de 2 evaluaciones en el año y planes de desarrollo continuo durante todo el año.

El ciclo de gestión del desempeño contempla sesiones de calibración y espacio para recoger feedback de distintas áreas y stakeholders, con el fin de complementar la visión de esta evaluación y ofrecer un panorama mucho más integral. Asimismo, se establecen rigurosos protocolos y lineamientos para asegurar una evaluación justa y equitativa.

(CMF 3.2.xi)

## • Cambio de la organización interna

GMF cuenta con una Política de Continuidad del Negocio (Business Continuity Management) que se aplica en todas sus operaciones a nivel global, en conformidad con los lineamientos corporativos y las mejores prácticas internacionales. Esta política ha sido validada por el Directorio mediante instancias de Business Impact Assessment, asegurando el compromiso de la alta dirección en la gestión de riesgos y resiliencia operacional.

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



GMF Chile incorpora protocolos de resiliencia empresarial (enterprise resilience), que abarcan tanto la gestión de proveedores (vendor resilience) como la infraestructura tecnológica crítica (IT resilience). Estos protocolos permiten anticipar, responder y recuperar la operación frente a disrupciones que puedan afectar la operatividad del negocio.

GMF Chile dispone de 18 planes de continuidad, diseñados para enfrentar interrupciones que involucren sistemas y aplicaciones críticas, proveedores y la activación de roles de respaldo. Estos planes se integran en un Plan Anual de Trabajo Corporativo, que coordina acciones preventivas, correctivas y de mejora continua.

Asimismo, GMF cuenta con una estructura de recuperación que se somete a ejercicios anuales de validación, orientados a garantizar la efectividad de los planes y la capacidad de respuesta ante contingencias. Dichos ejercicios incluyen simulaciones de escenarios para evaluar la toma de decisiones, pruebas técnicas parciales para verificar la restauración de sistemas críticos y pruebas integrales que contemplan la activación de sitios alternos y la coordinación con proveedores. Cada ejercicio mide el cumplimiento de los objetivos de tiempo de recuperación (RTO) y punto de recuperación (RPO), evalúa la comunicación interna y externa, y permite identificar oportunidades de mejora, las cuales se incorporan al plan anual.

Este enfoque integral asegura que GMF mantenga la resiliencia operativa y refuerce su compromiso con la gestión de riesgos, la protección de los grupos de interés y la sostenibilidad de sus operaciones.

(CMF 3.2.xii. a, b y d)

- **Sistema de Información y Acceso a la Documentación del Directorio**

El área Legal de GMF es la encargada de la organización, control y seguimiento del Directorio, de tal forma que la administración, redacción y orden de cada acta de sesión dependerá de dicha área. Es importante mencionar que cada uno de estos documentos está estructurado de forma tal que los directores podrán identificar el día, la hora y el medio (físico o tecnológico) en el cual se desarrollará, así como también la materia, la existencia del quorum suficiente para sesionar, los acuerdos adoptados y el día y la hora en que se realizará la próxima sesión cuando corresponda.

Finalmente, y al término de cada sesión, los asistentes tendrán acceso al documento definitivo que plasma la materia tratada y los acuerdos adoptados.

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



(CMF 3.2.xii.c)

## • Sistema o canal de denuncias

GMF Chile utiliza la AwareLine como un canal independiente, confidencial y seguro para que los empleados reporten cualquier conducta irregular, incluyendo corrupción, lavado de activos, fraude o violaciones normativas.

El canal es administrado externamente, fuera de Chile, lo que garantiza anonimato, objetividad y protección contra represalias. Su efectividad y calidad es auditada periódicamente por un tercero independiente que certifica su adecuada operación dentro del Modelo de Prevención de Delitos (MPD) exigido por la Ley 20.393.

### La gestión de los casos involucra:

- Al proveedor externo que administra AwareLine;
- Al Equipo de Investigaciones Especiales;
- A la Encargada de Prevención de Delitos en Chile, entre otras áreas, según la materia de la denuncia, y;
- A la Alta Administración (IO), según corresponda.

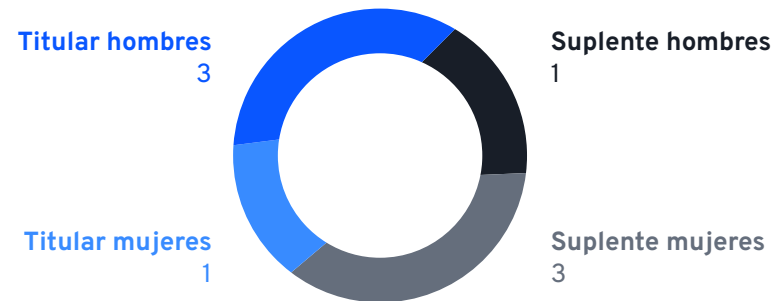
Todo conforme a las políticas globales de GMF y al marco legal chileno.

(CMF 3.2.xiii)

## • Conformación del Directorio

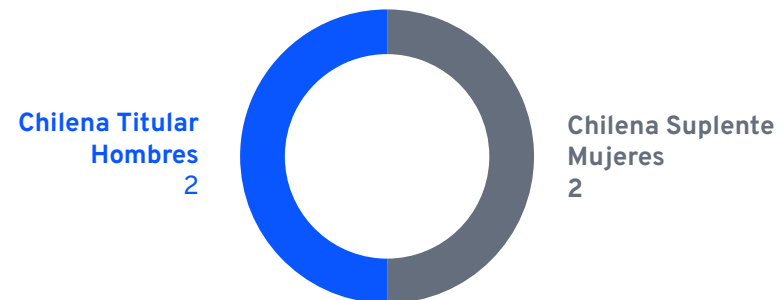
(CMF 3.2.xiii.a)

### • Número total de directores:



(CMF 3.2.xiii.b)

### • Número de Directores por Nacionalidad:



# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



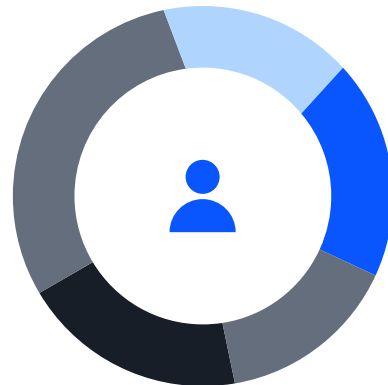
## • Otras nacionalidades:

Titular Hombres	Titular Hombres	Titular Mujeres	Suplente Hombres	Suplente Mujeres
Venezuela	0	0	1	0
United States	1	0	0	0
Brasil	0	1	0	0
Colombia	0	0	0	1

(CMF 3.2.xiii.c)

## • Número de Directores por Rango de Edad:

- 41 a 50 años Titular Hombres: 3
- 41 a 50 años Suplente Mujeres: 2
- 51 a 60 años Titular Mujeres: 1
- 51 a 60 años Suplente Hombres: 1
- 51 a 60 años Suplente Mujeres: 1



(CMF 3.2.xiii.d)

## • Número de Directores por Antigüedad:

- > 6 años y < de 9 años Titular Hombres: 1
- > 6 años y < de 9 años Suplente Mujeres: 2
- Entre 9 y 12 años Titular Hombres: 1
- > 12 años Titular Hombres: 1
- > 12 años Titular Mujeres: 1
- > 12 años Suplente Hombres: 1
- > 12 años Suplente Mujeres: 1



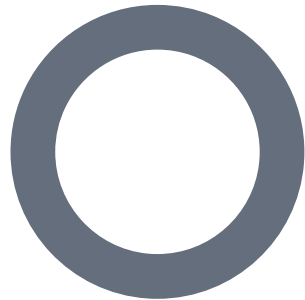
# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



(CMF 3.2.xiii.e)

## • Número de Directores en situación de Discapacidad:



Suplente mujeres  
1

(CMF 3.2.xiii.f)

## • Brecha salarial por sexo en función de la media y la mediana:

Media Brecha  
Salarial: 77%



Mediana Brecha  
Salarial: 123%

(CMF 3.3.i, ii, iv, v y vii)

## • Comités del Directorio

Comité de Riesgo	Comité de Ventas	Comité de Fraudes
<p><b>Objetivo:</b> Instancia cuya finalidad última es revisar, analizar, informar, y, en algunas oportunidades, realizar seguimiento de determinados aspectos relacionados con la gestión de riesgos operacionales.</p> <p>Este comité se realiza cuando la necesidad del negocio lo requiera o, cuando uno o varios de sus participantes así lo solicite. Participan en estas reuniones, por regla general, tres directores en conjunto con las gerencias de las áreas de Riesgo y Finanzas.</p>	<p><b>Objetivo:</b> La finalidad de los comités de venta realizados durante el año 2025 fue presentar al Comité Ejecutivo Extendido y, de manera específica, a determinadas áreas representadas a nivel de supervisión, los resultados acumulados del avance anual de los principales KPIs del negocio de Nuevos Chevrolet, Usados Chevrolet y Camiones Chevrolet.</p> <p>Se trata de una reunión exclusiva de GMF. Los participantes permanentes son los miembros del Comité Ejecutivo Extendido y los Gerentes de Distrito de Ventas. De manera excepcional, y cuando la naturaleza de los temas a tratar así lo requiera, se invita a supervisores de las distintas áreas de GMF, conforme a la agenda definida para la sesión correspondiente.</p>	<p>El objetivo del Comité de Fraudes es asegurar que existan mecanismos efectivos de prevención, detección, investigación y mitigación de incidentes de fraude, resguardando tanto los activos de la institución como la integridad de sus procesos.</p> <p>Las funciones principales del comité pueden ser clasificadas de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Revisar y monitorear casos de fraude:</b> Analizar incidentes recientes, patrones detectados, estadísticas y tendencias relevantes para la institución.</li> <li>• <b>Recomendar acciones sobre casos relevantes de fraude detectados.</b></li> <li>• <b>Evaluar la efectividad de los controles internos:</b> Revisa la suficiencia de los controles preventivos y propone mejoras para fortalecerlos.</li> <li>• <b>Coordinar acciones entre áreas:</b> Facilita la comunicación y alineación entre equipos clave para la gestión integral del riesgo de fraude.</li> <li>• <b>Reportar a alta gerencia (Senior Manager/Directores):</b> Proporciona visibilidad ejecutiva sobre los riesgos de fraude y las acciones de mitigación implementadas.</li> </ul> <p>Cabe mencionar que se realiza de forma mensual y que sus principales integrantes son el director de Riesgo, director de Operaciones, director de Ventas y gerentes en representación de diversas áreas de la compañía, pero principalmente del área de Operaciones.</p>

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



Comité de Finanzas	Comité de Compliance (Cumplimiento)	Comité Ejecutivo	Comité IT
Tiene como objetivo principal revisar el estado de la situación financiera de la compañía, así como sus Estados Financieros y el Opex. Con el fin de asegurar el logro de los resultados estratégicos de la empresa, este comité se reúne mensualmente y cuenta con la participación de la Gerenta General, los Senior Managers de las distintas áreas y todos los gerentes que conforman el área de Finanzas.	El Comité de Compliance es un órgano de gobernanza creado para fomentar una cultura sólida de cumplimiento, asegurando que la organización respete leyes, regulaciones, políticas internas y expectativas éticas. Es el principal foro para supervisar riesgos de cumplimiento, asuntos operativos relacionados y la gestión de incidentes de ciberseguridad. Se realiza de manera mensual y cuenta con la asistencia de al menos cinco miembros de los cuales tres son directores y el resto pueden ser gerentes de distintas áreas.	Instancia donde los altos ejecutivos revisan y discuten los temas más importantes para GMF, como así también adoptan medidas estratégicas y toman decisiones que generaran impactos relevantes para la Compañía.  Los directores que lo conforman se reúnen semana por medio en un horario determinado, previamente establecido y comunicado a todos los convocados.	El comité tiene como función exponer: <ul style="list-style-type: none"> <li>Situación actual de proyectos estratégicos regionales.</li> <li>Estado de implementación de iniciativas y proyectos locales.</li> <li>Estado de la operación de los sistemas, revisión de incidentes, causas raíz, vulnerabilidades, etc.</li> <li>Capacity y asignación de recursos actuales y futuros para proyectos e iniciativas.</li> <li>Toma de decisiones respecto a las informaciones presentadas.</li> </ul> Cabe hacer presente que esta es una instancia que se realiza de forma mensual y donde participan principalmente gerentes.

A pesar de la existencia y funcionamiento actual de los respectivos Comités, GMF siempre está en busca de la optimización de sus resultados, por ello es que cada cierto tiempo, el Directorio revisa la efectividad de la actividad de cada uno de los Comités, lo cual permite llevar a cabo los cambios necesarios para así asegurar el objetivo principal de estas instancias, cual es, apoyar el negocio mediante una asesoría completa e informada.

Se hace presente que los miembros de cada comité no reciben una remuneración adicional por las funciones desempeñadas en los mismos.

(CMF 3.4)

## Ejecutivos principales

Nombre	Cargo	RUT	Fecha desde que desempeña el cargo	Profesión
Brandon Edgerton	Director/ Presidente	0-E (*)	30 de agosto de 2024	Bachelor in Finance & International Business
Alessandra Reis Rollo	Director	26.116.462-0	30 de abril de 2021	Ingeniero Comercial
Luis Daniel Moya Alfaro	Director	23.777.861-8	30 de abril de 2021	Ingeniero Civil
Romualdo Andrés Araos Morales	Director	14.119.618-9	30 de abril de 2021	Abogado
Diana Jaimes Durán	Directora Suplente	25.457.377-9	28 de abril de 2023	Ingeniero Civil Industrial
Gianina Arias Ormeño	Directora Suplente	10.437.552-9	30 de abril de 2021	Arqueóloga
Tamara Burgos Espinoza	Directora Suplente	15.096.669-8	30 de abril de 2021	Psicóloga
Rubén José Rodríguez Castro	Director Suplente	23.739.819-K	30 de abril de 2021	Ingeniero Comercial

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



(CMF 3.4.ii, iii, iv)

## • Remuneraciones de los ejecutivos principales

General Motors Financial Chile S.A. ha definido, para estos efectos, considerar personal clave a aquellas personas que tienen autoridad y responsabilidad para planificar, dirigir y controlar las actividades de la Sociedad. Al 31 de diciembre de 2025, el comité ejecutivo de General Motors Financial Chile S.A. se conformó por 1 Gerente General y 6 directores. Durante el período terminado al 31 de diciembre de 2025, estos ejecutivos recibieron **M\$ 1.913.808** por concepto de sueldos y recibieron **M\$ 193.171** por concepto de bonos.

Los integrantes del directorio, tanto en calidad de titulares como de suplentes, no perciben ninguna remuneración adicional por el ejercicio de sus funciones, más allá de aquellas compensaciones que hayan sido expresamente establecidas por acuerdos internos o contratos vigentes. A su vez tampoco poseen algún porcentaje en la participación de la propiedad.

(CMF 3.5)

## • Adherencia a códigos nacionales o internacionales

General Motors Financial Chile S.A. y General Motors Financial Chile Ltda. han desarrollado su sistema de gobierno corporativo alineado con estándares nacionales e internacionales reconocidos en materia de cumplimiento, control interno, gestión de riesgos, prevención de delitos y seguridad de la información. El gobierno corporativo de la Compañía integra marcos regulatorios públicos y buenas prácticas privadas, lo que asegura la existencia de estructuras, procesos y controles consistentes, verificables y auditables.

En materia de ciberseguridad, el Programa Global de Seguridad Informática se encuentra alineado al **Cybersecurity Framework del National Institute of Standards and Technology (NIST)**, estándar internacionalmente aceptado para la identificación, protección, detección, respuesta y recuperación frente a amenazas tecnológicas. En gestión de modelos de riesgo, la Compañía aplica lineamientos regulatorios estadounidenses emitidos por la **Reserva Federal (SR 11 7)**, la **Oficina del Contralor de la Moneda (OCC 2011 12)** y la **FDIC (FIL 22 2017)**, los cuales son utilizados como mejores prácticas globales para la gobernanza y validación independiente de modelos.

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



En materia de control interno y gestión de proveedores, GMF incorpora marcos de referencia de uso extendido en la industria financiera tales como **COSO**, **SSAE 16 / SOC 1** e **ISAE 3402**, aplicándolos en la evaluación y supervisión de terceros críticos, así como en la estructura general de controles corporativos.

A nivel nacional, la Compañía cumple con las disposiciones de la **Ley N°20.393**, manteniendo un Modelo de Prevención de Delitos implementado y certificado por un tercero independiente. Asimismo, los Manuales de Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Delitos Económicos se encuentran alineados con los requisitos establecidos en las leyes **N°19.913**, **N°21.595**, **N°21.521**, la normativa de la **Unidad de Análisis Financiero** (incluida la Norma UAF N°62/2025) y las instrucciones de la **Comisión para el Mercado Financiero (CMF)**, lo que fortalece la gobernanza regulatoria y la cultura de cumplimiento.

Asimismo, GMF Chile se adhiere al marco internacional para la gestión de riesgos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y sanciones establecido por la corporación a través de la **GMF IO Anti-Money Laundering, Counter Terrorism Financing and Sanctions Policy**, la cual incorpora como referencia obligatoria los estándares y recomendaciones del **Financial Action Task Force (FATF/GAFI)**, además de las listas y directrices emitidas por OFAC, el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas y otras autoridades

regulatorias competentes en materia de sanciones financieras internacionales.

En materia de información financiera y registros contables, GMF Chile aplica el marco corporativo global que exige la preparación de sus registros y reportes conforme a los **United States Generally Accepted Accounting Principles (US GAAP)**, garantizando consistencia, comparabilidad y confiabilidad en la información financiera. Este principio se encuentra consagrado en las políticas globales de contabilidad, tales como **Accounting for Income Tax - Global Policy**, **Reconciliation of General Ledger Accounts - Global Policy**, **Capitalized Assets - Global Policy** e **Intercompany Accounting - Global Policy**, que establecen lineamientos uniformes obligatorios para todas las entidades que integran GM Financial.

Estas prácticas reflejan el compromiso de GMF Chile con un gobierno corporativo robusto, transparente y orientado a la gestión proactiva de riesgos, estándares éticos elevados y apego estricto a la normativa vigente. Los documentos referidos se encuentran disponibles en el repositorio de políticas de la Compañía: <https://gmfinancial.policyhub.com/PolicyHub/>

Adicionalmente, General Motors Financial Chile desarrolla su gestión de cumplimiento, control interno y seguridad laboral conforme a un marco integral de estándares nacionales e internacionales, que orienta

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



sus prácticas corporativas y asegura un desempeño consistente con las mejores referencias de la industria financiera y automotriz.

En el ámbito nacional, la Compañía cumple con la normativa laboral, sectorial y de seguridad social vigente, destacándose particularmente el **Código del Trabajo**, la **Ley N°16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales**, el **Decreto Supremo N°594 sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales**, el **Decreto Supremo N°101**, la **Ley N°21.643 sobre prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo**. Asimismo, se aplican los protocolos emitidos por el Ministerio de Salud, tales como **TMERT**, **Riesgos Psicosociales** y la **Guía Técnica de Hipobaría**, entre otros.

Complementariamente, la Compañía incorpora estándares internacionales provenientes de organismos como la **Organización Mundial de la Salud (OMS)** y la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** para la gestión de riesgos ergonómicos y psicosociales, y utiliza clasificaciones y prácticas internacionalmente aceptadas para la gestión de emergencias, incendios y seguridad operacional.

En materia de ética, integridad y cumplimiento normativo, GMF Chile opera bajo directrices corporativas globales que complementan la regulación local, incluyendo la **Política Global de Ética y Conducta Empresarial**, la **Política Global Anticorrupción**, la **Política contra el Lavado de Activos**, **Financiamiento del Terrorismo** y **Sanciones**, la

**Política Global de Protección de Datos y Privacidad**, la **Política de Uso Aceptable de Tecnología**, la **Política de Defensa de la Libre Competencia** y la **Política Global de Seguridad de Instalaciones y Personas**, entre otras. Estas políticas se encuentran alineadas con estándares internacionales y con las mejores prácticas de gestión de riesgos y cumplimiento corporativo. Además, la Compañía mantiene como canal oficial de denuncias el sistema global **AwareLine**, operado por NAVEX Global, reconocido internacionalmente como plataforma segura y confiable para la notificación de conductas contrarias a la ética.

Este marco regulatorio y de autorregulación permite a GMF Chile consolidar un sistema de gobierno corporativo robusto, transparente y orientado a la protección de las personas, la prevención de riesgos y el cumplimiento de sus obligaciones legales y corporativas, contribuyendo a una cultura organizacional de integridad, seguridad y respeto irrestricto a los derechos fundamentales.

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



(CMF 3.6)

## • Gestión de riesgos

(CMF 3.6.i y ii)

### • Directrices del Directorio en Materia de Gestión de Riesgos y Control Interno

La Política Global de Cumplimiento establece el rol de la Junta Directiva de GMF. La Junta respalda la cultura de Cumplimiento de GMF en Operaciones Internacionales y para lograr el Cumplimiento de todas las leyes estatales y federales asigna un/una Chief Compliance & Privacy Officer con la suficiente experiencia, entrenamiento, autoridad, independencia y personal como para implementar esta política.

A nivel local, el equivalente de la Junta Directiva en Chile supervigila el Sistema de Manejo de Cumplimiento (CMS) y responsabiliza a la Administración Sénior de la implementación del CMS.

#### Dentro de las responsabilidades delegadas a la Administración Senior, se establece:

- Comunicar y fortalecer la cultura de cumplimiento.
- Implementar, revisar y tomar una determinación ante cualquier

violación normativa o de la Política que se detecte en los controles, las pruebas, la supervisión, las evaluaciones de riesgo del CMS, o en los informes de problemas de Cumplimiento en los respectivos departamentos, funciones y Unidades de Negocio.

- Garantizar que existan procedimientos y medidas correctivas adecuadas para abordar y resolver cualquier problema de Cumplimiento que surja y para garantizar dicho tratamiento.
- Garantizar que las Unidades de Negocio dediquen suficientes recursos a la coordinación con el Departamento de Compliance para implementar programas y proyectos relacionados con el cumplimiento.
- Crear y mantener políticas y procedimientos a nivel de negocio según sea necesario para mantener una alineación con las políticas globales de Cumplimiento, incluyendo las directrices locales que apliquen, y/o gestionar de manera efectiva los Riesgos de Cumplimiento relacionados con sus negocios y actividades.
- Garantizar que se realice un entrenamiento adecuado sobre Cumplimiento a nivel comercial en cada Unidad de Negocio para que se comprendan y se sigan las políticas y procedimientos relacionados con el Cumplimiento.

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



- Garantizar que se implementen los procedimientos adecuados para recibir, rastrear, analizar y responder a los reclamos de consumidores, según corresponda.
- Validar que se apliquen controles y prácticas internas, y que funcionen según lo planificado, de conformidad con las responsabilidades globales de Cumplimiento y de la Unidad de Negocio.
- Incluir al Departamento de Compliance en el diseño y la implementación de nuevos productos y servicios para identificar y abordar adecuadamente posibles problemas y riesgos de Cumplimiento.
- Garantizar que la Unidad de Negocio participe en evaluaciones de riesgo periódicas u otros procedimientos para que cada unidad pueda identificar sus propios Riesgos de Cumplimiento.
- Ayudar, según sea necesario, a responder todas las solicitudes de las autoridades/entidades normativas, inspectores y de los auditores internos o externos

La Junta Directiva Local garantiza que el Liderazgo de Compliance, el Departamento de Compliance y el Rol de Cumplimiento tengan la autoridad y los recursos correspondientes para implementar de

manera efectiva el CMS. Específicamente respecto al cumplimiento de la Ley N°20.393, la Junta Directiva recibe reportes semestrales que constan en las respectivas actas.

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



(CMF 3.6.iii)

## • Proceso de Gestión de Riesgos

General Motors Financial Chile cuenta con un proceso formal de gestión de riesgos estructurado en dos áreas independientes que conforman su Segunda Línea de Defensa. El Área de Cumplimiento supervisa y prioriza los riesgos regulatorios relevantes, mientras que el Área de Riesgo Operacional realiza evaluaciones periódicas de riesgos y controles en coordinación con las áreas operativas.

Asimismo, la Compañía dispone de una Política Global de Gestión del Cambio Normativo y de procedimientos locales que permiten abordar oportunamente modificaciones regulatorias y operativas, integrándolas al plan anual de monitoreo según su materialidad. Tanto General Motors Financial Chile S.A. como General Motors Financial Chile Ltda. mantienen una certificación nacional vigente conforme a la Ley N°20.393 y adhieren, en materias específicas, a estándares internacionales aplicables.

General Motors Financial gestiona sus riesgos bajo un enfoque integral que articula la **Política Global de Cumplimiento (IO Compliance Policy)**, la **Política de Gestión de Riesgo Operacional** y el **Compliance Control Framework**, asegurando una cobertura robusta y dinámica frente a los riesgos legales, regulatorios y operativos.

## • Política de Gestión de Riesgo Operacional

Esta política establece los principios y procedimientos para identificar, evaluar, mitigar y monitorear los riesgos derivados de procesos internos, personas, sistemas y eventos externos.

**Sus elementos principales incluyen:**

**Modelo de Tres Líneas de Defensa:**

- **Primera línea:** Las áreas operativas son responsables de identificar y gestionar los riesgos en sus procesos diarios.
- **Segunda línea:** La función de Riesgo Operacional supervisa, asesora y valida la efectividad de los controles implementados.
- **Tercera línea:** Auditoría interna realiza revisiones independientes para asegurar la robustez del sistema.

**Autoevaluaciones de Riesgo y Control (RCSA):**

Se realizan anualmente en procesos críticos (por ejemplo, originación de crédito y gestión de proveedores), permitiendo identificar riesgos emergentes y ajustar controles.

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



## Pruebas independientes y monitoreo:

Se aplican pruebas objetivas sobre controles clave, análisis de incidentes operativos y seguimiento de indicadores de riesgo, todo documentado en sistemas corporativos para asegurar trazabilidad y mejora continua.

## Gestión de eventos y remediación:

Los incidentes operativos se registran, analizan y se implementan planes de acción correctivos, garantizando la resiliencia y continuidad del negocio.

## • Compliance Control Framework

Este marco complementa la política global de Cumplimiento y la de riesgo operacional, integrando el cumplimiento normativo específico del Programa de Cumplimiento, en la gestión de riesgos corporativos. Sus aspectos más relevantes son:

### Evaluación anual del riesgo de cumplimiento (Compliance Risk Assessment):

Cada año, se realiza una evaluación sistemática y estructurada de los riesgos de cumplimiento de los procesos de las áreas operativas relevantes. Se identifican riesgos inherentes y se evalúa la efectividad de los controles mitigantes, priorizando aquellos con mayor impacto potencial.

## Planificación y monitoreo:

Los resultados del Compliance Risk Assessment se utilizan para definir el plan anual de monitoreo y pruebas de cumplimiento, asegurando que los controles sean efectivos y estén alineados con las regulaciones locales e internacionales.

## Controles preventivos y detectivos:

Incluye políticas, procedimientos, capacitaciones, monitoreo continuo y auditorías internas, así como canales de denuncia y reportes periódicos.

## Reportes y supervisión:

Todos los hallazgos y avances se reportan mensualmente a IO Compliance y Riesgo Operacional, y se consolidan en informes que se presentan al Directorio local a través del Compliance Council, fortaleciendo la supervisión y la toma de decisiones estratégicas.

## Complementariedad y robustez

La integración de estos tres componentes permite a GM Financial anticipar, gestionar y mitigar riesgos de manera proactiva, asegurando el cumplimiento normativo, la protección de los intereses de los grupos de interés y la continuidad operativa. Por ejemplo, la detección de un riesgo emergente en la originación de crédito puede derivar en la actualización de controles operativos y en la revisión de políticas de cumplimiento, todo bajo la supervisión del Compliance Council y en coordinación con IO Compliance.

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



(CMF 3.6.iv)

## • Rol del Directorio y de la Alta Gerencia en la Gestión de Riesgos Materiales

El año 2026 representa un punto de inflexión para General Motors Financial Chile. La confluencia de nuevas normativas—Ley de Privacidad de Datos, Ley de Deuda Consolidada y su normativa operativa (NCG 540), los requerimientos emergentes de Open Finance y los proyectos de la futura regulación de actividades de cobranza—configuran un entorno regulatorio más exigente, más automatizado y centrado en derechos de los consumidores y titulares de datos. Este escenario no solo redefine obligaciones; también impulsa transformaciones profundas en los procesos operativos, de tecnología y de gobernanza corporativa.

Existen riesgos de desalineación normativa o duplicidad de actividades debido a la complejidad y simultaneidad de leyes distintas que abordan los mismos requerimientos, por ejemplo, consentimiento de clientes, que lo aborda Deuda Consolidada, Ley de Privacidad de Datos y Finanzas Abiertas. Se incrementa la necesidad de automatización de procesos por la frecuencia, velocidad y calidad exigida de los reportes regulatorios. Por ejemplo, en el caso de deuda consolidada, se exigen mecanismos de control de acceso, integridad de datos, procesos de envío sistemático y políticas de destrucción de datos, reportes de

incidentes operacionales en 30 minutos, etc. Todo lo anterior tendrá como resultado, el incremento sostenido de costos operativos.

- **Tecnología:** Paneles de consentimiento, APIs, integraciones con mandatarios, trazabilidad.
- **Ciberseguridad:** Obligaciones de notificación en 3 horas (Ley Marco de Ciberseguridad).
- **Datos:** Adecuación a estándares equivalentes al RGPD europeo.
- **Cobranza:** Potencial adecuación los sistemas para control granular por individuo de intereses moratorios y gastos de cobranza.

El ecosistema que enfrenta GMF en 2026 obliga a pasar de un modelo reactivo a uno proactivo y preventivo. Las nuevas normativas, si bien incrementan los costos operativos, también ofrecen un marco para:

- **Fortalecer la gobernanza de datos.**
- **Potenciar la calidad del análisis crediticio.**
- **Profesionalizar la cadena de proveedores.**
- **Elevar el estándar de ciberseguridad y transparencia.**
- **Reducir riesgos legales y reputacionales a través de controles modernizados.**

Dentro de las ventajas y acciones para abordar estos cambios, se han realizado numerosas reuniones con equipos de nuestra casa matriz, de

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



Brasil y de Colombia, que cuentan con experiencias previas en Ley de Privacidad de Datos y Open Finance, por ejemplo, y cuentan con trabajo adelantado en cuanto a políticas, procedimientos, proveedores de servicios para manejo de consentimiento y mapeo de datos. Cabe señalar que la compañía cuenta desde el 2017 con un programa de privacidad de datos según los estándares de nuestra casa matriz, lo que reduce la brecha frente a las nuevas exigencias regulatorias.

Con una implementación estratégica y coordinada, estas regulaciones pueden convertirse en una oportunidad para aumentar eficiencia, confianza y competitividad en un mercado cada vez más transparente y orientado al consumidor.

(CMF 3.6.v)

## • Estructura de Gestión de Riesgos

La entidad cuenta con una estructura formal de gestión de riesgos, integrada por funciones de Riesgo Operacional y Compliance, que cumplen roles específicos de identificación, evaluación, monitoreo y comunicación de estos.

En primer lugar, la Política de Gestión de Riesgo de Cumplimiento establece un marco estructurado para identificar, evaluar y mitigar riesgos regulatorios y operativos, aplicando metodologías de

evaluación continua y reportes periódicos al Compliance Council mediante un calendario de monitoreo (Monitoring Calendar) y el uso de sistemas corporativos de seguimiento como Archer.

Complementariamente, la Gestión de Riesgo Operacional incorpora procedimientos formales para la identificación, evaluación y tratamiento de riesgos derivados de procesos internos, tecnología y factores externos, mediante herramientas como autoevaluaciones de control (RCSA), indicadores, análisis de incidentes y pérdidas, todos registrados en plataformas corporativas como Fusion.

Además, la estructura organizacional se basa en el modelo de Tres Líneas de Defensa, donde la segunda línea (Riesgo, Cumplimiento y Legal) ejerce funciones independientes de monitoreo, asesoría y verificación del adecuado tratamiento del riesgo.

En conjunto, estas funciones realizan actividades sistemáticas de detección, cuantificación, monitoreo y comunicación de riesgos, reportando al Compliance Council en forma mensual, gestionando alertas regulatorias, desarrollando evaluaciones de riesgo normativo y operativo, y manteniendo controles periódicos documentados en los procedimientos internos y en las reuniones de seguimiento de Compliance y de Riesgo Operacional. Por otra Parte, la Junta Directiva es informada del estado de la certificación de la Ley N°20.393 en forma semestral, donde se comparten los reportes de seguimiento de



la empresa certificadora externa con los resultados de las pruebas de auditoría.

(CMF 3.6.vi)

## • Unidad de Auditoría Interna

GMF Chile dispone de un equipo de auditoría interna encargado de evaluar el ambiente de control de la entidad. Este equipo desarrolla sus actividades siguiendo un plan de auditoría, que se actualiza cada año en función de la evaluación de riesgos de la compañía. Dicho proceso toma en cuenta diversos factores, como cambios en los procesos y sistemas, incorporación de nuevos productos o áreas, hallazgos de fraude, fecha de la última revisión y solicitudes específicas de la gerencia, entre otros aspectos relevantes.

(CMF 3.6.vii)

## • Código de Ética y Conducta

La Compañía cuenta con un **Código de Ética y Conducta**, el cual está incorporado en el Reglamento Interno de **Orden, Higiene y Seguridad**. Este documento establece las normas y principios que guían el comportamiento de todos los colaboradores y se actualiza anualmente siempre y cuando haya una actualización legal para garantizar su vigencia y las políticas internas.

(CMF 3.6.viii)

## • Programa de Divulgación y Capacitación en Gestión de Riesgos

El equipo de IO Compliance establece un plan anual de capacitación y campañas de comunicación para prevenir la corrupción, fomentar la libre competencia y la protección del consumidor, prevenir lavado de activos, financiamiento del terrorismo y armas de destrucción masiva, establecer controles para el procesamiento y almacenaje de datos, riesgo operacional, entre otros. Las capacitaciones son obligatorias y en línea para todos los empleados. Se deben completar dentro del plazo de un mes, rindiendo en forma satisfactoria una evaluación. El equipo de Cumplimiento efectúa el seguimiento y reporte en forma mensual al Compliance Council del estado de las capacitaciones de los empleados y escalamiento, según corresponda en caso de que existan atrasos. En forma complementaria, se solicita la “toma de conocimiento” de los procedimientos sobre los temas antes mencionados cuyo estatus es informado de la misma manera al Compliance Council.

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



(CMF 3.6.ix)

## • Canales de Denuncia, Reclamos y Atención de Grupos de Interés

General Motors Financial cuenta con unos canales disponibles para que su personal efectúe denuncias sobre incumplimientos de cualquier tipo. Dentro de las opciones, los empleados pueden reportar al líder directo(a) o también pueden comunicarse de manera confidencial con el Departamento de Human Resources (HR) de GMF, el Departamento de Legal y/o de forma anónima a través de la Awareline de GM. Las instrucciones para el canal anónimo de Awareline están disponibles en el Código de Conducta y Ética. Las investigaciones de las denuncias a través de Awareline son efectuadas por el Equipo de Investigaciones Especiales que está en Estados Unidos y el procedimiento se realiza en forma confidencial.

Respecto a clientes y concesionarios los canales existentes son públicos y son informados en nuestra página web <https://www.chevrolet.cl/es-cl/inicio/contacto.html> donde los clientes y vendedores pueden presentar requerimientos y reclamos que son recibidos por nuestro call center en México de forma telefónica. Estos reclamos tienen un “Service level agreement” y deben cumplir un tiempo de respuesta determinado por la Compañía. Según la categoría de reclamo o requerimiento,

existen instrucciones de derivación a Chile para su atención y respuesta al equipo de Servicio al Cliente. En cuanto a los inversionistas, estos cuentan con tres números de contacto en nuestra página web <https://www.chevrolet.cl/es-cl/inicio/Inversionistas.html> todos los cuales pertenecen al equipo de Tesorería de GMF. Finalmente, respecto a entidades reguladoras, existe un canal específico que es atendido por el equipo de Compliance: [Cumplimiento@gmfinancial.com](mailto:Cumplimiento@gmfinancial.com) que es informado directamente a las entidades fiscalizadoras como punto de contacto en su página web o mediante el mecanismo que el regulador haya establecido.

(CMF 3.6.xiii)

## • Modelo de Prevención de Delitos

General Motors Financial Chile S.A. y General Motors Financial Chile Limitada cuentan con un Modelo de Prevención de Delitos (MPD) implementado y certificado por un tercero independiente, en cumplimiento de la Ley N° 20.393, según consta en el informe y certificado emitidos al 4 de noviembre de 2025.

### 1. Certificación y Evaluación Independiente

El tercero independiente certifica que GMF cumple con los requisitos de los numerales 1, 2, 3 y 4 del artículo 4° de la Ley N° 20.393,

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



específicamente respecto del módulo de Fraude y Corrupción Económica, en la medida exigible al objeto social, giro, tamaño, complejidad y recursos de la entidad. La certificación se basa en evidencia continua de implementación efectiva y en la superación de las medidas de perfeccionamiento sugeridas por el tercero independiente.

## 2. Delitos comprendidos en el alcance del MPD

El monitoreo continuo y la evaluación de BH Compliance abarcan los riesgos de delitos contemplados en la Ley N° 20.393, en particular:

- **Delitos de corrupción** (soborno a funcionario público nacional o extranjero, financiamiento del terrorismo, receptación, lavado de activos, cohecho, corrupción entre particulares, negociación incompatible, administración desleal, apropiación indebida, entre otros).
- **Delitos económicos y de fraude** (defraudaciones, uso malicioso de información privilegiada, manipulación de mercado, delitos tributarios, entre otros).

## 3. Elementos y funcionamiento del MPD

El MPD de GMF contempla todos los elementos exigidos por la Ley N° 20.393:

- **Estructura corporativa de administración:** Definición clara de roles y responsabilidades, con la designación formal de la Encargada de Prevención de Delitos (EPD), actualmente Gianina Arias Ormeño, ratificada por el Directorio.
- **Identificación de actividades o procesos de riesgo delictivo:** Matriz de riesgos actualizada y revisada periódicamente.
- **Protocolos y procedimientos internos:** Manuales y políticas específicas para proveedores, empleados, compras, portafolio retail, prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, entre otros.
- **Sistema de denuncias y sanciones:** Canal de denuncias activo y evaluado como efectivo.
- **Mecanismos de perfeccionamiento y mejora continua:** Planes de acción y capacitaciones periódicas, con seguimiento y evidencia de cumplimiento.

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



## 4. Resultados de la evaluación y monitoreo

### El informe de BH Compliance concluye que el MPD de GMF:

- Se encuentra en funcionamiento efectivo y cumple con los requisitos legales.
- No presenta observaciones relevantes en su estructura, asignación de responsables, identificación de riesgos, protocolos, normativa interna ni mecanismos de mejora.
- Ha implementado satisfactoriamente los planes de acción comprometidos, especialmente en materia de capacitación y comunicación interna.
- Presenta controles efectivos en procesos críticos como gestión de proveedores, clientes, adquisiciones, reembolsos, endeudamiento y relaciones con autoridades.

## 5. Seguimiento y recertificación

El MPD está sujeto a un calendario de monitoreo continuo, con reportes periódicos y recertificación cada dos años, siempre que mantenga su efectividad. Los resultados y avances se reportan formalmente al Directorio y a la administración de GMF, asegurando la trazabilidad y mejora constante del modelo.

En conclusión, GMF cuenta con un MPD robusto, certificado y alineado con la Ley 20.393, que cubre los delitos de corrupción y fraude económico relevantes para su operación, con controles efectivos, monitoreo independiente y mejora continua, conforme a los más altos estándares de cumplimiento.

(CMF 3.7)

## • Relación con los grupos de interés y el público en general

(CMF 3.7.i)

### • Relación y Canales de Comunicación con Grupos de Interés

La gestión de la relación con los grupos de interés se realiza a través de equipos especializados, que actúan como canales formales de comunicación para atender consultas en materias financieras, corporativas y de interés público.

La información financiera está a cargo del equipo de Investors Relations, el contacto es: [paula.padilla@gmfinancial.com](mailto:paula.padilla@gmfinancial.com) e [ignacio.hoell@gmfinancial.com](mailto:ignacio.hoell@gmfinancial.com)

En cuanto a medios, equipo de Corporate Communications. Contacto: [media@gmfinancial.com](mailto:media@gmfinancial.com)

# GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de gobernanza - Directorio - Comité del Directorio - Ejecutivos principales - Adherencia a Códigos - Gestión de Riesgos - Relación con grupos de interés y público en general



(CMF 3.7.ii y iii)

- **Divulgación de información corporativa y relación con accionistas**

El área Legal se ocupa de la redacción de los Hechos esenciales y Hechos relevantes, siempre con el apoyo de la información que otras áreas le vayan proporcionado para dicho fin, como por ejemplo el área de finanzas, con la que trabaja de la mano para efectos de entregar respuestas completas, en tiempo y forma.





FINANCIAL



| **CAPÍTULO 3:**  
**PERSONAS**

# CAPÍTULO 3: PERSONAS

Dotación de personal – Formalidad laboral – Adaptabilidad laboral – Equidad salarial – Acoso laboral y sexual – Seguridad laboral – Permiso postnatal – Capacitaciones y Beneficios.



(CMF 5.1)

## • Dotación de personal

(CMF 5.1.1)

### • Número de personas por sexo

Cargo, Responsabilidad o Función	Total de Hombres	Total de Mujeres
Alta Gerencia	5	4
Gerencia	10	8
Jefatura	14	14
Operario	29	30
Fuerza De Venta (ESF)	9	16
Administrativo	0	1

(CMF 5.1.2)

### • Número de personas por Nacionalidad

País-Nacionalidad	Cargo, Responsabilidad o Función	Total de Hombres	Total de Mujeres
Argentina	Fuerza De Venta (ESF)	1	-
Brasileña	Alta Gerencia	-	1
Chilena	Administrativo	-	1
Chilena	Alta Gerencia	3	2
Chilena	Fuerza De Venta (ESF)	8	12
Chilena	Gerencia	10	8
Chilena	Jefatura	13	12
Chilena	Operaria	24	25
Colombiana	Alta Gerencia	-	1
Colombiana	Operario	1	-
Peruana	Operario	-	1
Venezolana	Alta Gerencia	2	-
Venezolana	Fuerza De Venta (ESF)	-	4
Venezolana	Jefatura	1	2
Venezolana	Operario	4	4

# CAPÍTULO 3: PERSONAS

Dotación de personal – Formalidad laboral – Adaptabilidad laboral – Equidad salarial – Acoso laboral y sexual – Seguridad laboral – Permiso postnatal – Capacitaciones y Beneficios.



(CMF 5.1.3)

## • Número de personas por rango de edad

### Menores de 30 años:

Cargo, Responsabilidad o Función	Total de Hombres	Total de Mujeres
Fuerza De Venta (ESF)	2	4
Jefatura	2	-
Operario	16	6

### Entre 30 y 40 años:

Cargo, Responsabilidad o Función	Total de Hombres	Total de Mujeres
Alta Gerencia	1	-
Fuerza De Venta (ESF)	2	2
Gerencia	6	5
Jefatura	6	8
Operario	9	15

### Entre 41 y 50 años:

Cargo, Responsabilidad o Función	Total de Hombres	Total de Mujeres
Alta Gerencia	2	2
Fuerza De Venta (ESF)	3	10
Gerencia	3	2
Jefatura	4	4
Operario	1	6

### Entre 51 y 60 años:

Cargo, Responsabilidad o Función	Total de Hombres	Total de Mujeres
Administrativo	-	1
Alta Gerencia	2	2
Fuerza De Venta (ESF)	1	-
Gerencia	-	1
Jefatura	2	2
Operario	3	3

# CAPÍTULO 3: PERSONAS

Dotación de personal – Formalidad laboral – Adaptabilidad laboral – Equidad salarial – Acoso laboral y sexual – Seguridad laboral – Permiso postnatal – Capacitaciones y Beneficios.



## Entre 61 y 70 años:

Cargo, Responsabilidad o Función	Total de Hombres	Total de Mujeres
Fuerza De Venta (ESF)	1	-
Gerencia	1	-

## > de 70 años:

Cargo, Responsabilidad o Función	Total de Hombres	Total de Mujeres
N/A	N/A	N/A

(CMF 5.1.4)

## • Número de personas por Antigüedad Laboral

### Menor a 3 años:

Cargo, Responsabilidad o Función	Total de Hombres	Total de Mujeres
Fuerza De Venta (ESF)	7	11
Gerencia	1	1
Jefatura	6	4
Operario	24	18

### Entre 3 y 6 años:

Cargo, Responsabilidad o Función	Total de Hombres	Total de Mujeres
Alta Gerencia	1	-
Fuerza De Venta (ESF)	1	3
Gerencia	5	4
Jefatura	4	6
Operario	3	8

# CAPÍTULO 3: PERSONAS

Dotación de personal – Formalidad laboral – Adaptabilidad laboral – Equidad salarial – Acoso laboral y sexual – Seguridad laboral – Permiso postnatal – Capacitaciones y Beneficios.



## Más de 6 y menos de 9 años:

Cargo, Responsabilidad o Función	Total de Hombres	Total de Mujeres
Administrativo	-	1
Alta Gerencia	1	3
Fuerza De Venta (ESF)	-	1
Gerencia	2	1
Jefatura	2	2
Operario	-	2

## Entre 9 y 12 años:

Cargo, Responsabilidad o Función	Total de Hombres	Total de Mujeres
Alta Gerencia	2	-
Fuerza De Venta (ESF)	1	-
Jefatura	1	-

## Mayor a 12 años:

Cargo, Responsabilidad o Función	Total de Hombres	Total de Mujeres
Alta Gerencia	1	1
Fuerza De Venta (ESF)	-	1
Gerencia	2	2
Jefatura	1	2
Operario	2	2

(CMF 5.1.5)

## • Número de personas con discapacidad

Cargo, Responsabilidad o Función	Total de Hombres	Total de Mujeres
Alta Gerencia	-	1

# CAPÍTULO 3: PERSONAS

Dotación de personal – Formalidad laboral – Adaptabilidad laboral – Equidad salarial – Acoso laboral y sexual – Seguridad laboral – Permiso postnatal – Capacitaciones y Beneficios.



(CMF 5.2)

- Formalidad Laboral

### Número de personas con contrato indefinido

Total de Hombres	% Del Total de Hombres	Total de Mujeres	% Del Total de Mujeres
63	94.03%	71	97.26%

### Número de personas con contrato plazo fijo

Total de Hombres	% Del Total de Hombres	Total de Mujeres	% Del Total de Mujeres
4	5.97%	2	2.74%

### Número de personas con contrato por obra o faena

Total de Hombres	% Del Total de Hombres	Total de Mujeres	% Del Total de Mujeres
0	0%	0	0%

### Número de personas con contrato a honorarios

Total de Hombres	% Del Total de Hombres	Total de Mujeres	% Del Total de Mujeres
0	0%	0	0%

(CMF 5.3)

- Adaptabilidad Laboral

### Número de personas con jornada ordinaria

Total de Hombres	% Del Total de Hombres	Total de Mujeres	% Del Total de Mujeres
12	17.91%	18	24.66%

### Número de personas con jornada tiempo parcial

Total de Hombres	% Del Total de Hombres	Total de Mujeres	% Del Total de Mujeres
3	4.48%	5	6.85%

# CAPÍTULO 3: PERSONAS

Dotación de personal – Formalidad laboral – Adaptabilidad laboral – Equidad salarial – Acoso laboral y sexual – Seguridad laboral – Permiso postnatal – Capacitaciones y Beneficios.



## Número de personas con pacto de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares

Total de Hombres	% Del Total de Hombres	Total de Mujeres	% Del Total de Mujeres
0	0%	0	0%

## Número de personas con bandas de horas por cuidado de niños o niñas hasta 12 años

Total de Hombres	% Del Total de Hombres	Total de Mujeres	% Del Total de Mujeres
0	0%	0	0%

## Número de personas acogidas a teletrabajo completo

Total de Hombres	% Del Total de Hombres	Total de Mujeres	% Del Total de Mujeres
0	0%	0	0%

(CMF 5.4)

## • Equidad salarial

(CMF 5.4.i)

La entidad cuenta con una política de compensación equitativa, orientada a asegurar criterios objetivos, justos y no discriminatorios en las remuneraciones de sus trabajadores.

## Número de personas acogidas a teletrabajo parcial

Total de Hombres	% Del Total de Hombres	Total de Mujeres	% Del Total de Mujeres
57	85.07%	56	76.71%

# CAPÍTULO 3: PERSONAS

Dotación de personal – Formalidad laboral – Adaptabilidad laboral – Equidad salarial – Acoso laboral y sexual – Seguridad laboral – Permiso postnatal – Capacitaciones y Beneficios.



(CMF 5.4.ii)

## • Brecha Salarial

La siguiente información presenta la **brecha salarial por sexo**, calculada sobre la base de la media y la mediana de remuneraciones, desagregada por cargo, responsabilidad o función:

Cargo, Responsabilidad o Función	Media Brecha Salarial	Mediana Brecha Salarial
Alta Gerencia	106.45%	123.32%
Gerencia	122.13%	123.66%
Jefatura	103.64%	111.63%
Operario	91.13%	94.13%
Fuerza De Venta (ESF)	98.17%	98.38%

(CMF 5.5)

## • Acoso laboral y sexual

Durante el ejercicio, el 100,00% del personal fue capacitado en el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como en el procedimiento de investigación y sanción aplicable a dichas conductas, asegurando su conocimiento y correcta aplicación en toda la organización.

### Denuncias de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo:

- Durante el año 2025, no se registraron denuncias presentadas ante la entidad ni ante la Dirección del Trabajo o su organismo equivalente, tanto por parte de mujeres como de hombres.

# CAPÍTULO 3: PERSONAS

Dotación de personal – Formalidad laboral – Adaptabilidad laboral – Equidad salarial – Acoso laboral y sexual – Seguridad laboral – Permiso postnatal – Capacitaciones y Beneficios.



(CMF 5.6)

## • Seguridad Laboral

### 1. Enfoque de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional

GMF mantiene un compromiso con la protección de la salud y seguridad de sus empleadas y empleados, promoviendo ambientes laborales seguros y saludables en todas sus operaciones. Nuestra política corporativa se sustenta en la prevención, el cumplimiento estricto de la normativa vigente y la mejora continua de los procesos. GMF cuenta con políticas integrales de seguridad de las instalaciones y de las personas, asegurando estándares homogéneos en el lugar de trabajo.

En línea con el Decreto N°44, vigente desde febrero de 2025, GMF ha fortalecido su enfoque preventivo mediante la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este sistema contempla:

- Identificación y evaluación de riesgos ocupacionales.
- Matriz y mapa de riesgos para identificar peligros críticos.
- Planes de acción correctivos y preventivos.
- Enfoque de género e inclusión, asegurando condiciones equitativas para las personas.
- Protocolos frente a riesgos graves e inminentes y gestión de emergencias.

- Capacitación periódica en seguridad y salud laboral.

### 2. Estrategia y Objetivos

**Durante el ejercicio 2025, los objetivos estratégicos en SSO se centraron en:**

- Fortalecer la cultura preventiva mediante programas de capacitación y sensibilización.
- Minimizar las exposiciones ocupacionales.
- Implementar acciones de promoción para el balance vida-trabajo y salud (incluyendo ergonomía, salud mental y gestión de riesgos) para lograr el bienestar integral de nuestros colaboradores.

### 3. Indicadores Clave de Desempeño

Factor	%
Tasa de accidentabilidad por cada cien trabajadores	0
Meta tasa de accidentabilidad	1
Tasa de fatalidad por cada cien trabajadores	0
Meta tasa de fatalidad	0
Tasa de enfermedades profesionales por cada cien trabajadores	0
Meta tasa de enfermedades	0
Promedio de días perdidos por accidente durante el año	0
Meta promedio de días perdidos	5

# CAPÍTULO 3: PERSONAS

Dotación de personal – Formalidad laboral – Adaptabilidad laboral – Equidad salarial – Acoso laboral y sexual – Seguridad laboral – Permiso postnatal – Capacitaciones y Beneficios.



No se registraron accidentes de trabajo, trayecto o enfermedad profesional de personal contratista o de servicios transitorios durante 2025.

## 4. Análisis y Tendencias

- **Accidentabilidad:** GMF mantiene 0%, reflejando un nivel bajo y consistente con los objetivos corporativos.
- **Fatalidades y enfermedades:** No se registraron casos durante el período.
- **Días perdidos:** No hubo días perdidos por accidentes del trabajo ni enfermedades profesionales.

## 5. Acciones Implementadas

- Programas de capacitación en prevención de riesgos y protocolos Decreto N°44.
- Promoción de salud mental y ergonomía mediante talleres (presenciales y online) y campañas.

## 6. Cotización Adicional Diferenciada

GMF mantienen su cotización adicional diferenciada en el tramo mínimo por segundo período consecutivo, reflejando la estabilidad en la gestión preventiva y el bajo nivel de riesgos laborales.

## 7. Desafíos y Próximos Pasos

- Fortalecer la cultura preventiva en todos los niveles de la operación.
- **Gestión de factores psicosociales:** Evaluaciones periódicas, programas de apoyo emocional y reducción del estrés laboral.
- **Cumplimiento del Decreto N°44:** Consolidar el SG-SST, actualizar la matriz de riesgos, reforzar protocolos de emergencias y garantizar la capacitación y sensibilización continua.

(CMF 5.7)

### • Permiso Postnatal

La Compañía cuenta con una política que establece un período de descanso posterior al nacimiento de un hijo o hija, así como en los casos de adopción o cuando se otorga judicialmente la tuición o el cuidado personal de un menor, que es superior al mínimo legal vigente, contemplando un beneficio adicional de 15 días.

Dicha política tiene entre sus objetivos fomentar la corresponsabilidad parental, promoviendo activamente el uso de estos permisos por parte de los hombres, a través de la difusión de testimonios de colaboradores que han hecho uso del beneficio, la comunicación de sus alcances y la invitación permanente a solicitarlo oportunamente, destacando los beneficios de participar activamente en el cuidado familiar en etapas tempranas.

# CAPÍTULO 3: PERSONAS

Dotación de personal – Formalidad laboral – Adaptabilidad laboral – Equidad salarial – Acoso laboral y sexual – Seguridad laboral – Permiso postnatal – Capacitaciones y Beneficios.



## Nacionalidad Postnatal

País – Nacionalidad	% de mujeres que hicieron uso de permiso postnatal, respecto del total de mujeres elegibles para hacer uso de tal permiso.	% de hombres que hicieron uso de permiso postnatal, respecto del total de hombres elegibles para hacer uso de tal permiso.
Chilena	2.74	0

## Cargo Postnatal

Cargo, Responsabilidad o Función	Promedio de días de postnatal durante el año de mujeres	Promedio de días de postnatal paternal durante el año	Promedio de días de postnatal parental durante el año de hombres
Gerencia	149	-	-
Operario	115	-	-

(CMF 5.8.i.ii.iii. iv y v)

## • Capacitación y Beneficios

Durante el ejercicio, la Compañía destinó un total de \$10.715.475 a programas de educación y desarrollo profesional para las personas que trabajan en la entidad, monto que representa un 0,02% del ingreso anual total. En este contexto, un total de 140 personas

participaron en actividades de capacitación orientadas al fortalecimiento de competencias, formación continua y desarrollo de capacidades alineadas con las necesidades del negocio

El promedio anual de horas de capacitación que el personal destinó, por cuenta de la entidad, a actividades de capacitación, clasificado por sexo y categoría de funciones

Cargo, Responsabilidad o Función	Promedio Anual de horas de capacitación Hombres	Promedio Anual de horas de capacitación Mujeres
Administrativo	N/A	2.8
Alta Gerencia	5.6	4.55
Fuerza De Venta (ESF)	31.3	31.86
Gerencia	5.6	4.98
Jefatura	5.26	5.05
Operario	3.67	3.35

Durante el ejercicio, el 100% de la dotación total de la Compañía participó en actividades de capacitación.

# CAPÍTULO 3: PERSONAS

Dotación de personal – Formalidad laboral – Adaptabilidad laboral – Equidad salarial – Acoso laboral y sexual – Seguridad laboral – Permiso postnatal – Capacitaciones y Beneficios.



## Número de personal capacitado por sexo y cargo

Cargo, Responsabilidad o Función	Número de hombres capacitados	Número de mujeres capacitadas	Total de personal capacitado
Administrativo	-	1	1
Alta Gerencia	5	4	9
Fuerza De Venta (ESF)	9	16	25
Gerencia	10	8	18
Jefatura	14	14	28
Operario	29	30	59

Las capacitaciones realizadas durante el ejercicio abordaron, en términos generales, materias relacionadas con cumplimiento normativo, experiencia de cliente (Customer Experience), tecnologías de la información, gestión del cambio, liderazgo y gestión de equipos.

## Beneficios y Asignaciones Adicionales al Personal

General Motors Financial Chile ofrece grandes beneficios para su personal manteniendo nuestro estándar con el compromiso a nuestros empleados. Entre los principales beneficios que se ofrecen a cargo del empleador:

- Seguro de salud, cobertura complementaria de salud para el colaborador y su familia directa
- Seguro dental para el colaborador y su familia directa
- Seguro de salud con cobertura específicas\* su familia directa
- Seguro de Vida
- Gratificaciones por encima del monto legal
- Programa Asistencia al Empleado (PEA)
- Recursos para Bienestar y Salud Mental
- Reembolso Educativos
- Días adicionales para realizar voluntariados
- Días administrativos\*

Los principales beneficios se ofrecen a los empleados indefinidos. Empleados fijos no son elegibles a seguro de salud y las gratificaciones son acorde al monto legal (Art. 50 del Código del Trabajo).



FINANCIAL

| CAPÍTULO 4:

# ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIOS



# ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIOS

Horizontes de tiempo - Objetivos estratégicos - Planes de inversión - Sector industrial - Negocios - Grupos de interés - Propiedades e Instalaciones - Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades.



(CMF 4.1)

## • Horizontes de tiempo

Las propiedades, plantas y equipos se contabilizan conforme a los principios contables generalmente aceptados, siguiendo una política corporativa estandarizada para todas las unidades de negocio y funciones globales de GM Financial. Los activos fijos se capitalizan cuando el valor de adquisición es igual o superior a USD 5.000 y poseen una vida útil igual o mayor a un año. Los componentes de un activo que tengan vidas útiles distintas deben registrarse como bienes separados y depreciarse individualmente según su vida útil asignada. Las vidas útiles se revisan periódicamente.

La depreciación se calcula por el método lineal, iniciando el mes siguiente a la capitalización del activo. Las vidas útiles estándar son las siguientes:

Clases de Propiedad Plantas y Equipos	Plazo
Vida o tasa mínima en años (corto plazo)	
Vehículos de la empresa	3
Hardware de TI	3
Software	3
Equipos de comunicación	3

Clases de Propiedad Plantas y Equipos	Plazo
Vida o tasa promedio en años (mediano plazo)	
Mobiliario y equipos de oficina	5
Equipos operativos	5
Vida o tasa máxima en años (largo plazo)	

(CMF 4.2)

## • Objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos de General Motors Financial Chile S.A. están orientados a consolidar su liderazgo en el financiamiento automotriz, fortalecer la eficiencia operativa, profundizar la digitalización del negocio y ofrecer una experiencia de excelencia a clientes, concesionarios y socios estratégicos. Para ello, la Compañía ha definido una planificación estratégica que prioriza la modernización tecnológica, una gestión prudente del riesgo y el fortalecimiento de su propuesta de valor comercial en los segmentos Retail, Usados, Seguros y Wholesale.

Durante el ejercicio 2025, dicha planificación se materializó en iniciativas relevantes tales como el fortalecimiento de políticas crediticias y controles antifraude, la automatización de procesos de cobranza, el desarrollo de herramientas digitales de preaprobación

# ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIOS

Horizontes de tiempo - Objetivos estratégicos - Planes de inversión - Sector industrial - Negocios - Grupos de interés - Propiedades e Instalaciones - Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades.



y multicanalidad, la consolidación del ecosistema de datos y analítica avanzada, y la modernización de sistemas financieros y contables, todo ello orientado a mejorar la eficiencia, la calidad de la cartera, la continuidad operativa y la toma de decisiones estratégicas.

Cabe mencionar que la Compañía promueve una cultura organizacional basada en la diversidad, el respeto, la inclusión y el bienestar de las personas, impulsando prácticas laborales responsables, entornos de trabajo seguros e inclusivos y una experiencia positiva tanto para colaboradores como para clientes.

(CMF 4.3)

## • Planes de inversión

La política de inversiones de General Motors Financial Chile S.A. está definida de acuerdo con los lineamientos de la política global de inversión y cobertura de General Motors Financial Company Inc.

**Los objetivos generales de la política global son:**

- Manejar la liquidez necesaria para suplir las necesidades de la Compañía.
- Maximizar el retorno sobre la liquidez, buscando sobre todo una estabilidad en la rentabilidad.

- Asegurar que los recursos no están invertidos en un solo tipo de instrumento o contraparte.
- Manejar el riesgo de tasa de interés y concentración de vencimientos.
- Cumplir con las leyes aplicables y reglamentos en cuanto a actividades de inversión y cobertura.

General Motors Financial Chile S.A. puede utilizar sus excesos de caja para invertirlos en alternativas “a la vista”, en nuestro caso, fondos mutuos.

(CMF 6.1)

## • Sector industrial

(CMF 6.1.i y ii)

### • Sector Industrial y Entorno Competitivo

GMF Chile opera en el **sector financiero automotriz**, ofreciendo productos de financiamiento y seguros orientados a la venta de vehículos Chevrolet, con un modelo de negocio integrado a la red de concesionarios. Su ventaja competitiva radica en ser una financiera cautiva, lo que le permite ofrecer condiciones preferenciales y programas exclusivos para la marca. Sin embargo, enfrenta competencia tanto de financieras cautivas de otras marcas como de bancos y financieras automotrices, en un mercado caracterizado por la concentración y la búsqueda de eficiencia.

# ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIOS

Horizontes de tiempo - Objetivos estratégicos - Planes de inversión - Sector industrial - Negocios - Grupos de interés - Propiedades e Instalaciones - Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades.



## i. Sector Industrial y Naturaleza de los Productos/Servicios

GMF Chile se desarrolla principalmente en el **sector financiero automotriz**, que es parte del ecosistema de la industria automotriz. Su actividad se centra en:

- **Financiamiento Automotriz:** GMF ofrece créditos prendarios y contratos de leasing financiero para la adquisición de vehículos nuevos y usados, principalmente de la marca Chevrolet. Estos productos están dirigidos tanto a personas naturales como a empresas.
- **Consignación de Inventarios:** A través de su filial, GMF provee financiamiento para inventarios a concesionarios Chevrolet, lo que permite mantener stock disponible para la venta. Cabe hacer presente, que a diciembre de 2025, General Motors Chile cuenta con 19 distribuidores a lo largo del país, 11 concesionarios dedicados a la venta de automóviles, quienes a su vez cuentan con 65 puntos de venta Chevrolet y, además, 8 distribuidores dedicados a la venta de repuestos. La Compañía y su filial, General Motors Financial Chile Limitada, tienen una amplia y profunda relación de negocios con los concesionarios, enfocada al desarrollo y venta de automóviles de la marca Chevrolet.
- **Seguros Asociados:** GMF comercializa seguros vinculados a los créditos, como el Seguro Automotriz, que se ha consolidado como

un producto estratégico, alcanzando una penetración cercana al 65% en 2025.

- **Servicios Digitales:** La compañía ha implementado herramientas como simuladores de crédito, APIs para concesionarios y plataformas de pago en línea, buscando mejorar la experiencia del cliente y la eficiencia operativa.
- **Enfoque Exclusivo en Chevrolet:** GMF es una financiera cautiva, lo que significa que su negocio está alineado con la venta de vehículos Chevrolet en Chile. En 2025, financió 10.247 unidades nuevas Chevrolet, representando más del 53% de las ventas totales de la marca en el país.

## ii. Competencia en el Sector Automotor

El mercado automotriz chileno es altamente competitivo y fragmentado, con más de 80 marcas y múltiples grupos importadores. GMF compite principalmente en el **segmento de financiamiento automotriz**, donde destacan:

- **Financieras Cautivas de Otras Marcas y financieras automotrices:** Empresas cautivas de otras marcas y financieras automotrices asociadas a grupos que ofrecen financiamiento preferente para sus marcas.

# ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIOS

Horizontes de tiempo - Objetivos estratégicos - Planes de inversión - Sector industrial - Negocios - Grupos de interés - Propiedades e Instalaciones - Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades.

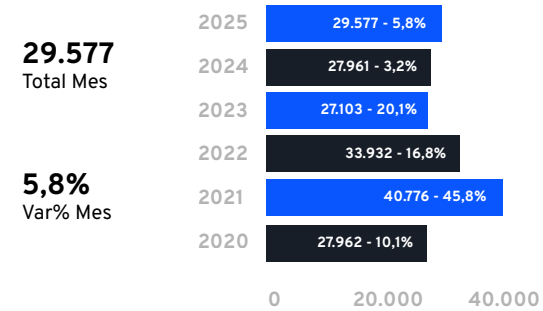


- **Banca Tradicional y Fintechs:** Bancos de la plaza que participan activamente en el financiamiento automotriz, ofreciendo créditos convencionales. Además, fintechs que han introducido modelos digitales que compiten en rapidez y experiencia de usuario.
- **Participación de Mercado:** General Motors Financial Chile S.A. mantiene una posición relevante dentro del mercado de financiamiento automotriz, siendo una de las pocas entidades financieras cautivas que operan en Chile. A través de su modelo de negocios, la Compañía financia aproximadamente el 65% de las operaciones de venta de vehículos Chevrolet a personas naturales. Durante el ejercicio 2025, la marca Chevrolet alcanzó el cuarto lugar en ventas de vehículos a nivel nacional, con un total de 19.281 unidades comercializadas, lo que representó una participación de mercado de 5,84%.

## Ventas a público del mercado de livianos y medianos

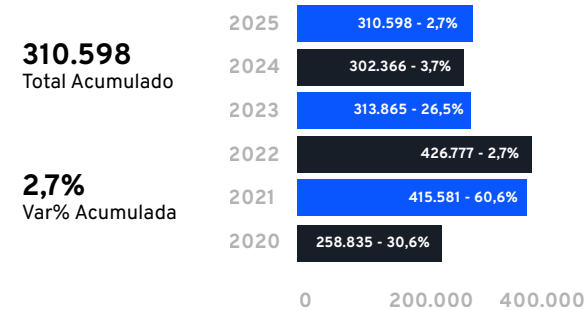
### Resultados en Diciembre 2025

Ventas según segmento en Diciembre de cada año



### Resultados Acumulados a Diciembre 2025

Ventas Acumuladas a Diciembre de cada Año



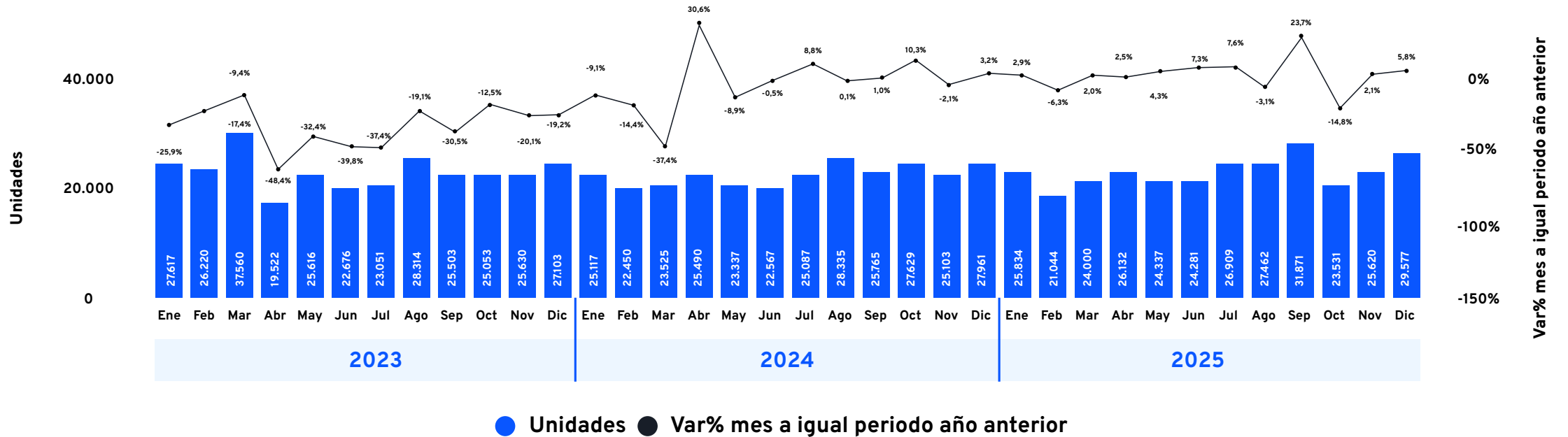
Fuente: ANAC - Mercado Automotor Diciembre 2025

# ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIOS

Horizontes de tiempo - Objetivos estratégicos - Planes de inversión - Sector industrial - Negocios - Grupos de interés - Propiedades e Instalaciones - Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades.



Evolución Ventas Mensuales - Mercado Livianos y Medianos



Fuente: ANAC - Mercado Automotor Diciembre 2025

# CAPÍTULO 4: ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIOS

Horizontes de tiempo - Objetivos estratégicos - Planes de inversión - Sector industrial - Negocios - Grupos de interés - Propiedades e Instalaciones - Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades.



## Ventas a público acumuladas por marca a diciembre 2025 - Mercado de livianos y medianos

Segmentos	Vehículo de Pasajeros			SUV			Camioneta			Vehículo Comercial			Total		
Marcas	Rank	Uni	Part%	Rank	Uni	Part%	Rank	Uni	Part%	Rank	Uni	Part%	Rank	Uni	Part%
TOYOTA	5	2.687	5,0%	1	13.010	8,2%	1	8.557	13,5%	26	27	0,1%	1	24.281	7,8%
HYUNDAI	3	7.761	14,3%	2	10.873	6,9%				4	3.003	8,8%	2	21.637	7,0%
SUZUKI	1	12.585	23,2%	4	8.823	5,6%				22	113	0,3%	3	21.521	6,9%
KIA	2	8.290	15,3%	5	8.502	5,4%	23	171	0,3%	6	1.844	5,4%	4	18.807	6,1%
CHEVROLET	4	3.921	7,2%	7	8.024	5,1%	5	4.752	7,5%	11	1.196	3,5%	5	17.893	5,8%
FORD	24	229	0,4%	13	5.957	3,8%	2	8.496	13,4%	8	1.387	4,1%	6	16.069	5,2%
GWM	31	97	0,2%	10	6.905	4,4%	3	8.359	13,2%				7	15.361	4,9%
PEUGEOT	7	2.338	4,3%	14	4.753	3,0%	17	425	0,7%	1	7.743	22,6%	8	15.259	4,9%
CHANGAN	13	933	1,7%	6	8.058	5,1%	11	1.594	2,5%	5	1.883	5,5%	9	12.468	4,0%
MITSUBISHI				19	3.441	2,2%	4	7.926	12,5%				10	11.367	3,7%

Fuente: ANAC - Mercado Automotor Diciembre 2025

# ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIOS

Horizontes de tiempo - Objetivos estratégicos - Planes de inversión - Sector industrial - Negocios - Grupos de interés - Propiedades e Instalaciones - Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades.



## Ranking modelos más vendidos a diciembre 2025 - Vehículos de pasajeros y SUV

### Segmento Vehículos de pasajeros

Nº	Modelo	Marca	Mes	Acumulado
1	BALENO HB	SUZUKI	215	5.837
2	SOLUTO	KIA	373	5.748
3	GRAND I-10 HB	HYUNDAI	362	4.392
4	SAIL	CHEVROLET	302	3.570
5	SWIFT	SUZUKI	328	3.124
6	YARIS	TOYOTA	248	2.490
7	ACCENT	HYUNDAI	147	1.889
8	MORNING	KIA	197	1.863
9	CELERIO	SUZUKI	156	1.496
10	VERSA	NISSAN	32	1.372
11	C3	CITROEN	40	1.360
12	MG3	MG	177	1.318
13	ALL NEW MAZDA3	MAZDA	143	1.294
14	S-PRESSO	SUZUKI	29	1.071
15	RIFTER	PEUGEOT	103	1.011
16	POLO	VOLKSWAGEN	63	992
17	208	PEUGEOT	53	984
18	ALSVIN	CHANGAN	77	927
19	NEW CORSA	OPEL	43	844
20	GRAND I-10 SEDAN	HYUNDAI	34	739

### Segmento SUV

Nº	Modelo	Marca	Mes	Acumulado
1	TIGGO 2	CHERY	358	6.245
2	GROOVE	CHEVROLET	577	5.230
3	JOLION	GWM	647	4.853
4	OMODA C5	OMODA   JAECCO	354	4.758
5	ALL NEW MAZDA CX-5	MAZDA	460	4.752
6	TUCSON	HYUNDAI	417	4.109
7	FRONX	SUZUKI	504	3.990
8	TERRITORY	FORD	314	3.699
9	SONET	KIA	396	3.564
10	CRETA	HYUNDAI	264	3.459
11	RAV4	TOYOTA	406	3.427
12	YARIS CROSS	TOYOTA	255	3.277
13	MG ZX	MG	339	3.025
14	JIMNY	SUZUKI	166	3.011
15	CROSSTREK	SUBARU	329	2.910
16	RAIZE	TOYOTA	193	2.782
17	X7 PLUS	CHANGAN	348	2.737
18	COOLRAY	GEELY	364	2.466
19	MG ZS	MG	346	2.443
20	COROLLA CROSS	TOYOTA	190	2.358

Fuente: ANAC - Mercado Automotor Diciembre 2025

# ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIOS

Horizontes de tiempo - Objetivos estratégicos - Planes de inversión - Sector industrial - Negocios - Grupos de interés - Propiedades e Instalaciones - Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades.



## Ranking modelos más vendidos a diciembre 2025 - Camionetas y vehículos comerciales

### Segmento Camionetas

Nº	Modelo	Marca	Mes	Acumulado
1	HILUX	TOYOTA	744	8.548
2	L-200	MITSUBISHI	702	7.926
3	POER	GWM	714	7.401
4	NEW RANGER	FORD	572	5.178
5	T60	MAXUS	642	4.533
6	RAM 700	RAM	142	2.444
7	F-150	FORD	206	2.246
8	SILVERADO	CHEVROLET	248	2.029
9	GRAND AVENUE	JMC	209	1.893
10	GRAND MUSSO	KGM	83	1.742
11	COLORADO	CHEVROLET	246	1.682
12	HUNTER	CHANGAN	233	1.555
13	FOTON G7	FOTON	270	1.534
14	NEW BT-50	MAZDA	75	1.122
15	VIGUS	JMC	173	1.114
16	MAVERICK	FORD	118	1.072
17	RAMPAGE	RAM	79	1.059
18	MONTANA	CHEVROLET	82	1.041
19	SAVEIRO	VOLKSWAGEN	131	991
20	WINGLE 7	GWM	118	958

### Segmento Vehículos comerciales

Nº	Modelo	Marca	Mes	Acumulado
1	PARTNER	PEUGEOT	705	6.434
2	BERLINGO	CITROEN	90	2.754
3	PORTER	HYUNDAI	555	2.038
4	FRONTIER	KIA	341	1.843
5	TRANSIT VAN	FORD	104	1.381
6	SPRINTER	MERCEDES BENZ	138	1.242
7	N400 MAX	CHEVROLET	106	1.190
8	TM5	FOTON	163	1.171
9	TM3	FOTON	108	1.161
10	MIDI	FOTON	85	1.108
11	STARIA	HYUNDAI	98	965
12	SUNRAY	JAC	158	909
13	COMBO L1	OPEL	29	810
14	BOXER	PEUGEOT	30	737
15	DELIVER 9	MAXUS	83	687
16	EXPERT	PEUGEOT	80	521
17	MD 301	CHANGAN	61	506
18	DF-212	DONG FENG	182	503
19	G10	MAXUS	48	437
20	MD201	CHANGAN	23	429

Fuente: ANAC - Mercado Automotor Diciembre 2025

# ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIOS

Horizontes de tiempo - Objetivos estratégicos - Planes de inversión - Sector industrial - Negocios - Grupos de interés - Propiedades e Instalaciones - Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades.



(CMF 6.1.iii)

## • Marco Legal y Normativo Aplicable a la Industria

General Motors Financial Chile S.A. desarrolla su actividad respetando, de forma estricta el marco legal y normativo que lo regula.

De esta manera, podemos mencionar como leyes que regulan materias atinentes a nuestra industria las siguientes: Ley sobre Sociedades Anónimas (Ley 18.046; las normas pertinentes dictadas por la Comisión para el Mercado Financiero; Ley que establece normas para las Operaciones de Crédito (Ley 18.010); Ley sobre Letra de Cambio y Pagaré (Ley 18.092); Ley que regula el tratamiento de Títulos de Crédito (Ley 18.552); Ley sobre Protección de los derechos de los consumidores (Ley 19.496); Ley sobre Protección de la Vida Privada (Ley 19.628); Ley que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos que indica (Ley 20.393); Ley que Dicta Normas Sobre Prenda sin Desplazamiento y Crea el Registro de Prendas sin Desplazamiento (Ley N°20.190); Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas (Ley N°20.720); Ley que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos (Ley N°21.389), entre otras.

(CMF 6.1.iv)

## • Entidades Reguladoras con Atribuciones Fiscalizadoras sobre la Entidad

En Chile, la actividad financiera está estrictamente regulada y normada, por lo que todas las entidades que participan en ella deben atenerse al control y supervisión de ciertas instituciones de carácter público como lo son la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), que regula y supervisa los mercados de valores, seguros, bancario y emisores de tarjeta de pago. Su tarea es velar por el correcto funcionamiento, desarrollo y estabilidad del sistema financiero, facilitando la participación de los agentes del mercado y promoviendo el cuidado de la fe pública; la Unidad de Análisis Financiero (UAF), en el marco de la prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, ejerce una labor reguladora y fiscalizadora fundamental dentro del mercado; el Servicio Nacional del Consumidor (SERNAC) que se preocupa de velar por la protección de los derechos de los consumidores en la contratación de servicios financieros, en coordinación con la CMF entre otras.

Estas instituciones aseguran la estabilidad, transparencia y correcto funcionamiento del sistema financiero chileno.

# ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIOS

Horizontes de tiempo - Objetivos estratégicos - Planes de inversión - Sector industrial - Negocios - Grupos de interés - Propiedades e Instalaciones - Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades.



(CMF 6.1.vi)

## • Afiliación a Gremios, Asociaciones u Organizaciones

General Motors Financial, participa de **AmCham Chile**, entidad que impulsa y promueve el comercio internacional, la inversión y el desarrollo de negocios sostenibles entre Chile y Estados Unidos, además de contribuir con mejores prácticas de sus socios y la articulación de espacios de cooperación público-privada en beneficio del país y las personas. Las principales actividades se centran en la participación de sus ejecutivos en los Comités que se refieren a temáticas de interés para las empresas participantes.

(CMF 6.2)

## • Negocios

Durante el ejercicio 2025, la Compañía evaluó la concentración de sus compras en proveedores externos, conforme a las exigencias de reporte establecidas para el segmento.

En este período, **tres proveedores superaron individualmente el umbral del 10% del total de compras**, registrando participaciones de **23%, 16% y 15%**, respectivamente.

## Clientes que concentran al menos el 10% de los ingresos del segmento:

En el segmento de Negocio de Consignación, se identifica que el cliente General Motors concentra de manera individual aproximadamente un 87,16% de los ingresos totales del segmento. Por su parte, en el segmento de Seguros, los clientes BCI y Marsh concentran individualmente un 63% y un 37% de los ingresos del segmento, respectivamente. No se identifican otros clientes que, en forma individual, concentren al menos un 10% de los ingresos en los segmentos antes señalados.

(CMF 6.2. i, ii, v y viii)

## • Segmentos de Negocio de GMF Chile

GMF Chile reporta principalmente dos segmentos operativos:

### 1. Plan Mayor (Wholesale)

#### Bienes y servicios:

Este segmento se enfoca en el **financiamiento comercial para concesionarios Chevrolet**, otorgando líneas de crédito para la adquisición y administración de inventarios (vehículos nuevos y repuestos). No produce bienes físicos, sino que presta servicios financieros especializados.

# ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIOS

Horizontes de tiempo - Objetivos estratégicos - Planes de inversión - Sector industrial - Negocios - Grupos de interés - Propiedades e Instalaciones - Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades.



## **Mercados:**

Opera exclusivamente en el mercado chileno, atendiendo a la red de concesionarios Chevrolet (19 concesionarios con 65 puntos de venta).

## **Canales y métodos de distribución:**

La comercialización se realiza mediante **relaciones directas con concesionarios**, contratos de financiamiento y plataformas digitales para gestión de inventarios.

## **Marcas utilizadas:**

Se comercializa bajo la marca **Chevrolet Servicios Financieros**, reforzando la identidad de GM como financiera cautiva.

## **Factores externos relevantes:**

- **Legales:** Cumplimiento de normativas de la CMF y estándares IFRS.
- **Comerciales:** Alta dependencia del desempeño de la marca en el mercado automotriz chileno, que mantuvo un share de mercado en 2025 de un 5,84%.
- **Sociales:** Cambios en hábitos de consumo hacia vehículos usados y digitales.
- **Medioambientales:** Tendencia hacia vehículos menos contaminantes y regulaciones de emisiones.

- **Políticos:** Estabilidad regulatoria y políticas de crédito influyen en la demanda.

## **2. Plan Menor (Retail)**

### **Bienes y servicios:**

Incluye **créditos prendarios para clientes finales**, seguros asociados (como el Seguro Automotriz) y productos complementarios. En 2025, GMF financió 10.247 vehículos nuevos Chevrolet y disminuyó en 17% el financiamiento de usados.

### **Mercados:**

Consumidores individuales y empresas en Chile, con foco en vehículos Chevrolet y expansión hacia usados y flotas.

### **Canales y métodos de distribución:**

- **Concesionarios Chevrolet** como canal principal.
- **Plataformas digitales y API** para simulación de créditos y seguros.
- **Programas de incentivos y campañas comerciales** coordinadas con la red de ventas.

# CAPÍTULO 4: ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIOS

Horizontes de tiempo - Objetivos estratégicos - Planes de inversión - Sector industrial - Negocios - Grupos de interés - Propiedades e Instalaciones - Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades.



## Marcas utilizadas:

**Chevrolet Servicios Financieros** es la marca comercial hacia clientes.

## Factores externos relevantes:

- **Legales:** Regulación financiera y protección al consumidor.
- **Comerciales:** Competencia de bancos, financieras automotrices y fintechs en financiamiento automotriz.
- **Sociales:** Preferencia por canales digitales y seguros integrados.
- **Medioambientales:** Incentivos para vehículos híbridos y eléctricos.
- **Políticos:** Políticas monetarias que afectan tasas de interés y acceso al crédito.

## Subsidiarias y Asociadas

- **General Motors Financial Chile Limitada:** Subsidiaria al 99% de GMF Chile S.A., encargada de la operación del segmento Wholesale.
- **GMF International LLC:** Participación minoritaria (0,025%), vinculada a la estructura global de GM Financial.

(CMF 6.3 y 6.1.v)

## • Grupos de interés

General Motors Financial Chile S.A. identifica y gestiona sus relaciones con grupos de interés clave, considerando su impacto en la operación, el cumplimiento normativo y la sostenibilidad del negocio. Las políticas internas (Policy Hub) y manuales de cumplimiento establecen que el cumplimiento es un valor organizacional y una obligación legal que protege la integridad de la compañía, de nuestros clientes y del sistema financiero.

**A continuación se describe cada grupo de interés y la razón de su relevancia**

Grupo de interés	Razón de relevancia	Actividades/Prácticas
Clientes (Personas Naturales y Jurídicas)	Núcleo del negocio Retail financiero; confianza y satisfacción determinan continuidad y reputación.	Protección al consumidor, transparencia contractual, educación financiera, gestión de reclamos (SAC). Exigencias de prevención de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo, verificación de identidad, KYC, monitoreo continuo de riesgos.
Empleados y Colaboradores	Ejecución de políticas y controles; cultura ética y de cumplimiento.	Onboarding con políticas, capacitaciones obligatorias, certificación anual.

# ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIOS

Horizontes de tiempo – Objetivos estratégicos – Planes de inversión – Sector industrial – Negocios – Grupos de interés – Propiedades e Instalaciones – Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades.



(CMF 6.4. i y iii)

Grupo de interés	Razón de relevancia	Actividades/Prácticas
Comité Paritario de Higiene y Seguridad	Organismo técnico obligatorio compuesto por representantes de la Gerencia y de los trabajadores.	Promover y vigilar la prevención de riesgos laborales, investigar accidentes, y asesorar sobre el uso de elementos de protección, asegurando un ambiente de trabajo seguro y saludable, con decisiones que son vinculantes para ambas partes.
Concesionarios y Distribuidores de repuestos	Los Concesionarios y distribuidores de repuestos son el núcleo del negocio Wholesale o Mayorista.	Administración de inventarios en consignación, transparencia y controles contractuales, KYC.
Proveedores y Contratistas	Participación en procesos críticos; prevención riesgo operativo y de corrupción.	Cláusulas éticas, estándares de seguridad, declaraciones de cumplimiento, due diligence.
Reguladores (CMF, UAF, SERNAC, ANCI, SII, etc)	Supervisión normativa y estabilidad del sistema financiero.	Reportes, auditorías, certificaciones, atención de requerimientos.
Comunidad y Sociedad	Responsabilidad social corporativa y licencia para operar.	Programa de donaciones y patrocinios alineado a fines sociales y legales.

## • Propiedades e instalaciones

Durante el período, General Motors Financial continuó desarrollando sus actividades en instalaciones que permiten el adecuado funcionamiento y el cumplimiento de los estándares corporativos y regulatorios aplicables. A continuación, se detallan las principales características de la infraestructura utilizada por la entidad.

### 1. Oficinas Corporativas y Operativas

La totalidad de las áreas administrativas y de soporte se encuentran centralizadas en las oficinas ubicadas en **Avenida Costanera Sur 2730, piso 11, oficina 1101, Las Condes, Santiago**. Cuenta con un espacio de 870 metros cuadrados, dos bodegas que suman 60 metros cuadrados y cuenta con 100 estaciones de trabajo.

Desde esta dependencia se gestionan las funciones corporativas y operativas esenciales para el negocio, entre ellas:

- Crédito
- Cobranzas
- Servicio al Cliente
- Finanzas, Contabilidad y Tesorería
- Riesgo, Cumplimiento

# ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIOS

Horizontes de tiempo - Objetivos estratégicos - Planes de inversión - Sector industrial - Negocios - Grupos de interés - Propiedades e Instalaciones - Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades.



- Auditoría Interna
- Tecnologías de la Información
- Recursos Humanos

Las instalaciones cuentan con infraestructura tecnológica adecuada, espacios de trabajo colaborativos y sistemas de seguridad que permiten asegurar la continuidad operativa, la integridad de la información y el cumplimiento de los requerimientos establecidos por los entes supervisores.

## 2. Fuerza Comercial en Concesionarios

La gestión comercial se desarrolla mediante la presencia de Ejecutivos de Servicios Financieros en la red de concesionarios asociados a General Motors a nivel nacional.

Si bien estos establecimientos no corresponden a propiedades de la entidad, constituyen el punto principal de interacción con el cliente final, proporcionando asesoría financiera y apoyo en el proceso de originación de contratos.

Esta modalidad permite a la entidad mantener una cobertura eficiente, alineada a las necesidades del mercado y a la estructura de distribución de la industria automotriz.

GMF Chile S.A. no es propietaria de las instalaciones desde donde efectúa sus operaciones y las mantiene bajo la figura de arriendo.

(CMF 6.5)

## • Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras

(CMF 6.5.1.i, ii, iii, iv, v, vi, vii, viii y x)

### • Subsidiarias y asociadas

#### GENERAL MOTORS FINANCIAL CHILE LIMITADA

**Individualización, domicilio y naturaleza jurídica:** General Motors Financial Chile Limitada es una sociedad de responsabilidad limitada, con domicilio en Avenida Costanera Sur N° 2730, Oficina 1101, comuna de Las Condes, Santiago.

**Capital suscrito y pagado:** Al cierre del ejercicio, el capital suscrito y pagado de la sociedad ascendía a CLP 10 millones.

**Objeto social y actividades que desarrolla:** El objeto social de General Motors Financial Chile Limitada corresponde a la venta de vehículos automotores.

**Administración y gerencia:** Los nombres y apellidos de los directores, administradores y del gerente general de General Motors Financial Chile Limitada son los mismos previamente informados para la sociedad General Motors Financial Chile S.A.

# ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIOS

Horizontes de tiempo - Objetivos estratégicos - Planes de inversión - Sector industrial - Negocios - Grupos de interés - Propiedades e Instalaciones - Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades.

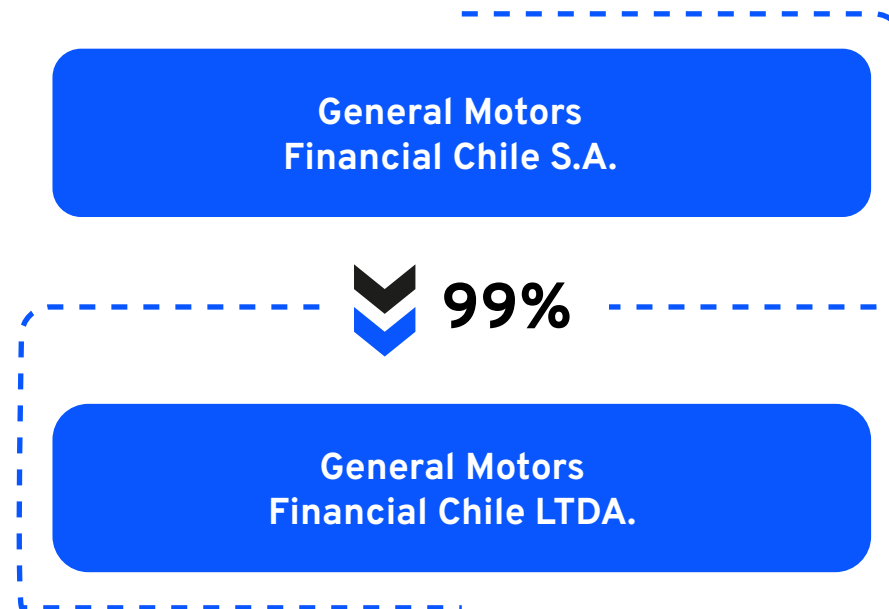


**Participación de la matriz en el capital:** General Motors Financial Chile S.A. posee una participación del 99% en el capital de General Motors Financial Chile Limitada, sin registrarse variaciones durante el último ejercicio.

**Porcentaje de la inversión sobre los activos de la matriz:** La inversión mantenida en General Motors Financial Chile Limitada representa un 0,004 % del total de los activos individuales de General Motors Financial Chile S.A., calculada considerando la participación de la matriz sobre los activos netos informados en los estados financieros utilizados para la consolidación.

**Ejecutivos de la matriz con cargos en la subsidiaria:** Los ejecutivos principales de General Motors Financial Chile Limitada son exactamente los mismos que aquellos informados para General Motors Financial Chile S.A.

**Relaciones comerciales y vinculación futura:** General Motors Financial Chile Limitada provee a los concesionarios inventario de vehículos Chevrolet destinado a la venta al cliente final, lo que permite responder de manera oportuna a incrementos en la demanda. Complementariamente, General Motors Financial Chile S.A. otorga planes de financiamiento a clientes finales, facilitando la rotación de inventarios e impulsando las ventas. Esta modalidad constituye el eje central de la vinculación entre ambas entidades y se proyecta mantener y fortalecer en el futuro.





FINANCIAL

| CAPÍTULO 5:

# GESTIÓN DE PROVEEDORES



# CAPÍTULO 5: GESTIÓN DE PROVEEDORES

Política de Subcontratación - Pago a proveedores - Evaluación de proveedores



(CMF 5.9)

## • Política de Subcontratación

GM Financial Chile, posee un procedimiento corporativo que regula la selección, contratación y administración de contratistas/EST, el cual se utiliza en funciones críticas y centraliza la relación con proveedores en HR.

**Antes de incorporar a los proveedores, GMF verifica que se cumplan los siguientes requerimientos:**

- **Estándares exigidos:** Cumplimiento de Ley 20.123; pago y acreditación mensual de obligaciones laborales y previsionales (F30-1 y F-30); capacitación inicial y anual en materias de cumplimiento con evidencia; lectura y firma de políticas internas/RIOHS cuando aplica; idoneidad del personal; y requisitos mínimos de seguridad tecnológica (Citrix/VDI, VPN).

Para mantener los estándares recién mencionados, se realiza una serie de acciones por parte de las distintas áreas de GMF:

- Se realiza registro mensual de contratistas por HR y envío a Compliance;
- Se realizan inducciones y validación de cumplimiento por Compliance;
- Se exige archivo de F30-1 por Prevención de Riesgos Local;

- Se acredita mensualmente F-30 por el proveedor;
- Se documentan las capacitaciones y la nómina mensual de personal activo; y se realiza una validación técnica de equipos/accesos por IT.

(CMF 7.1)

## • Pago a proveedores

La política de pago a proveedores de GM Financial Chile S.A. no hace distinción entre proveedores críticos y no críticos, ya que se refiere de manera general a proveedores externos o terceros, sin segmentarlos por su nivel de criticidad. De esta forma, GMF Chile S.A. promueve el pago oportuno de servicios y productos adquiridos por GM Financial, indicando que el área de Cuentas por Pagar debe mantener una colaboración eficiente con otros departamentos para asegurar el cumplimiento de controles internos y la precisión en los desembolsos. Además, todas las facturas deben registrarse al momento de su recepción para reflejar correctamente los pasivos.

Por último, no se ha fijado una meta específica en número de días calendario como plazo máximo de pago a proveedores nacionales o extranjeros, ya que los plazos se rigen por los términos acordados en el curso normal de los negocios, sin establecer un estándar uniforme de días.

# CAPÍTULO 5: GESTIÓN DE PROVEEDORES

Política de Subcontratación - Pago a proveedores - Evaluación de proveedores



(CMF 7.1.i,ii,iii y iv)

## • Detalle de pago a proveedores durante el año 2025:

	Tipo de Proveedor	Tramos		
		Hasta 30 días	Entre 31 y 60 días	Mas de 60 días
N° de Facturas Pagadas	Nacional	3.307	92	21
	Extranjero	19	4	-
	<b>Total</b>	<b>3.326</b>	<b>96</b>	<b>21</b>
Monto Total MMS	Nacional	9.188.770	266.777	34.536
	Extranjero	496.945	46.178	-
	<b>Total</b>	<b>9.685.715</b>	<b>312.955</b>	<b>34.536</b>
N° de Proveedores	Nacional	159	34	11
	Extranjero	1	1	-
	<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>35</b>	<b>11</b>

(CMF 7.2)

## • Evaluación de proveedores

La gestión y evaluación de proveedores constituye un pilar estratégico para garantizar la continuidad operativa, la integridad de los procesos y la entrega de experiencias excepcionales a los

consumidores. Con el fin de asegurar relaciones comerciales responsables y alineadas con los estándares corporativos y regulatorios, GM Financial ha establecido un marco formal y robusto para la evaluación, monitoreo y gestión integral de sus proveedores.

Conforme a lo dispuesto en la Política Global de Procurement, actualizada en 2025, la entidad cuenta con procedimientos estructurados destinados a conocer, evaluar y monitorear a sus proveedores, incorporando criterios de gobierno corporativo, gestión de riesgos, cumplimiento normativo, continuidad operacional y otros elementos clave para garantizar la confiabilidad de los bienes y servicios y así ofrecer experiencias excepcionales a nuestros consumidores.

Previo a la selección de cualquier proveedor, los equipos de Procurement y/o los usuarios del negocio deben realizar una evaluación integral que aborde, entre otros aspectos:

- Continuidad del negocio y capacidad operativa.
- Cumplimiento de requisitos de ciberseguridad, privacidad y normativas aplicables (incluyendo AML y OFAC/SDN).
- Estabilidad financiera y situación reputacional.
- Evaluación de potenciales conflictos de interés.

Estos criterios buscan asegurar que el proveedor cuente con prácticas adecuadas de gestión y control, alineadas con estándares de buen

# CAPÍTULO 5: GESTIÓN DE PROVEEDORES

Política de Subcontratación - Pago a proveedores - Evaluación de proveedores



gobierno corporativo manteniendo la integridad, continuidad y confiabilidad de los bienes y servicios que entregan, para garantizar que la experiencia del consumidor no se vea afectada por fallas operativas, interrupciones o riesgos legales asociados a terceros.

La Política contempla, además, un proceso formal de due diligence que profundiza la evaluación inicial incorporando elementos adicionales, tales como:

- Análisis de reputación, trayectoria y estrategias de negocio.
- Prácticas de contratación y capacitación interna.
- Dependencia de subcontratistas y estructura operativa.
- Cumplimiento regulatorio, antecedentes de auditoría y planes de recuperación ante desastres.

Este enfoque permite identificar tempranamente riesgos operativos, legales, tecnológicos o reputacionales, y evaluar la madurez de los mecanismos de control del proveedor.

Los criterios antes mencionados cubren aspectos fundamentales de “gobierno corporativo”, ya que abordan el cumplimiento normativo, la estabilidad y solvencia del proveedor, la existencia de controles internos adecuados, la gestión de riesgos, la protección de datos y la resiliencia operacional, todos ellos componentes esenciales de una evaluación de gobernanza y sostenibilidad corporativa.

## Monitoreo continuo

GM Financial mantiene un esquema sistemático de supervisión continúa orientado a garantizar el desempeño adecuado de sus proveedores durante toda la relación contractual. Este proceso, liderado por los usuarios del negocio en conjunto con Procurement, incluye:

- Evaluación periódica del riesgo inherente y residual mediante el Formulario SMART.
- Revisión de niveles de servicio y cumplimiento contractual.
- Monitoreo de la situación financiera y análisis de hallazgos de ciberseguridad y resiliencia operativa.
- Validación documental, revisiones de auditoría, reuniones periódicas y seguimiento de incidentes y quejas.

Dependiendo del nivel de riesgo evaluado, se realizan revisiones periódicas a los proveedores, las que abarcan mitigación de riesgos, cumplimiento regulatorio, controles (incluyendo SOC cuando corresponda), desempeño, impactos reputacionales, ética, privacidad y riesgos país.

Cuando se detectan desviaciones significativas, se ejecutan planes de remediación y se evalúa la continuidad de la relación comercial. Si corresponde, se activa un proceso de terminación controlada que incluye la migración y eliminación certificada de información, cierre de

## CAPÍTULO 5:

# GESTIÓN DE PROVEEDORES

Política de Subcontratación - Pago a proveedores - Evaluación de proveedores



accesos, desactivación de integraciones tecnológicas, validación de facturación y coordinación de un plan de transición que asegure continuidad operativa.

En caso de identificar problemas significativos, los usuarios del negocio deben implementar planes de remediación, evaluar la necesidad de terminar la relación con el proveedor y comunicar incidentes relevantes a los equipos de Ciberseguridad, Privacidad y Procurement, siguiendo los protocolos establecidos.

Cuando una relación contractual debe finalizar, GM Financial exige un proceso de terminación controlado para evitar interrupciones operativas y proteger la información corporativa. Este proceso incluye la migración de datos, eliminación certificada de información alojada por el proveedor, cierre de accesos, desactivación de integraciones tecnológicas, validación de facturación, notificación a las áreas de riesgo y establecimiento de un plan de transición.

Este marco de control asegura que la empresa mantenga relaciones comerciales responsables, seguras y alineadas con los estándares corporativos y regulatorios, reduciendo la exposición al riesgo y garantizando la continuidad de las operaciones.

Durante el año 2025, GM Financial implementó el proceso SMART (Supplier Management Assessment for Risk Tracking), el cual evalúa la criticidad, el riesgo inherente y el riesgo residual de los proveedores. Esta metodología fue aplicada tanto a proveedores nuevos como a

proveedores vigentes:

- 10 proveedores nuevos evaluados mediante el proceso SMART.
- 111 proveedores vigentes evaluados dentro del monitoreo continuo.

En total, el proceso abarcó 68% de los proveedores nacionales evaluados durante el año. El plan de implementación contempla alcanzar un 100% de cobertura para el año 2026, tanto para proveedores nacionales como extranjeros, fortaleciendo aún más la gestión integral del riesgo de terceros.



FINANCIAL

| **CAPÍTULO 6:**

# **CUMPLIMIENTO LEGAL Y NORMATIVO**





(CMF 8.1)

## • En relación con clientes

GM Financial Chile cuenta con un sistema integral de políticas, procedimientos y controles orientados a garantizar el cumplimiento de la Ley N°19.496 sobre Protección de los Derechos de los Consumidores, así como de los lineamientos corporativos de GM Financial International Operations (GMF IO).

### Este sistema considera, entre otros:

- Procedimientos formales para la gestión de reclamos provenientes de SERNAC, CMF, prensa y canales internos (call center, correo, chat y dealers). Incluyen la recepción, análisis, contacto con el cliente, trazabilidad en nuestro sistema de gestión, revisión por el área de Servicio al Cliente, Compliance y Legal y respuesta dentro de los plazos regulatorios.
- Manual de Reclamos, que establece la operativa centralizada del registro, análisis y documentación de todos los casos, incluyendo los de origen regulatorio.
- Política Global de Protección al Consumidor (GMF IO), que define estándares para comunicaciones, marketing, contratación, tratamiento de datos, prácticas de cobranza justa, manejo de quejas regulatorias y supervisión de terceros.

- Programa anual de monitoreo y control (Monitoring Calendar 2025), que contempla actividades como revisión de materiales de comunicación, due diligence de terceros, control de scripts y comunicaciones de cobranza, monitoreo de indicadores regulatorios (plazos de respuesta, frecuencia de reclamos, posteos de pago), revisión de canales de atención y evaluación mensual de reclamos con impacto regulatorio.
- Capacitación anual, campañas de sensibilización y toma de conocimiento de la Política de GMF IO por parte de todos los empleados.

Este marco permite prevenir, detectar y corregir oportunamente cualquier desviación vinculada al trato justo de clientes y a la normativa de protección al consumidor.

En lo que respecta al periodo informado, GMF no registra sanciones ejecutadas en este ámbito.



(CMF 8.2)

## • En relación con sus trabajadores

En este punto, los procedimientos que existen corresponden al ciclo de gestión de riesgo operacional. Este proceso de gestión comprende el seguimiento de una serie de controles y procedimientos para mitigar y disminuir el riesgo de incumplimientos regulatorios. Entre aquellas medidas están los procesos de auditoría y revisión de documentación legal y buenas prácticas laboral.

Durante el período informado, la Compañía no registró sanciones ejecutoriadas en el ámbito laboral, por lo que el monto asociado a dichas sanciones asciende a \$0 (cero pesos chilenos). Asimismo, la entidad no ha sido objeto de acciones de tutela laboral durante el mismo período.

(CMF 8.4)

## • Libre Competencia

La entidad cuenta con un marco formal de prevención y detección de riesgos que puedan afectar la libre competencia, el cual se encuentra documentado en el respectivo Procedimiento denominado “**Procedimiento de la Defensa de la Libre Competencia**” el que es actualizado anualmente. Este

procedimiento establece los lineamientos internos, define conductas prohibidas y detalla obligaciones de los colaboradores, incluyendo restricciones en el intercambio de información sensible, participación en asociaciones gremiales y relacionamiento con competidores.

Complementariamente, la compañía ejecuta anualmente una Evaluación de Riesgo de Libre Competencia, la que queda respaldada en el documento denominado “**Evaluación Anual de Riesgo Libre Competencia – 2025**”. Esta herramienta permite identificar, medir y monitorear factores de riesgo de colusión, abuso de posición dominante y otros escenarios relevantes, incorporando comentarios de Compliance, Marketing y Ventas.

Durante el periodo informado, la entidad mantuvo un Monitoring Calendar Anticompetition, evidenciado, que incluye controles periódicos tales como:

- Capacitación obligatoria en libre competencia para todos los colaboradores
- Capacitación para grupos de alto riesgo 3 veces al año (ventas, seguros, marketing)
- Campañas de comunicación y actividades de concientización, incluyendo lectura y toma de conocimiento anual de la política .

# CUMPLIMIENTO LEGAL Y NORMATIVO

Clientes - Trabajadores - Libre Competencia - Procedimientos



- Revisión anual y validación de participación de colaboradores en asociaciones gremiales o entidades donde exista contacto con competidores
- Controles preventivos frente a riesgos de intercambio de información sensible, participación en reuniones con competidores y cumplimiento de guías de interacción .
- Estas actividades forman un sistema preventivo integral destinado a garantizar el cumplimiento normativo y mitigar riesgos anticompetitivos.

Respecto de los resultados del periodo, la entidad no registró sanciones ejecutoriadas en materia de libre competencia.

En consecuencia, el monto total en pesos asociado a sanciones ejecutadas durante el periodo fue de \$0.

(CMF 8.5)

- **Procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios a la Ley N°20.393**

La entidad cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos diseñado conforme a la Ley N°20.393, el cual se encuentra implementado y sometido a procesos de verificación periódica por terceros independientes. Este modelo incluye procedimientos destinados a **prevenir, detectar y reportar incumplimientos regulatorios**, entre ellos: incorporación de cláusulas y anexos contractuales obligatorios, procesos de due diligence para trabajadores, proveedores y clientes, capacitación anual, controles específicos aplicables a actividades expuestas, funcionamiento del canal de denuncias y registro formal de denuncias vinculadas a los delitos de la Ley N°20.393.

En particular, el sistema contempla la verificación periódica de evidencias tales como:

- Cláusulas de la Ley N°20.393 en contratos de trabajadores y proveedores.
- Registros de entrega de manuales, políticas y procedimientos asociados al Modelo de Prevención de Delitos.

# CUMPLIMIENTO LEGAL Y NORMATIVO

Clientes - Trabajadores - Libre Competencia - Procedimientos



- Capacitación obligatoria y pruebas de conocimiento a los empleados.
- Control del canal interno de denuncias y validación de su funcionamiento.

Registro de denuncias relacionadas con delitos previstos en la Ley N°20.393 o, en su defecto, **certificados de inexistencia**, según lo exige la matriz de pruebas del periodo: Durante el período informado, **no se registraron sanciones ejecutoriadas** asociadas a la responsabilidad penal de la persona jurídica conforme a la Ley N°20.393.



FINANCIAL

| **CAPÍTULO 7:**

# HECHOS RELEVANTES O ESENCIALES



# HECHOS RELEVANTES O ESENCIALES



## • Con fecha 01 de abril de 2025

Se informó acerca de la realización de Sesión Extraordinaria de Directorio de la Sociedad celebrada con fecha 31 de marzo de 2025 donde se decidió citar a Junta Ordinaria de Accionistas para el próximo 24 de abril de 2025 para que se pronuncie sobre las siguientes materias: (a) Memoria, informe de auditores externos, balance y estados financieros del ejercicio correspondiente al año terminado el 31 de diciembre de 2024 y destino del resultado de dicho ejercicio; (b) Distribución de utilidades y determinación sobre reparto de dividendos; (c) Política de reparto de dividendos para el ejercicio 2025; (d) Elección de los miembros del Directorio; (e) Designación de auditores externos; (f) Información sobre operaciones con personas relacionadas; y (g) Demás materias de interés social de competencia de una Junta Ordinaria de Accionistas.

## • Con fecha 29 de abril de 2025

Se informó acerca de la realización de la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 24 de abril de 2025 que se pronunció sobre las siguientes materias: (a) Memoria, informe de auditores externos, balance y estados financieros del ejercicio correspondiente al año terminado el 31 de diciembre de 2024 y destino del resultado de dicho ejercicio; (b) Distribución de utilidades y determinación sobre reparto de dividendos; (c) Política de reparto de dividendos para el ejercicio 2025; (d) Elección de los miembros del Directorio; (e) Designación de auditores externos; (f) Información sobre operaciones con personas relacionadas; y (g) Demás materias de interés social de competencia de una Junta Ordinaria de Accionistas.



FINANCIAL

| **CAPÍTULO 8:**

# **SÍNSTESIS COMENTARIOS DE ACCIONISTAS Y DEL COMITÉ DE DIRECTORES**



# SÍNSTESIS COMENTARIOS DE ACCIONISTAS Y DEL COMITÉ DE DIRECTORES



De acuerdo con lo establecido en el Artículo 74 de las Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas, no se recibieron comentarios respecto a la marcha de los negocios realizados entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025 de parte de accionistas.





FINANCIAL

| CAPÍTULO 9:

**SOSTENIBILIDAD**



## CAPÍTULO 9: MÉTRICAS SASB

(CMF 9.2)



En cumplimiento de lo dispuesto en la NCG N°30 y sus modificaciones, la Sociedad ha considerado los estándares internacionales de reporte en materia de sostenibilidad, incluyendo las métricas del Sustainability Accounting Standards Board (SASB), como marco de referencia para la divulgación de información no financiera.

Atendido su modelo de negocios -orientado principalmente a actividades de financiamiento y no a operaciones productivas o industriales- la Sociedad no ha adoptado el estándar SASB como sistema interno de gestión ni de medición, ni forma parte de los estándares globales de reporte del grupo al que pertenece.

En este contexto, y considerando las características de sus actividades en Chile, las métricas SASB no se consideran materialmente relevantes o aplicables para la comprensión de su desempeño, en la medida que no reflejan adecuadamente los riesgos, impactos o características específicas de su operación local.

En consecuencia, la información reportada por la Sociedad se centra en aquellos aspectos que resultan relevantes conforme a la normativa vigente y a los riesgos efectivamente asociados a su actividad, manteniendo consistencia con sus prácticas de gestión y reporte a nivel global.





FINANCIAL



| **CAPÍTULO 10:**

**INFORMES FINANCIEROS**

## CAPÍTULO 10: INFORMES FINANCIEROS

(CMF 12)



Los estados financieros de General Motors Financial Chile S.A. correspondientes al ejercicio 2025, están disponibles para su consulta en los sitios oficiales de la [Comisión para el Mercado Financiero](#) y [de la Compañía](#)





FINANCIAL

# ÍNDICE DE CONTENIDOS CMF



(CMF 1)

Tema	Contenido	Capítulo	Página		
2. Perfil de la Entidad	2.1. Misión, visión, propósito y valores	Perfil de la Entidad	8		
	2.2. Información histórica	Perfil de la Entidad	9		
	2.3. Propiedad	2.3.1. Situación de control	Perfil de la Entidad	10	
		2.3.3. Identificación de socios o accionistas mayoritarios	Perfil de la Entidad	10	
		2.3.4 Acciones, sus características y derechos	ii. Política de dividendos: Se deberá explicar la política de reparto de dividendos y/o utilidades, según corresponda, que pretende seguir la administración de la entidad para los próximos dos años	Perfil de la Entidad	10
			iii. Información estadística	a. Dividendos	Perfil de la Entidad
		c. Número de accionistas		Perfil de la Entidad	10
3. Gobierno Corporativo	3.1. Marco de Gobernanza	i. Cómo la entidad busca garantizar y evalúa el buen funcionamiento de su gobierno corporativo	Gobierno Corporativo	13	
		iii. Cómo la entidad detecta y gestiona los conflictos de interés que enfrenta	Gobierno Corporativo	14-15-16	
		iv. Cómo la entidad se ocupa y aborda los intereses de sus principales grupos de interés	Gobierno Corporativo	17-18	
		v. Cómo la entidad promueve y facilita la innovación	Gobierno Corporativo	19	
		vi. Cómo la entidad detecta y reduce barreras organizacionales, sociales o culturales	Gobierno Corporativo	19	
		vii. Cómo la entidad identifica la diversidad de capacidades, conocimientos	Gobierno Corporativo	20	

Tema	Contenido	Capítulo	Página	
3.2. Directorio	Organigrama estructura organizacional	Gobierno Corporativo	21	
	i. La identificación de cada uno de sus integrantes	Gobierno Corporativo	22	
	ii. Ingresos del Directorio	Gobierno Corporativo	22	
	iii. Contratación de expertos	Gobierno Corporativo	22	
	iv. Una matriz de conocimientos, habilidades y experiencia de los miembros del Directorio	Gobierno Corporativo	23	
	v. Una descripción de los procedimientos o mecanismos que se hubieren implementado para la inducción de nuevos integrantes	Gobierno Corporativo	24	
	vi. La periodicidad con la cual se reúne con las unidades de gestión de riesgo	Gobierno Corporativo	25	
	viii. Si el Directorio en pleno o cualquiera de sus miembros ha realizado durante el año visitas en terreno a las distintas dependencias	Gobierno Corporativo	26	
	ix. Si el Directorio evalúa regularmente su desempeño colectivo y/o individual, además del de sus Comités	a. La detección de aquellas áreas en que sus integrantes pueden capacitarse	Gobierno Corporativo	26
		b. La detección y reducción de barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieran estar inhibiendo la natural diversidad de capacidades	Gobierno Corporativo	26
	x. Sin perjuicio de las obligaciones legales, si contempla expresamente la determinación del número mínimo de reuniones ordinarias, el tiempo promedio mínimo de dedicación presencial y remota a las mismas, y la antelación con la que se debe remitir la citación y los antecedentes necesarios para la adecuada realización de aquellas, reconociendo las características particulares de la entidad así como también la diversidad de experiencias, condiciones y conocimientos existentes en el Directorio, según la complejidad de las materias a tratar	Gobierno Corporativo	26	
	xi. Cambio de la organización interna. Si contempla expresamente el cambio, en el caso que fuere pertinente, de su forma de organización interna y funcionamiento ante situaciones de contingencia o crisis, contando con un plan de continuidad operacional	Gobierno Corporativo	26	
xii. Si cuenta con un sistema de información que le permita acceder a cada integrante, de	a. Las actas y documentos tenidos a la vista para cada sesión de Directorio, o equivalente, indicando la extensión temporal del registro histórico de tales actas y documentos	Gobierno Corporativo	27	

Tema	Contenido	Capítulo	Página	
	manera segura, remota y permanente, a:	b. La minuta o documento que sintetiza todas las materias que se tratarán en cada sesión y los demás antecedentes que se presentarán en la misma o adicionales necesarios para su preparación, todo lo anterior sin perjuicio de las obligaciones legales respecto del plazo de envío del contenido de las citaciones	Gobierno Corporativo	27
		c. Un sistema o canal de denuncias que se hubiere implementado	Gobierno Corporativo	28
		d. Al texto definitivo del acta de cada sesión, indicando el plazo posterior a la respectiva sesión en que esa acta se encuentra disponible para consulta	Gobierno Corporativo	27
	xiii. Respecto a la conformación del Directorio se deberá reportar	a. El número total de directores separados por hombres y mujeres	Gobierno Corporativo	28
		b. El número de directores por nacionalidad, separados por hombres y mujeres	Gobierno Corporativo	28
		c. El número de directores según rango de edad de acuerdo a los rangos contemplados en la sección 5.1.3., separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre directores titulares y suplentes	Gobierno Corporativo	29
		d. El número de directores por antigüedad en la organización de acuerdo a los rangos contemplados en la sección 5.1.4., separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre directores titulares y suplentes	Gobierno Corporativo	29
		e. El número de directores en situación de discapacidad, separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre directores titulares y suplentes	Gobierno Corporativo	30
		f. La brecha salarial por sexo	Gobierno Corporativo	30
	3.3. Comité del directorio	i. Una descripción breve del rol y principales funciones del comité respectivo	Gobierno Corporativo	30-31
		ii. La identificación de cada uno de sus integrantes durante los últimos 2 ejercicios	Gobierno Corporativo	30-31
		iv. Identificación de las principales actividades que el comité haya desarrollado durante el año	Gobierno Corporativo	30-31
		v. Las políticas que se hubieren implementado para la contratación de asesorías y los gastos en que haya incurrido el comité respectivo durante el ejercicio de este concepto	Gobierno Corporativo	30-31

Tema	Contenido	Capítulo	Página		
	3.4. Ejecutivos principales	vii. La periodicidad con la cual el comité respectivo reporta al Directorio	Gobierno Corporativo	30-31	
		i. Cargo, nombre, RUT, profesión y fecha desde la cual desempeña el cargo cada uno de ellos	Gobierno Corporativo	31	
		ii. De manera agregada y en forma comparativa respecto del ejercicio anterior, el monto de las remuneraciones percibidas por los ejecutivos principales	Gobierno Corporativo	32	
		iii. En caso que la entidad cuente con planes de compensación o beneficios especiales dirigidos a sus ejecutivos principales, dicha retribución deberá separarse en sus componentes fijos y variables	Gobierno Corporativo	32	
	iv. Deberá indicarse el porcentaje de participación en la propiedad del emisor que posean cada uno de los ejecutivos principales y directores de la sociedad directa e indirectamente a través de sociedades que ellos controlen	Gobierno Corporativo	32		
	3.5. Adherencia a códigos nacionales o internacionales		Gobierno Corporativo	32-33-34	
	3.6. Gestión de Riesgos	i. Las directrices generales establecidas por el Directorio, u órgano de administración, sobre las políticas de gestión de riesgos		Gobierno Corporativo	35
			a. Riesgos y oportunidades inherentes a las actividades de la entidad	Gobierno Corporativo	35 -36
		ii. Los riesgos y oportunidades que la entidad hubiere determinado pudieran afectar de manera material el desempeño de sus negocios y su condición financiera	b. Riesgos de seguridad de la información, especialmente en relación con la privacidad de los datos de sus clientes	Gobierno Corporativo	35 -36
			c. Riesgos relativos a la libre competencia	Gobierno Corporativo	35 -36
			d. Riesgos referentes a la salud y seguridad de los clientes	Gobierno Corporativo	35 -36
			e. Otros riesgos y oportunidades derivados de los impactos que la entidad y sus operaciones generen directa o indirectamente en el medio ambiente o en la sociedad	Gobierno Corporativo	35 -36
			iii. Cómo se detectan todos esos riesgos y cómo se determinan aquellos relativamente más significativos que los demás	Gobierno Corporativo	37-38
		iv. Cuál es el rol del Directorio, u órgano de administración, y alta gerencia, en la detección, evaluación, gestión y monitoreo de dichos riesgos	Gobierno Corporativo	39-40	
		v. Si cuenta con una unidad de gestión de riesgos, específicamente encargada de la detección, cuantificación, monitoreo y comunicación de riesgos	Gobierno Corporativo	40-41	
		vi. Si cuenta con una unidad de auditoría interna o equivalente, responsable de la verificación de la efectividad y cumplimiento de las políticas	Gobierno Corporativo	41	

Tema	Contenido	Capítulo	Página		
		vii. Si cuenta con un Código de Ética o de Conducta o documento equivalente que define los principios y lineamientos que deben guiar el actuar del personal y del Directorio	Gobierno Corporativo	41	
		viii. Si cuenta con programas de divulgación de información y capacitación	Gobierno Corporativo	41	
		ix. Si cuenta con un canal disponible para su personal, accionistas, clientes, proveedores y/o terceros ajenos a la entidad, para la denuncia de eventuales irregularidades o ilícitos	Gobierno Corporativo	42	
		xii. Si cuenta con un modelo implementado de prevención de delitos conforme a lo establecido en la Ley N° 20.393 y destinado a evitar la comisión de éstos en la organización	Gobierno Corporativo	42-43-44	
	3.7. Relación con los grupos de interés y el público en general	i. Si cuenta con una unidad de relaciones con los grupos de interés y medios de prensa que permita a éstos aclarar dudas respecto de los principales riesgos	Gobierno Corporativo	44	
		ii. Si cuenta con un procedimiento de mejoramiento continuo para detectar e implementar eventuales mejoras en los procesos de elaboración y difusión de las revelaciones que realiza la entidad al mercado	Gobierno Corporativo	45	
		iii. Si cuenta con un procedimiento para que los accionistas se puedan informar con antelación a la junta de accionistas en que se elegirán directores	Gobierno Corporativo	45	
	4. Estrategia	4.1. Horizontes de tiempo	Estrategia y Modelo de Negocios	59	
		4.2. Objetivos estratégicos	Estrategia y Modelo de Negocios	59-60	
		4.3. Planes de inversión	Estrategia y Modelo de Negocios	60	
	5. Personas	5.1. Dotación de personal	5.1.1. Número de personas por sexo	Personas	47
			5.1.2. Número de personas por nacionalidad	Personas	47
5.1.3. Número de personas por rango de edad			Personas	48-49	
5.1.4. Antigüedad laboral			Personas	49-50	
5.1.5. Número de personas con discapacidad			Personas	50	
5.2. Formalidad laboral		Personas	51		
5.3. Adaptabilidad laboral		Personas	51-52		
5.4. Equidad		5.4.1. Política de equidad	Personas	52	

Tema	Contenido	Capítulo	Página	
	salarial por sexo	5.4.2. Brecha salarial	Personas	53
		5.5. Acoso laboral y sexual	Personas	53
	5.6. Seguridad laboral	Personas	54-55	
	5.7. Permiso postnatal	Personas	55-56	
	5.8. Capacitación y beneficios	i. El monto total de recursos monetarios y el porcentaje que éstos representan del ingreso anual total de actividades ordinarias de la entidad (o su equivalente), que se destinó a educación y desarrollo profesional para las personas que trabajan en la entidad	Personas	56
		ii. El número total de personal capacitado y el porcentaje que ese número representa de la dotación total	Personas	56
		iii. El promedio anual de horas de capacitación que el personal destinó, por cuenta de la entidad, a actividades de capacitación, por sexo y categoría de funciones	Personas	56
		iv. Identificación, en términos generales, de las materias que abordaron esas capacitaciones	Personas	57
		v. Tipos de beneficios que ofrece a su personal, incluyendo aquellos que son cuantificables monetariamente y que no forman parte del salario bruto	Personas	57
	5.9. Política de subcontratación	Gestión de proveedores	75	
	6.1. Sector industrial	i. La naturaleza de los productos y/o servicios de la entidad que se comercializan en la industria	Estrategia y Modelo de Negocios	60-67
			Estrategia y Modelo de Negocios	60-67
ii. La competencia que enfrenta la entidad en el sector industrial		Estrategia y Modelo de Negocios	67	
iii. En caso que exista algún marco legal o normativo que regule o que afecte la industria en la cual participe, se deberá indicar cuáles son esas normas y cómo afectan sus actividades		Estrategia y Modelo de Negocios	67	
iv. Las entidades reguladoras nacionales o extranjeras que cuenten con atribuciones fiscalizadoras sobre la entidad		Estrategia y Modelo de Negocios	70	
v. Los principales grupos de interés que se hubieren identificado y las razones por las que tales grupos tienen esa condición		Estrategia y Modelo de Negocios	68	
vi. La afiliación a gremios, asociaciones u organizaciones por parte de la entidad	Estrategia y Modelo de Negocios	68		

Tema	Contenido	Capítulo	Página	
	6.2. Negocios	i. Los principales bienes producidos y/o servicios prestados y los principales mercados en los cuales son comercializados dichos productos	Estrategia y Modelo de Negocios	68-69-70
		ii. Los canales de venta y métodos de distribución utilizados para la comercialización de los bienes y servicios	Estrategia y Modelo de Negocios	68-69-70
		iii. Al número de proveedores que representen en forma individual, al menos un 10% del total de compras efectuadas en el período por el suministro de bienes y servicios del segmento	Estrategia y Modelo de Negocios	68
		iv. Al número de clientes que concentren en forma individual al menos, un 10% del ingreso del segmento. En caso de que ningún cliente alcance dicha concentración deberá señalarlo expresamente	Estrategia y Modelo de Negocios	68
		v. Las principales marcas utilizadas en la comercialización de los bienes y servicios	Estrategia y Modelo de Negocios	69
		viii. Otros factores del entorno externo que fueran relevantes para el desarrollo de los negocios de la entidad, incluyendo aspectos legales, comerciales, sociales, medioambientales y políticos	Estrategia y Modelo de Negocios	68-69-70
	6.3. Grupos de interés	Estrategia y Modelo de Negocios	70	
	6.4. Propiedades e instalaciones	i. Se deberá informar las características más relevantes de las principales propiedades con las que cuenta la entidad para desarrollar el giro de negocio, precisando su ubicación	Estrategia y Modelo de Negocios	71-72
		iii. Para todos los casos anteriores, se deberá identificar si la entidad es propietaria de dichas instalaciones o si estas son utilizadas mediante algún otro tipo de contrato, como leasing financiero u operativo	Estrategia y Modelo de Negocios	71-72
	6.5. Subsidiarias asociadas e inversiones en otras sociedades	6.5.1. Subsidiarias y asociadas	i. Individualización, domicilio y naturaleza jurídica	Estrategia y Modelo de Negocios
ii. Capital suscrito y pagado			Estrategia y Modelo de Negocios	72-73

Tema	Contenido	Capítulo	Página			
		iii. Objeto social e indicación clara de la o las actividades que desarrolla	Estrategia y Modelo de Negocios	72-73		
		iv. Nombre y apellidos del o los directores, administradores, en su caso, y gerente general	Estrategia y Modelo de Negocios	72-73		
		v. Porcentaje actual de participación de la matriz o entidad inversora en el capital de la subsidiaria o asociada y variaciones ocurridas durante el último ejercicio	Estrategia y Modelo de Negocios	72-73		
		vi. Porcentaje que representa la inversión en cada subsidiaria o asociada sobre el total de activos individuales de la sociedad matriz	Estrategia y Modelo de Negocios	72-73		
		vii. Indicación del nombre y apellidos del director, gerente general o ejecutivos principales de la matriz o entidad inversora que desempeñan algunos de esos cargos en la subsidiaria o asociada	Estrategia y Modelo de Negocios	72-73		
		viii. Descripción clara y detallada de las relaciones comerciales habidas con las subsidiarias o asociadas durante el ejercicio y de la vinculación futura proyectada para con éstas	Estrategia y Modelo de Negocios	72-73		
		x. Cuadro esquemático en que se expongan las relaciones de propiedad directa e indirecta existentes entre la matriz, las subsidiarias o asociadas	Estrategia y Modelo de Negocios	72-73		
		7. Gestión de proveedores	7.1. Pago a proveedores	i. Número de facturas pagadas	Gestión de proveedores	75-76
				ii. Monto total (millones de pesos)	Gestión de proveedores	75-76
				iii. Monto total intereses por mora en pago de facturas (millones de pesos)	Gestión de proveedores	75-76
iv. Número de proveedores	Gestión de proveedores			75-76		

Tema	Contenido	Capítulo	Página
	7.2. Evaluación de proveedores	Gestión de proveedores	76-77-78
8. Cumplimiento legal y normativo	8.1. En relación con clientes	Cumplimiento legal y normativo	80
	8.2. En relación con sus trabajadores	Cumplimiento legal y normativo	81
	8.4. Libre competencia	Cumplimiento legal y normativo	81-82
	8.5. Otros	Cumplimiento legal y normativo	82-83
9. Sostenibilidad	Métricas SASB	Sostenibilidad	88
10. Hechos relevantes o esenciales		Hechos relevantes o esenciales	84
11. Comentarios de accionistas y del comité de directores		Comentarios de accionistas del comité de directores	86
12. Informes financieros		Informes financieros	90





**FINANCIAL**