

**PRIMA**<sup>AFP</sup>

Grupo  **Crédito**



**Reporte de Sostenibilidad 2018**

# CONTENIDO

<b>Mensaje del Gerente General</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Sobre Nosotros</b> .....	<b>2</b>
a. Productos y Servicios.....	3
b. Nuestra presencia en el mercado.....	5
c. Nuestros principios y valores.....	11
d. Nuestra estructura de gobernanza.....	12
e. Nuestra gestión anticorrupción.....	13
f. Nuestra imagen.....	15
<b>2. Nuestro Desempeño Económico</b> .....	<b>17</b>
a. Valor económico.....	18
b. Gestión de la Continuidad del Negocio.....	19
<b>3. Nuestras Inversiones Responsables</b> .....	<b>22</b>
a. Nuestro portafolio de inversiones.....	23
<b>4. Nuestra Gente</b> .....	<b>29</b>
“Sangre Naranja”.....	30
a. Colaboradores.....	30
b. Selección y Reclutamiento.....	31
c. Beneficios para nuestros colaboradores.....	34
d. Formación y Desarrollo Profesional.....	35
<b>5. Nuestro Compromiso con el País</b> .....	<b>44</b>
a. Compromiso Social.....	46
b. Compromiso Ambiental.....	51
<b>6. Acerca de nuestro reporte</b> .....	<b>57</b>
a. Nuestros grupos de interés.....	58
b. Nuestros temas materiales.....	59
c. Índice de Contenido GRI.....	65

## Mensaje del Gerente General

(102-14, 102-54)

Sostenibilidad no es filantropía. Empiezo con esta pequeña reflexión para graficar la relevancia que le damos en Prima AFP, al pilar de Responsabilidad Social y prueba de ello es la presentación de nuestro sexto Reporte de Sostenibilidad, que desde el 2013 trabajamos bajo la guía y estándares de calidad del Global Reporting Initiative – GRI, la cual hoy se ha convertido en los estándares más usados y reconocidos en reportes de sostenibilidad en el mundo.

Es esta responsabilidad la que nos motiva a gestionar nuestra organización de manera consciente y amigable con nuestro entorno, teniendo tres principales pilares: La Cultura, las Inversiones Responsables y la Educación Previsional.

Si bien trabajamos en este frente hace ya varios años, revalidamos constantemente nuestro compromiso, tal es así que desde el 2014 a la fecha, cada vez toman más relevancia los factores Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo (ASG) dentro de nuestros procesos de inversión, los cuales ya no solo se buscan maximizar la rentabilidad sino también influir positivamente en nuestro ecosistema.

Estas buenas practicas impactarán directamente en la generación de valor, no solo para nuestros afiliados al generarles rentabilidades en sus fondos de pensiones, sino también en las empresas en las que invertimos, mejorando su productividad y fortaleciendo su reputación corporativa, uno de los activos más valorados hoy por los mercados.

Como consecuencia de este trabajo, hemos ratificado nuestro título de Empresa Socialmente Responsable, el premio de mejor AFP peruana por octavo año consecutivo por la prestigiosa revista británica World Finance, y el primer lugar en el escalafón como AFP con mejor reputación según Merco (Monitor Empresarial de Reputación Corporativa). También logramos un 83% de favorabilidad en nuestra encuesta anual de Clima Laboral, así nos ubicamos en el décimo superior a nivel Regional y 12 puntos porcentuales por encima del promedio a nivel Perú.

Asimismo, mantenemos nuestros esfuerzos por impulsar la educación previsional en el país, esta vez apuntando a las generaciones más jóvenes con nuestra serie web “El Depa”, que ya superó la cifra histórica de 11.5 millones de reproducciones, educando sobre un tema que puede ser muchas veces complejo de entender para la población.

Agradecemos a nuestros afiliados por continuar confiando en nuestra propuesta de valor integral, y confiamos en que nuestra filosofía de trabajo cliente céntrico, nos permitirá seguir renovando su preferencia a largo plazo del tiempo, siempre pensando en asegurar su bienestar luego del esfuerzo de toda una vida de trabajo.



**Renzo Ricci C.**  
Gerente General Prima AFP

# 1. Sobre Nosotros



(102-1; 102-2; 102-5)

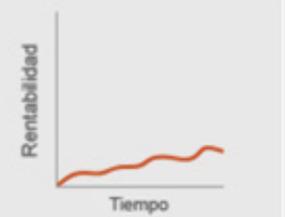
Prima AFP es una administradora privada de fondos de pensiones, inició operaciones en el Perú en agosto de 2005 bajo la razón social Prima AFP S.A., con el propósito de guiar y acompañar el progreso de las personas. Cuenta con el sólido respaldo del Grupo Crédito, el grupo financiero líder del país con más de 129 años de experiencia y que incluye entre sus inversiones al Banco de Crédito del Perú, Mi Banco y a Pacífico Peruano Suiza.

## a. Productos y Servicios

(102-2; 102-4; 102-6; 102-7)

Prima AFP cuenta con seis productos y servicios para trabajadores dependientes de diferentes empresas así como trabajadores independientes, en distintos sectores y actividades de la economía peruana. Estos productos y servicios son ofrecidos por distintos canales presenciales y digitales, que incluyen 15 agencias a nivel nacional, equipos de ejecutivos de ventas, Prima Móvil, Call Center, Web y Aplicación móvil, entre otros.

Estos productos se basan en cuatro tipos de fondos de inversión con diferentes niveles de rentabilidad y riesgo, que se explican a continuación:

	Fondo 0 Protección de capital	Fondo 1 Preservación de capital	Fondo 2 Balanceado o mixto	Fondo 3 Apreciación de capital
<b>Rentabilidad</b>	 <p>Estable</p>	 <p>Estable</p>	 <p>Media</p>	 <p>Alto</p>
<b>Nivel de riesgo</b>	Menor	Menor	Medio	Mayor
<b>Cuándo es recomendable</b>	En el corto plazo	En el corto plazo	En el mediano plazo	En el largo plazo

## Aportes Obligatorios

Los aportes obligatorios corresponden al 10% de la remuneración bruta de los afiliados y son depositados mensualmente por su empleador. Estos aportes se acreditan a la cuenta del fondo de pensiones, la cual se denomina Cuenta Individual de Capitalización (CIC) y también contiene la rentabilidad generada por dichos aportes.

## Fondos Prima

Es una alternativa de ahorro o inversión que permite al afiliado administrarla de manera independiente, de acuerdo a sus objetivos y metas personales. Por ejemplo, la compra de un auto o vivienda, viajes, estudios propios o para familiares, su pensión, entre otros. Se puede elegir uno de los cuatro tipos de fondo que Prima AFP administra.



Los aportes realizados a Fondos Prima son desembolsos voluntarios sin fin previsional y para realizarlos la persona afiliada solo necesita contar con un mínimo de cinco años inscrita al Sistema Privado de Pensiones (SPP). Para esto es muy importante que la persona se afilie al sistema, a su mayoría de edad, incluso antes de haber iniciado su actividad laboral.

### Las principales características y beneficios de los aportes voluntarios sin fin previsional incluyen:

- No hay monto mínimo ni máximo de aportes.
- Se puede realizar hasta tres retiros al año, contando a partir del primer aporte.
- No hay comisión por rescate.
- No hay periodo mínimo de permanencia.
- Se pueden convertir parcial o totalmente en aportes voluntarios con fin previsional.

## Aportes Voluntarios con Fin Previsional

Se realizan con el fin de mejorar el monto de la pensión de jubilación o completar los requisitos para la jubilación anticipada. Se puede realizar el aporte en cualquiera de los cuatro tipos de fondo. Son inembargables e inafectos del impuesto a la renta. Estos aportes no pueden retirarse hasta llegado el momento de la jubilación.

## Plan Flexible

Es una variante de los Fondos Prima en la cual el afiliado puede tomar más decisiones sobre sus aportes de manera flexible. De igual forma que los Fondos Prima, ayuda al afiliado a llegar a sus metas personales de ahorro/inversión.

### Principales características:

- Los aportes son mensuales.
- Se retira cuando se desee sin penalidad.
- No tiene límite en retiros.
- Se puede elegir entre retirar el dinero mensualmente, el total o cualquier otra variante, el afiliado decide.

## Pensión de Jubilación

La pensión de jubilación es otorgada mensualmente desde que el afiliado se convierte en pensionista. Después de sus años de aporte, el afiliado que completa los requisitos al cumplir 65 años (o antes de los 65 años, si es que completa los requisitos para acceder a una jubilación anticipada) puede gozar de su pensión de jubilación. Al momento de jubilarse, el afiliado elige libremente si contrata la pensión con su AFP o con una empresa de seguros que le ofrezca un producto que se adecue a sus propias necesidades.

## Seguro de Supervivencia, Invalidez y Gastos de Sepelio

Al realizar los aportes a su fondo de pensión, los afiliados al Sistema Privado de Pensiones (SPP) pagan una prima de seguro que les brinda una cobertura en caso de incapacidad permanente o accidentes. En ese sentido, si un afiliado sufre un accidente o enfermedad que produzca una pérdida mayor o igual al 50% en su capacidad para trabajar, recibirá una pensión mensual de invalidez.

Asimismo, en caso de fallecimiento del afiliado, los beneficiarios cuentan con una pensión de supervivencia gracias a la prima de seguro pagado. Este otorga también el pago de los gastos de sepelio, a través del reembolso de los mismos o el pago de una suma de dinero, considerando un tipo referencial de sepelio vigente a la fecha del fallecimiento.

## b. Nuestra presencia en el mercado

Al cierre del 2018, Prima AFP continúa con una importante administración de cartera que alcanza más de S/ 47 millones de soles en el Sistema Privado de Pensiones (SPP), que provienen de nuestros 2,137,604 de afiliados que confían en nosotros y representan el 30.5% del total del sistema; el 59% de ellos son hombres, y el 41% tiene entre 18 y 49 años de edad.

(102-10)

En el 2018, se mantuvo las comisiones, mientras que la cantidad de afiliados se incrementó significativamente, producto de ganar la tercera licitación, a partir de los cuales se generan los ingresos para la AFP, que fueron S/ 379,720,085.

(102-6)

### Distribución de Afiliados, según Rango de Edad y Género

RANGO DE EDAD	2017				2018			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%
18 - 35	426,609	332,124	758,733	44.2%	603,716	478,998	1,082,714	50.2%
36 - 49	381,433	233,717	615,150	35.8%	414,536	271,164	685,700	31.8%
50 - 64	198,464	93,746	292,210	17.0%	213,184	101,366	314,550	14.6%
> 65	38,700	12,405	51,105	3.0%	56,546	16,531	73,077	3.4%
<b>TOTAL</b>	<b>1,045,206</b>	<b>671,992</b>	<b>1,717,198</b>	<b>100.0%</b>	<b>1,287,982</b>	<b>868,059</b>	<b>2,156,041</b>	<b>100.0%</b>

En cuanto a la distribución de nuestros afiliados por tipo de fondo de pensiones bajo el esquema de aportes obligatorios, aproximadamente el 90% de ellos se encuentra en el Fondo 2. Cabe señalar que los tipos de fondo se diferencian por la exposición al riesgo, así como al horizonte de inversión relevante para el afiliado.

### Distribución de Afiliados, según tipo de Fondo Administrado

FONDO	2017		2018	
	AFILIADOS	%	AFILIADOS	%
Fondo 0	6,814	0.4%	116,085	5.4%
Fondo 1	66,271	3.9%	28,800	1.3%
Fondo 2	1,535,450	91.2%	1,937,939	89.9%
Fondo 3	74,588	4.4%	73,217	3.4%
<b>Total</b>	<b>1,683,123</b>	<b>100.0%</b>	<b>2,156,041</b>	<b>100.0%</b>

**Fondo 0 – Fondo de Protección del Capital:**

Busca proteger el capital de una persona pronto a jubilarse.

**Fondo 1 – Fondo de Preservación del Capital:**

Busca un crecimiento estable con baja volatilidad y tiene un horizonte de inversión de corto plazo y seguro.

**Fondo 2 – Fondo Balanceado o Mixto:**

Busca un crecimiento moderado con volatilidad media y tiene un horizonte de inversión de mediano plazo.

**Fondo 3 – Fondo de Apreciación del Capital o Crecimiento:**

Busca un alto nivel de crecimiento con alta volatilidad y tiene un horizonte de inversión de largo plazo.

En el año 2018 aumentó el número de afiliados del Fondo 0 de 0.4 a 5.4%, esto se debió a que en el último año los medios de comunicación y las AFP en su conjunto dieron a conocer sobre este nuevo tipo fondo, creado en abril del 2016, con el objetivo de proteger los fondos de los aportantes que están próximos a jubilarse, teniendo como regla principal para poder estar en este fondo tener 60 años o más.

Sumado a esto, las crisis internacionales y las constantes fluctuaciones de la bolsa de valores, hacen que los afiliados opten por un fondo ultra conservador.

Como podemos ver en el cuadro, más del 30% de los afiliados que se movieron al Fondo 0 son afiliados del Fondo 1, que tomaron la decisión de cuidar sus capitales al acercarse a su jubilación eligiendo el fondo que ofrece el menor riesgo.

### Distribución de Afiliados, según Región de Residencia

REGIÓN DE RESIDENCIA	2017		2018	
	AFILIADOS	%	AFILIADOS	%
Amazonas	5,083	0.3%	7,421	0.3%
Ancash	35,825	2.1%	46,415	2.2%
Apurímac	7,501	0.4%	10,733	0.5%
Arequipa	70,673	4.2%	86,348	4.0%
Ayacucho	9,158	0.5%	13,160	0.6%
Cajamarca	40,473	2.4%	51,370	2.4%
Callao	81,154	4.8%	97,945	4.5%
Cusco	54,507	3.2%	72,478	3.4%
Huancavelica	6,044	0.4%	8,342	0.4%
Huánuco	13,992	0.8%	20,920	1.0%
Ica	43,829	2.6%	61,673	2.9%
Junín	42,684	2.5%	57,647	2.7%
La Libertad	112,289	6.7%	150,113	7.0%
Lambayeque	64,066	3.8%	94,047	4.4%
Lima	823,099	48.9%	1,020,805	47.3%
Loreto	38,429	2.3%	48,397	2.2%
Madre De Dios	5,035	0.3%	6,208	0.3%
Moquegua	13,114	0.8%	14,958	0.7%
Pasco	7,442	0.4%	12,072	0.6%
Piura	98,098	5.8%	130,238	6.0%
Puno	17,077	1.0%	27,970	1.3%
San Martín	41,773	2.5%	49,407	2.3%
Tacna	13,916	0.8%	16,290	0.8%
Tumbes	7,809	0.5%	11,051	0.5%
Ucayali	24,537	1.5%	30,459	1.4%
Extranjero	102	0.0%	2,804	0.1%
Sin Información (1)	5,414	0.3%	6,770	0.3%
<b>TOTAL</b>	<b>1,683,123</b>	<b>100.0%</b>	<b>2,156,041</b>	<b>100.0%</b>

De acuerdo con su lugar de residencia, cerca del 47% de nuestros afiliados se encuentra en Lima.

### Distribución de Pensionistas, según tipo de Pensión y Fondo

TIPOS DE PENSIÓN Y FONDO	PENSIONISTAS	S/	US\$
<b>JUBILACIÓN</b>	22,766	14,716,691	3,493,387
Fondo 0	1,970	1,134,442	
Fondo 1	1,302	2,794,899	
Fondo 2	169	500,084	
Rentas	19,325	10,287,265	3,493,387
<b>INVALIDEZ</b>	3,035	5,170,100	289,227
Fondo 0	251	244,677	
Fondo 1	419	1,530,108	
Fondo 2	354	1,426,643	
Rentas	2,011	1,968,672	289,227
<b>SOBREVIVENCIA</b>	15,593	7,518,414	933,367
Fondo 0	1,277	425,954	
Fondo 1	1,615	1,833,861	
Fondo 2	1,512	1,781,106	
Rentas	11,189	3,477,493	933,367
<b>TOTAL</b>	<b>41,394</b>	<b>27,405,205</b>	<b>4,715,981</b>

Al cierre del año 2018, hemos realizado un total de 1,696 pagos por servicio de sepelio, los cuales ascienden a un monto total de S/ 6,511,313.

Respecto a la evolución de los pagos promedio por tipo de pensión dentro del sector, estos varían por las diferentes modalidades de pensión que los clientes pueden elegir.

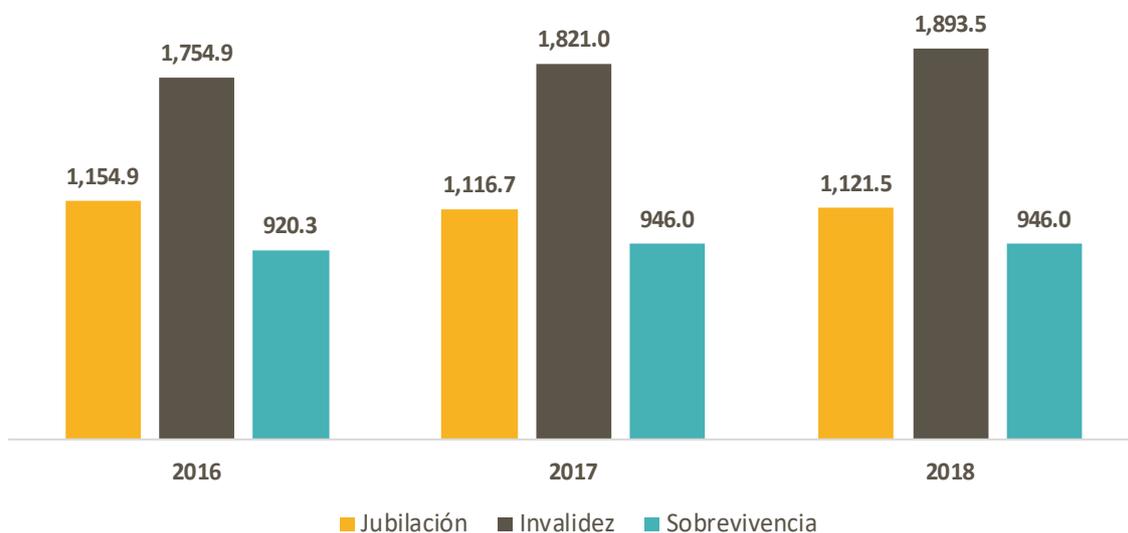
Prima AFP ofrece tres modalidades para el pago de la pensión:

- **Retiro Programado**
- **Renta Temporal Vitalicia Diferida**
- **Renta Vitalicia Inmediata**

Para mayor información revisar el Reporte de Sostenibilidad 2017.

Dado lo anterior, este monto de pensión promedio mostrado está sujeto a las decisiones de nuestros clientes dentro de los variados esquemas de pensión existentes en la actualidad.

### Evolución del Pago Promedio de Pensiones, por tipo de Pensionista



Adicionalmente, la implementación de la Ley N° 30425 respecto al retiro de fondos al 25 % y 95.5 % ha impactado en el fondo de pensiones y en la gestión global de inversión desde mediados del año 2016 y, por ende, en los fondos de los afiliados. Este impacto será visualizado a largo plazo, en la caída de las futuras pensiones pagadas por jubilación.

### Retiros del 25%, según género

RETIROS DEL 25%	2017			
	HOMBRES	MUJERES	LIMA	PROVINCIAS
Número de afiliados	5,011	3,437	6,832	1,616
Monto total retirado (S/)	160,401,775	74,959,435	199,499,120	35,862,089
RETIROS DEL 25%	2018			
	HOMBRES	MUJERES	LIMA	PROVINCIAS
Número de afiliados	3,450	2,498	4,428	1,520
Monto total retirado (S/)	100,420,889	49,069,245	118,271,690	31,218,444

### Retiros del 95.5%, según Género

RETIROS DEL 95.5%	2017			
	HOMBRES	MUJERES	LIMA	PROVINCIAS
Número de afiliados	12,984	5,975	11,161	8,798
Monto total retirado (S/)	1,279,718,902	393,214,625	1,266,932,134	406,001,394
RETIROS DEL 95.5%	2018			
	HOMBRES	MUJERES	LIMA	PROVINCIAS
Número de afiliados	18,884	9,950	16,833	12,001
Monto total retirado (S/)	1,970,574,239	647,596,050	2,047,344,983	570,825,306

### Atención al Afiliado

Con el propósito de estar más cerca de nuestros afiliados, contamos con una red de 15 agencias a nivel nacional (13 en provincias y 2 en Lima), donde nuestro equipo de ejecutivos y ejecutivas está dispuesto a responder ante cualquier solicitud conforme a sus expectativas.

### Locales de atención al Afiliado a nivel nacional

REGIÓN	DIRECCIÓN
<b>CENTRO</b>	
Lima	Sede Centro - Av. Nicolás de Piérola 1044 con Jr. Contumazá
	Sede Central - Calle Chinchón 980, San Isidro
Pucallpa	Jr. Tacna
Iquitos	Calle Arica 579
Tarapoto	Jr. Antonio Raymondi 322
<b>NORTE</b>	
Trujillo	Av. Húsares de Junín 1301, Urb. Arboleda
Cajamarca	Jr. Tarapacá 783
Chiclayo	Av. Andres A. Cáceres 452 Urb. Santa Victoria
Piura	Av. Panamericana 207, Santa Isabel
<b>SUR</b>	
Arequipa	Calle Luna Pizarro 403 - 405, Vallecito
Cusco	Av. Micaela Bastidas 507 - Wanchaq
Huancayo	Jr. Arequipa 274 - El Tambo.
Ica	Av. San Martín 1211 - San Isidro
Ilo	Calle Moquegua 450
Tacna	Calle Arias y Araguez 124 - 130 - Cercado

## c. Nuestros principios y valores

(102-16)

### Nuestra Visión

Comprometidos en obtener los mejores beneficios para nuestros afiliados, fortaleciendo su confianza en el futuro.

### Nuestra Misión

Liderar el Sistema Privado de Pensiones contribuyendo con el desarrollo sostenible del Perú.

### Nuestros Valores

- **Nos Escuchamos:** nos comunicamos de forma clara, confiable y oportuna para así ser el mejor equipo.
- **Garra:** entregamos con pasión lo mejor de nosotros en todo lo que hacemos.
- **Excelencia:** impulsamos y desarrollamos nuestras competencias para convertirlas en excepcionales y así sostener nuestro liderazgo.
- **Enfoque:** encaminamos nuestro compromiso con los objetivos trazados, para alcanzarlos y superarlos.

### Nuestra Cultura

Convencidos de la importancia de preservar nuestra cultura de “Sangre Naranja”, durante el 2018 mantuvimos nuestro programa de cultura y lo actualizamos a “**Viviendo Nuestros Valores con propósito**”. Mediante esta iniciativa, los colaboradores, de forma equitativa, integran 4 equipos asociados a los valores centrales de nuestra Compañía: “**Enfoque con Experiencia**”, “**Excelencia con Eficiencia**”, “**Garra con Cambio**” y “**Nos Escuchamos para un Crecimiento mayor**”. La intención de este programa es fomentar la vivencia de dichos valores en la organización a través de distintas actividades competitivas: rifa del voluntariado, recolección de tapitas de plástico, voluntariado central, desafío sobre el Sistema Privado de Pensiones, semana de movilidad sostenible y limpieza de playas.

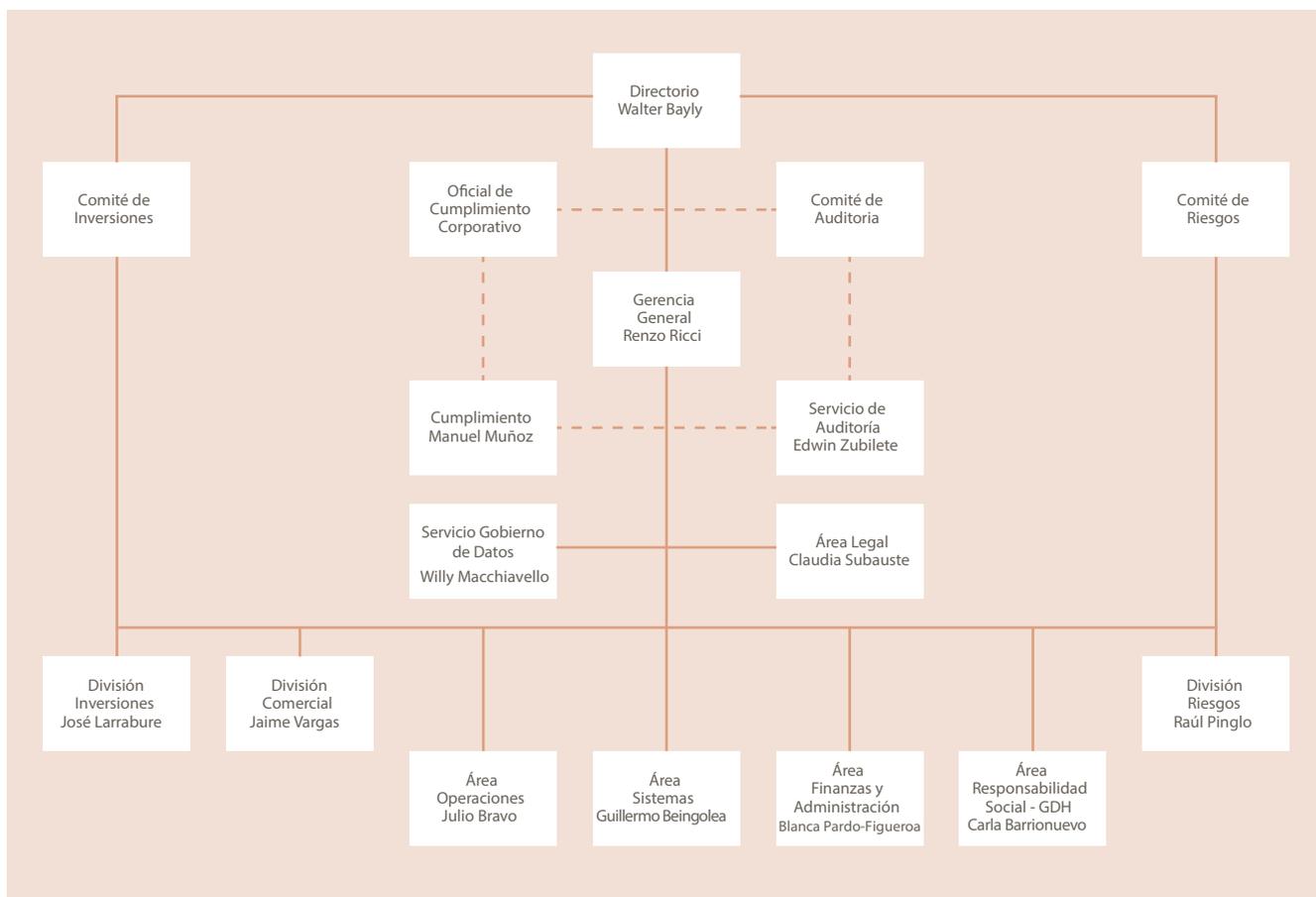
### Código de Ética

Como parte del Grupo Crédito, ponemos en práctica el Código de Ética y Conducta establecido como modelo para toda la corporación, además del Reglamento Interno de Trabajo y el Manual de Prevención de Lavado de Activos. Estos tres documentos establecen los lineamientos de conducta aplicables a nuestros directores, funcionarios y colaboradores. Para garantizar su cumplimiento, desplegamos programas de adhesión, capacitación y difusión, de modo que sean aplicables en toda función diaria.

## d. Nuestra estructura de gobernanza

(102-18)

Prima AFP es liderada por el Presidente del Directorio, Walter Bayly; el Gerente General, Renzo Ricci; y un equipo de profesionales destacados.



La Alta Dirección de Prima AFP se organiza en los siguientes comités:

- Comité de Calidad
- Comité de Ingresos
- Comité Ejecutivo de Sistemas
- Comité de Gastos y Control Presupuestal
- Comité de Riesgos
- Comité de Inversiones
- Comité de Responsabilidad Social Empresarial
- Comité de Control Interno
- Comité Gerencial de Cumplimiento y Ética

## e. Nuestra gestión anticorrupción

(103-1; 103-2; 103-3)

Contamos con una Política Corporativa de Prevención de la Corrupción y del Soborno, alineada con los requerimientos establecidos en la regulación extranjera, tanto de los Estados Unidos de América (Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero o FCPA por sus siglas en inglés), como del Reino Unido (Ley contra el Soborno o UKBA por sus siglas en inglés).

En este marco, nuestro Programa Anticorrupción establece pautas y lineamientos a cumplir por todos nuestros colaboradores, a fin de disminuir el potencial riesgo de corrupción y/o soborno en su relación con los distintos grupos de interés. Para lograrlo, desarrollamos una estructura que permite mantener un ambiente de control donde la integridad, honestidad y transparencia prevezcan en cada acción de nuestros colaboradores.

Además este programa busca que cada colaborador de Prima AFP entienda que su deber al formar parte de nuestra organización es conducirse dentro de las restricciones establecidas por la regulación local y extranjera en cuanto a la mitigación de los riesgos en estos temas.

Nuestro Modelo de Cumplimiento se basa en los siguientes ejes:

EMPRESA	COLABORADOR	CLIENTE
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo</li> <li>▪ Prevención del abuso de mercado</li> <li>▪ Ética y Anticorrupción</li> <li>▪ Control de listas internacionales</li> <li>▪ Transparencia fiscal</li> <li>▪ Cumplimiento Normativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seguridad y salud en el trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Protección al consumidor</li> <li>▪ Protección de datos personales</li> <li>▪ Implementación de las leyes internacionales Dodd Frank (defensa del consumidor de servicios financieros) y de la European Market Infrastructure Regulation - EMIR (gestión de riesgos)</li> <li>▪ Implementación de las leyes nacionales relacionadas con el SPP y otras que impacten en el cliente</li> </ul>

Para salvaguardar la integridad, honestidad y transparencia de nuestros colaboradores, desde el 2000 venimos desarrollando acciones de comunicación interna para brindar y asegurar un ambiente de control sobre políticas y procedimientos anticorrupción.

De esta manera, fomentamos **“GenÉtica Credicorp”**, un programa de cultura de responsabilidad y cumplimiento que guía nuestro comportamiento y nos identifica como parte de la corporación. En esa línea, enviamos comunicaciones periódicas internas recordando y enfatizando nuestra posición sobre los ejes de nuestro modelo de cumplimiento, y planificamos el monitoreo de los procesos sensibles para la organización.

Además, contamos con el canal **“Alerta GenÉtica”** para realizar consultas éticas y denuncias sobre este tema, las cuales son gestionadas por una empresa independiente.

## Casos Analizados

### (205-1)

Al mes de octubre de 2018, se han evaluado 1,102 operaciones relacionadas a riesgos de corrupción. Los principales riesgos identificados en Prima AFP se relacionan al tratamiento de la relación con los siguientes grupos: Funcionarios Públicos, Proveedores y Agentes/Terceros.

## Comunicación y Formación Sobre la Política Anticorrupción

### (205-2)

La Política Corporativa de Prevención de la Corrupción y del Soborno es sometida a aprobación del Directorio. En tal sentido, dos semanas antes de la sesión el documento es remitido para asegurar su revisión y posterior aprobación con conocimiento de los 7 integrantes del Directorio.

Los principales aspectos de las políticas corporativas contra la corrupción y soborno son comunicados a los colaboradores a través de los cursos virtuales. Asimismo, dichas políticas se encuentran a disposición de todos los colaboradores a través del portal interno de normas.

La Política Corporativa de Prevención de la Corrupción y del Soborno en Credicorp se encuentra publicada en la página web de Credicorp ([www.credicorpnnet.com](http://www.credicorpnnet.com)), de acceso libre para entidades externas.

Asimismo, dentro de los contratos con proveedores se encuentra incluida la cláusula anticorrupción en la cual señalamos nuestro rechazo ante cualquier acto de corrupción y/o soborno.

Los 7 miembros del Directorio toman conocimiento sobre los aspectos asociados al programa de prevención de la corrupción y soborno a través del Reporte Anual de Cumplimiento. Asimismo, mensualmente se remite información a los miembros del Directorio sobre situaciones, casuística y/o noticias relacionados a temas sobre corrupción y soborno a fin de que tomen conocimiento del posible impacto, en multas o reputación, que pueden producirse en las empresas en las que invertimos, y en ese sentido tengan información actualizada sobre los riesgos a los que está expuesta la Entidad.

En Prima AFP se desplegó el curso virtual sobre Ética y Prevención de la Corrupción en la que se registró una participación del 100% de los colaboradores.

### (205-3)

En el 2018 no se registraron casos de corrupción confirmados en Prima AFP.

### (419-1; 103-1; 103-2; 103-3)

En Prima AFP estamos alineados a la legalidad, siendo siempre conscientes de las situaciones en las cuales debemos asumir responsabilidades. En este sentido, declaramos que no hemos incurrido en ningún incumplimiento respecto de leyes y/o normativas en el ámbito social o económico para el ejercicio 2018.

## f. Nuestra imagen

### Reconocimientos

- **Mejor Fondo de Pensiones del Perú:** fuimos distinguidos por la prestigiosa publicación británica World Finance como la mejor AFP del Perú por octavo año consecutivo. Este distintivo se obtuvo luego de una evaluación donde se valoraron criterios como la gestión de inversiones y riesgos, la orientación del servicio al cliente, y la información permanente a afiliados.
- **Los CEO más rentables:** nuestro Gerente General, Renzo Ricci Cocchella, fue reconocido como el sexto CEO más rentable del Perú en un índice elaborado por KPMG y SEMANAeconómica. Este reconocimiento premia a los CEO cuyas empresas, gracias a su gestión, han obtenido los mejores resultados financieros, de management y sostenibilidad en los últimos años, así como aquellos líderes que mayor valor aportan a sus organizaciones.
- **Merco 2018:** fuimos reconocidos, por tercer año consecutivo, como la AFP con mejor reputación en el Perú, según el estudio de Reputación Corporativa elaborado por el Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (MERCOR), ocupando el puesto 20 en el ranking general de empresas 2018. El estudio consta de seis etapas y considera la opinión de más de 20 mil encuestados dentro de 24 fuentes de información.

AÑO	2016	2017	2018
PUESTO	22	15	20

- **Merco Talento:** en el 2018 mantuvimos el puesto 31 debido a la importancia que le damos a la creación y fortalecimiento de las mejores condiciones trabajo, reflejado en nuestras prácticas de atracción y rotación de personal basadas en beneficios no monetarios a colaboradores.
- **Distintivo Empresa Socialmente Responsable:** recibimos, por quinto año consecutivo, el Distintivo Empresa Socialmente Responsable, que reconoce a las empresas comprometidas públicamente con la responsabilidad social en el Perú, con buenas prácticas de gobierno corporativo. Este distintivo es otorgado por Perú 2021 y el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI).
- **Buen Gobierno Corporativo:** Por sexto año consecutivo, Prima AFP fue distinguida por la Bolsa de Valores de Lima como una empresa con buenas prácticas de gobierno corporativo, revalidando así el cumplimiento de los principios que rigen este reconocimiento: transparencia, confianza, equidad, responsabilidad social, fluidez e integridad de la información en su administración y relación con sus grupos de interés.

## Alianzas y Membresías

(102-12; 102-13)

Participamos en las siguientes asociaciones gremiales, cámaras de comercio y espacios de la sociedad civil:

- Asociación de AFP
- Asociación de Buenos Empleadores (ABE)
- Asociación Invirtiendo en el Perú (InPeru)
- Asociación Nacional de Anunciantes (ANDA)
- Asociación Peruana de Finanzas
- Cámara de Comercio Americana (AmCham)
- Club Empresarial
- Membresía Nexos+1
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Patronato de Perú 2021
- Procapitales
- Programa de Inversión Responsable (PIR)

## **2. Nuestro Desempeño Económico**



En Prima AFP empleamos diversas herramientas para medir nuestro desempeño económico. Algunas de ellas son nuestras políticas, procesos y comités de seguimiento – como las de Inversiones, Riesgos, Ingresos, Gastos, Riesgo Operativo, entre otros.

En cuanto a mediciones cuantitativas se refiere, empleamos indicadores que nos permiten realizar un seguimiento continuo a la ejecución de nuestros planes y la consecución de las metas trazadas. Estos indicadores forman parte, en un nivel inicial, de un tablero de control a nivel de toda la empresa, y van desglosándose según los procesos para los cuales consideramos relevante hacer un seguimiento más cercano. Así, realizamos una medición mensual de aspectos como eficiencia operativa, gestión humana, rentabilidad, buen servicio, entre otros.

## a. Valor económico

(102-7; 201-1; 103-1; 103-2; 103-3)

Al cierre del 2018, nuestros ingresos ascendieron a S/ 379,720,085, mientras que nuestra capitalización fue de S/ 220,089,934, la cual comprende S/ 9,697,934 de deuda, y S/ 210,392,000 de capital. La reducción de las comisiones realizada con el fin de lograr un mayor número de afiliados a través de la licitación realizada por la SBS explica el menor monto por ingresos observado en comparación con el 2017 que sólo tuvo 6 meses afecta a esta comisión.

CONCEPTO (MILES DE SOLES)	2016	2017	2018
Ingresos por comisiones	407,153	384,350	379,720
Ingresos financieros	9,351	5,678	3,837
Otros ingresos	326	3,978	425
<b>TOTAL DE INGRESOS</b>	<b>416,830</b>	<b>394,006</b>	<b>383,982</b>
Salarios y Beneficios	86,895	90,240	86,563
Proveedores	67,708	68,098	60,752
Impuestos (incluidos Impuestos a la Renta, pagos a la SBS, y arbitrios)	78,922	78,789	80,791
Donaciones y Obras por Impuestos	22	915	440
Programas sociales y/o ambientales	644	701	707
Otros costos operativos	9,575	4,254	3,686
Dividendos	164,004	169,164	130,689
<b>TOTAL DE EGRESOS</b>	<b>407,770</b>	<b>412,162</b>	<b>363,628</b>
<b>VALOR ECONÓMICO RETENIDO (VER)*</b>	<b>9,060</b>	<b>-18,156</b>	<b>20,354</b>

\*Obtenido de acuerdo con los estándares GRI, basada en información publicada en los Estados Financieros de la organización

\*\*La reducción de ingresos visualizada en el cuadro anterior explica la estrategia empresarial a largo plazo que tuvo repercusiones en la evolución de ingresos de la organización, debido a que Prima AFP ganó la tercera licitación para la recepción de nuevos afiliados al sistema, gracias a la disminución de las comisiones sobre saldo de tipo mixta, pasando de 1.19% a 0.18%, que en el 2017 impacto sólo en 6 meses y en el 2018 en todo el año.

## b. Gestión de la Continuidad del Negocio

(102-7; 201-1)

Prima AFP, como empresa administradora privada de fondos de pensiones, mantiene un compromiso con sus clientes en la Gestión de la Continuidad del Negocio. Dicha gestión prevalece mantener la continuidad operativa de los procesos críticos y canales de atención ante cualquier evento de interrupción que impacte su funcionalidad en condiciones normales, y repercuta en la imagen, reputación, finanzas, procesos legales, entre otros.

La Gestión de Continuidad del Negocio, establece dos metodologías en su marco de trabajo:

- **Análisis de Impacto del Negocio (o BIA, por sus siglas en inglés)**, la cual permite identificar los tiempos de recuperación de los procesos críticos de la organización y todo recurso (humano, TI, proveedores, entre otros) indispensable y necesario para su ejecución; y,
- **Análisis de Riesgo (o RA, por sus siglas en inglés)**, la cual permite identificar toda vulnerabilidad que afecta ante su materialización a los procesos críticos de la organización.

La compilación de los resultados permite diseñar e implementar estrategias que aborden la resiliencia organizacional.

La participación y compromiso de la Alta Dirección, brinda la adecuada implementación y Gestión de Continuidad del Negocio en Prima AFP. Por medio de la inclusión de recursos, dirección estratégica de crisis, relevancia de procedimientos, inclusión transversal de colaboradores, entre otros aspectos de importancia.

Prima AFP, difunde e impulsa (como parte de su cultura) el conocimiento y cumplimiento de la Gestión de Continuidad del Negocio, así como dotar de medios humanos, materiales y tecnológicos para su ejecución. El tema relacionado a respeto a los Derechos Humanos de proveedores se declarará en la página 51.

### Metodología del Análisis de Impacto de Negocios

La herramienta metodológica del Análisis de Impacto de Negocios (BIA), se considera como una fase que permite estimar el tiempo de recuperación objetivo (RTO) y la magnitud del impacto operacional, reputacional, imagen y financiero asociado a un evento de interrupción que impacte la operatividad de algún proceso crítico o canal de atención.

Asimismo, la estimación de un Análisis de Riesgo (RA) beneficia la identificación de toda vulnerabilidad originada por amenazas naturales, el hombre, tecnológicas, entre otras. Permitiendo generar acciones preventivas en el diseño e implementación de planes de acción.

En el periodo del 2018, se ejecutó el análisis BIA y RA a 10 de nuestros procesos de negocio, a través de los cuales se revalidó o definió el RTO, la magnitud de impacto y vulnerabilidad asociada al proceso. Esto conllevó a revalidar y gestionar, de ser el caso, las estrategias de continuidad del negocio que permiten mitigar el impacto ante la interrupción de los procesos o materialización de alguna vulnerabilidad.

En el contexto de análisis se ha establecido un cronograma de trabajo para los próximos tres años, el cual abarca la totalidad de los procesos de Prima AFP.

## Planes y Pruebas de Continuidad

Parte de la Gestión de Continuidad del Negocio es desarrollar y probar los Planes de Continuidad del Negocio, Plan de Respuesta a Emergencia (PRE), Plan de Gestión de Crisis (PGC), Plan de Comunicación en Crisis, Plan de Recuperación de Desastres TI (DRP), entre otros. Con el objetivo de evaluar los instrumentos y mecanismos necesarios para una adecuada, efectiva y eficiente respuesta del personal involucrado en cada plan.

En respuesta a estas pruebas de continuidad, en el presente año 2018 se han ejecutado y validado un total de 30 pruebas, para los cuales se obtuvieron un 83% de resultados satisfactorios, un 10% de resultados aceptables y un 7% de resultados deficientes.

Prima AFP, lidera la planeación y administración de un programa anual de pruebas de continuidad que ciñe un proceso de formación para capacitar y poner en práctica el desempeño de la organización.

## Gestión de Crisis

La Gestión de Crisis, para Prima AFP, representa el manejo y gestión disciplinaria de actuación en el despliegue de estrategias de continuidad del negocio, así como, la toma de decisión ante situaciones de crisis que impacten la estabilidad de la organización.

Dado estos mecanismos, Prima AFP, ante la eminencia de un posible ataque de “Ransomware”\* en agosto de 2018 desplegó las buenas prácticas y estrategias de continuidad del negocio desarrolladas en el 2017, tomando como premisa el intento de ciber-ataque en dicho periodo. Esto permitió reforzar el monitoreo no solo local sino a nivel mundial de atentados de este tipo. Teniendo como principal enfoque el fortalecimiento de los controles ante la presencia de un ataque.

Se difundió y comprometió a toda la organización por medio de difusiones de medidas preventivas y coordinaciones del Comité de Gestión de Crisis ante una posible afectación de ser el caso. Asimismo, la labor visualizada por el equipo de sistema cumplió las expectativas ante situaciones de crisis de este tipo.

Otro punto central del periodo 2018, fue reforzar el trabajo desplegado frente al Fenómeno del Niño Costero 2017. Esta tarea involucró ejecutar difusiones, concientización y planes preventivos desarrollados para este escenario. Teniendo como premisa el salvaguardar la integridad de nuestros clientes, colaboradores e infraestructura, frente a los potenciales daños que causaría el paso de este fenómeno. Las estrategias de Continuidad del Negocio se mantuvieron activas durante la presencia del Fenómeno de la Niña 2018 aún considerando que el impacto de esta no repercutiría en la operatividad de Prima AFP. Asimismo, se trabajó el Taller de Gestión de Crisis enfocado en ejercitar el nivel de respuesta y la toma de decisiones estratégicas del alto mando de la empresa ante este tipo de escenarios.v

\*Tipo de virus

## Capacitación y Concientización

Prima AFP, mantiene su propia cultura y estructura en el compromiso y concientización de la Gestión de Continuidad del Negocio. En el transcurso del 2018 se extendió un programa de capacitación y talleres como:

- Taller de Gestión de Crisis.
- Capacitación a Coordinadores de Continuidad del Negocio.
- Capacitación a colaboradores de agencia Lima / Provincia.
- Inducción en temas de Continuidad del Negocio al nuevo personal.
- Difusiones de buenas prácticas de Continuidad del Negocio, entre otros.

Estas acciones ilustran el involucramiento de Prima AFP con la Gestión de Continuidad del Negocio en su organización y el compromiso de brindar atención a sus clientes internos y externos. Asimismo, se reporta al regulador el resultado de los indicadores de riesgo (Key Risk Indicator KRI por sus siglas en inglés) trimestrales y semestrales concernientes a la interrupción del negocio, la activación de planes de continuidad y la ejecución de pruebas de éstos por parte de proveedores.

## Acuerdos y compromisos de Gestión de Continuidad del Negocio

Prima AFP, en mejora de los servicios brindados por el principal proveedor Banco de Crédito del Perú (BCP) mantuvo reuniones de diálogo abierto para manifestar las pautas a reforzar en la gestión de atención de incidentes. Como resultado el BCP aceptó y se comprometió en reforzar y retroalimentar las casuísticas planteadas con el fin de mejorar su nivel de servicio a la organización.

Dichas acciones se coordinaron entre los meses de noviembre y diciembre de 2018 para que sean reflejadas en la gestión del periodo 2019.

## **3. Nuestras Inversiones Responsables**



## a. Nuestro portafolio de inversiones

(G4-FS6; 203-2)

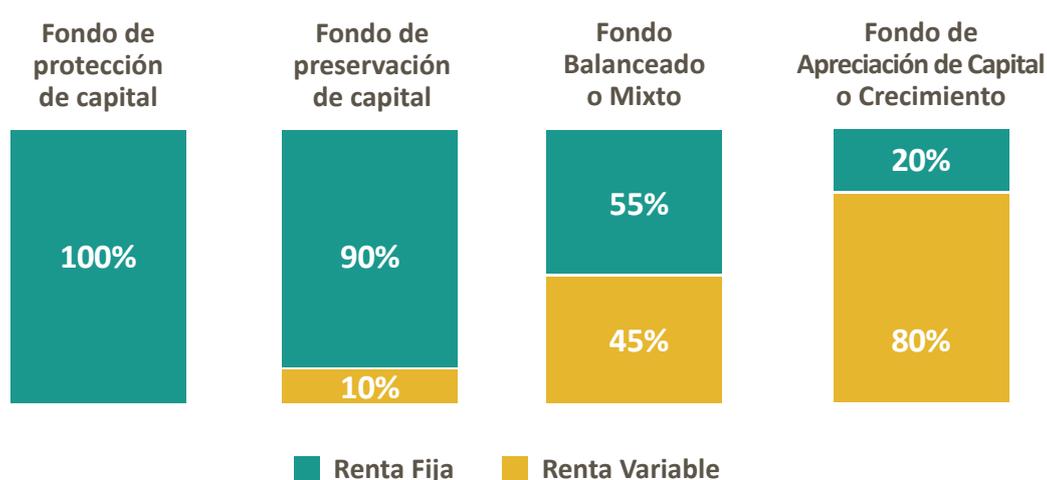
Nuestras operaciones generan impactos positivos en los afiliados, pensionistas y sus familiares a través de las rentabilidades generadas anualmente, que incrementan el monto de sus fondos y les permiten recibir mejores pensiones. Adicionalmente, producen consecuencias económicas indirectas muy relevantes para el país.

Primero, existe un gran beneficio para el Estado peruano porque se reduce la carga social, con lo que cuenta con mayores fondos para ser dispuestos en otros sectores que lo necesitan, como la educación y nutrición infantil.

Por otro lado, contribuimos con la estabilidad y crecimiento de la economía nacional e internacional al invertir en empresas y proyectos que generan empleo formal y obras que promueven el desarrollo del país. A diciembre 2018, contamos con US\$ 45,912 miles de millones de dólares en fondos administrados, de los cuales 11% se encuentra invertido en el sector financiero, 7% en energía, 3% en infraestructura y 3% en minería. Asimismo, al financiar los proyectos y empresas a través de la inversión de capital, considerando factores ambientales, sociales y de buen gobierno corporativo, nos convertimos en un agente multiplicador de empresas responsables.

Finalmente, al ser uno de los principales inversionistas institucionales, Prima AFP influye positivamente en el mercado de capitales, al generar mayor liquidez y dinamismo en el sistema. Asimismo, es uno de los impulsores de muchas de las innovaciones del mercado de capitales, tanto directa como indirectamente.

Es así que nuestras inversiones se canalizan según cuatro apetitos de riesgo:



\*Renta fija: instrumentos de bajo riesgo que garantizan rentabilidad en un plazo determinado.

\*\*Renta variable: instrumentos de alto riesgo que no garantizan una rentabilidad, pero en el largo plazo suelen ser muy rentables.

Continuamos afianzando nuestro compromiso y rol activo, involucrándonos y dialogando con las empresas y otros actores del mercado en el terreno de las inversiones responsables, siendo los gestores de más de US\$ 45,912 mil millones de dólares de más de 2 millones de afiliados. Somos conscientes de que debemos tener un enfoque sistémico de la rentabilidad, incorporando los factores Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo (AS) para asegurar su sostenibilidad; en esa línea referimos algunas de nuestras iniciativas:

- Participamos en la conferencia de Inversiones Responsables más importante del mundo, el PRI In Person 2018. En esta conferencia participaron más de 1,200 representantes de casi 600 organizaciones de 37 diferentes países, convirtiéndose en la reunión más numerosa de inversionistas sobre el tema hasta el momento. Dado nuestro involucramiento con el Principios de Inversiones Responsables (PRI por sus siglas en inglés) y conscientes de los retos hacia adelante en el tema de Inversiones Responsables, seremos Signatarios del PRI desde enero 2019, los primeros en Sudamérica y los segundos de la región.
- Participación activa en el Programa de Inversiones Responsables (PIR, brazo local del PRI) y sus grupos de trabajo. Se terminó el trabajo con el PIR con la presentación de “Indicadores Mínimos de Inversión” el cual se trabajó con el apoyo de la Corporación Financiera Internacional (IFC por sus siglas en inglés). Prima AFP lideró el equipo y presentó en el evento en representación del grupo de trabajo.
- A fin de promover prácticas de inversión responsable en el Perú y fomentar la creación de un ecosistema financiero responsable y sostenible; se desarrolló la conferencia “Inversiones Responsables, creando valor”, la cual contó con la participación de reconocidos expositores internacionales expertos en temas de buen gobierno corporativo y sostenibilidad y dirigida a los CEO y CFO de las empresas donde invertimos, impulsando su inclusión a la visión ASG en sus respectivas organizaciones.
- Participación activa en medios de comunicación: con más de siete impactos en medios (entrevistas, artículos, presentaciones y publicaciones en distintos medios), durante todo el año logramos ser protagonistas del tema a nivel externo.
- Encuestas a profundidad: En el 2018 se enviaron cerca de 29 encuestas sobre aspectos ASG a las empresas locales de renta variable y renta fija en las cuales invertimos, y el 45% respondió activamente. Este esfuerzo se realiza por cuarto año y vamos avanzando en el nivel y calidad de respuestas obtenidas.
- Gestiones internas: En la búsqueda de fortalecer nuestro liderazgo, desde el frente de las inversiones responsables, al cierre del año se realizaron diferentes iniciativas internas:

Portafolio de Inversiones, según Zona Geográfica de destino  
y Fondo que las financia

A JUNIO 2018	FONDO 1	FONDO 2	FONDO 3
América Latina	82.71%	58.36%	43.12%
Perú	67.41%	50.33%	38.01%
Resto de América Latina	15.30%	8.03%	5.12%
Norteamérica	4.15%	7.37%	7.69%
Estados Unidos	2.34%	6.30%	7.16%
Resto de Norteamérica	1.82%	1.07%	0.53%
Unión Europea	6.08%	16.60%	25.40%
DM	3.10%	13.68%	21.99%
EM	2.97%	2.92%	3.42%
Asia	3.85%	14.03%	19.28%
Japón	0.71%	6.43%	7.90%
Asia DM excepto Japón	0.61%	2.50%	3.70%
Asia EM excepto Japón	2.53%	5.10%	7.68%
Efectivo	3.21%	3.65%	4.50%
<b>TOTAL</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>

Portafolio de Inversiones, según sector de la empresa  
en la que se invierte y Fondo que las financia

SECTOR DE EMPRESA EN LA QUE SE INVIERTE	FONDO 1	FONDO 2	FONDO 3
Bancos y Financieras	1,128,423,551	3,311,033,203	542,115,138
Construcción	117,859,164	739,613,121	455,483,849
Consumo	148,259,666	726,625,639	281,972,743
Eléctricas	792,607,182	2,219,712,014	288,014,743
Gobierno	1,560,487,906	9,591,742,755	99,973,510
Minería	124,705,007	966,583,247	418,029,858
Diversas	210,219,408	807,866,687	131,071,835
Administradoras de Fondos	956,400,985	15,764,224,529	4,529,302,960
<b>TOTAL</b>	<b>5,038,962,868</b>	<b>34,127,401,195</b>	<b>6,745,964,636</b>

## Inversiones Responsables

(G4-FS10)

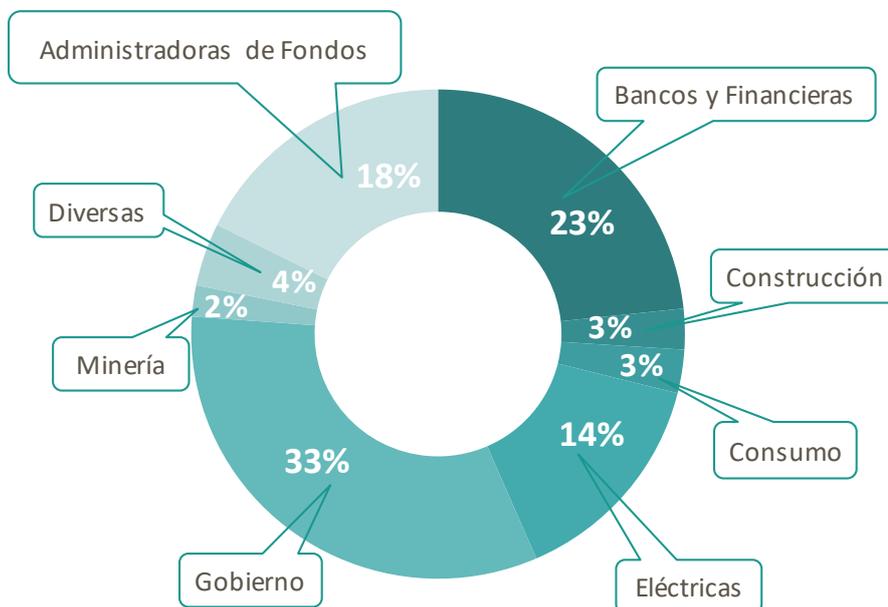
En línea con nuestra Política de Inversiones Responsables, en el año 2018 continuamos con la implementación del Plan de Inversiones Responsables, el cual incluye acciones para fomentar mejores prácticas ambientales, sociales y de buen gobierno corporativo en empresas peruanas y para incluir en los procesos de selección de fondos de terceros dichas prácticas.

Asimismo, en línea con el Plan de Inversiones Responsables, en Prima AFP nos guiamos por ciertos principios plasmados en nuestra Política de Inversiones Responsables, los cuales incluyen al menos los siguientes:

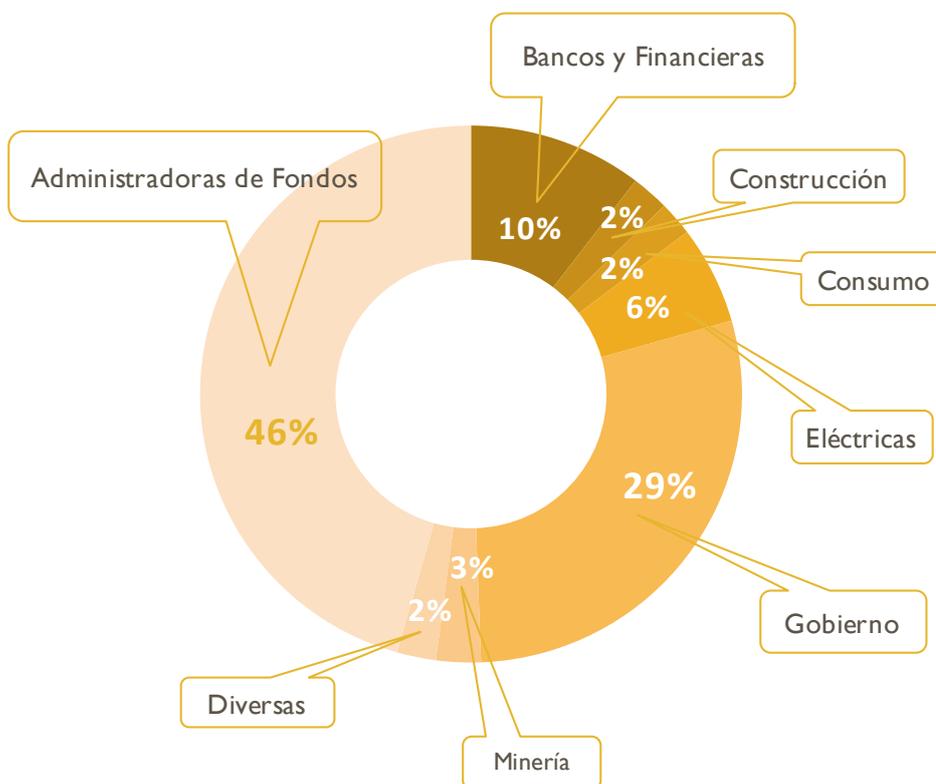
- El comportamiento corporativo responsable con respecto de factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo puede tener una influencia positiva sobre el desempeño financiero de largo plazo de las empresas. La priorización de los factores ASG evaluados varía según industrias, geografía y tiempo. Se priorizará la estrategia de trabajo activo con los emisores a fin de mejorar su comportamiento corporativo ASG en el tiempo.
- Se busca que el análisis de inversiones y las decisiones de inversión incorporen factores ASG a fin de identificar adecuadamente el riesgo y las oportunidades de las empresas en las que invertimos.
- La divulgación de información por parte de las empresas y fondos de terceros es la clave que permite a los inversionistas entender y evaluar de manera eficiente los potenciales riesgos y oportunidades de retorno, incluyendo los potenciales impactos de factores ASG en el desempeño de una empresa. Para ello, en Prima AFP utilizamos diversas fuentes, incluyendo cuestionarios ASG que se envían a las empresas locales anualmente.

Actualmente, la incorporación de los factores ASG dentro del análisis de nuestras inversiones resulta en la elaboración de dos reportes: (i) reporte de gobierno corporativo, que busca generar un ranking de las empresas en este aspecto, y (ii) reporte de ASG, con el objetivo de identificar riesgos y oportunidades extra-financieras de las empresas. Ambos reportes influyen en las decisiones de inversión. Consideramos que nuestro rol principal, como uno de los inversionistas institucionales más importantes, es un rol activo, porque buscamos promover las buenas prácticas en temas de ASG.

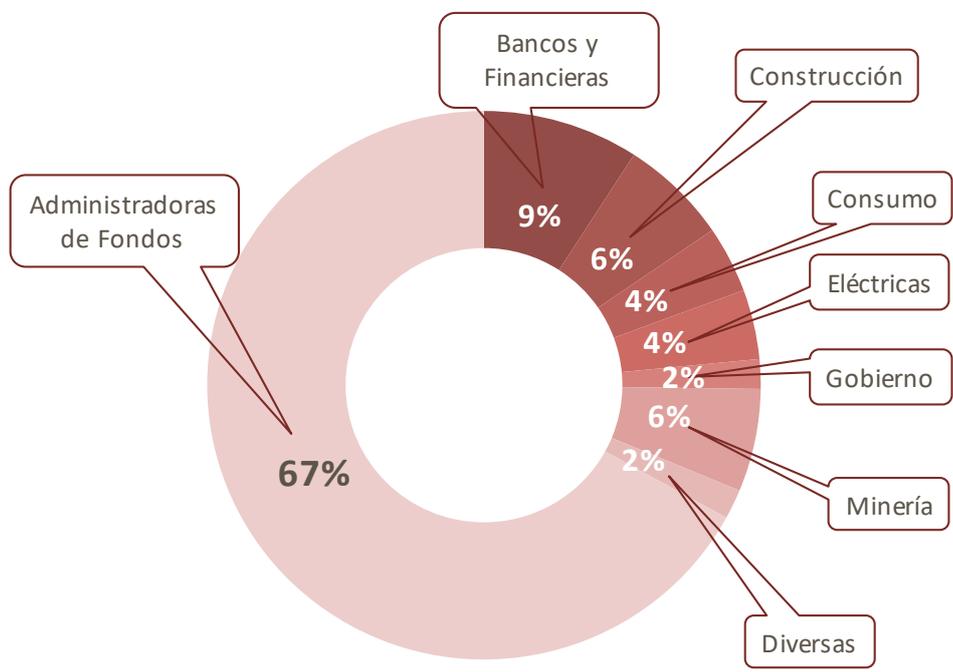
Fondo 1



Fondo 2



Fondo 3



## 4. Nuestra Gente



## “Sangre Naranja”

Cuando hablamos de la Cultura de Sangre Naranja nos referimos a la identidad y ADN de la organización. Esta se ve representada a través de nuestros valores con propósito, de la Excelencia, Garra, Nos Escuchamos y Enfoque, que guían nuestro actuar y pensar. Nuestros atributos culturales nos definen, enfocados en las personas para brindarles una experiencia genial, generamos resultados excelentes con acciones eficientes, adoptamos el cambio con garra y buena onda, y nos escuchamos mejor para un crecimiento mayor.

### a. Colaboradores

(102-7; 102-8)

Al cierre del 2018, Prima AFP cuenta con 663 trabajadores, de los cuales el 62,0% son mujeres y el 69,8% labora bajo un contrato a plazo indeterminado.

GÉNERO	COLABORADORES 2018	% TOTAL 2018	COLABORADORES 2017	COLABORADORES 2016
Hombre	252	38,0%	236	241
Mujer	411	62,0%	418	437
Total	663	100,0%	654	678

GÉNERO	2018		2017		2016	
	INDETERMINADO	PLAZO FIJO	INDETERMINADO	PLAZO FIJO	INDETERMINADO	PLAZO FIJO
Hombre	184	68	183	53	180	61
Mujer	279	132	297	121	292	145
TOTAL	463	200	480	174	472	206

El 83% de nuestros colaboradores reside en la región Lima.

REGIÓN DE RESIDENCIA	2018			2017		
	INDETERMINADO	PLAZO FIJO	TOTAL	INDETERMINADO	PLAZO FIJO	TOTAL
Ancash	0	0	0	2	1	3
Arequipa	6	6	12	6	7	13
Cajamarca	1	2	3	2	2	4
Cuzco	5	6	11	5	6	11
Ica	5	7	12	5	7	12
Junín	4	1	5	5	1	6
La Libertad	15	6	21	13	5	18
Lambayeque	6	7	13	5	4	9
Lima	407	147	554	423	120	543
Loreto	0	4	4	0	4	4
Moquegua	0	3	3	1	2	3
Piura	8	9	17	8	10	18
Puno	0	0	0	0	1	1
San Martín	3	0	3	3	0	3
Tacna	1	1	2	0	3	3
Ucayali	2	1	3	2	1	3
TOTAL	463	200	663	480	174	654

REGIÓN DE RESIDENCIA	2018		2017		2016	
	INDETERMINADO	PLAZO FIJO	INDETERMINADO	PLAZO FIJO	INDETERMINADO	PLAZO FIJO
Provincias	56	53	57	54	53	58
Lima	407	147	423	120	419	148
<b>TOTAL</b>	<b>463</b>	<b>200</b>	<b>480</b>	<b>174</b>	<b>472</b>	<b>206</b>

Ofrecemos jornadas completas de 48 horas para la gran mayoría del personal (95.9%), y jornadas reducidas de 30 horas, posiciones part-time, para ciertas posiciones de tareas similares. Los beneficios sociales de ley son similares para ambas modalidades.

GÉNERO	2018		2017		2016	
	COMPLETA	REDUCIDA	COMPLETA	REDUCIDA	COMPLETA	REDUCIDA
Hombre	251	2	234	2	239	2
Mujer	375	35	393	25	403	34
<b>TOTAL</b>	<b>626</b>	<b>37</b>	<b>627</b>	<b>27</b>	<b>642</b>	<b>36</b>

Cabe señalar que nuestras actividades y operaciones son llevadas a cabo enteramente por nuestros colaboradores. Asimismo, declaramos que durante el 2018 no se registraron variaciones significativas del empleo por temas coyunturales y/o estacionales.

La información proporcionada es la vigente al cierre del año. Se han considerado como regiones aquellas en las cuales contamos con presencia.

### Sindicalización y Acuerdos de Negociación Colectiva

(102-41)

Respetamos el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, tal y como está expuesto en nuestro Código de Ética. Nuestros colaboradores no se afiliaron a ningún sindicato ni presentaron pliegos de negociación colectiva.

### b. Selección y Reclutamiento

(401-1; 103-1; 103-2; 103-3)

En el 2018 se contrataron 128 personas, cifra que representa el 19% del total de nuestros colaboradores. El 75% de los nuevos integrantes de nuestra familia son personas menores a los 30 años de edad. Similar proporción la representan las nuevas colaboradoras mujeres. En cuanto a ubicación geográfica se refiere, el 83% de los nuevos colaboradores se incorporaron a nuestras operaciones en Lima.

Cantidad y tasa de nuevas contrataciones respecto al total de Colaboradores, por Rango de Edad

RANGO DE EDAD	CANTIDAD	TASA
Menor de 30	96	14.5 %
Entre 30 y 50	31	4.7 %
Mayor a 50	1	0.2 %
<b>TOTAL</b>	<b>128</b>	<b>19.3 %</b>

Cantidad y tasa de nuevas contrataciones respecto al total de Colaboradores, por Género

GÉNERO	2018		2017	
	CANTIDAD	TASA	CANTIDAD	TASA
Hombre	50	7.5 %	36	5.5 %
Mujer	78	11.8 %	53	8.0 %
<b>TOTAL</b>	<b>128</b>	<b>19.3 %</b>	<b>89</b>	<b>13.5 %</b>

Cantidad y tasa de nuevas contrataciones respecto al total de Colaboradores, por Región

REGIÓN	CANTIDAD	TASA
Arequipa	2	0.3 %
Ica	3	0.5 %
Junín	1	0.2 %
La Libertad	4	0.6 %
Lambayeque	4	0.6 %
Lima	106	16.0 %
Moquegua	3	0.5 %
Piura	5	0.8 %
<b>TOTAL</b>	<b>128</b>	<b>19.3 %</b>

En este mismo período, 116 personas terminaron su vínculo laboral con nosotros, en lo que representa una tasa de rotación del 18.3%. De manera específica, se registra una tasa de rotación del 12.1% para las colaboradoras mujeres, de 14.8% para aquellos colaboradores en nuestras operaciones en Lima. En términos de grupo etario, se cuenta con una tasa de rotación del 838 % para el personal menor a los 30 años de edad.

### Nº de ceses y tasa de rotación de personal por Rango de Edad

RANGO DE EDAD	CANTIDAD	TASA
Menor de 30	56	8.8%
Entre 30 y 50	51	8.0%
Mayor a 50	9	1.4%
<b>TOTAL</b>	<b>116</b>	<b>18.3%</b>

### Nº de ceses y tasa de rotación de personal, por Género

GÉNERO	2018		2017	
	CANTIDAD	TASA	CANTIDAD	TASA
Hombre	39	6.1%	38	5.8%
Mujer	77	12.1%	67	10.2%
<b>TOTAL</b>	<b>116</b>	<b>18.3%</b>	<b>105</b>	<b>15.9%</b>

### Nº de ceses y tasa de rotación de personal, por Región

REGIÓN	CANTIDAD	TASA
Ancash	2	0.3%
Arequipa	4	0.6%
Ica	3	0.5%
Junín	1	0.2%
La Libertad	2	0.3%
Lambayeque	1	0.2%
Lima	94	14.8%
Moquegua	3	0.5%
Piura	5	0.8%
Puno	1	0.2%
<b>TOTAL</b>	<b>116</b>	<b>18.3%</b>

## c. Beneficios para nuestros colaboradores

(401-2)

Prima AFP ofrece a sus colaboradores de medio tiempo y tiempo completo los siguientes beneficios:

- **Seguro de Vida e Invalidez:** permanente a partir del primer día de trabajo. Por encima de lo que establece la ley en cuanto a montos, de 16 a 20 y de 32 a 40 sueldos en caso de muerte por enfermedad y accidental, respectivamente.
- **Convenios educativos:** gestionamos convenios educativos con las mejores universidades e institutos del Perú, a fin de que nuestros colaboradores puedan acceder a tarifas preferenciales en estudios de pregrado, profesionalización, maestrías e idiomas.
- **Gimnasia laboral:** una vez al mes se realizan ejercicios físicos de corta duración para combatir el estrés, la fatiga estática y elevar la vitalidad, estos se ofrecen a través un instructor presencial en todas las áreas y sedes de Lima con 30% de participación de los colaboradores.
- **Masajes en tu sitio:** una vez al mes en todas las áreas y sedes Lima se ofrecen masajes en el cuello y cabeza por diez minutos para que los colaboradores puedan liberar tensiones en la comodidad de su sitio de trabajo, durante el 2018 se tuvo un 54% de participación.
- **Uniformes:** se dan uniformes cómodos y funcionales a todos los colaboradores que prestan atención directa al público. En el último trimestre del 2018 se comenzó a trabajar en una propuesta más ágil y moderna para renovar el uniforme el 2019, que consistirá en tres blusas y/o camisas, pullover, chompa, casacas y pantalón jean.
- **Tópico Prima AFP:** en el 2018 se continuó con el tópico en la Sede Central, con el apoyo asistencial de Pacífico EPS, para que nuestros colaboradores afiliados cuenten con atenciones médicas cubiertas al 100% en nuestras instalaciones. Dentro de las mejoras de este año se brinda a los asegurados que acuden al tópico las medicinas que el médico indica, con el objetivo de que el colaborador ahorre tiempo en la búsqueda de la medicina.
- **Aguinaldo de navidad:** la propuesta permite que los colaboradores elijan el regalo asociado, entre 3 opciones, de acuerdo a su interés y circunstancia familiar. El aguinaldo consiste de una canasta de productos y un regalo que el colaborador escogió previa encuesta, así como un vale de pavo.
- **Beneficios de tiempo:**

Contamos con programas para promover un mejor equilibrio entre el ámbito laboral y personal como el horario flexible, horario de verano, viernes de invierno, tarde libre de cumpleaños y tiempo dorado (medio día libre).

Continuamos con los beneficios “**Me caso y Prima me regala**”, orientado a las personas solteras, donde se otorga licencia con goce de haber de dos días por matrimonio civil.

En el 2018 se incorporó el beneficio “**Más tiempo con tu nieto**”, el cual brinda dos días de licencia con goce de haber, con el fin de compartir el nacimiento del nieto que podrán ser gozados dentro de los 30 días posteriores del nacimiento del bebé.

- **Prima Style:** código de vestimenta que permite a los colaboradores usar ropa casual dependiendo de la agenda que tengan en el día. Con este beneficio de nueva forma de vestir, se tienen muchas opciones para ir a la oficina, incluyendo el uso de jeans y zapatillas para los días de trabajo habitual.
- **Piloto E-day:** Es un beneficio que busca generar mayor espacio familiar y personal a nuestros colaboradores a la par de cumplir con la responsabilidad laboral; mejorando la productividad al no perder energía ni tiempo en los desplazamientos al Trabajo. E-day significa trabajar un día en tu casa o en el lugar que estimes conveniente. El piloto inició en el mes de julio y han participado las áreas de RS-GDH, Riesgos, Marketing, Auditoría y Legal, participando alrededor de 25 colaboradores validando la conectividad y levantando beneficios y oportunidades de mejora ya que estimamos lanzar el beneficio en el primer trimestre 2019.
- **Ando en Bici:** beneficio que además de promover la movilidad sostenible, brinda de forma gratuita un casco de seguridad, pañoleta para debajo del casco y cintas reflectantes para los tobillos para los colaboradores que se comprometan a movilizarse en bicicleta al menos dos veces a la semana. En el 2018 se renovaron las duchas disponibles para los ciclistas y se realizó una ampliación y mejoramiento del estacionamiento para bicicletas.

(201-3; 413-1)

En cuanto a beneficios para la jubilación se refiere, no manejamos planes de pensiones adicionales a los establecidos por Ley para nuestros colaboradores. En línea con la normativa nacional vigente, descontamos el 10% de su salario correspondiente al aporte a su Cuenta Individual de Capitalización (CIC).

Por otra parte, en el último trimestre del 2018 se inició el diseño del programa “El futuro en tus manos”, programa de responsabilidad social para colaboradores próximos a jubilarse que les proporcionará diferentes herramientas para su vida post jubilación. En el mes de diciembre se realizó el focus group de los subprogramas para validar el impacto positivo que tendría el programa en la vida de los colaboradores, con el despliegue planeado para el 2019.

## **d. Formación y Desarrollo Profesional**

(404-2; 103-1; 103-2; 103-3)

### **Capacitaciones**

Nuestra unidad de Capacitación elabora e implementa un Plan concertado con las distintas áreas de la organización, con el fin de desarrollar las destrezas y capacidades del personal, así como optimizar su productividad y bienestar. Las prioridades establecidas en el referido Plan se definen tomando en cuenta:

- Plan Estratégico.
- Plan de Capacitación del año anterior.
- Detección de necesidades trabajadas con cada Gerencia, las que incluyen las brechas detectadas en las evaluaciones de desempeño de sus colaboradores alineadas a los objetivos de su Unidad Estratégica.
- Brechas detectadas por la Unidad de Selección en el momento de la incorporación del colaborador. Planes de acción transversales elaborados en base a los resultados del Clima Laboral.

Se tienen los siguientes tipos de cursos:

- **Corporativo:** acciones definidas por Gestión del Talento Corporativo.
- **Cultura:** actividades a través de las que se busca reforzar/internalizar la visión, misión y valores de Prima AFP.
- **Desarrollo Personal:** acciones ofrecidas a colaboradores para su desarrollo y bienestar de la persona.
- **Formativo:** acciones dirigidas a nuevos colaboradores, a través de las que se le da a conocer a Prima AFP así como los temas y cursos normativos a los que estamos sujetos. Así mismo aprenderán cómo funciona el SPP profundizando en este conocimiento los colaboradores con contacto directo al cliente.
- **Normativo:** toda acción que se ejecute para dar cumplimiento a una exigencia normativa, a lineamientos corporativos o requisitos exigidos por certificaciones o distintivos.
- **Sistema Privado de Pensiones:** acciones que refuerzan y/o actualizan el conocimiento del SPP para asegurar la atención al cliente en los colaboradores de contacto directo con él y en su rol de voceros a todos los demás.
- **Técnico:** acciones que buscan reforzar conocimientos para un mejor desempeño del colaborador en su función. Estas pueden incluir algunas orientadas al desarrollo de competencias o habilidades requeridas igualmente a la búsqueda de la mejora del desempeño del colaborador.
- **Clima Laboral/Mejora de Desempeño:** acción de capacitación que da soporte a plan de acción transversal definido en base a los resultados de Clima Laboral y/o búsqueda de la mejora del desempeño del colaborador.
- **Competencias Blandas:** acciones de capacitación que buscan reforzar competencias blandas requeridas por la función que desarrolla el colaborador.

Además, contamos con documentos como manuales y procedimientos que apoyan las actividades de capacitación y formación en Prima AFP. Estos se complementan con los recursos disponibles para su ejecución, tales como facilidades de disponibilidad de tiempo; servicios provistos por proveedores externos (expositores, pausas de café, traductores, etc.) e internos (colaboradores de equipos especializados en temas fundamentales para el negocio); plataforma virtual; espacios físicos; encuestas de satisfacción, validación de conocimientos; y medición de impacto y resultados.

### PrimAprende

En esta plataforma tecnológica se soporta el proceso de desempeño y buena parte del proceso de capacitación. Por un lado todo el ciclo del Sistema de Mejora de Desempeño, que incluye definición de indicadores y metas, fijación de expectativas, seguimiento y evaluación anual (resultados, evaluación de Roles y Responsabilidades, así como retroalimentación) se lleva a cabo con esta herramienta; facilitando la gestión de los resultados y consultas en línea para líderes y colaboradores, permitiéndoles a los primeros una óptima toma de decisiones y a los segundos, hacerse cargo de su crecimiento y “sacarle el jugo a su feedback” (programa). De modo similar PrimAprende es también nuestra plataforma e-learning, permitiendo realizar cursos de manera virtual, participando en foros y debates, y accediendo a diversos documentos y libros que los ayudan a soportar su mejor desempeño y nos permite aportar al desarrollo de los colaboradores.

(404-1)

En 2018 el colaborador de Prima AFP obtuvo 31,25 horas promedio de formación profesional.

CARGO	2018			2017		
	HORAS ASISTIDAS	PARTICIPANTES	HORAS PROMEDIO	HORAS ASISTIDAS	PARTICIPANTES	HORAS PROMEDIO
Alta Gerencia	559,05	10	55,91	729,25	9	81,03
Ejecutivo	2 876,00	55	52,29	2 321,00	38	61,08
Colaborador	20 630,30	705	29,26	29 142,75	682	42,73
<b>Total</b>	<b>24 065,35</b>	<b>770</b>	<b>31,25</b>	<b>32 193,00</b>	<b>729</b>	<b>44,16</b>

La reducción en las horas promedio de capacitación del 2017 al 2018 se debe a la disminución de horas impartidas y el aumento de colaboradores atendidos. Durante el 2018 se han desarrollado más cursos virtuales que en el 2017, los mismos que suelen ser de menor duración que los presenciales manteniendo un impacto positivo. Por otro lado, nuestro foco ha estado en mantener la dotación de equipos de venta completos por lo que los cursos formativos son los que han requerido de mayor atención de nuestra parte y finalmente también ha impactado el cambio de estructura orgánica de la Unidad de Capacitación.

CARGO	COLABORADORAS			COLABORADORES		
	HORAS ASISTIDAS	PARTICIPANTES	HORAS PROMEDIO	HORAS ASISTIDAS	PARTICIPANTES	HORAS PROMEDIO
Alta Gerencia	302,30	4	75,58	256,75	6	42,79
Ejecutivo	1 032,50	22	46,93	1 843,50	33	55,86
Colaborador	13 603,98	455	29,90	7 026,32	250	28,11
Total por género	14 938,78	481	31,06	9 126,57	289	31,58

Durante el 2018 se brindó soporte a los planes de acción definidos en base a los resultados del clima laboral trabajado.

Charlas dirigidas a líderes sobre la Gestión de la Compensación, Sobreendeudamiento de colaboradores riesgos y alternativas de solución así como Relaciones Laborales, tres temas que buscaron brindarles a los líderes de Lima herramientas con las que pueden ayudar a los colaboradores que correspondan. En ellas participaron el 70% de los líderes convocados.

La capacitación en Prima AFP tiene como objetivo principal el brindarle al colaborador herramientas para la mejora de su desempeño, más en este año los cursos virtuales de Office se los ofrecimos de manera abierta a los colaboradores de la FFVV de la División Comercial de Lima y Provincias, inscribiéndose en ellos 67 colaboradores es decir el 30% de nuestro público objetivo.

De la misma manera ofrecimos al Staff cursos para la mejora de competencias blandas atendiendo con ellos a 108 colaboradores.

(404-2)

### Gestión del Desempeño

Para nosotros, la Gestión del Desempeño es el pilar en el que la organización sustenta su camino hacia la consecución de objetivos trazados, de manera eficiente y alineada a preservar un buen clima laboral. En este sentido, detallamos a continuación las fases de la Gestión del Desempeño en Prima AFP:



En línea con la mejora continua, continuamos con el módulo de Desempeño en la Plataforma PrimAprende, para automatización todo el ciclo de evaluación del desempeño. Esta herramienta ha permitido eliminar archivos aislados, así como consolidar información y, a la vez, facilitar la gestión de los resultados y las consultas en línea para líderes y colaboradores.

Asimismo, continuamos el trabajo de nuestro Comité de Metas e Indicadores, cuyo objetivo es lograr una mayor efectividad en el alineamiento de indicadores CRON (Consistentes, Relevantes, Objetivos y Numéricos) entre todos los servicios de la organización.

## Evaluación de Desempeño

(404-3)

En agosto 2018 realizamos la evaluación de desempeño a 592 de nuestros colaboradores, lo que equivale al 90.52% del total. El 62.5% son de mujeres y el resto varones. En términos de la categoría laboral, el 84.29% son colaboradores y el 14.36% funcionarios de mando medio, y personal de alta gerencia el 1.35%, del total de evaluados.

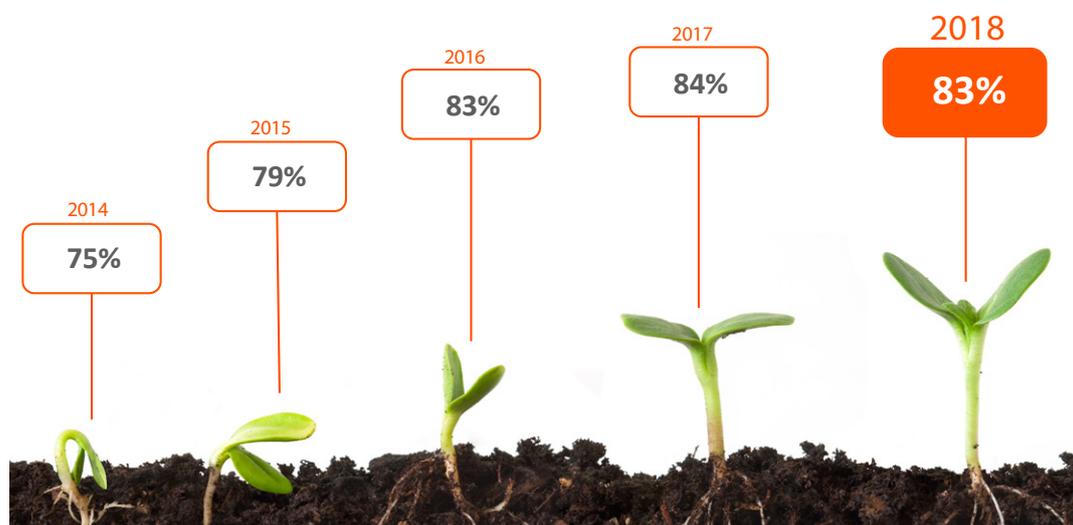
CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Colaborador	328	171	499
Gerente	3	5	8
Mandos Medios	39	46	85
<b>Total</b>	<b>370</b>	<b>222</b>	<b>592</b>

Durante el 2018, Gestión y Desarrollo Humano se mantuvo enfocado en ser cada vez un mejor socio estratégico de la organización. En esta línea, realizamos una serie de actividades a fin de alcanzar nuestros objetivos teniendo en nuestras filas a colaboradores comprometidos con la organización. Para ello, hemos trabajado en hacernos cada vez más atractivos para el talento del mercado, así como también colaborar con el desarrollo del talento.

Por el lado de la Gestión del Desempeño, Reclutamiento y Atracción del talento, contamos con una serie de herramientas e iniciativas, algunas de las cuales detallamos a continuación:

- **PrimAprende:** nuestra plataforma PrimAprende permite a nuestros líderes realizar una gestión del desempeño ordenada, moderna, ágil y con visibilidad de objetivos y resultados en cualquier momento del año. De esta manera nuestros líderes cuentan información en línea para una óptima toma de decisiones.
- **Oportunidades Laborales Credicorp:** gracias al esfuerzo de los equipos de Selección de Credicorp, semanalmente publicamos las Oportunidades Laborales disponibles a nivel del grupo. De esta manera propiciamos el desarrollo de nuestros colaboradores mediante la “exportación e importación” de talento.
- **Marca Empleador:** durante el 2018 hemos incrementado nuestra presencia en centros de estudios mediante la participación en Ferias Laborales, Charlas de Empleabilidad y dinámicas de reclutamiento en distintas universidades. Esta oportunidad de exposición nos permite dar a conocer un poco del Sistema Privado de Pensiones, colaborar mediante “tips” con los futuros profesionales del país y dar a conocer a Prima AFP como una empresa comprometida con el desarrollo del país.
- **Hiring Room:** el uso de la plataforma Hiring Room para el reclutamiento y selección de personal nos ha ayudado a generar una interacción más fluida en el proceso. Los líderes y administradores de la plataforma podemos darle seguimiento constante al avance de una vacante determinada, de esta forma optimizamos la comunicación del proceso mediante una mejor visibilidad de las etapas y los candidatos para así conseguir al mejor talento.

Por el lado de la gestión del Clima Laboral, continuamos con los planes de acción transversales, recogidos del análisis de la encuesta de clima laboral del año anterior. La ejecución de estos y el compromiso de los líderes nos permitieron obtener una favorabilidad de 83% así nos ubicamos en el décimo superior a nivel Regional y 12 puntos porcentuales por encima del promedio a nivel Perú.



Asimismo, este logro es destacable tomando en cuenta que producto de haber ganado la tercera licitación de afiliados al SPP, la carga laboral se incrementó y se enfrentaron cambios frecuentes durante el año. Algunos puntos de nuestro plan de acción en torno a clima laboral son los siguientes:

- **“Red de Aliados”**: RS-GDH decidió unir a un grupo de colaboradores representantes de sus unidades o servicios con un perfil de influenciadores de comunicación interna en Prima AFP. Este equipo tiene por objetivo propiciar y fomentar una comunicación clara, confiable y oportuna entre sus compañeros y el resto de la organización. Ellos estarán atentos a canalizar toda la información necesaria de RS-GDH, siendo clave la dirección bidireccional.
- **“El Profe Naranja”**: iniciamos creando un profesor que brinde tips de ortografía y redacción para que los colaboradores destaquen al máximo. Luego, se redefinió el diseño pensando en la tendencia de la transformación y el propósito de Prima AFP. En este momento el Profe Naranja brinda nuevos conceptos de transformación y métodos de trabajo centrados en el cliente.
- **“Reconocimiento por propósitos”**: buscando una alternativa de reconocimiento a todo nivel, en el 2018 se generó el reconocimiento por propósitos, el cual busca reconocer a aquel jefe o colaborador de un área distinta que vive intensamente el propósito, sea Garra, Enfoque, Nos Escuchamos o Exce-lencia. En ese sentido, se entregaba una cinta para que la aten a la muñeca del colaborador y suban una foto al grupo de Facebook interno llamado Sangre Naranja.
- **“Prima tour solo para mamás”**: este programa busca compartir buenos momentos con las madres de los colaboradores y demostrar lo importante que es la familia para Prima AFP. En ese sentido, se invita a las madres a participar de un desayuno y conocer las instalaciones de la organización.

## e. Salud y Seguridad Laboral

(403-1; 103-1; 103-2; 103-3)

Prima AFP gestiona la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través de una política corporativa donde se compromete a velar por la integridad de sus colaboradores, terceros y visitantes y brindar los recursos necesarios para conseguir los objetivos. Además, se ha involucrado a áreas donde tienen controles como parte del sistema de SST para formar frentes de apoyo y respuesta. Asimismo, se cuenta con una serie de documentación entre procedimientos y guías operativas de todas las actividades mapeadas por SST en razón del cumplimiento de la norma vigente.

Desde la gestión humana, durante el 2018 continuamos trabajando en la comunicación sobre políticas y procedimientos de SST. Este año se enviaron diferentes comunicaciones sobre varios temas, como por ejemplo: exámenes ocupacionales, maternidad, prevención de enfermedades, vacunaciones, entre otros.

Prima AFP gestiona registros obligatorios por norma donde se registran de manera mensual los indicadores y estadísticas de los accidentes de trabajo de darse el caso y de las enfermedades ocupacionales. Para evitar que se produzcan accidentes de trabajo nos basamos en identificar los peligros y riesgos poniendo controles para disminuir la posibilidad del daño. Además, para el tema de salud sometemos a nuestros colaboradores a exámenes médicos periódicos alineados al riesgo del puesto para identificar de manera temprana si hubiera o no algún daño y controlarlo. Además, trabajamos en campañas informativas de reporte y de salud con el apoyo de la comunicación interna de la empresa. Para terminar todos los años se realiza la Línea Base a fin de poder medir de manera tangible el avance y cumplimiento del programa.

Contamos con un Comité de SST con vigencia actual del periodo de septiembre 2018 a agosto 2020, luego de ellos volveremos a convocar elecciones para elegir a los nuevos representantes. Nuestro Comité de SST cuenta con representantes de los empleados y los empleadores de manera paritaria, los cuales se reúnen una vez al mes para ver diversos temas con respecto a SST. Es un Comité centralizado que ve todos los temas a nivel nacional. El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) está conformado por las siguientes personas:

### Miembros titulares del Empleador:

N°	CARGO
1	Gerente de RS - GDH
2	Subgerente de Cumplimiento
3	Jefe de Seguridad

### Miembros suplentes del Empleador:

N°	CARGO
1	Consultor de Seguridad y Salud en el trabajo
2	Jefe de Contact Center
3	Gerente de Riesgo Operativo

### Miembros titulares de los Trabajadores:

N°	CARGO
1	Analista de Operaciones Financieras
2	Analista Senior de Calidad
3	Analista de Marketing

### Miembros suplentes de los Trabajadores:

N°	CARGO
1	Consultor de Marketing
2	Ejecutivo de Cobranza Senior
3	Analista de Beneficios

Todos los puestos de trabajo cuentan con IPERC lo cual nos ayuda a poder identificar los peligros y riesgos y poder tomar acción de prevención. Además, siempre los miembros del comité son nuestros voceros en todas nuestras sedes junto con el apoyo de los responsables de agencia para alimentar el SGSST y poder mejorarlo.

100% de colaboradores cuentan con IPERC. La Política de SST a nivel físico está implementada en todas las oficinas.

## **5. Nuestro Compromiso con el País**



## a. Compromiso Social

(203-1; 203-2; 103-1; 103-2; 103-3; G4-FS13; G4-FS14)

La Estrategia de Responsabilidad Social tiene tres pilares que se relacionan con el core de negocio de Prima AFP y el propósito de guiar y acompañar el progreso de las personas. Estos tres pilares son: Inversiones Responsables, Educación Previsional y Cultura Prima AFP y se implementan a través del Plan Estratégico supervisados por el área de Responsabilidad Social - Gestión y Desarrollo Humano.



### Gestiones internas

En la búsqueda de fortalecer nuestros esfuerzos en responsabilidad social, se actualizaron las siguientes políticas:

- Política de Reputación y Responsabilidad Social Credicorp
- Política de Responsabilidad Social y Ambiental

### Inversiones Responsables

Nuestras Inversiones Responsables se encuentran detalladas en la página 23.

## Educación Previsional

Estamos comprometidos con nuestros afiliados y sociedad en general en mejorar su conocimiento y apreciación del SPP, facilitando su entendimiento respecto a la importancia del ahorro previsional y el impacto en su futuro. De igual modo, a través de nuestros canales digitales hemos difundido de forma innovadora los conceptos de Educación Previsional a través de la serie web “El Depa” que ya va en su tercera temporada, con más de 11.5 millones de visualizaciones.

En esta línea, adicional a las acciones comerciales ya mencionadas, se realizaron las siguientes iniciativas:

- **Vocería**

Concientizamos, a lo largo del año, a la sociedad sobre la importancia del ahorro y su impacto positivo en su futuro. Por ello, de manera periódica y a nivel nacional, nuestros voceros se mantienen difundiendo la importancia del ahorro en los medios de comunicación más importantes del país (columnas de opinión, entrevistas, notas informativas, etc.) y, también, en espacios de debate o reuniones de relacionamiento con periodistas y líderes de opinión.

- **“Todos Somos Voceros”**

Programa que busca fortalecer en nuestros colaboradores un rol de defensores del SPP en sus distintos ámbitos de acción (familia, amigos, entorno en general) mejorando su conocimiento sobre el mismo. Por tercer año consecutivo, se realizó el “Desafío Prima AFP”, en el que todos nuestros colaboradores demostraron cuánto conocen del SPP y de Prima AFP.

- **Eventos**

En línea con nuestros pilares de Responsabilidad Social y en compromiso con nuestra sociedad, realizamos eventos y programas de capacitación dirigidos a la comunidad y a nuestros principales clientes, ambos con el objetivo de generar conciencia sobre la importancia del ahorro en el futuro de las personas. En ese sentido, se llevaron a cabo más de 20 conferencias online que alcanzó a 8,661 afiliados; y 3 eventos presenciales que albergaron la participación de 520 afiliados, empresas y líderes de opinión relacionados al sector.

## Cultura Prima AFP

Como buenos ciudadanos corporativos, dentro de nuestra estrategia de Responsabilidad Social, continuamos sumando esfuerzos para promover un comportamiento ético y responsable dentro de nuestra Compañía como parte de nuestra cultura organizacional, convirtiéndonos en un agente de cambio que busca contagiar las buenas prácticas dentro y fuera de Prima AFP. Por esta razón, durante el 2018 realizamos las siguientes iniciativas:

## Premio Adulto Mayor y Premio Excelencia

Distinciones a nivel nacional que tienen el objetivo de reconocer a adultos mayores destacados y a jóvenes profesionales sobresalientes. A la fecha han participado más de 1,407 adultos mayores en 12 años y más de 3,000 jóvenes en 25 años.

### Ganadores del Premio Adulto Mayor, Edición 2018

CAMPO	ÁREA	GANADORES	EDAD
<b>Colibrí de Oro</b>		Luis Alva	91 años
<b>Artístico</b>	Área Artes Musicales, Artes Escénicas y Audiovisuales	Vera Wintemitz	86 años
	Área Artes Plásticas y Artes Gráficas	Enrique Galdós	85 años
<b>Intelectual</b>	Área Ciencias	Tomás Unger	88 años
	Área Humanidades	Federico Kauffmann	89 años
<b>Empresarial</b>	Área Sociedad	Danilo Balarín	89 años
<b>Servicio Social</b>	Área Comunidad	Flor de María de Argumaniz	69 años

#### ■ Programa de Voluntariado

Desde el 2009 y de forma ininterrumpida, el programa de Voluntariado Corporativo ha sido la acción que ha generado mayor interés y relevancia en nuestros colaboradores, y a consecuencia de ello hemos logrado sensibilizar y concientizar a los mismos sobre la importancia de promover una vejez digna. En línea con ello, campañas como “Rifa Pro fondos”, “Sumando + Huellas de Amor”, “Adopta un Abuelito”, “Voluntariado basado en habilidades”, entre otras, atendimos a 711 adultos mayores, de 14 albergues en 11 ciudades del país, con la participación de más de 255 voluntarios.

Asimismo, durante este año, bajo este paraguas contemplamos nuestras contribuciones estratégicas y donde impactamos de la siguiente manera:

■ **Obras por Impuestos**

A través de la iniciativa con el consorcio del BCP, en el 2018 se inauguraron dos colegios que beneficiaron a 2,140 alumnos del Centro Educativo N°14078 en Sechura - Piura y la Institución Educativa Inicial N° 326 en San Sebastián – Cusco. Este ha sido el punto de partida para contribuir a mejorar la cultura previsional. Pueden ver el video “Comprometidos con la educación” en nuestra página de YouTube.

■ **Auspicios y donaciones**

Identificamos de manera continua y estratégica, espacios y oportunidades para participar, a través de auspicios, a fin de compartir con el mercado en general las buenas prácticas. Nuestras donaciones continúan cumpliendo el objetivo de apoyar a entidades y organizaciones comprometidas con el mejoramiento de la calidad de vida del adulto mayor. Este año, se donaron a diferentes comunidades (a nivel nacional): 920 mantas por el friaje a través de Juguete Pendiente, una silla de ruedas destinada a un albergue para adultos mayores de extrema pobreza, 300 pañales para adultos, un toldo, una cocina industrial, 30 sábanas de tela, 30 protectores de colchón, reconstrucción de un techo de esteras, cambio y mantenimiento de techos de calaminas, pintado de pared, pasadizo, materiales y mano de obra para dormitorios de 13 abuelitos, y 25 bolsos ecoamigables hechos con banners reciclados. Por otro lado, manteniendo nuestro foco de apoyo al adulto mayor en situación de abandono y/o pobreza, realizamos aportes periódicos al programa nacional liderado por el INABIF.

**Acercándonos aún más a nuestros afiliados**

(G4-FS13; G4-FS14; 413-1; 103-1; 103-2; 103-3) ( 416-1; 103-1;103-2; 103-3)

Para Prima AFP, es relevante que los canales informativos y de servicios sean transparentes, confiables y seguros. Con ello en mente, desde el 2014 ideó el Prima Móvil, una plataforma de asesoría orientada en llegar a nuestros afiliados ubicados en zonas lejanas a alguna de nuestras agencias o con dificultades para acercarse a una de ellas en horarios laborales. Asimismo, busca llegar a comunidades vulnerables, con la consigna de fomentar y mejorar la educación previsional, eliminando los mitos sobre el SPP.

Existen cuatro unidades del Prima Móvil: una ubicada en las regiones norte, que recorre las ciudades de Trujillo, Cajamarca, Chimbote, Piura y Tumbes. La segunda ubicada en la región sur, que recorre las ciudades de Arequipa, Cusco, Tacna e Ilo. La tercera ubicada en la región centro, que recorre Huancayo, Ayacucho y Lima provincias. La última unidad ubicada en Lima, que recorre Lima Metropolitana y Callao. Entre los servicios que ofrece se encuentran el de brindar orientación a los afiliados, empleadores y público en general; actualizar los datos personales de los afiliados; emitir constancias de afiliación; brindar información al afiliado con relación al saldo y movimientos de sus Cuentas Individuales de Capitalización (CIC); emitir Estados de Cuenta y afiliación al envío de los mismos vía correo electrónico; brindar información sobre aportes voluntarios; realizar proyecciones de pensión; entre otros.

Durante el 2018, los Prima Móvil visitaron, en doce ciudades, 1,058 empresas; atendiendo a 38,123 personas, un 13% más que en el 2017.

El Prima Móvil es una herramienta del servicio para empresas que buscan llegar no solo al colaborador, sino también al empleador. En el marco de este servicio, se brindan charlas y se capacita en temas de recaudación y descargos.

#### Prima Móvil: atenciones a empresas y personas por ciudad

CIUDAD	EMPRESAS ATENDIDAS	PERSONAS ATENDIDAS
Arequipa	97	1,746
Chiclayo	74	3,229
Chimbote	22	893
Chincha	41	1,690
Cusco	53	715
Ica	122	5,493
Lima	364	16,100
Piura	79	3,429
Puno	43	627
Tacna	67	807
Talara	25	167
Trujillo	71	3,227
<b>TOTAL</b>	<b>1,058</b>	<b>38,123</b>

Asimismo nos acercamos a nuestros clientes, estando atentos a los requerimientos y necesidades mediante el Fono Prima, el Procedimiento para la Atención de Requerimientos y Reclamos. Durante 2018, los principales reclamos atendidos fueron:

MOTIVO	PERSISTENCIA	FRECUENCIA
Discoformidad con la rentabilidad	231	13.1 %
Problemas en el proceso de afiliación	143	8.1 %
Problemas referidos al proceso de cobranza (empresas)	114	6.5 %
Error en la información del Estado de Cuenta	100	5.7%
Disconformidad con el proceso de cobranza	86	5%

El seguimiento de información que involucra reclamos nos permite generar procesos de mejora para los cuales gestionamos la participación de Prima AFP en medios tradicionales, especializados, líderes de opinión, espacios web entre otros.

Contamos con una política de vocería, que incorpora un pool de voceros, debidamente entrenados para atender la gestión de medios de la empresa. Se responden temas coyunturales y especializados, siempre cuidando la repercusión que podrían generar las opiniones sobre la empresa.

Identificación de los principales stakeholders de la organización: a fin de comunicar mensajes ad hoc que generen información y endose. Así también prever e identificar potenciales riesgos reputacionales en base a la coyuntura, contribuyendo a la seguridad de los clientes.

## b. Cadena de Suministro y Adquisiciones

(102-9; 414-1; 412-3; 103-1; 103-2; 103-3)

La Cadena de Suministro de Prima AFP se origina a partir de las necesidades y requerimientos de bienes y servicios que realizan nuestras distintas operaciones. Dichos pedidos son centralizados y atendidos a través de la oficina de Logística, que define al proveedor adecuado conforme a sus especificaciones, así como a un proceso de cotización y negociación. Los bienes adquiridos son recibidos en nuestro almacén, aplicando un respectivo control de calidad, para luego ser distribuidos en nuestros puntos de operación por un operador logístico.



Dentro de nuestra cadena de suministro, durante el 2018, evaluamos a nuestros proveedores en términos de riesgo, estableciendo criterios de evaluación a través de variables socio económico que inciden en la continuidad del negocio. Por ello, implementamos la siguiente categorización de proveedores, determinando el nivel de riesgo de los mismos (Siendo el “Tipo 0” el menos riesgoso).

### Clasificación de proveedores, por Nivel de Riesgo

CANTIDAD DE PROVEEDOR	AL CIERRE DE 2017	AL CIERRE DE 2018
Tipo 3	106	90
Tipo 2	106	95
Tipo 1	140	132
Tipo 0	388	369
<b>TOTAL</b>	<b>740</b>	<b>686</b>

Mostramos así los cambios de proveedores determinados a partir de la evaluación.

### Altas y Bajas de Proveedores, entre 2017 Y 2018

TIPO PROVEEDOR	AÑO 2017, RESPECTO AL 2018	AÑO 2018, RESPECTO AL 2017	PORCENTAJE
	(Bajas)	(Altas)	
Tipo 3	39	23	6.0%
Tipo 2	61	50	13.1%
Tipo 1	79	71	18.5%
Tipo 0	258	239	62.4%
<b>TOTAL</b>	<b>437</b>	<b>383</b>	<b>100.0%</b>

### Evaluación de Derechos Humanos

(412-3)

El Anexo N° 6 (Código de conducta para proveedores de Prima) que forma parte del modelo de contrato que Prima suscribe con sus Proveedores, tiene como objeto asegurar que los Proveedores que mantienen una relación contractual con Prima se comprometan a tener una conducta adecuada manteniendo los valores éticos y morales de Prima, en cumplimiento de la ley y los estándares de responsabilidad social. El referido Anexo contiene los siguientes temas que son de obligatorio cumplimiento: (i) la legalidad y cumplimiento de regulaciones (ii) Derechos Humanos: En este acápite se señala que los proveedores deberán cumplir estrictamente con las leyes y principios vigentes, lo que incluye la erradicación de cualquier trabajo infantil, forzoso o bajo coacción incluyendo prácticas discriminatorias (iii) Medio Ambiente. Se adjunta Contrato Marco y Anexos (ver numeral 3 de Cláusula Octava y Anexo N°6). Adicionalmente, cabe mencionar que el referido “Código de conducta para proveedores de PRIMA” forma parte de la “Política de Gestión de Proveedores de Bienes y Servicios” documento que promueve que los proveedores actúen bajo los preceptos del referido Código.

### c. Compromiso Ambiental

En Prima AFP somos conscientes del sentido de emergencia que implica el cambio climático y la degradación ambiental, por lo cual asumimos una posición activa de precaución y cuidado del medio ambiente. Es por ello que en el 2018 se lanzó el programa medioambiental “Nuestra Sangre Naranja se tiñe de Verde” con los siguientes ejes: Movilidad Sostenible, Residuos y Energía. A través de diferentes iniciativas buscamos reducir nuestra Huella de Carbono, medida desde el 2012.

En este sentido, nuestras acciones asociadas fueron las siguientes:

#### Movilidad Sostenible:

- **Bicicletas Prima**

En el 2018 se compraron cuatro bicicletas que se encuentran en la Sede Central para el uso de todos los colaboradores para trasladarse a reuniones, eventos, almuerzos, trámites, entre otros en horario laboral.

- **Retos por Valores: Semana de Movilidad Sostenible**

Del 05 al 09 de noviembre 83 colaboradores de Prima AFP se movilizaron en bicicleta y/o caminando, recorriendo un total de 2,121.61 km para aportar a la reducción de nuestra Huella de Carbono.

- **Retos grupales**

Se lanzaron retos grupales para personas que se movilizan en bicicleta y caminando, llamados “La Vuelta al Mundo en Bici” y “Visita las Agencias de Prima AFP”. Para la medición de los km recorridos se promueve el uso de la aplicación móvil Charity Miles que, dependiendo de la cantidad de km recorridos, dona dinero a organizaciones con impacto social y/o ambiental positivo.

- **Retos individuales**

Asimismo, se lanzaron retos individuales, con todos los premios contemplados siendo de emprendimientos socioambientales u organizaciones con impacto positivo. Al cierre del 2018, luego de tres meses de la iniciativa, se tienen cinco ganadores.

Luego de la implementación de los incentivos mencionados anteriormente, la cantidad de colaboradores que se mueven de forma sostenible, ya sea caminando o en bicicleta, se duplicó de 22 a 46 colaboradores.

### **Residuos:**

(301-1; 306-2; 103-1; 103-2; 103-3)

- **Campañas de Reciclaje (“Reciclatones”)**

En el 2018, recolectamos 4,044 kg de residuos en total, de ellos 3,594 kg fueron de papel y cartón, 86 kg de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) y 184 kg de botellas plásticas, de las cuales 64 kg fueron destinados a la fabricación de 28 Ponchilas. Los residuos mencionados anteriormente son considerados no peligrosos, Prima AFP no genera residuos peligrosos.

- **Reciclaje de correspondencia**

A través del área de Expedición se recicla la correspondencia que no llega al afiliado, reciclando 2,765 kg de papel en el 2018.

- **“Tapitas que ruedan”**

A lo largo del 2018, y en dos colectas masivas, acopiamos 939 kg de tapitas plásticas para convertirlas en sillas de ruedas para adultos en extrema pobreza.

- **Bolsas de mercado Prima**

En octubre del 2018 se hizo entrega, a nivel nacional, de las bolsas de mercado Prima para que los colaboradores puedan utilizarla en las compras que realicen cerca a nuestras diferentes sedes y agencias. Asimismo, desde el 2017 se envían seis bolsas de mercado a los nuevos ingresantes y a sus familias para que puedan realizar sus compras sin utilizar bolsas de plástico de un solo uso.

En el 2019, como iniciativa del eje residuos del programa “Nuestra Sangre Naranja se tiñe de verde”, se eliminarán los tachos personales de los colaboradores para ser reemplazados por módulos de segregación para residuos orgánicos, papeles y cartones, botellas de plásticos y tapitas de plásticos, así como residuos generales, en las oficinas y agencias en Lima.

### Energía:

- **#ModoOFF**

Se colocó en todas las computadores, a nivel nacional, un sticker hecho con material reciclado de botellas plásticos con el mensaje “Si te vas, ponme en #ModoOFF” para promover el uso eficiente de la energía cuando no esté en uso. Además, el sticker se colocó en los interruptores de las salas de reuniones de la Sede Central para promover el uso de la energía natural del sol.

- **Uso eficiente de los ascensores**

En los últimos meses del 2018 se reprogramaron cuatro los ascensores de la Sede Central para que dos pararan en pisos pares y dos en pisos impares, promoviendo el uso eficiente de la energía, la buena salud al utilizar las escaleras y el respeto al tiempo de la otra persona al reducir las paradas por ascensor.

### Huella de Carbono

Este año nos convertimos en una empresa Carbono Neutral al compensar nuestra Huella de Carbono del 2017, medida a nivel nacional, con la compra de créditos de carbono en áreas naturales protegidas del país, con Nature Services Perú – Regenera en el Parque Nacional del Manu, Madre de Dios, y con CIMA en el Parque Nacional Cordillera Azul que se encuentra entre los ríos Huallaga y Ucayali en los departamentos San Martín, Loreto, Ucayali y Huánuco.

### Uso de Combustibles y Energía

(302-1; 302-4; 103-1; 103-2; 103-3)

En todas las operaciones de Prima AFP el consumo de combustibles en el 2018 asciendió a 1,885 galones de Gas Licuado de Petróleo (GLP) al año. En cuanto a la gasolina de los autos se refiere, nuestras operaciones consumieron 564.29 de Gasohol y 146.56 de Diesel B5. Mientras que nuestros generadores eléctricos consumieron 173 galones de Diesel.

Nivel de Actividad	Tipo de Combustible	Consumo		
		Gal	TJ	Joules
Vehículos Propios	Gasohol	564.29	0.070	69,929,980,259.44
Vehículos Propios	Diesel B5	146.56	0.020	19,717,689,862.38
Cocina	GLP	1,885	0.183	182,929,888,137.41
Generadores eléctricos	Diesel	173	0.023	23,274,838,606.66

Tipo de Combustible	VCN 1 (GJ/ kg)	VCN 2 (TJ/ kg)	Densidad (Kg/gal)	Factor de Conversión (TJ/gal)
Gas Licuado de Petróleo	0.05	0.0000473	2.05	0.00009705
Diesel B5	0.04	0.0000422	3.19	0.00013454
Gasolina	0.04	0.0000443	2.80	0.00012393

Pasos:

Fuente: Infocarbono

1. Dividir el VCN (GJ/kg) entre 1000 para convertirlo a TJ/kg
2. Multiplicar el VCN (TJ/kg) por la densidad
3. Multiplicar el factor de conversión (TJ/gal) por el consumo de combustible (gal)
4. Convertir los TJ a Joules multiplicando el valor por  $10^{12}$

Por otra parte, nuestro consumo de energía se gestiona a través de las empresas de energía eléctrica. A través del registro de kilowatios hora de cada suministro proporcionado por ellas, comparamos el consumo mensual contra el histórico, y emprendemos medidas preventivas y correctivas. Así, de acuerdo a lo informado por las distribuidoras de energía, el consumo total de electricidad de Prima AFP en el 2018 ascendió a 1,155.26 MWh equivalente a 415,893,600 Joules.

Nivel de Actividad	Consumo	
	MWh	Joules
Electricidad	1,155.26	415,893,600.00

Equivalencias		Factor de conversión
Wh	Joules	Joules / MWh
1	360	360000

Pasos:

1. Multiplicar el consumo de electricidad (MWh) por el factor de conversión.

Para la reducción en uso de energías, además de la iniciativa #ModoOFF y la programación de los ascensores que promueve el uso eficiente de la misma, contamos con el compromiso de 46 colaboradores activos movilizándose en bicicleta de sus domicilios hacia Prima AFP y viceversa, impactando positivamente en el uso de energía.

### Emisiones

(301-1; 103-1; 103-2; 103-3) (305-1; 305-2; 305-3; 103-1; 103-2; 103-3)

Desde el 2012, realizamos el inventario de las emisiones de gases efecto invernadero (GEI)<sup>1</sup> atribuibles a nuestras 15 operaciones en todo el país. En el 2018, nuestras actividades emitieron 816.51 tCO<sub>2</sub> equivalente, frente a las 1,372.62 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente del 2017 lo que significó una reducción del 37.6%. Las principales fuentes el consumo de electricidad, el desplazamiento de los colaboradores hacia y desde el lugar de trabajo, el consumo de papel y cartón en los viajes de avión. El detalle de los resultados se exhibe en el siguiente cuadro:

Inventario de emisiones de gases de efecto invernadero  
para el año 2018, según alcance

ALCANCES	TONELADAS CO <sub>2</sub> EQUIVALENTE	PORCENTAJE DEL TOTAL
<b>ALCANCE 1: EMISIONES DIRECTAS</b>		
Vehículos propios	9,07	1,11%
Aire acondicionado	0,00%	0,00%
Generadores eléctricos	1,68	0,21%
Extintores	0,13	0,02%
Cocina	11,27	1,38%
<b>Total</b>	<b>22,15</b>	<b>2,71%</b>
<b>ALCANCE 2: EMISIONES POR CONSUMO DE ELECTRICIDAD</b>		
Emisiones por consumo de electricidad	203,85	24,97%
<b>Total</b>	<b>203,85</b>	<b>24,97%</b>
<b>ALCANCE 3: EMISIONES INDIRECTAS</b>		
Consumo de agua	6,95	0,85%
Consumo de papel y cartón	92,53	11,33%
Desplazamiento del personal al trabajo	124,22	15,21%
Generación de residuos	61,03	7,47%
Pérdidas por transporte y distribución de electricidad	30,47	3,73%
Desplazamiento en Taxi (Lima y provincias)	7,56	0,93%
Viajes en avión	265,00	32,46%
Viajes terrestres nacionales	2,75	0,34%
<b>Total</b>	<b>590,51</b>	<b>72,32%</b>
<b>TOTAL DE EMISIONES DE GEI</b>	<b>816,51</b>	<b>100,00%</b>

ALCANCES	TONELADAS CO <sub>2</sub> EQUIVALENTE	PORCENTAJE DEL TOTAL
<b>OTRAS EMISIONES DE GEI</b>		
Emisiones de GEI no-Kyoto: Gas R-22	38,83	72,52%
Emisiones directas de CO <sub>2</sub> por quema de Biomasa	0,80	1,47%
Emisiones indirectas de CO <sub>2</sub> por quema de Biomasa	14,66	27,01%
<b>Total</b>	<b>54,29</b>	<b>100,00%</b>
<b>TOTAL DE OTRAS EMISIONES DE GEI</b>	<b>54,29</b>	<b>100,00%</b>

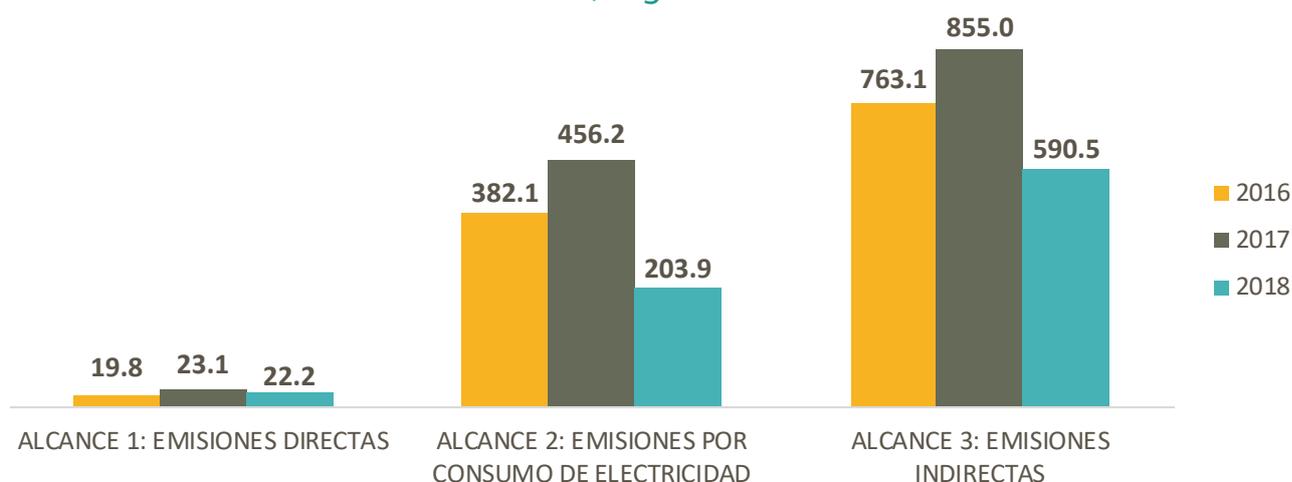
<sup>1</sup> De manera específica, se consideran en la medición los siguientes gases: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFC, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub>, PFC.

Es importante precisar que la medición considera al año 2016 como base pues desde ese año se dieron cambios sustanciales en el alcance de la huella de carbono, incorporando también las operaciones en provincias, haciéndola más representativa de las emisiones corporativas de la organización. Además, ha sido realizada tomando en consideración los valores del índice denominado Potencial de Calentamiento Global (PCG), establecidos por los países miembro de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC). Además, se siguen los principios y requisitos establecidos en la norma ISO 14064-1 para el diseño, desarrollo y gestión de inventarios de GEI en empresas y organizaciones.

(305-5)

El siguiente gráfico permite realizar una comparación de la evolución del desempeño de Prima AFP durante el 2016 y 2018 en cuanto a emisiones directas, por consumo de electricidad e indirectas se refiere; observándose que, del 2017 al 2018 se redujo las emisiones por consumo de electricidad y emisiones indirectas, en este último punto la reducción fue más de la mitad.

### Evolución histórica del inventario de emisiones de gases de efecto invernadero, según alcance



La reducción en la huella de carbono se debe a la eficiencia operacional por el cierre de 3 agencias que disminuyó el consumo de electricidad y en la reducción de los viajes en avión y viajes terrestres favoreciendo comunicaciones por Internet.

# 6. Acerca de Nuestro Reporte



(102-40; 102-42; 102-50; 102-51; 102-52, 102-54, 102-56)

El presente reporte de sostenibilidad ha sido elaborado de conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative - GRI en la opción “Esencial”, y brinda información correspondiente al año 2018, habiendo sido verificada por un auditor externo. La edición anterior correspondió al año 2017 y fue publicada en el año 2018. La periodicidad de este documento es anual.

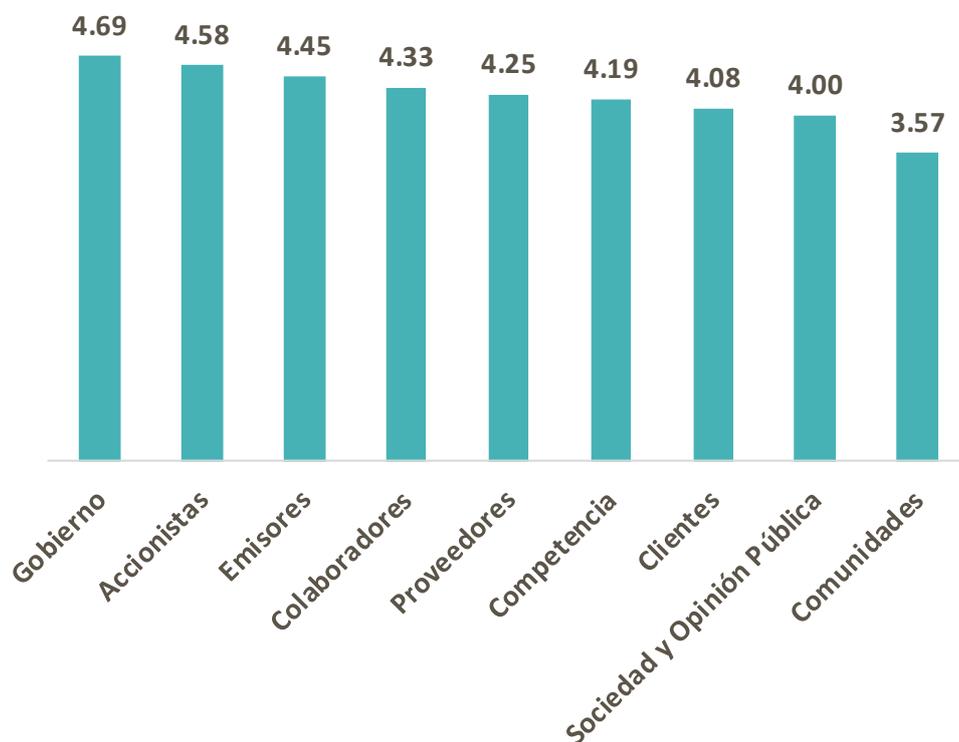
### a. Nuestros grupos de interés

(102-40; 102-42; 102-43; 102-44; 102-48, 102-49)

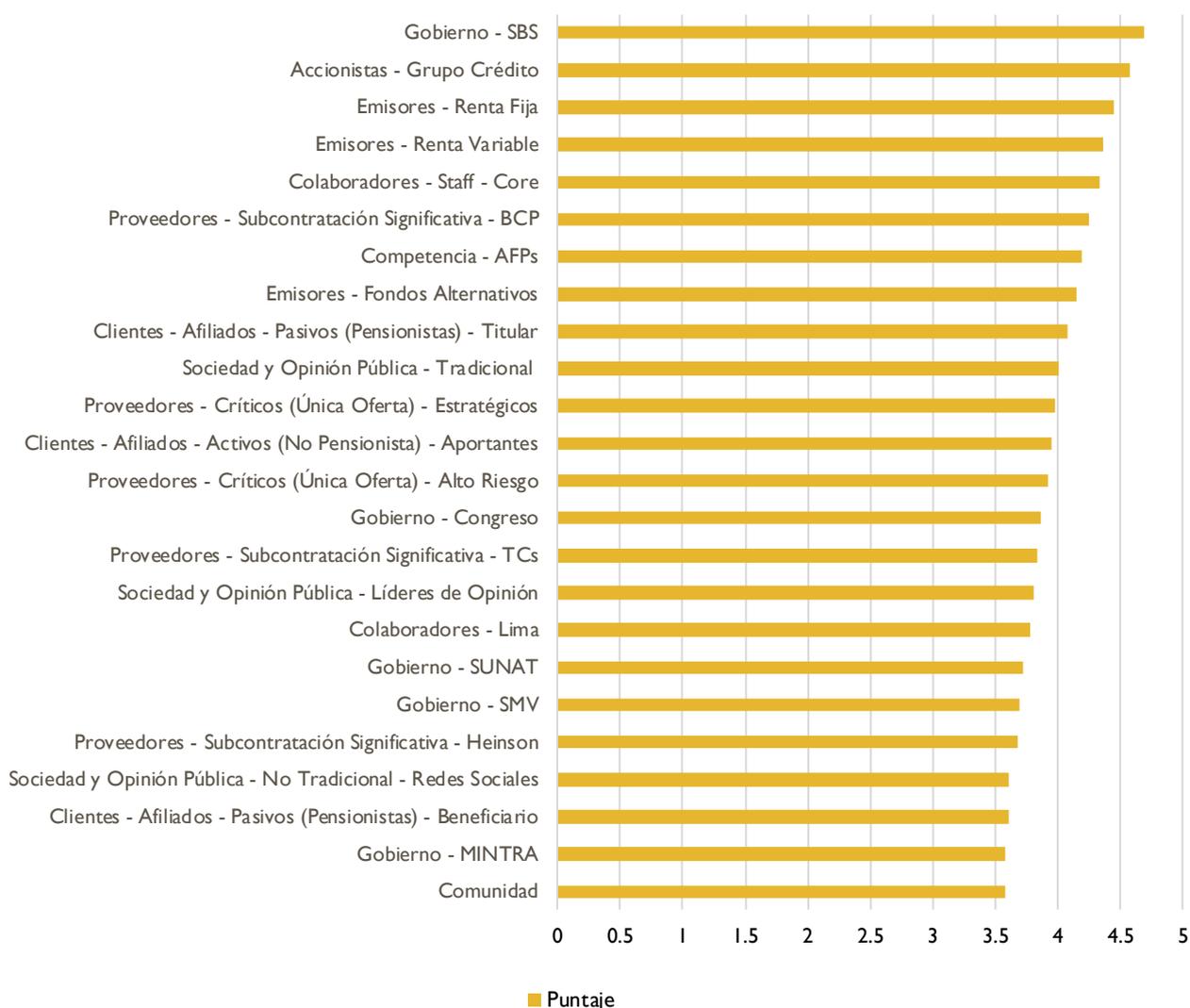
Quisiéramos señalar que, la información del presente informe ha sido trabajada utilizando el mapeo de grupos de interés, así como el análisis de materialidad trabajado en el 2017.

Por otra parte, el reporte no contempla re-expresiones respecto de la información presentada en el reporte 2017.

A continuación el resultado de la identificación y priorización de grupos de interés, a nivel general, que ha sido utilizado:



Luego de subclasificar los grupos de interés, los resultados, a nivel detallado, fueron los siguientes:



Según los resultados del ejercicio antes descrito, los grupos de interés más relevantes para Prima AFP son: el Gobierno, sobre todo los organismos reguladores, seguido por sus accionistas y finalmente los emisores. Los colaboradores, a pesar de ocupar un cuarto lugar, no son menos importantes y esto se evidencia a partir de las diferentes acciones de clima laboral. Si bien, los clientes y ubicaciones de las oficinas de Prima AFP, se encuentran en zonas principalmente urbanas, sí existe la preocupación por ciertas comunidades con clientes los cuales son atendidos a través del Prima Móvil. Cada uno de los temas desarrollados en el presente reporte se encuentra enlazado con uno o dos grupos de interés y con su respectivo tema material.

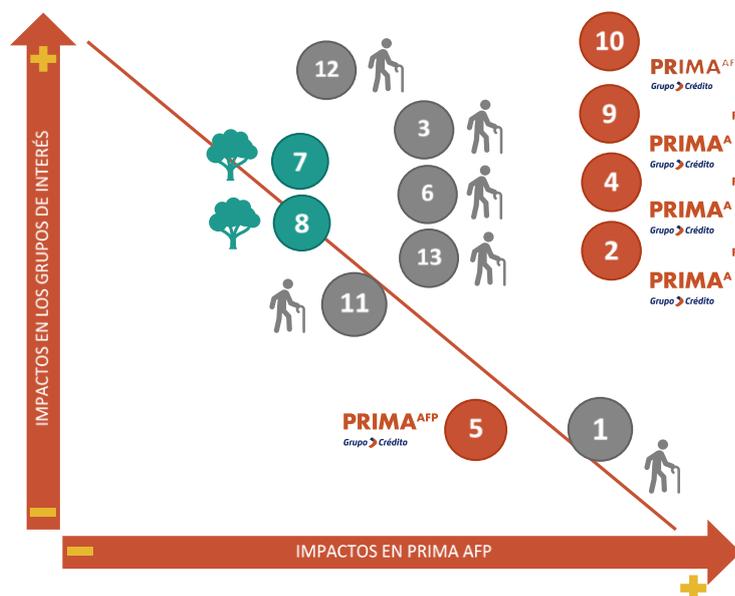
## b. Nuestros temas materiales

(102-47)

La siguiente matriz muestra los resultados de materialidad del 2017 que se utilizan para el reporte 2018, según la importancia brindada tanto por los grupos de interés (eje vertical) como el interés por parte de la empresa (eje horizontal).

**Temas Materiales:**

1. Educación previsional
2. Inversiones responsables
3. Clima laboral
4. Políticas públicas
5. Tendencias (*forecast*) en SPP
6. Satisfacción de clientes
7. Papel
8. Energía y emisiones de CO2
9. Anticorrupción
10. Riesgos convencionales y no convencionales
11. Proveedores responsables
12. Privacidad de clientes
13. Compromiso con la Sociedad



(102-43, 102-44, 102-46)

Los temas materiales identificados fueron alineados con los aspectos del GRI para definir los indicadores a reportar, los cuales tienen un alcance interno (cobertura) pues éstos se respondieron con información registrada por la empresa como parte de su gestión diaria. De igual manera, la información correspondiente a los grupos de interés externos, tales como clientes y/o proveedores, fue también manejada con información proporcionada por Prima AFP. El siguiente cuadro muestra el relacionamiento o espacios de comunicación que tiene Prima AFP con cada uno de sus grupos de interés.

STAKEHOLDERS	CANALES DE COMUNICACIÓN	FRECUENCIA
<b>INTERNOS</b>		
<b>Accionistas</b>		
<b>Accionistas</b>	1. Junta de Accionistas 2. Presentación de Memoria Anual 3. Presentación de Reporte de Sostenibilidad 4. Envío de actas de Junta de Accionistas 5. Mailings de consulta	1. Anual 2. Anual 3. Anual 4. Anual 5. A solicitud de los Accionistas

STAKEHOLDERS	CANALES DE COMUNICACIÓN	FRECUENCIA
<b>INTERNOS</b>		
<b>Colaboradores</b>	1. Mailing interno (Prima en Contacto) 2. Canales de Comunicación: Físico: • Afiches • Miniafiches baños y comedor Virtual: • Buzones de correo (Prima en contacto) • Portal Interno • Facebook "Sangre Naranja" • Pop-ups 3. Reunión de Planeamiento Estratégico 4. Boletín de Desempeño 5. Programa de vocería interna en temas de SPP. 6. Programa "Dime cómo te ayudo" - Espacio de comunicación.	1. Permanente 2. Permanente 3. Anual 4. Trimestral 5. Anual 6. Mensual
<b>STAKEHOLDERS</b>	<b>CANALES DE COMUNICACIÓN</b>	<b>FRECUENCIA</b> (Anual/ Mensual/ Semanal)
<b>EXTERNOS</b>		
<b>Cientes</b>		
<b>Afiliados</b>	1. Índice de Satisfacción al cliente 2. Prima móvil 3. Envío de estado de cuenta 4. Oficinas de atención al cliente	1. Anual 2. Rotativo a nivel nacional 3. Mensual 4. Permanente
<b>Nuevos Afiliados</b>	1. Educación previsional (eventos) 2. Redes Sociales: -Contenido -Miniserie virtual "El Depa" 3. Oficinas de atención al cliente	1. Según la naturaleza 2. Permanente 3. Permanente
<b>Empresas</b>	1. Prima móvil 2. Oficinas de atención al cliente 3. Presentaciones o exposiciones para educar acerca del SSP	1. Rotativo a nivel nacional 2. Permanente 3. Según la naturaleza
<b>Proveedores</b>		
<b>Emisores</b>	1. Encuesta ESG 2. Reportes de desempeño	1. Mensual 2. Mensual
<b>Proveedores Prima como administradora</b>	1. Encuesta a proveedores 2. Contratos	1. Anual 2. Dependiendo de la firma de contrato
<b>Sociedad y Opinión Pública</b>		
	1. Plan de relaciones públicas (Entrevistas, Notas de Prensa, Conferencias de Prensa, etc.) 2. Facebook 3. Página Web 4. Voluntariados	1. Permanente 2. Permanente 3. Permanente 4. 2 a 3 veces al año
<b>Competencia</b>		
	1. Encuentros AFPs (Eventos) 2. Comités con AAFP	1. Según la naturaleza 2. Mensual
<b>Gobierno</b>		
	1. Comités con entes reguladores 2. Espacios de presentación en temas de Obras por Impuestos.	1. En fechas determinadas 2. Según la naturaleza
<b>Comunidades</b>		
	1. Prima móvil 2. Oficinas de atención al cliente 3. Voluntariado	1. Permanente 2. Permanente 3. 2 a 3 veces al año

(102-45)

El presente reporte solo declara información de Prima AFP SA y no del resto de empresas de grupo Credicorp detalladas a continuación:

**Bahamas:** Credicorp Remittance

**Bermudas:** Credicorp Ltd., Credicorp Capital Ltd.

**Bolivia:** Inversiones Credicorp Bolivia S.A., Credifondo Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S.A., Banco de Crédito de Bolivia S.A., Credibolsa S.A. Agencia de Bolsa, Crediseguro S.A. Seguros Personales, Crediseguro S.A. Seguros Generales, Soluciones en Procesamiento S.A. en Liquidación, Empresa de Servicios Inmobiliarios y de Mantenimiento S.A. (ESIMSA)

**Chile:** BCP Emisiones Latam Uno S.A., Credicorp Capital Holding Chile S.A., Credicorp Capital Chile S.A., Credicorp Capital Asesorías Financieras S.A, Credicorp Capital S.A. Administradora de Inversiones, Credicorp Capital S.A. Corredores de Bolsa, Credicorp Capital Asset Management S.A. Administradora General de Fondos

**Colombia:** Edyficar S.A.S., Credicorp Capital Holding Colombia S.A.S., Credicorp Capital Colombia S.A., Credicorp Capital Fiduciaria S.A.

**Estados Unidos:** Credicorp Capital Securities Inc.

**Gran Bretaña:** Credicorp Capital UK Limited

**Gran Cayman:** Atlantic Security Holding Corporation, Atlantic Security Bank, Atlantic Security Private Equity General Partner, Atlantic Private Equity Investment Advisor, Credicorp Capital Asset Management  
Islas Vírgenes Británicas: Laurentian Corporate Service, Ltd

**Panamá:** Atlantic Security International Financial Services Inc, Correval Panamá S.A., Coby Business Inc., Artigas Global Corp.

**Perú:** Banco de Crédito del Perú, Solución Empresa Administradora Hipotecaria S.A., Inversiones 2020 S.A., Grupo Crédito S.A., Grupo Crédito Inversiones S.A., Soluciones en Procesamiento S.A., Credicorp Perú S.A.C., MIBANCO - Banco de la Microempresa S.A., Pacífico Compañía de Seguros y Reaseguros S.A., Pacífico Asiste S.A.C., IM Trust Perú S.A.C. en Liquidación, Credicorp Capital Holding Perú S.A., Credicorp Capital Perú S.A.A., Credicorp Capital Sociedad Agente de Bolsa S.A., Credicorp Capital S.A. Sociedad Administradora de Fondos, Credicorp Capital Servicios Financieros S.A., Credicorp Capital Sociedad Titulizadora S.A., Dionisio Romero Paoletti

**Uruguay:** IM Trust International S.A.

Lima, 8 de julio de 2019

### **Carta de verificación externa**

La empresa Personaz S.A.C. a través de su directora, Milagros Zamudio, a solicitud de Prima AFP, ha realizado una verificación independiente de su reporte de sostenibilidad de conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative – GRI, opción Esencial.

### **Alcance**

El alcance de la verificación realizada consistió en la revisión exhaustiva de los contenidos del reporte de sostenibilidad cuya elaboración fue de entera responsabilidad de Prima AFP. El trabajo realizado por la suscrita consistió en emitir una opinión responsable sobre la fiabilidad de la información contenida mediante lo siguiente:

- La calidad de la información divulgada sobre el desempeño en sostenibilidad en cumplimiento de los 10 principios de los Estándares del Global Reporting Initiative - GRI, opción Esencial.
- La obtención de evidencias adecuadas y suficientes para el cumplimiento del objetivo.
- La fiabilidad de la información específica referente al desempeño en sostenibilidad.

### **Estándares y procesos de verificación**

La verificación realizada tomó como base las normas de AccountAbility AA1000 además de los principios de los Estándares del Global Reporting Initiative – GRI.

A nivel general, se realizó una evaluación de Tipo 2, evaluando la información divulgada, los sistemas y procedimientos que la organización tiene para conseguir el cumplimiento de los principios y la información de desempeño que demuestra el cumplimiento.

### **Estrategia de aseguramiento y métodos de obtención de la información:**

La verificación fue realizada principalmente en las oficinas de Prima AFP, a modo de muestra; llevándose a cabo las siguientes revisiones:

- Físicas, a través de visitas a diferentes oficinas de Prima AFP, tanto en las oficinas principales de San Isidro como en las de Atención al Cliente y las Comerciales de San Borja, incluyendo conversaciones y entrevistas con diferentes grupos de interés de la empresa (trabajadores, proveedores, clientes, practicantes) con el fin de conocer la gestión y la profundidad del desempeño de la empresa en los temas de sostenibilidad.
- Análisis de fiabilidad de los estándares y contenidos reportados.

## Conclusiones

Luego de las revisiones de manera exhaustiva, tanto de los contenidos del reporte como de la verificación de evidencias, se concluye que el presente informe de sostenibilidad se ha elaborado de conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative – GRI, opción Esencial.

## Recomendaciones

- Ampliar la información de los enfoques de gestión (103-1, 103-2, 103-3) ya que la empresa se encuentra muy comprometida con los temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) y se podría enriquecer el reporte con más información cualitativa acerca de las actividades que viene realizando.
- Realizar un mayor análisis de las brechas que pudiesen existir con el fin de realizar mejoras y así incrementar la transparencia y compromiso de la empresa (principio GRI: Equilibrio).
- Utilizar los Estándares GRI reportados como línea base para medir de manera constante el desempeño de la empresa en temas ASG en todas sus operaciones; inclusive, en el mediano plazo, se podrían incluir determinadas metas en el Plan Estratégico de Prima AFP, asegurando así un seguimiento constante de los temas mencionados.
- Establecer metas internas propias cuantitativas para los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



## Milagros Zamudio

### Verificadora externa

Vice Chair del Stakeholder Council del Global Reporting Initiative (GRI). Auditora Certificada de la Norma SA8000 y miembro del Comité Técnico de la ISO 26000 en el Instituto Nacional de Calidad - Inacal. Directora de Personaz SAC - Consultores en Sostenibilidad. Panelista invitada en eventos nacionales e internacionales así como docente universitaria a nivel de Maestría y columnista. Fue fundadora y presidenta del Comité Corporativo de Responsabilidad Social de Fonafe, directora de WomenCEO Perú y Country Manager de BSD Consulting. Ha sido jurado en los premios beyondBanking del BID, Protagonistas del Cambio de la UPC, revista Corresponsables y Kunan. Cuenta con más de 20 años de experiencia en cargos ejecutivos de empresas como Telefónica y Electroperú. Obtuvo su Maestría en Comunicaciones en Michigan State University y cuenta con estudios en Harvard University.

Elabora y audita reportes de sostenibilidad en reconocidas empresas a nivel nacional y América Latina.

## c. Índice de Contenido GRI

(102-55)

Estándar GRI	Contenido	Número de página(s)
<b>GRI 101: Fundamentos 20178</b>		
<b>Contenidos Generales</b>		
	102-1 Nombre de la organización	3, 61
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	3
	102-3 Ubicación de la sede	57
	102-4 Ubicación de las operaciones	3
	102-5 Propiedad y forma jurídica	3
	102-6 Mercados servidos	3, 6
	102-7 Tamaño de la organización	3, 15, 26
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	26
	102-9 Cadena de suministro	44
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	6
	102-11 Principio o enfoque de precaución	17
	102-12 Iniciativas externas	14
	102-13 Afiliación a asociaciones	14,15
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	2
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	10
	102-18 Estructura de gobernanza	11
<b>GRI 102: Contenidos Generales 2018</b>	102-40 Lista de grupos de interés	50,51
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	27
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	50
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	50
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	50
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	54
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	52
	102-47 Lista de los temas materiales	52
	102-48 Re expresión de la información	50
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	50
	102-50 Periodo objeto del informe	50
	102-51 Fecha del último informe	50
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	50
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	61
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	50
	102-55 Índice de contenidos GRI	57
	102-56 Verificación externa	61

Estándar GRI	Contenido	Número de página(s)
<b>Temas materiales</b>		
<b>Desempeño económico</b>		
<b>GRI 201: Desempeño Económico 2017</b>	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	15
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	31
	G4-FS6 Porcentaje del portafolio de Prima AFP según líneas de negocio por región, tamaño de empresa (pequeña, mediana y grande) y sector	20
	G4-FS10 Porcentaje y número de compañías en el portafolio de Prima AFP con las cuales se ha interactuado en asuntos sociales o medioambientales	23
<b>Impactos económicos indirectos</b>		
<b>GRI 203: Impactos económicos indirectos</b>	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	37
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	37
	G4-FS13 Puntos de acceso en áreas de población escasa o población en situación vulnerable, por tipo	37, 40
	G4-FS14 Iniciativas para mejorar el acceso a servicios financieros en áreas de poblaciones vulnerables	37, 40
<b>Anticorrupción</b>		
<b>GRI 205: Anticorrupción</b>	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	13
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	13
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	13, 54
<b>Materiales</b>		
<b>GRI 301: Materiales</b>	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	43
<b>Energía</b>		
<b>GRI 302: Energía</b>	302-1 Consumo energético dentro de la organización	44
	302-4 Reducción del consumo energético	44
<b>Emisiones</b>		
<b>GRI 305: Emisiones</b>	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	44
	305-2 Emisiones indirectas de GEI proveniente de uso de energía (alcance 2)	
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	44
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	45
<b>Efluentes y Residuos</b>		
<b>GRI 306: Efluentes y residuos</b>	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	43
<b>Empleo</b>		
<b>GRI 401: Empleo</b>	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	27

Estándar GRI	Contenido	Número de página(s)
<b>Salud y seguridad en el trabajo</b>		
<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo</b>	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador - empresa de salud y seguridad	36
<b>Formación y enseñanza</b>		
<b>GRI 404: Formación y enseñanza</b>	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	32
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	33
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	34
<b>Evaluación de derechos humanos</b>		
<b>GRI 412: Evaluación de derechos humanos</b>	412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	42
<b>Comunidades locales</b>		
<b>GRI 413: Comunidades locales</b>	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	40
<b>Evaluación social de los proveedores</b>		
<b>GRI 414: Evaluación social de los proveedores</b>	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	16
<b>Salud y seguridad de los clientes</b>		
<b>GRI 416: Salud y seguridad de los clientes</b>	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	40
<b>Privacidad del Cliente</b>		
<b>GRI 418: Privacidad del Cliente</b>	418-1 Reclamos fundamentados relativos a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	40
<b>Cumplimiento Socioeconómico</b>		
<b>GRI 419: Cumplimiento Socioeconómico</b>	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	13

(102-1) **Razón Social:** Prima AFP S.A.

(102-3) **Dirección:** Calle Chinchón N° 980 - San Isidro - Lima.

**Página web:** <https://www.prima.com.pe>

Invitamos a los lectores de este reporte a enviar sus opiniones, consultas y sugerencias a:

**Contacto:** Carla Barrionuevo Gómez – Morón, Gerente de Responsabilidad Social - Gestión y Desarrollo Humano

(102-53) **Teléfono:** +51 1 615 7250 Anexo 7255

[cbarrionuevo@prima.com.pe](mailto:cbarrionuevo@prima.com.pe)

[responsabilidadsocial@prima.com.pe](mailto:responsabilidadsocial@prima.com.pe)

# PRIMA<sup>AFP</sup>

Grupo  Crédito

Ayer. Hoy. Siempre

