

Ayer. Hoy. Siempre.



Reporte de Sostenibilidad 2017

PRIMA^{AFP}

Grupo  Crédito

Ayer. Hoy. Siempre.

Un presente sostenible, asegurando un futuro próspero.



1. Presentación

Mensaje del Gerente General.....	01
----------------------------------	----

2. Sobre Nosotros

a. Productos y Servicios.....	02
--------------------------------------	-----------

Aportes Obligatorios

Fondos Prima

Aportes voluntarios con fin previsional

Pensión de jubilación

Seguro de sobrevivencia, invalidez y gastos de sepelio

b. Nuestra presencia en el mercado.....	03
--	-----------

Atención al afiliado

c. Nuestros principios y valores.....	06
--	-----------

Nuestra visión

Nuestra misión

Nuestros valores

Código de Ética

d. Nuestra estructura de gobernanza.....	07
---	-----------

e. Nuestra gestión anticorrupción.....	08
---	-----------

Casos analizados

Comunicación y Formación Sobre la Política Anticorrupción

f. Nuestra imagen.....	10
-------------------------------	-----------

Reconocimientos

Alianzas y membresías

3. Nuestro Desempeño Económico

- a. Valor económico.....11
- b. Cadena de Suministro y Adquisiciones.....12
- c. Gestión de la Continuidad del Negocio.....13
 - Metodología del Análisis de Impacto de Negocios

4. Nuestras Inversiones Responsables

- a. Nuestro portafolio de inversiones.....15
 - Política de Inversiones Responsables
 - Plan de Inversiones Responsables

5. Nuestra Gente

- “Sangre Naranja”.....19
- a. Colaboradores.....19
 - Sindicalización y Acuerdos de Negociación Colectiva
- b. Selección y Reclutamiento.....20
- c. Beneficios para nuestros colaboradores.....22
- d. Formación y Desarrollo Profesional.....23
 - Capacitaciones
 - Gestión del Desempeño
 - Evaluación de Desempeño
- e. Salud y Seguridad Laboral.....26

6. Nuestro Compromiso con el País

a. Compromiso Social.....28

Educación Previsional

Obras por Impuestos

Auspicios y Donaciones

Cultura Prima AFP

Nuestros Reconocimientos

Acercándonos aún más a nuestros afiliados

Evaluación de Derechos Humanos

b. Compromiso Ambiental.....36

Uso de materiales

Uso de Combustibles y Energía

Emisiones

Residuos

7. Acerca de nuestro reporte

a. Nuestros grupos de interés.....40

b. Nuestros temas materiales.....41

c. Índice de contenido GRI.....46

Ayer. Hoy. Siempre.

1. PRESENTACIÓN

MENSAJE DEL GERENTE GENERAL

(102-14, 102-54)

Tenemos el agrado de presentarles nuestro Reporte de Sostenibilidad, correspondiente al año 2017, en el cual compartimos con ustedes todas nuestras acciones para contribuir con el desarrollo nacional en tres campos: ambiental, social y económico. Creemos que la cultura que practicamos en Prima AFP, de valores y principios orientados hacia un futuro mejor, impacta de manera positiva en nuestro entorno y en nuestra cadena de valor.

Este reporte, elaborado bajo la metodología de estándares del *Global Reporting Initiative - GRI* en su nivel Esencial, aborda nuestros dos pilares en materia de Responsabilidad Social: promoción de las inversiones responsables y fomento de la educación previsual. Estamos seguros de que, con ellas, podemos generar valor de manera sostenible, junto a todos nuestros grupos de interés.

Anhelamos construir un presente sostenible para asegurar un futuro próspero. Es por ello que nos esforzamos en ser la mejor AFP en términos Sociales, Ambientales y de Buen Gobierno Corporativo. Estos esfuerzos se ven reflejados en reconocimientos por parte tanto de la prestigiosa publicación Británica *World Finance*, como La mejor AFP peruana por séptimo año consecutivo como por MERCOSUR, uno de los monitores reputacionales de referencia en el mundo, que nos coloca en el puesto quince de las empresas con mejor reputación en el mercado y líderes en el sector de las AFP.

Destacamos la diversidad de nuestros colaboradores, quienes se encuentran presentes en 17 regiones del país y son, en su mayoría, mujeres. Estamos convencidos de que cada uno de ellos tiene un claro compromiso con su carrera profesional y con nuestra organización. En línea con ello, logramos un 84% de favorabilidad en nuestra encuesta anual de Clima Laboral, lo que nuevamente nos posiciona en el percentil noventa entre las empresas con mejor clima laboral en la región según *Hay Group*.

Nos comprometemos, además, con el desarrollo de la sociedad en la que operamos, mediante distintas acciones, como “Obras por Impuestos” con especial énfasis en la educación, Premio Adulto Mayor, que reconoce la trayectoria profesional y personal de destacados adultos mayores a nivel nacional, entre otros. El medio ambiente también recibe atención especial de nuestra parte, a través de proyectos y programas que nos ayudan a reducir el consumo de recursos sensibles a la naturaleza.

Agradecemos a nuestros afiliados por la confianza depositada en nosotros durante este año, y confiamos en que, junto a ellos, podremos seguir avanzando en el compromiso a largo plazo que hemos asumido con el Perú: realizar inversiones de manera responsable que aseguren el goce del bienestar, fruto del esfuerzo de toda una vida de trabajo.



Renzo Ricci C.
Gerente General Prima AFP

Ayer. Hoy. Siempre.

2. SOBRE NOSOTROS

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

Prima AFP es una administradora privada de fondos de pensiones de jubilación. Inicia sus operaciones en el Perú en agosto del 2005 bajo la razón social Prima AFP S.A., con el propósito de brindar a sus afiliados la alternativa más segura y confiable para una jubilación próspera. Cuenta con el sólido respaldo del Grupo Crédito, el grupo financiero líder del país con más de 127 años de experiencia, y que incluye entre sus inversiones al Banco de Crédito del Perú y Pacífico Grupo Asegurador.

a. Productos y Servicios

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

Prima AFP ofrece los siguientes cinco productos y servicios a trabajadores dependientes e independientes de diferentes empresas, en distintos sectores y actividades de la economía peruana.

Aportes Obligatorios

Comprenden el 10% de la remuneración bruta de nuestros afiliados, son depositados mensualmente por su empleador, y se acreditan a la cuenta de su fondo de pensiones individual, denominada Cuenta Individual de Capitalización (CIC) – la misma que también contiene la rentabilidad generada por dichos aportes.

Fondos Prima

Alternativa de ahorro o inversión que permite a nuestros afiliados establecer uno o varios objetivos de acuerdo a sus metas personales, administrables de manera independiente. Se ofrecen tres tipos de fondo a administrar, además de la posibilidad de que el afiliado defina uno o más objetivos como la compra de un auto o vivienda, la realización de un viaje, el inicio de un programa de estudios, simplemente ahorrar o invertir para su futuro.

Los aportes realizados a Fondos Prima son desembolsos voluntarios sin fin previsional. Para realizarlos, el afiliado sólo necesita contar con un mínimo de 5 años inscrito al Sistema Privado de Pensiones (SPP). Entre sus principales características y beneficios se encuentran:

- Ausencia de un monto mínimo o máximo de aportes
- Posibilidad de realizar hasta 3 retiros al año, contando a partir del primer aporte
- No cobro de 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 para completar los requisitos para la jubilación anticipada. Se pueden destinar a cualquiera de los tres tipos de fondo, son inembargables, inafectos del impuesto a la renta, y no pueden retirarse hasta llegado el momento de la jubilación.

Pensión de jubilación

La pensión de jubilación es otorgada mensualmente desde que el afiliado se convierte en pensionista. Luego de sus años de aporte, el afiliado que cumple con los requisitos al cumplir 65 años (o antes de los 65 años, si es que califica al beneficio de jubilación anticipada) puede gozar de su pensión. Al 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 necesidades particulares.

Seguro de sobrevivencia, invalidez y gastos de sepelio

Al realizar los aportes a su fondo de pensión, nuestros afiliados pagan una prima de seguro que les brinda una cobertura en caso de enfermedades o accidentes. En ese sentido, de sufrir un accidente o enfermedad que produzca una pérdida mayor o igual al 50% en su capacidad para trabajar, el afiliado recibirá una pensión mensual de invalidez.

Asimismo, en caso de fallecimiento del afiliado, sus beneficiarios cuentan con una pensión de sobrevivencia y cobertura de 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 acaecimiento.

Estos cinco productos y servicios son ofrecidos y administrados en nuestras 23 operaciones a nivel nacional, distribuidas en 18 agencias y 5 sedes administrativas.

b. Nuestra presencia en el mercado

Al cierre del 2017, Prima AFP es líder en el Sistema Privado de Pensiones (SPP), administrando más de 48 mil millones de soles. Nuestros 1 683 123 afiliados confían en nosotros para la administración de sus fondos de pensión, y representan el 26% del total del sistema; el 61% de ellos son hombres, y el 80% tiene entre 21 y 45 años de edad. (102-10)

Nuestra posición relevante en el mercado se vio reforzada al haber ganado, en diciembre de 2016, la tercera licitación para la adjudicación de nuevos afiliados al SPP entre los meses de junio de 2017 y mayo de 2019. Producto de ella, cobraremos una comisión mixta de 0,18% mensual sobre la remuneración del afiliado más 1,25% anual sobre el saldo, tanto a nuestros nuevos afiliados como a los actuales bajo el esquema de comisión mixta. A consecuencia de ello, se ha registrado una reducción del 6% en nuestros ingresos con respecto al 2016.

(102-6)

Distribución de Afiliados según Rango de Edad y Género

Rango de edad	2017				2016	
	Hombres	Mujeres	Total	%	Total	%
Menor de 21	31 411	23 654	55 065	3,27%		
21 - 25	100 032	78 006	178 038	10,58%	130 760	8,93%
26 - 30	140 105	112 480	252 585	15,01%	227 299	15,52%
31 - 35	156 697	119 695	276 392	16,42%	258 556	17,65%
36 - 40	148 911	101 088	249 999	14,85%	235 620	16,09%
41 - 45	140 552	82 675	223 227	13,26%	207 176	14,15%
46 - 50	109 159	59 106	168 265	10,00%	155 169	10,59%
51 - 55	80 720	38 785	119 505	7,10%	109 201	7,46%
56 - 60	57 870	24 405	82 275	4,89%	74 907	5,11%
61 - 65	36 028	13 167	49 195	2,92%	41 139	2,81%
> 65	22 013	6 564	28 577	1,70%	24 746	1,69%
TOTAL	1 023 498	659 625	1 683 123	100,00%	1 464 573	100,00%

En cuanto a la distribución de nuestros afiliados por tipo de fondo de pensiones bajo el esquema de aportes obligatorios, poco más del 91% de ellos se encuentran 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	Afiliados	%
Fondo 0	6 814	0,4%
Fondo 1	66 271	3,9%
Fondo 2	1 535 450	91,2%
Fondo 3	74 588	4,4%
TOTAL	1 683 123	100%

Tipo 1	Tipo 2	Tipo 3
Fondo de Preservación del Capital	Fondo Balanceado o Mixto	Fondo de Apreciación del Capital o Crecimiento
Busca un crecimiento estable con baja volatilidad y tiene un horizonte de inversión de corto plazo y seguro.	Busca un crecimiento moderado con volatilidad media y tiene un horizonte de inversión de mediano plazo.	Busca un alto nivel de crecimiento con alta volatilidad y tiene un horizonte de inversión de largo plazo.

De acuerdo con su lugar de residencia, cerca del 49% de nuestros afiliados se encuentran en Lima.

Distribución de Afiliados, según región de residencia

Región de residencia	Afiliados	%	Región de residencia	Afiliados	%	Región de residencia	Afiliados	%
Amazonas	5 083	0,3%	Huánuco	13 992	0,8%	Pasco	7 442	0,4%
Ancash	35 825	2,1%	Ica	43 829	2,6%	Piura	98 098	5,8%
Apurímac	7 501	0,4%	Junín	42 684	2,5%	Puno	17 077	1,0%
Arequipa	70 673	4,2%	La Libertad	112 289	6,7%	San Martín	41 773	2,5%
Ayacucho	9 158	0,5%	Lambayeque	64 066	3,8%	Tacna	13 916	0,8%
Cajamarca	40 473	2,4%	Lima	823 099	48,9%	Tumbes	7 809	0,5%
Callao	81 154	4,8%	Loreto	38 429	2,3%	Ucayali	24 537	1,5%
Cusco	54 507	3,2%	Madre De Dios	5 035	0,3%	Extranjero	102	0,0%
Huancavelica	6 044	0,4%	Moquegua	13 114	0,8%	Sin Información (1)	5 414	0,3%

Total de Afiliados: 1 683 123

1/ Clasificación empleada para aquellas cuentas para las cuales no se ha proporcionado información de residencia.

Finalmente, según la modalidad de pago de pensiones, el 54% de nuestros pensionistas reciben renta por jubilación.

Distribución de Pensionistas, según Tipo de Pensión y Fondo

Tipos de pensión y fondo	Pensionistas	S/	US\$
Jubilación	24 915	16 806 634	3 545 440
Fondo 0	2 305	1 156 164	
Fondo 1	1 792	4 744 425	
Fondo 2	187	522 624	
Rentas	20 631	10 383 421	3 545 440
Invalidez	3 451	5 855 321	270 524
Fondo 0	220	103 364	
Fondo 1	543	1 689 968	
Fondo 2	238	1 103 390	
Rentas	2 450	2 958 600	270 524
Sobrevivencia	17 766	9 086 327	865 171
Fondo 0	1 052	355 553	
Fondo 1	1 946	2 078 510	
Fondo 2	938	1 350 238	
Rentas	13 830	5 302 026	865 171
TOTAL	46 132	31 748 282	4 681 135

Al cierre del año 2017, hemos realizado un total de 1 345 pagos por servicio de sepelio, los cuales ascienden a un monto total de S/ 5 073 533

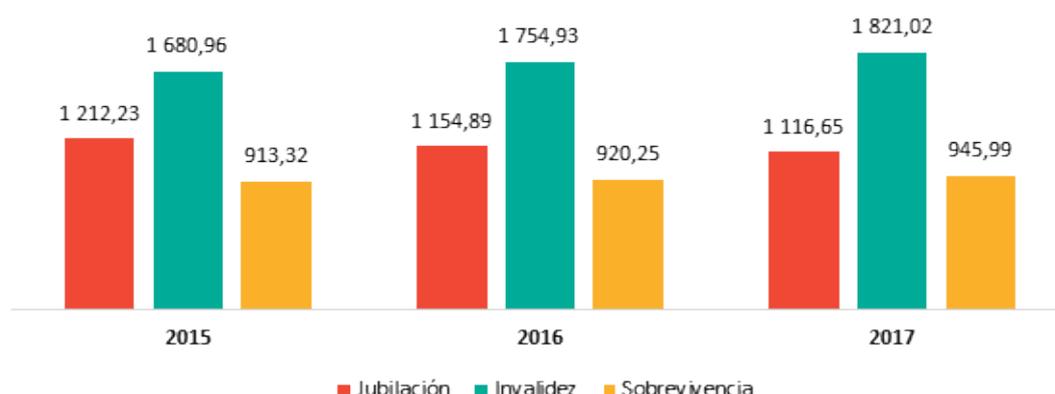
Respecto a la evolución de los pagos promedio por tipo de pensión dentro del sector, estos varían por las diferentes modalidades de pensión que los clientes pueden elegir.

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

- **Retiro Programado:** donde el pensionista recibe una renta mensual contra el saldo de su Cuenta Individual de Capitalización, la misma que en el tiempo irá disminuyendo conforme las mismas vayan siendo abonadas.
- **Renta Temporal Vitalicia Diferida:** al igual que la anterior, implica el pago de una renta en una mayor proporción los primeros años (entre 1 a 5 años), para luego disminuir al 50% o 70% de la renta inicial pactada por el afiliado.
- **Renta Vitalicia Inmediata:** se caracteriza por recibir una renta constante en el tiempo, indexada trimestralmente por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) o por una tasa anual del 2%, según la elección del pensionista.

Dado lo anterior, este monto de pensión promedio mostrado está sujeto a las elecciones de nuestros clientes dentro de los actuales y variados esquemas de pensión existentes.

Evolución del pago promedio de pensiones, por tipo de pensionista



Adicionalmente, la implementación de la Ley N° 30 425 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%	2016			
	Hombres	Mujeres	Lima	Provincias
Número de afiliados	8 589	5 000	10 672	2 917
Monto total retirado (S/)	384 805 015	144 356 365	444 695 258	84 466 123
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 95.5%	2016			
	Hombres	Mujeres	Lima	Provincias
Número de afiliados	13 849	5 849	10 585	9 113
Monto total retirado (S/)	1 304 392 172	299 199 692	1 201 797 286	401 794 578
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

Atención al Afiliado

Con el propósito de estar más cerca de nuestros afiliados, contamos con una red de 18 agencias a nivel nacional (16 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

Provincia	Dirección	Provincia	Dirección
Lima	Calle Chinchón 980, San Isidro	Ica	Av. San Martín N° 1211, San Isidro
	Av. Nicolás de Piérola N° 1044 esq. Jr. Contumazá, Centro de Lima	Ilo	Calle Moquegua N° 450
Arequipa	Calle Luna Pizarro N° 403- 405, Urb. Vallecito	Iquitos	Calle Arica N° 579
Cajamarca	Jr. Tarapacá N° 783	Piura	Av. Panamericana N° 207 Urb. Santa Isabel
Chiclayo	Av. Andrés A. Cáceres N° 452 Urb. Santa Victoria, Chiclayo	Pucallpa	Jr. Tacna N° 719, Callería
Chimbote	Av. Francisco Bolognesi N°326 - 328, Chimbote	Tacna	Calle Arias y Araguez N° 130, Cercado
Chincha	Calle Lima N° 236, Chincha Alta	Tarapoto	Jr. Antonio Raymondi N° 322
Cusco	Av. Micaela Bastidas N° 507, Wanchaq	Trujillo	Av. Húsares de Junín N° 1301 Urb. La Arboleda
Huancayo	Jr. Arequipa N° 274, El Tambo	Talara	Centro Cívico N° 131, Pariñas

c. Nuestros Principios y Valores

(102-16)

Nuestra Visión

Liderar el Sistema Privado de Pensiones, alcanzando elevados niveles de servicio y rentabilidad, contribuyendo así con el desarrollo sostenible del Perú.

Nuestra Misión

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

Nuestros Valores

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

Convencidos de la importancia de preservar nuestra cultura de *Sangre Naranja*, el 2017 continuamos con el programa *Viviendo Nuestros Valores*. En él, nuestros colaboradores forman 4 equipos equitativos asociados a los valores de la empresa, con el fin de realizar distintas actividades competitivas para ponerlas en práctica, como el Desafío Prima AFP, la rifa de recaudación para el programa de Voluntariado Corporativo, recolección de tapas de botellas, retos de estrategia y actividades de esparcimiento.

Código de Ética

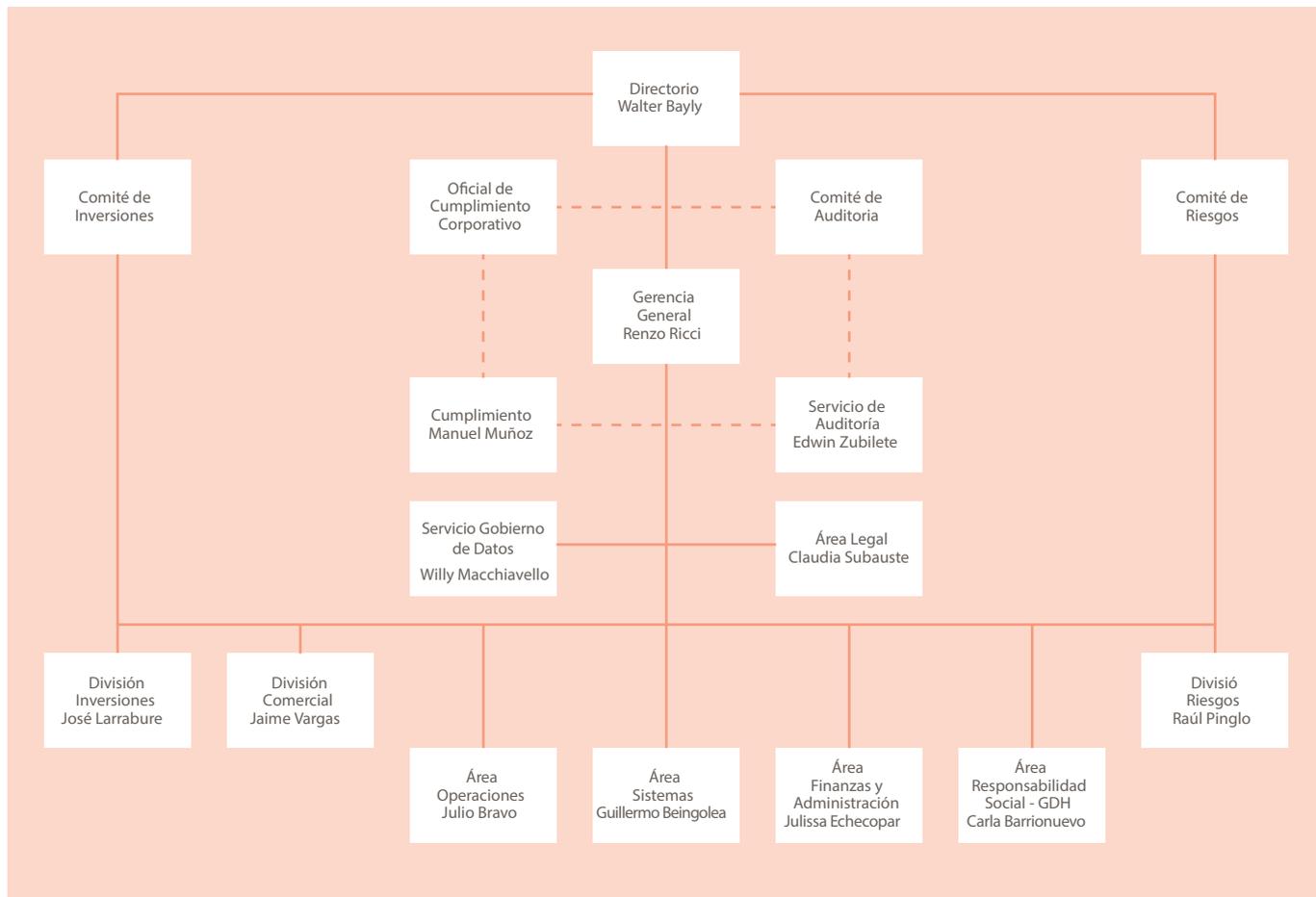
Como parte de Credicorp, ponemos en práctica el Código de Ética y Conducta establecido como modelo para toda la corporación, además del Reglamento Interno de Trabajo y el Manual de Prevención de Lavado de Activos. Estos tres documentos establecen los lineamientos de conducta aplicables a nuestros directores, 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, señor Walter Bayly; el Gerente General, señor Renzo Ricci; y un equipo de profesionales destacados.

Organigrama Prima AFP



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

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 el 2017, incluimos los requerimientos solicitados en las regulaciones peruanas publicadas en materia de anticorrupción, tales como la Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de cohecho activo transnacional – Ley N° 30 424, como el Decreto Legislativo que amplía la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas – DL N° 1352.

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 prevalezcan en cada acción de nuestros colaboradores. Además, se busca que, a través de esta, 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"> ▪ Prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo ▪ Prevención del abuso de mercado ▪ Ética y Anticorrupción ▪ Control de listas internacionales ▪ Transparencia fiscal ▪ Cumplimiento Normativo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguridad y Salud en el Trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Protección al consumidor ▪ Protección de datos personales ▪ Implementación de las leyes internacionales Dodd Frank (defensa del consumidor de servicios financieros) y de la European Market Infrastructure Regulation EMIR (gestión de riesgos) ▪ Implementación de las leyes nacionales relacionadas con el SPP y otras que impacten en el cliente

A fin de reforzar esta estructura, Credicorp modificó durante el 2017 la Política Corporativa de Prevención de la Corrupción y Soborno, trasladando la responsabilidad del sistema de gestión anticorrupción al Oficial de Cumplimiento Normativo Corporativo.

Desde el ámbito de la gestión humana, continuamos trabajando en acciones de comunicación interna sobre estas políticas y procedimientos anticorrupción para brindar y asegurar un ambiente de control en línea con salvaguardar la integridad, honestidad y transparencia de nuestros colaboradores. De esta manera, fomentamos una cultura de responsabilidad y cumplimiento que guía nuestro comportamiento, nos identifica como parte de una corporación, y a la que denominamos “*Genética Credicorp*”. En esa línea, enviamos comunicaciones periódicas recordando y enfatizando nuestra posición sobre los ejes de nuestro modelo de cumplimiento, y planificamos el monitoreo de dichos procesos que consideramos sensibles. Finalmente, contamos con el canal “Alerta Genética” para realizar consultas éticas y denuncias al respecto, gestionado por una empresa independiente.

Casos Analizados

(205-1)

Durante el 2017, se evaluaron 2 294 operaciones relacionadas a riesgos de corrupción, las que representan el 21,44% del total de casos evaluados. Dos de tales operaciones fueron reportadas a la Unidad de Inteligencia Financiera.

Entre los riesgos significativos relacionados con la corrupción e identificados mediante una evaluación del riesgo, destacamos el tratamiento de la relación con funcionarios públicos, proveedores y agentes/terceros.

Comunicación y Formación Sobre la Política Anticorrupción

(205-2)

Los miembros de nuestro Directorio son informados acerca de los aspectos asociados al programa de prevención de la corrupción y soborno mediante el Reporte Anual de Cumplimiento y Reportes Mensuales sobre situaciones, casuísticas y/o noticias relacionadas a la corrupción y el soborno. Tales informes tienen por objeto hacer de conocimiento de los Directores los posibles impactos, en multas o reputación, de actividades indebidas que involucren a alguna de las empresas en las que invertimos, actualizando el nivel de riesgo al que Prima AFP está expuesta.

A nivel de nuestros colaboradores, desarrollamos un curso virtual sobre Ética y Prevención de la Corrupción, que contó con la participación del 96% de nuestros colaboradores, exonerándose el 4% restante por vacaciones, subsidios médicos o natalidad.

En cuanto a entidades externas se refiere, informamos que nuestra Política Corporativa Anticorrupción está al alcance de cualquier agente interesado en el sitio web de Credicorp (www.credicorpnnet.com). En el caso de los contratos con proveedores, incluimos una cláusula anticorrupción en la que se señala nuestro rechazo ante cualquier acto de esta naturaleza.

(205-3)

Podemos señalar, con satisfacción, que en el 2017 no se han registrado casos de corrupción confirmados en Prima AFP.

(419-1)

En Prima AFP estamos alineados a la legalidad, siendo siempre conscientes de las situaciones en la 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 2017.

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 séptimo 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.
- AFP preferida por los empresarios peruanos:** por novena ocasión, fuimos reconocidos como la AFP preferida del Perú por la Cámara de Comercio de Lima (CCL), en base a los resultados de la XVII Encuesta Anual de Ejecutivos 2017, estudio que mide la preferencia de productos y servicios de diversos rubros.
- CEO de institución Líder en Inversiones Responsables 2017:** reconocimiento otorgado a nuestro Gerente General, Renzo Ricci Cocchella, por obtener el segundo lugar dentro del mercado en el reconocimiento “CEO de institución Líder en Inversiones Responsables 2017” otorgado por ALAS20, GovernArt y Think Tank, consultoras enfocadas en Sustentabilidad e Inversión Responsable.
- Merco 2017:** este año subimos 7 puestos en el Ranking Merco Reputación, así mostramos nuestra evolución en el tiempo, como resultado de la mejora continua.

Año	2015	2016	2017
Puesto	21	22	15

- Donde Quiero Trabajar (DQT):** por tercer año consecutivo, fuimos elegidos como la AFP más atractiva para trabajar en un estudio realizado por Arellano Marketing en alianza Bumeran, APERHU y Día 1.
- Merco Talento:** fuimos elegidos, por segundo año consecutivo, como la AFP con más capacidad de atraer talento del mercado a opinión de más de 14 mil personas entre trabajadores, estudiantes, responsables de recursos humanos y académicos. Así se reconoce la importancia que le damos a la creación y fortalecimiento de las mejores condiciones de trabajo para nuestros colaboradores. y esto lo atribuyen a prácticas de atracción y rotación de personal detalladas en beneficios no monetarios para trabajadores.

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
- Compromiso Cambio Climático (7C): Desde el 2014 somos miembros de la iniciativa Compromiso Cambio Climático Corporativo, que reúne a empresas privadas comprometidas con una gestión responsable del medio ambiente y emisiones de carbono.
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Patronato de Perú 2021
- Procapitales

3. 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 los 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)

Al cierre del 2017, nuestros ingresos ascendieron a S/ 384 349 700, mientras que nuestra capitalización fue de S/ 215 930 582, la cual comprende S/ 19 358 583 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 así como mediante el traslado de otras empresas del sistema explica el menor monto por ingresos observado en comparación con el 2016.

Concepto (miles de soles)	2015	2016	2017
Valor económico directo creado**			
Ingresos por comisiones	402 223	407 153	384 350
Ingresos financieros	8 110	9 351	5 678
Otros ingresos	285	326	3 978
Total de ingresos	410 618	416 830	394 006
Valor económico distribuido			
Salarios y beneficios	81 838	86 895	90 240
Proveedores	66 586	67 708	68 098
Impuestos (incluidos Impuestos a la Renta, pagos a la SBS, y arbitrios)	77 753	78 922	78 789
Donaciones y obras por impuestos	88	22	915
Programas sociales y/o ambientales	479	644	701
Otros costos operativos	7 343	9 575	4 254
Dividendos	135 000	164 004	169 164
Total de egresos	369 088	407 770	412 162
Valor económico retenido (ver)*	41 530	9 060	-18 156

*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. En el año 2016, Prima AFP gana 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%.

(201-3)

Precisamos que, como AFP, no contamos con un fondo específico destinado al pago de planes de pensiones 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.

b. Cadena de Suministro y Adquisiciones

(102-9; 414-1)

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 2017, 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 1” el menos riesgoso).

Clasificación de proveedores por nivel de riesgo		
Cantidad de proveedor	Al cierre de 2016	Al cierre de 2017
Tipo 3	102	107
Tipo 2	205	179
Tipo 1	452	451
Total	759	737

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

Altas y bajas de proveedores entre 2016 y 2017			
Tipo proveedor	Año 2016, respecto al 2017	Año 2017, respecto al 2016	Porcentaje
	(bajas)	(altas)	
Tipo 3	13	14	5%
Tipo 2	41	34	12%
Tipo 1	244	228	83%
Total	298	276	100%

c. Gestión de la Continuidad del Negocio

(102-11)

En Prima AFP contamos con un procedimiento que permite gestionar la continuidad de nuestro negocio, y a través del cual se establecen las actividades necesarias para proteger nuestros procesos críticos en el caso de interrupciones operativas; y mitigar sus posibles consecuencias en nuestra imagen, reputación, finanzas, procesos legales, entre otros.

Como primer paso, se empleó la metodología del Análisis de Impacto de Negocios (o BIA, por sus siglas en inglés) para identificar los procesos considerados como críticos. Luego, se plantearon e implementaron estrategias de continuidad (documentadas a través de planes), los que son puestos a prueba periódicamente para garantizar su utilidad en aras de la continuidad operativa de la organización.

Dada su relevancia e impacto en los procesos de la compañía, los procedimientos y actividades para la gestión de la continuidad de nuestro negocio fueron aprobados por la Alta Dirección. Entre ellos se encuentran: el análisis del riesgo de interrupción, la implementación de la estrategia de continuidad y el mantenimiento de la misma, el desarrollo de acciones de capacitación y concientización, la gestión de eventos de crisis, y el reporte de indicadores de continuidad a las entidades supervisoras correspondientes.

Metodología del Análisis de Impacto de Negocios

Esta metodología nos ayuda a identificar los impactos a los procesos y recursos de nuestro negocio, además de proponer estrategias y tiempos de recuperación. Asimismo, identifica riesgos por amenazas naturales ocasionadas por el hombre, amenazas tecnológicas, entre otras, y propone medidas preventivas por implementar.

Durante el 2017, emprendimos el análisis BIA a 14 de nuestros procesos de negocio, a través de los cuales se actualizaron o definieron sus tiempos de recuperación, así como las estrategias de continuidad recomendadas para mitigar el impacto operativo ante un escenario de interrupción. Hemos realizado un cronograma para que, en los próximos tres años, esta evaluación sea aplicada a todos los procesos de nuestra organización.

Planes y Pruebas de Continuidad

Respecto a los planes de continuidad, se gestionó la documentación del plan de continuidad de atenciones masivas en agencias. En cuanto a las pruebas de dichos planes se refiere; se llevaron a cabo simulando escenarios de interrupción que permitieron activar los planes de continuidad operativa (PCO), de respuesta a emergencias (PRE), gestión de crisis (PGC), recuperación de desastres de Tecnologías de Información (DRP), corte de suministro eléctrico, y de respaldo y restauración de bases de datos. También fueron evaluados los planes de continuidad de nuestros proveedores críticos.

En total se ejecutaron 36 pruebas de dichos planes, para los cuales se obtuvieron un 72% de resultados satisfactorios, un 17% de resultados aceptables, y 11% de resultados deficientes.

Gestión de Crisis

En el 2017, debido al Fenómeno natural del “Niño Costero”, activamos el Plan de Gestión de Crisis, lo que implicó el despliegue de medidas preventivas y de respuesta ante la emergencia, las que estuvieron enfocadas en asegurar la integridad física de nuestros colaboradores en las zonas de emergencia, así como en la implementación de planes que aseguren la continuidad de nuestras operaciones. Entre las medidas emprendidas destacamos:

- Despliegue de la estrategia VPN (Red Privada Virtual o Virtual Private Network por sus siglas en inglés) en las agencias de las regiones Piura, Chiclayo, Trujillo y Arequipa
- Monitoreo de la situación de colaboradores, viviendas y oficinas
- Apoyo a colaboradores afectados
- Despliegue de medidas de seguridad en agencias
- Adelanto de Pago de Pensiones
- Abastecimiento de agua a nuestras operaciones y agencias
- Distribución de repelentes y Panadol, en coordinación con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Inicio de Campañas de Voluntariado y de Donación
- Difusión de una campaña de prevención contra enfermedades como el Zika, Dengue y Chikungunya
- Fumigación de agencias
- Priorización de incidentes que afecten a nuestros Sistemas de Información

Capacitación y Concientización

Una tercera línea de acción la representan las actividades de capacitación y concientización emprendidas en el 2017, tales como el Taller de Gestión de Crisis, la formación en el Plan de Continuidad de Atención en Agencias, la Estrategia VPN, y la Gestión de la Continuidad del Negocio. Cada una de ellas buscó reforzar los roles y responsabilidades de las personas relacionadas a la ocurrencia de un escenario adverso.

En paralelo, reportamos al ente regulador informes 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.

4. NUESTRAS INVERSIONES RESPONSABLES

a. Nuestro portafolio de inversiones

(G4-FS6)

Nuestras operaciones generan impactos positivos en los afiliados, pensionistas y sus familiares a través de las rentabilidades generadas anualmente, las que incrementan el monto de sus fondos de jubilación y les permiten recibir mejores pensiones. Los proyectos en los que invertimos sus ahorros previsionales, además, tienen un impacto económico relevante y positivo para el país.

En primer lugar, contribuimos a la reducción de la carga social que soporta el Estado Peruano, lo que le permite contar con mayores fondos disponibles para la atención de otros sectores y programas sociales de relevancia. Además, aportamos a la estabilidad y crecimiento de nuestra economía, al invertir en empresas y proyectos que generan empleo formal, así como en obras que promueven el desarrollo del país.

A diciembre de 2017, contamos con \$ 15,211 mil millones en fondos administrados. Los principales sectores en los cuales invertimos son el financiero (28%), energético (13%), de infraestructura (7%) y el minero (6%). Asimismo, al financiar proyectos y empresas mediante una inversión de capital que considera factores ambientales, sociales y de buen gobierno corporativo, nos convertimos en un impulsor de empresas bajo una gestión responsable.

Finalmente, al ser uno de los principales inversionistas institucionales, Prima AFP influye positivamente en el mercado de capitales, generando mayor liquidez y dinamismo en este sistema. Con nuestras operaciones, hemos impulsado directa e indirectamente muchas de las innovaciones de dicho mercado.

Portafolio de Inversiones, según zona geográfica de destino y fondo que las financia

A agosto 2017	Fondo 1	Fondo 2	Fondo 3
América Latina	83,24%	60,56%	38,01%
Perú	71,65%	54,16%	36,35%
Resto de América Latina	11,59%	6,40%	1,66%
Norteamérica	5,29%	12,63%	15,08%
Estados Unidos	5,29%	12,63%	15,08%
Resto de Norteamérica	0,00%	0,00%	0,00%
Unión Europea	2,19%	12,85%	21,75%
DM	2,13%	11,89%	21,30%
EM	0,06%	0,26%	0,45%
Asia	2,38%	11,54%	23,51%
Japón	1,46%	7,85%	15,42%
Asia DM excepto Japón	0,09%	0,36%	0,71%
Asia EM excepto Japón	0,83%	3,33%	7,38%
Efectivo	6,89%	3,13%	1,65%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

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	1 431,6	4 053,9	783,1
Construcción	163,8	856,7	435,0
Consumo	164,1	693,1	265,7
Eléctricas	660,0	1 871,3	320,6
Gobierno	1 625,0	9 443,9	157,0
Minería	65,4	772,4	505,8
Diversas	278,3	752,3	106,1
Administradoras de Fondos	966,5	16 101,4	5 340,9
Total	5 354,5	34 545,0	7 914,2

(G4-FS10)

Política de Inversiones Responsables

Nuestro compromiso y rol activo de involucramiento y diálogo con empresas y otros actores del mercado en el terreno de las inversiones responsables se enmarca en nuestra denominada Política de Inversiones Responsables. Bajo ella, gestionamos más de US\$ 15,211 mil millones de casi 2 millones de afiliados, en línea con determinados principios, tales como:

- La concientización de que el comportamiento corporativo responsable en los ámbitos Ambiental, Social y de Gobierno Corporativo (ASG) puede influir positivamente sobre el desempeño financiero de largo plazo de las empresas.
- La promoción de la incorporación de factores ASG en el análisis de inversiones, así como en la toma de decisiones de inversión. El grado de involucramiento de las empresas en las que invertimos con dichos factores nos permite identificar adecuadamente sus riesgos y oportunidades.
- La divulgación de información por parte de empresas y fondos de terceros, pues ella resulta clave para que los inversionistas entiendan y evalúen de manera eficiente los potenciales riesgos y oportunidades de retorno – incluyendo los potenciales impactos de los factores ASG en el desempeño de una empresa. Para ello, en Prima AFP empleamos cuestionarios en la materia, los cuales son remitidos anualmente a empresas locales, e incluyen temas como composición del directorio, composición accionaria, emisiones y energía, gestión de residuos, colaboradores, proveedores, derechos humanos, entre otros.

Actualmente, la incorporación de los factores ASG dentro del análisis de nuestras inversiones resulta en la elaboración de dos reportes: el reporte de gobierno corporativo, que busca generar un ranking de las empresas en este aspecto; y el reporte de ASG, que tiene por fin identificar riesgos y oportunidades extra financieras de las empresas. Ambos reportes influyen en las decisiones de inversión.

Actualmente nos encontramos en el proceso de incorporar los factores ASG a nuestros modelos de valorización, lo que nos coloca a la vanguardia en este tema entre las administradoras del SPP en el Perú.

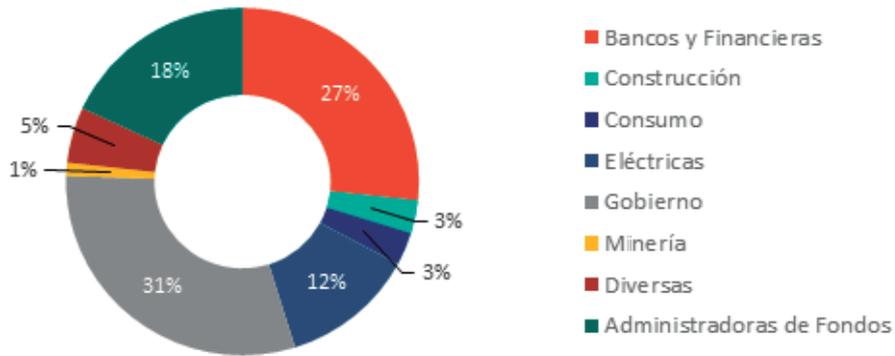
Plan de Inversiones Responsables

En el 2017, iniciamos la implementación del Plan de Inversiones Responsables, el mismo que incluye acciones para fomentar mejores prácticas ambientales, sociales y de buen gobierno corporativo en empresas peruanas. De manera consistente, también busca integrar factores sociales y éticos dentro de nuestras operaciones diarias. Algunas de las iniciativas emprendidas en el marco de dicho Plan son:

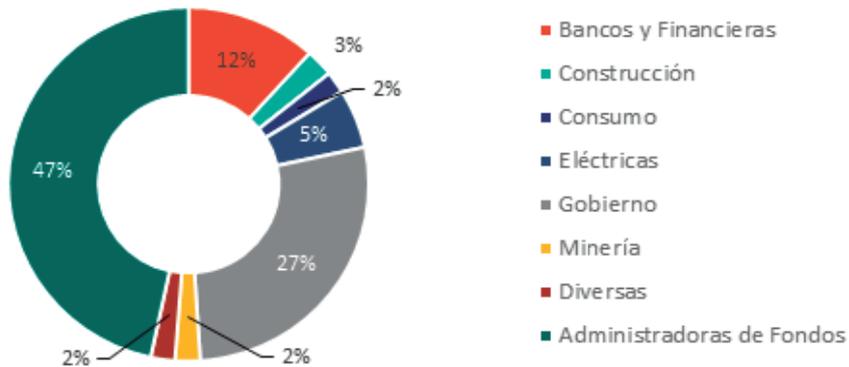
- **Adhesión a los Principios de Inversión Responsable (PIR):** desde marzo de 2017, nos encontramos adheridos al capítulo peruano de esta iniciativa internacional que busca desarrollar en el país la observancia de los 6 principios propuestos por la ONU para hacer sostenibles los sistemas financieros del mundo.
- **Realización del evento “Promoviendo las Inversiones Responsables”:** desarrollamos este evento con la finalidad de promover prácticas de inversión responsable en el Perú y fomentar la creación de un ecosistema financiero responsable y sostenible. Contó con la participación de un panel de reconocidos expertos en el mercado, y dirigida a directores ejecutivos y de finanzas 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 10 impactos en medios (entrevistas, artículos y publicaciones en distintos medios) a lo largo del año, logramos ser protagonistas del tema a nivel externo.
- **Realización de encuestas a profundidad:** durante el 2017, enviamos cerca de 19 encuestas sobre aspectos ambientales, sociales y de buen gobierno corporativo a las empresas locales de renta variable en las cuales invertimos. Más del 40% de ellas respondió activamente. Este esfuerzo se realiza por tercer año consecutivo, logrando cada vez mejores respuestas por parte de las empresas consultadas.
- **Acciones de gestión interna:** buscando fortalecer nuestro liderazgo en cuanto a las inversiones responsables se refiere, al cierre del 2017 se aprobaron iniciativas como el Plan Anual de Inversiones Responsables, la Política de Inversiones Responsables, el Manual del Buen Gobierno Corporativo, y los Lineamientos de Buen Gobierno Corporativos para las Juntas Generales de Accionistas.

Cabe destacar que, en este período, también interactuamos con el 95% de las empresas locales de renta variable (RV) en las que invertimos, las cuales representan el 19% del total de empresas de renta variable (esto incluye nacionales y extranjeras).

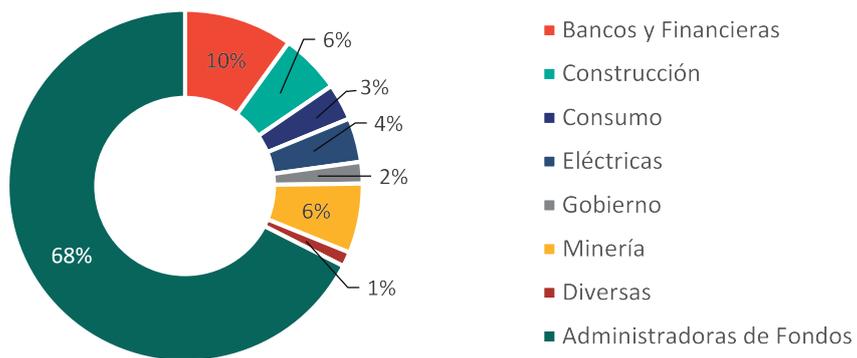
Fondo 1



Fondo 2



Fondo 3



Ayer. Hoy. Siempre.

5. 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, de la excelencia, garra, nos escuchamos y enfoque, que guían nuestro actuar y pensar. Nuestros atributos culturales nos definen, nos enfocamos en el cliente, apreciamos, somos personas adecuadas, trabajamos en equipo, buscamos altos estándares y rentabilidad. Estos elementos son esenciales y la base que impulsan y guían a todos los colaboradores para el desempeño exitoso compartido.

a. Colaboradores

(102-7; 102-8)

Al cierre del 2017, Prima AFP cuenta con 654 trabajadores, de los cuales el 63,9% son mujeres y el 36,1% labora bajo un contrato a plazo indeterminado.

Género	Colaboradores - 2017	% total - 2017	Colaboradores - 2016	Colaboradores - 2015
Hombre	236	36,1%	241	233
Mujer	418	63,9%	437	430
Total	654	100,0%	678	663

Género	2017		2016		2015	
	Indeterminado	Plazo fijo	Indeterminado	Plazo fijo	Indeterminado	Plazo fijo
Hombre	183	53	180	61	175	58
Mujer	297	121	292	145	291	139
Total	480	174	472	206	466	197

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

Región de residencia	Indeterminado - 2017	Plazo fijo - 2017	Total ~ 2017
Ancash	2	1	3
Arequipa	6	7	13
Cajamarca	2	2	4
Cuzco	5	6	11
Ica	5	7	12
Junin	5	1	6
La libertad	13	5	18
Lambayeque	5	4	9
Lima	423	120	543
Loreto	0	4	4
Moquegua	1	2	3
Piura	8	10	18
Puno	0	1	1
San Martín	3	0	3
Tacna	0	3	3
Ucayali	2	1	3
Total	480	174	654

Región de residencia	2017		2016		2015	
	Indeterminado	Plazo fijo	Indeterminado	Plazo fijo	Indeterminado	Plazo fijo
Provincias	57	54	53	58	53	51
Lima	423	120	419	148	413	146
TOTAL	480	174	472	206	466	197

Ofrecemos jornadas completas de 48 horas para la gran mayoría del personal (95,9%), y jornadas reducidas de 30 horas para ciertas posiciones de tareas similares. Los beneficios sociales de ley son similares para ambas modalidades.

Género	2017		2016		2015	
	Completa	Reducida	Completa	Reducida	Completa	Reducida
Hombre	234	2	239	2	231	2
Mujer	393	25	403	34	407	23
Total	627	27	642	36	638	25

Cabe señalar que nuestras actividades y operaciones son llevadas a cabo enteramente por nuestros colaboradores. Asimismo, declaramos que durante el 2017 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)

En el 2017 se contrataron 89 personas, cifra que representa el 13,5% del total de nuestros colaboradores. Más del 60% 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, cerca del 70% 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	55	8,3%
Entre 30 y 50	29	4,4%
Mayor a 50	5	0,8%
Total	89	13,5%

Cantidad y tasa de nuevas contrataciones respecto al total de colaboradores por sexo

Género	Cantidad	Tasa
Masculino	36	5,5%
Femenino	53	8,0%
Total	89	13,5%

Cantidad y tasa de nuevas contrataciones respecto al total de colaboradores por región

Región	Cantidad	Tasa	Región	Cantidad	Tasa
Arequipa	6	0,9%	Lima	61	9,2%
Cuzco	3	0,5%	Loreto	1	0,2%
Ica	4	0,6%	Piura	5	0,8%
Junin	2	0,3%	Puno	1	0,2%
La Libertad	4	0,6%	Tacna	1	0,2%
Lambayeque	1	0,2%			
Total			89	15,7%	

En este mismo período, 105 personas terminaron su vínculo laboral con nosotros, en lo que representa una tasa de rotación del 15,9%. De manera específica, se registra una tasa de rotación del 10,2% para las colaboradoras mujeres, de 10,9% para aquellos colaboradores en nuestras operaciones en Lima, y de 0,5% para aquellos localizados en La Libertad y Cajamarca. En términos de grupo etario, se cuenta con una tasa de rotación del 7% para el personal menor a los 30 años de edad.

Cabe destacar que, entre el año 2016 y 2017, se registró una reducción de 0,2% en la tasa de rotación general.

N° de ceses y tasa de rotación de personal por rango de edad

N° de ceses y tasa de rotación de personal por género

Rango de edad	Cantidad	Tasa
Menor de 30	46	7,0%
Entre 30 y 50	40	6,1%
Mayor a 50	19	2,9%
Total	105	16,0%

Género	Cantidad	Tasa
Masculino	38	5,8%
Femenino	67	10,2%
Total	105	16,0%

N° de ceses y tasa de rotación de personal por región

Región	Cantidad	Tasa	Región	Cantidad	Tasa
Ancash	2	0,3%	Lima	72	10,9%
Arequipa	6	0,9%	Loreto	2	0,3%
Cajamarca	3	0,5%	Piura	4	0,6%
Cuzco	1	0,2%	San Martin	2	0,3%
Junin	5	0,8%	Tacna	1	0,2%
La Libertad	3	0,5%	Ucayali	2	0,3%
Lambayeque	2	0,3%			
Total			105	16,0%	

c. Beneficios para nuestros colaboradores

(401-2)

Prima AFP ofrece a sus colaboradores los siguientes beneficios:

- **Seguro de Vida e Invalidez:** permanente a partir del primer día de trabajo.
- **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:** ejercicios físicos de corta duración para combatir el estrés, la fatiga estática y elevar la vitalidad, que son renovados una vez al mes a través de un instructor presencial en todas las áreas y sedes con 33% de participación de los colaboradores.
- **Masajes en tu sitio:** beneficio que permite a los colaboradores liberar tensiones en la comodidad de su sitio de trabajo, mediante la aplicación de masajes en la cabeza y cuello durante 10 minutos una vez al mes. En el 2017 tuvo un 51% de participación.
- **Renovación de uniformes:** después de 12 años con un mismo modelo de uniforme, durante el 2017 realizamos el cambio de este, para todos los colaboradores que prestan atención directa al público, tomando una propuesta más ágil y moderna.
- **Tópico Prima AFP:** realizamos el montaje básico del mismo y con el apoyo asistencial de Pacífico EPS desde este año nuestros colaboradores afiliados a la EPS de la Sede Central cuentan con atenciones médicas cubiertas al 100% en nuestras instalaciones.
- **Aguinaldo de navidad:** innovamos nuestra propuesta de aguinaldo, permitiendo que los colaboradores elijan el regalo asociado, entre opciones, de acuerdo a su interés y circunstancia familiar.
- **Beneficios de tiempo:** contamos con programas para promover un mejor equilibrio entre el ámbito laboral y personal: horario flexible, horario de verano, viernes de invierno, tarde libre de cumpleaños, tiempo dorado (4 horas consecutivas); así como vacaciones contabilizadas en días útiles y oferta de vacaciones, entre otros. Asimismo, en el 2017 incorporamos “Me caso y Prima me regala”, orientado a los solteros, al otorgar licencia con goce de haber de 2 días por matrimonio civil y “Más tiempo con papi”, otorgando 2 días libres adicionales a los de ley por nacimiento de su bebé.

(201-3)

En cuanto a beneficios para la jubilación se refiere, no manejamos planes de pensiones adicionales a los establecidos por Ley para nuestros colaboradores.

d. Formación y Desarrollo Profesional

Capacitaciones

Nuestra unidad de Capacitación, a cargo de la Gerencia de Desarrollo Humano, elabora e implementa un Plan de Capacitación 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

Con dicha información, y en base al presupuesto aprobado para el ejercicio, se priorizan y ejecutan las diferentes acciones, clasificadas en:

- *Acciones de Formación:* entrenan en competencias requeridas para desempeñarse en una función/puesto en Prima AFP.
- *Acciones de Actualización:* buscan cubrir las brechas del trabajador surgidas como necesidades propias del puesto y adaptado a los cambios del mercado y normativos.
- *Acciones de Desarrollo:* normalizan y refuerzan la práctica de las competencias del personal de los diferentes niveles funcionales de una Unidad Estratégica de Prima.
- *Acciones de Dirección:* desarrollan las habilidades directivas de los colaboradores que tiene personal a su cargo.

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

Contamos con una plataforma de capacitación virtual que permite que cada colaborador sea protagonista de su conocimiento y aprendizaje, y consolida toda la información generada a propósito de las capacitaciones que brindamos.

PrimAprende es un espacio web en el que nuestros colaboradores pueden formarse en el momento y lugar que más les acomode, así como participar en foros y debates, acceder a diversos documentos y libros de soporte para su mejor desempeño profesional. Además de ello, los gerentes y jefes pueden monitorear las evaluaciones derivadas de las capacidades adquiridas, así como obtener reportes de desempeño. Al término del 2017, 99,05 % de colaboradores, en promedio, participaron en 19 cursos virtuales como parte del programa de capacitación.

(404-1)

En 2017 el colaborador de Prima AFP obtuvo, 44,16 horas promedio de formación profesional.

Cargo	Colaboradoras			Colaboradores		
	Horas asistidas	Participantes	Horas promedio	Horas asistidas	Participantes	Horas promedio
Alta gerencia	459,50	3	153,17	269,75	6	44,96
Ejecutivo	896,25	15	59,75	1 424,75	23	61,95
Empleado	19 672,25	447	44,01	9 470,50	235	40,30
Total por género	21 028,00	465	45,22	11 165,00	264	42,29

Gestión del Desempeño

(404-2)

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, el 2017 implementamos 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, reforzamos 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 el 2017, 614 de nuestros colaboradores pasó por una evaluación de desempeño, lo que equivale al 93,88% del total. El 63,52% de las personas evaluadas fueron mujeres, mientras que el 83,06% pertenece a la categoría de empleados.

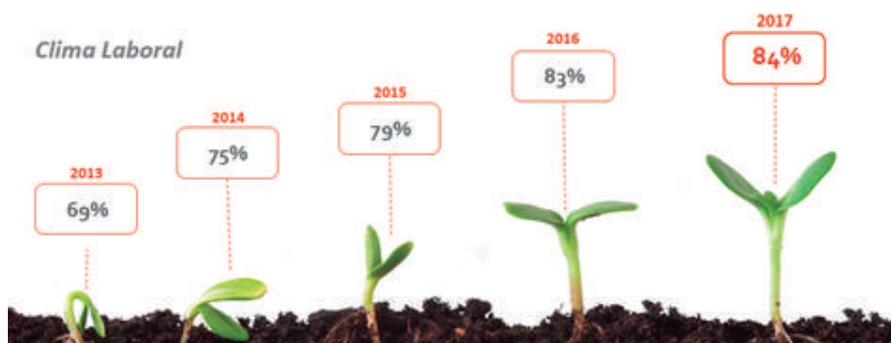
Categoría	Mujeres	Hombres	Total
Empleado	341	169	510
Gerente	3	5	8
Mandos medios	46	50	96
Total	390	224	614

Adicionalmente al ciclo regular de gestión del desempeño, llevamos a cabo las siguientes iniciativas de soporte:

- **Sácale el jugo a tu *feedback*:** habiendo realizado distintas capacitaciones a los líderes sobre cómo llevar una reunión de evaluación de desempeño, era momento de propiciar un rol más activo a los propios colaboradores. De esta manera, se realizaron 15 talleres para 393 asistentes, orientándolos a la recepción positiva del *feedback*, hacerse cargo de la mejora de su desempeño, así como reconocer y explotar sus habilidades y gestionar su desarrollo profesional.
- **Oportunidades Laborales:** más del 80% de las vacantes son publicadas internamente, propiciando el crecimiento y desarrollo de nuestros colaboradores, así como la identificación y promoción de talento de nuestro entorno. Adicionalmente, en el 2017 se inició la publicación de ofertas laborales de las empresas Credicorp, con el objetivo de propiciar el desarrollo de nuestros colaboradores dentro de todo el Grupo.
- **Charlas de empleabilidad:** ofrecimos la charla denominada “¿Cómo evaluar una propuesta de trabajo?”, en la que participaron 24 colaboradores.

Es importante precisar que Prima AFP no ofrece ningún programa orientado a los colaboradores y su etapa post jubilación o despido. Sin embargo, las acciones que llevamos a cabo para la mejora de la productividad se enmarcan en un Programa de Empleabilidad el cual, de manera directa o indirecta, mejora las oportunidades de movimiento interno y/o dentro de la corporación de sus participantes.

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 los mismos y el compromiso de los líderes nos permitieron obtener una favorabilidad de 84%. Comparamos nuestro desempeño de 2017 bajo en el enfoque de mejora continua; así nos ubicamos en el décimo superior a nivel Latinoamérica, 4 puntos porcentuales por encima del promedio regional, 16 puntos porcentuales por encima del promedio de satisfacción del clima laboral en el sector financiero a nivel Latinoamérica y 14 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:

- **“Conoce + a tu líder...”**: en el marco de la simulación de un programa de entrevistas de televisión, se presentó a dos líderes por edición, de una forma más personal, inspiradora y humana, más allá del cargo. Cada una de las 6 ediciones del año permitió además un ambiente de distensión y camaradería entre los colaboradores, así como estrechar las relaciones interpersonales.
- **“Dime cómo te ayudo”**: mesa de diálogo entre dos equipos de trabajo que comparten un proceso, con la finalidad de optimizar su flujo continuo de trabajo, en cuanto a entregables, plazos, etc., a partir de la atención a los puntos solicitados por cada equipo, con la participación de un líder para la toma de decisiones inmediata; logrando facilitar el mejor desempeño de todos.
- **“En tus zapatos por un día”**: el 2017 estuvo enfocado a la experiencia de líderes, al ponerse en el rol de distintos usuarios de agencias, permitiéndoles conocer la realidad que viven y el impacto en el cliente final de los tiempos de respuesta y atención de unidades del back. Así se generó más empatía, colaboración y priorización en la atención de temas de agencias, permitiendo un mejor desempeño frente a los clientes. Este año participaron 13 líderes de la organización.
- **Desarrollo personal**: Preocupados por el bienestar personal y emocional de nuestros colaboradores se ofrecieron talleres de *Mindfulness*, los cuales tuvieron un buen nivel de asistencia y valoración.

e. Salud y Seguridad Laboral

Prima AFP gestiona la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través de una política corporativa, en la que se compromete a velar por la integridad de sus colaboradores, terceros y visitantes, así como a brindar los recursos necesarios para conseguir tales objetivos. Además, la referida política involucra áreas donde se cuentan con controles para la formación de frentes de apoyo y respuesta en el caso de eventualidades en la materia. Dicha labor operativa se complementa con una serie de procedimientos y guías de todas nuestras actividades en el tema, en línea con el cumplimiento de la normativa vigente.

En el 2017, continuamos trabajando en la comunicación sobre políticas y procedimientos de SST, a través del envío de 30 comunicaciones sobre exámenes ocupacionales, maternidad, prevención de enfermedades, vacunaciones, entre otros. Asimismo, gestionamos los registros obligatorios de indicadores y estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Para evitar su repetida ocurrencia, identificamos los peligros y riesgos, y pusimos controles para disminuir la posibilidad del daño.

En cuanto a salud ocupacional se refiere, sometimos a nuestros colaboradores a exámenes médicos periódicos alineados al riesgo del puesto, a fin de identificar de manera temprana si hubiera o no algún daño, para poder controlarlo. Además, trabajamos en campañas informativas de reporte y de salud.

(403-1)

Nuestro actual Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo cumple funciones desde Septiembre de 2016 hasta Agosto de 2018, y cuenta con representantes de los colaboradores y de la empresa de manera paritaria, quienes se reúnen una vez al mes para analizar diversos aspectos en la materia registrados o relevantes para nuestras operaciones a nivel nacional.

Todos los puestos de trabajo en nuestra organización cuentan con una Identificación de Peligros y Evaluación y Control de los Riesgos (IPERC), herramienta que nos permite anticiparnos y tomar acciones de prevención. Además, con el apoyo de los miembros del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo quienes ejercen vocería en el tema en las operaciones en las que laboran, se alimenta y mejora el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Su labor nos ayuda a avanzar en la implementación de la Ley N° 29873, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que al 2017 se encuentra al 91,5% de avance en nuestras operaciones.

Ayer. Hoy. Siempre.

6. NUESTRO COMPROMISO CON EL PAÍS

a. Compromiso Social

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

En el 2017, consolidamos la implementación de nuestra nueva **Estrategia de Responsabilidad Social**, que tiene como pilares la promoción de Inversiones Responsables y de la Educación Previsional, sobre la base de nuestra Cultura Prima AFP.



En línea con dicho Plan Estratégico, promovemos las inversiones responsables tanto de los fondos bajo nuestra administración como los propios. En el primero de los casos, buscamos que, en el largo plazo, la totalidad de nuestras inversiones contemplen criterios Ambientales, Sociales y de Buen Gobierno Corporativo (ASG), y que el término “inversiones responsables” sea sinónimo de inversiones. Para ello, además de la Estrategia antes señalada, se siguen los lineamientos establecidos en las Políticas Corporativas de Conducta Específica para Inversiones y Finanzas, y Contra la Corrupción y Soborno.

En el marco de la Cultura Prima AFP, hemos contemplado el apoyo de programas, iniciativas, proyectos y obras, a cargo de Organizaciones No Gubernamentales, Asociaciones y otras entidades abocadas a la atención de causas o problemáticas sociales alineadas a nuestra Estrategia, a través de recursos propios de la organización.

Las inversiones que desarrollamos están avaladas por la gestión del directorio de Prima AFP, el cual determina criterios y delimitaciones que damos por explícitas a continuación:

- Establece la primacía de los intereses de la empresa para la toma de decisiones contando con la unidad de riesgos de inversión para inversiones de la empresa y a nivel social con el comité de RS.
- Se establece para todas las empresas del grupo Credicorp y tiene por objetivo el cumplimiento legal e informar a sus colaboradores de las consecuencias de acciones vinculadas con la corrupción y/o soborno.
- Establece así la prohibición de cualquier incentivo tangible o intangible que busque influir en la toma de decisiones en las relaciones entre los *stakeholders* de la empresa, fuera del marco legal.

- Respecto a la comunidad, explicita que los fines de las contribuciones deben ser legítimos y humanitarios, en caso esté involucrada una organización y/o funcionario público; esto debe ser aprobado por el oficial de cumplimiento.
- En el caso de fusiones y/o adquisiciones, se establece desarrollar las investigaciones correspondientes a fin de asegurar, que la empresa no haya estado relacionada en actos de corrupción ni de forma privada, ni con funcionarios públicos.
- Se fomenta así mismo la rendición sustentada y oportuna de gastos.
- Participación en Nexos, sinergias para visualizar las nuevas inversiones de servicios apoyados.

Educación Previsional

Continuamos comprometidos en mejorar el conocimiento y apreciación del Sistema Privado de Pensiones (SPP) por parte de nuestros afiliados y la sociedad en general. Para facilitar un mejor entendimiento sobre la importancia del ahorro previsional y el impacto en el bienestar futuro, realizamos las siguientes acciones en el 2017.

Vocería

De manera periódica compartimos y comentamos temas prácticos y relevantes del SPP a través de columnas de opinión, entrevistas y notas informativas en más de 30 medios de comunicación a nivel nacional, así como en debates o reuniones de relacionamiento con periodistas y líderes de opinión.

Canales digitales

Difundimos de forma lúdica, a través de la serie por internet “El Depa”, los conceptos de Educación Previsional al público juvenil que, a raíz de la tercera licitación de afiliación al SPP, podría integrarse a nuestra AFP. Los tres capítulos de “El Depa” alcanzaron, en total, más de 3,5 millones de reproducciones.

Todos Somos Voceros

Programa que busca fortalecer en nuestros colaboradores un rol de defensa del SPP en ámbitos como el familiar, amical, entre otros círculos sociales, mejorando su conocimiento sobre el mismo. Por segundo año consecutivo, se realizó el Desafío Prima AFP, en el que todos los colaboradores participaron de un listado de 800 preguntas, a través de 3 rondas virtuales, con el fin de demostrar cuánto conocen del SPP y de nuestra institución.

Eventos

Desarrollamos eventos y capacitaciones de acuerdo a las necesidades de nuestros clientes y la comunidad, en torno a la importancia del ahorro previsional y su impacto en el bienestar futuro de las personas. En el 2017, realizamos más de 20 conferencias virtuales en las que participaron 6 622 clientes, así como 3 eventos presenciales que congregaron a 635 clientes, líderes de opinión y representantes de empresas, relacionados al sector.

Obras por Impuestos

En consorcio con el Banco de Crédito, desarrollamos dos proyectos bajo la modalidad de Obras por Impuestos:

El primero se viene ejecutando en la Institución Educativa N° 14078 del Asentamiento Humano La Florida, en la provincia de Sechura, región Piura; esta actividad, que concluirá a fines de marzo del 2018, beneficiará a más de 800 estudiantes de la comunidad mencionada y será el punto de partida para contribuir en la mejorar de la cultura previsional de la zona. Asimismo, junto con nuestros colaboradores de la región, se realizará el programa de Educación Previsional como parte del programa de Voluntariado Corporativo en pro de los alumnos, profesores y padres de familia de los niveles primaria y secundaria de dicha institución educativa.

El segundo se realizó a través de un convenio entre Prima AFP, el BCP y la Municipalidad distrital de San Sebastián, Cusco, para ejecutar el Proyecto "Mejoramiento de los Servicios de la IE 326, del A.H. La urbanización Túpac Amaru del distrito de San Sebastián, Cusco - Cusco", e involucra una inversión total de más de S/ 4 millones, para la construcción de aulas de estudio, psicomotricidad y áreas administrativas. Del mismo modo, contempla la renovación de mobiliario escolar servicios higiénicos y zonas de esparcimiento. Beneficiando a más de 940 alumnos y alumnas para facilitar el acceso a una mejor calidad educativa.

Auspicios y Donaciones

Identificamos de manera continua y estratégica espacios y oportunidades para participar a través de auspicios, el mismo que contribuye a la difusión de buenas prácticas relevantes para el sistema previsional privado del país. Por otro lado, realizamos donaciones que tienen por objetivo apoyar a entidades y organizaciones comprometidas con la mejora de la calidad de vida del adulto mayor. Así, en el 2017, se donaron a diferentes comunidades (a nivel nacional): 850 mantas para la protección ante las bajas temperaturas, 300 kits para las familias afectadas por el fenómeno del Niño Costero, 3 sillas de ruedas para adultos mayores en condición de extrema pobreza; 700 pañales, 50 toallas de microfibra, 1 termo y 20 protectores de colchón para adultos mayores.

Además de las donaciones antes descritas, realizamos aportes periódicos al Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF), a fin de potenciar el accionar de la Unidad de Servicios de Protección de Personas Adultas Mayores (USPPAM).

Cultura Prima AFP

Como buenos ciudadanos corporativos, dentro de nuestra estrategia de Responsabilidad Social, continuamos sumando esfuerzos, en este tercer pilar, por promover un comportamiento ético y responsable dentro de nuestra empresa como parte de nuestra cultura organizacional, convirtiéndonos en un agente de cambio que busca contagiar las buenas prácticas dentro y fuera de la misma. Por esta razón, durante el 2017 incentivamos los siguientes planes:

- **Premio Adulto Mayor y Premio Excelencia:** Distinciones a nivel nacional que tienen el objetivo de reconocer a adultos mayores destacados que agregan valor en beneficio a la sociedad y a jóvenes profesionales sobresalientes. A la fecha participaron más de 1 350 adultos mayores y cerca de 3 000 jóvenes.

Ganadores del Premio Adulto Mayor, edición 2017

Campo	Área	Ganadores
Artístico	Área Artes Musicales, Artes Escénicas y Audiovisuales	Carlos Ernesto Gassols Eizaguirre
	Área Artes Plásticas y Artes Gráficas	Félix Espinoza Vargas
Intelectual	Área Ciencias	Ladis Italia Delpino Artadi viuda de Soto
	Área Humanidades	Rodolfo Marcial Cerrón Palomino
Empresarial	Área Sociedad	Rafael Quevedo Flores
Servicio Social	Área Comunidad	Juana Rosa Martin Roncal

- **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 vejes digna. En línea con ello, campañas como “Rifa pro fondos”, “Sumando + Huellas de Amor”, “Adopta un Abuelito”, “Voluntariado basado en habilidades”, entre otras, atendió a 1 093 adultos mayores de 13 albergues en 10 ciudades del país, sumando la participación de más de 417 voluntarios.
- **Programas de Eco-eficiencia medioambiental:** en Prima AFP somos conscientes del sentido de emergencia que implica el cambio climático y la degradación ambiental, por lo cual asumimos una posición primordial de precaución y cuidado del Medio Ambiente. De este modo, nos comprometimos a identificar y medir los riesgos de impactos ambientales significativos que generen nuestras actividades y a gestionarlas eficientemente para contribuir con la conservación del medio ambiente. En este sentido, nuestras acciones asociadas son las siguientes:

 - Campañas de Reciclaje de papel (“Reciclatones”): en el 2017, recolectamos 4 044 kg de papel y cartón, que fue donado a beneficio de ANIQUEM, con que logramos financiar 1 año completo de terapias físicas para 3 pacientes.
 - Abrigando abuelitos: recolectamos 170 kg de botellas plásticas que fueron transformadas en mantas polares con el fin de ser distribuidas en albergues de adulto mayor de las zonas más afectadas por el friaje en nuestro país. En línea con ello, planteamos una iniciativa novedosa a inicios de la etapa de invierno en nuestro país, donde motivamos a nuestros colaboradores a juntar la mayor cantidad de botellas de plástico que servirían para abrigar a más abuelitos, a cambio de una la polera Prima AFP.
 - Tapitas que ruedan: a lo largo del 2017, y en dos colectas masivas puntuales, acopiamos 584 kg de tapitas plásticas para convertirlas en 4 sillas de ruedas para adultos en extrema pobreza. (Aliado)
 - Ando en bici: promoviendo la movilidad urbana sostenible, hemos logrado que 23 colaboradores tengan el compromiso de movilizarse, activamente, en bicicleta desde sus hogares hacia la oficina; y viceversa.

- Campaña “Vive sin Ruido”: desarrollamos un voluntariado de concientización junto a la municipalidad de San Isidro a fin de disminuir la contaminación sonora que es una constante en el distrito donde operamos. Nuestros voluntarios ejercieron un rol de cambio y portaron carteles con mensajes positivos para crear consciencia en los conductores, y a modo de reconocimiento por su atención les obsequiaron bolsitas “eco-amigables” de basura Prima AFP para sus autos.

Nuestros Reconocimientos

- **Distintivo Empresa Socialmente Responsable:** recibimos, por cuarto 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).
- **Donde Quiero Trabajar (DQT):** por tercer año consecutivo, Prima AFP fue elegida como la AFP más atractiva para trabajar en un estudio realizado por Arellano Marketing en alianza con Bumeran, APERHU y Día 1. Este reconocimiento se obtiene después de realizar una encuesta, respondida en esta oportunidad por más de 6 mil personas a nivel nacional. De esta forma, se revalidan los principios que rigen este reconocimiento: reputación, beneficios, características del trabajo y cultura organizacional.
- **Reconocimiento por acción solidaria:** reconocidos por el Ministerio de Defensa debido a nuestra labor en beneficio a los damnificados por el Fenómeno del Niño Costero, al ejecutar un plan de acción y ayuda inmediata frente al siniestro. Reflejando nuestro trabajo por difundir, impulsar y sensibilizar de manera interna nuestros esfuerzos para ayudar a nuestros compatriotas, a través de víveres, alianzas con otras organizaciones de ayuda en desastres naturales y cumpliendo in situ (trabajo horas hombre en las ciudades afectadas) un rol de agente de cambio. Asimismo, gracias a ello, somos parte del convenio marco de cooperación interinstitucional, el cual permitirá coordinar acciones entre instituciones privadas y públicas, con el fin de atender eficiente y oportunamente a la población afectadas en caso de desastres naturales.
- **Empresa SOS:** distinción otorgada por el Programa de Responsabilidad Social del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debido a nuestras distintas acciones de ayuda en el marco del Fenómeno del Niño Costero que sufrió nuestro país a inicios del año 2017.

Acercándonos aún más a nuestros afiliados

(G4-FS13; G4-FS14; 413-1; 416-1; 418-1)

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

Existen cuatro unidades del Prima Móvil, ubicadas en las regiones norte (Trujillo, Cajamarca, Chimbote, Piura y Tumbes), sur (Arequipa, Cusco, Tacna e Ilo), centro (Huancayo, Ayacucho y Lima provincias), y 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; 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 2017, los Prima Móvil visitaron, en quince ciudades, 1 003 empresas; atendiendo a 33 727 personas, un 5% más que en el 2016.

El Prima Móvil es también empleado para capacitar a nuestra fuerza de ventas, además de ser 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	80	896
Cajamarca	21	564
Chiclayo	50	1 069
Chimbote	19	584
Chincha	54	2 200
Cusco	85	1 129
Huancayo	24	300
Ica	63	2 508
Ilo	12	118
Lima	378	18 881
Piura	65	2 342
Puno	40	678
Tacna	47	678
Talara	10	315
Trujillo	55	1 669
TOTAL	1 003	33 727

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 Reclamos¹.

Durante 2017, los principales reclamos atendidos fueron:

Motivo	Persistencia	Frecuencia
Problemas referidos al Proceso de cobranza <i>(Reclamos de afiliados por demora en el proceso de recuperaciones de aportes, reclamos de empresas por no estar de acuerdo con el cobro de la deuda o gastos judiciales)</i>	155	10,83%
Problemas en la entrega del estado de cuenta <i>(Por no haber recibido el estado cuenta físico, relacionados al courier)</i>	120	8,39%
Devolución de aportes <i>(Rechazos de devolución por evidencias incompletas, y por el importe devuelto)</i>	87	6,08%

Respecto a reclamos concernientes a la privacidad del cliente tuvimos una sola incidencia, por tal motivo venimos incorporando y mejorando nuestras políticas al respecto. Como parte del modelo de contrato que suscribe Prima con sus proveedores, figura en la cláusula Décimo Quinta el numeral 2 sobre “Confidencialidad”, dicha cláusula abarca la protección de datos personales de los clientes de Prima. Se adjunta Contrato Marco (ver cláusula Décimo Quinta el numeral 2). Adicionalmente, en nuestra página web se encuentra publicada la Política de Privacidad.

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.

Como parte de la innovación estratégica en el entendimiento previsional, desarrollamos “El Depa”² una divertida serie web que tiene como finalidad compartir con el público joven, conocimientos básicos del Sistema Privado de Pensiones de manera amena y entretenida.

¹ [https://www.prima.com.pe/wcm/porta/d82d6c83-d46a-4ee6-a66b-bdf838b726a3/Procedimiento+para+la+Atencio%C2%B4n+de+Consultas+y+Reclamos+-\(Folleto\)+vs+2.pdf?MOD=AJPERES](https://www.prima.com.pe/wcm/porta/d82d6c83-d46a-4ee6-a66b-bdf838b726a3/Procedimiento+para+la+Atencio%C2%B4n+de+Consultas+y+Reclamos+-(Folleto)+vs+2.pdf?MOD=AJPERES)

² <https://www.youtube.com/user/AFPPrima>



Para los jóvenes, el tema previsional resulta muy lejano y su nivel de interés sobre éste es muy bajo, por lo que se hacía necesario llegar de una manera diferente para poder conectar eficazmente con este segmento.

Con esta iniciativa, pionera en nuestro sector, en el 2017 lanzamos tres capítulos que tuvieron casi 3 millones y medio de reproducciones. En el 2018 estrenaremos nuevos capítulos, que estamos seguros seguirán conectando con los jóvenes, dejando en ellos los conceptos claves que deben saber del SPP, los cuales se definen tras conocer principales dudas de nuestros clientes del segmento. Estimado de nuevos afiliados entre junio 2017 y mayo 2019: 720 000 jóvenes.

Evaluación de Derechos Humanos

(412-3)

Como parte del modelo de contrato que suscribe Prima con sus proveedores, figura en calidad de Anexo N° 6 el “Código de conducta para proveedores de PRIMA” el cual es de obligatorio cumplimiento para sus proveedores. Dicho documento tiene como finalidad que los proveedores con los que contrata Prima se comprometan a tener una conducta apropiada y que compartan los valores éticos y morales de Prima respetando la ley y los estándares de responsabilidad social. Entre los temas que se señalan en dichos documentos están: (i) la legalidad y cumplimiento de regulaciones (ii) Derechos Humanos: El cual señala que sus 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” la cual promueve que los proveedores actúen bajo los preceptos del referido Código.

b. Compromiso Ambiental

Los temas relacionados con Prima AFP con respecto al medio ambiente están relacionados principalmente por el consumo de papel y el consumo de energía ya sea electricidad y/o combustibles, esto trae consigo emisiones que vienen midiendo con el fin de gestionar y reducir estos impactos.

La electricidad está ligada directamente al uso de equipos informáticos a nivel general y el combustible, además de los viajes a los traslados de personal.

Uso de Materiales

(301-1)

Existe un programa de recolección de papel usado en convenio con la empresa ANIQUEM bajo la supervisión de GDH, respecto a los equipos informáticos esta información debe ser canalizada por el área de sistemas, ya que están dentro de un convenio corporativo.

Uso de Combustibles y Energía

(302-1; 302-4)

El consumo aproximado de combustibles por parte de Prima AFP, en todas sus operaciones, asciende a 2 400 galones de Gas Licuado de Petróleo (GLP) al año. En cuanto a la gasolina de los autos se refiere, se estima que nuestras operaciones consumen 360 galones de gasolina de 95 octanos y 200 galones de Diésel.

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 2017 ascendió a 1 986 481,45 kilowatios.

(302-4)

En el 2017 hemos consumido 409,178 kilowatios más que el 2016. El motivo por el cual la cantidad de energía ascendió a esta cifra es resultado de los siguientes escenarios: cada piso de nuestra sede central cuenta con 04 equipos de AA (Aire Acondicionados) de 60,000 BTU, los cuales están programados para mantener una temperatura ambiente de 22°, y cuando el termostato digital detecta que la sensación térmica interna es superior a esta, los equipos lanzan aire frío y ventilación hasta llevar la temperatura a los 22° programados. Por esta razón en el verano de 2017, además del consumo regular por la temporada, fuimos abatidos por el fenómeno de El Niño, los equipos consumieron mayor energía, debido a que las altas temperaturas y dificultaron que la sensación térmica interna permanezca por debajo de los 22° programados.

Para la reducción en uso de energías, contamos con el compromiso de 23 colaboradores activos movilizándose en bicicleta de sus domicilios hacia Prima AFP y viceversa, lo que representa un aporte, que busca ser un mecanismo que impacte progresivamente en el uso de energía.

Emisiones

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

Desde el 2012, realizamos el inventario de las emisiones de gases efecto invernadero (GEI)₃ atribuibles a nuestras 21 operaciones en todo el país. Para el 2017, encontramos que en nuestras actividades se emiten 1 372,62 toneladas de CO₂ equivalente, siendo sus principales fuentes el consumo de electricidad, los viajes en avión, el desplazamiento de los colaboradores hacia y desde el lugar de trabajo, la generación de residuos sólidos y el consumo de papel. El detalle de los resultados se exhibe en el siguiente cuadro:

Inventario de emisiones de gases de efecto invernadero para el año 2017, según alcance

Alcances	Toneladas CO ₂ equivalente	Porcentaje del total
Alcance 1: Emisiones Directas		
Vehículos propios	10,65	0,90%
Aire acondicionado	-	0,00%
Generadores eléctricos	1,72	0,15%
Extintores	0,11	0,01%
Gas de cocina	10,58	0,89%
Total	23,06	1,95%
Alcance 2: Emisiones por consumo de electricidad		
Emisiones por consumo de electricidad	396,68	33,50%
Total	396,68	33,50%
Alcance 3: Emisiones Indirectas		
Consumo de agua	8,66	0,73%
Consumo de papel	71,54	6,04%
Desplazamiento del personal al trabajo	230,99	19,51%
Generación de residuos	103,12	8,71%
Pérdidas por transporte y distribución de electricidad	40,88	3,45%
Servicios de taxi	8,44	0,71%
Viajes en avión	293,31	24,77%
Viajes terrestres nacionales	7,58	0,64%
Total	764,52	64,56%
Total de emisiones de GEI	1 184,26	100,00%

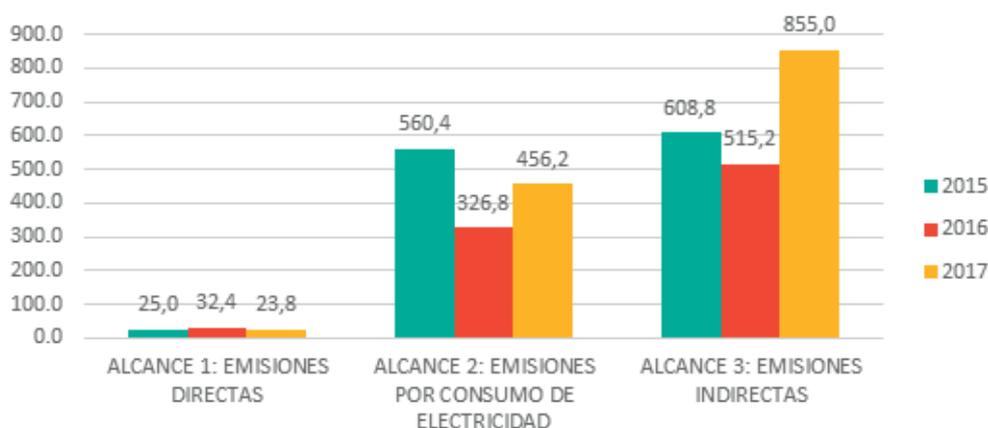
³ De manera específica, se consideran en la medición los siguientes gases: CO₂, CH₄, N₂O, HFC, SF₆, NF₃, PFC.

Es importante precisar que tal medición considera al año 2016 como base, y 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)

Como parte de las mejoras metodológicas incorporadas a las últimas tres mediciones de GEI realizadas, los datos de emisiones para los años 2012 al 2015 han sido actualizados. De esta forma, el siguiente gráfico permite realizar una comparación de la evolución del desempeño de Prima AFP en cuanto a emisiones directas, por consumo de electricidad e indirectas se refiere; observándose que, sólo en el primer caso, existe una reducción con respecto al año anterior.

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



Con estos resultados, la empresa iniciará un trabajo más enfocado en analizar maneras de reducir y/o compensar estas emisiones. En el año 2017, la coyuntura climática derivada del Fenómeno del Niño Costero⁴ ocasionó una mayor cantidad de emisiones debido al incremento del uso de energía derivado de los equipos de aire acondicionado empleados para aplacar las altas temperaturas, además de un mayor número de pasajes aéreos adquiridos en el marco de programa de voluntariado de nuestros colaboradores, así como de visitas del personal del área de riesgos a nuestras operaciones en las zonas afectadas. Finalmente, las actividades del programa “Equipos en Acción”, que comprendió capacitaciones en habilidades blandas a nivel nacional, generó un mayor número de viajes y, por consiguiente, mayores emisiones.

4 El Niño costero fue el fenómeno que afectó a Perú y Ecuador. Este fenómeno se caracteriza por el calentamiento anómalo del mar focalizado en las costas de estos países. Este calentamiento produce humedad que desencadena fuertes lluvias causando desbordes, inundaciones y aluviones que afectan a varias localidades. El 31 de marzo del 2017, el Indeci publicó un reporte que muestra los efectos del Niño costero hasta la fecha. Este muestra un total de 101 fallecidos, 353 heridos, 19 desaparecidos, 141 000 damnificados y casi un millón de afectados a nivel nacional desde diciembre del 2016.

Residuos

(306-2)

La cuantificación de residuos sólidos se desarrolla principalmente a nivel de nuestras acciones de reciclaje, destacamos 170 kg de botellas plásticas, 4 toneladas con 44 kg de papel, lo que se expresa en el beneficio de 1 año completo de terapias físicas para tres pacientes de ANIQUEM (niños) víctimas de quemaduras.

Además de 584 kg de tapitas, que equivalen a 4 sillas de ruedas para adultos mayores en zonas vulnerables a nivel nacional. De esta forma hemos iniciado en la comprensión de la lógica de reuso reciclaje y reutilización partiendo de las prácticas con nuestros colaboradores, nuestra Sangre Naranja.

Ayer. Hoy. Siempre.

7. 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 2017, no habiendo sido verificada por un auditor externo. La edición anterior correspondió al año 2016 y fue publicada en el año 2017. La periodicidad de este documento es anual.

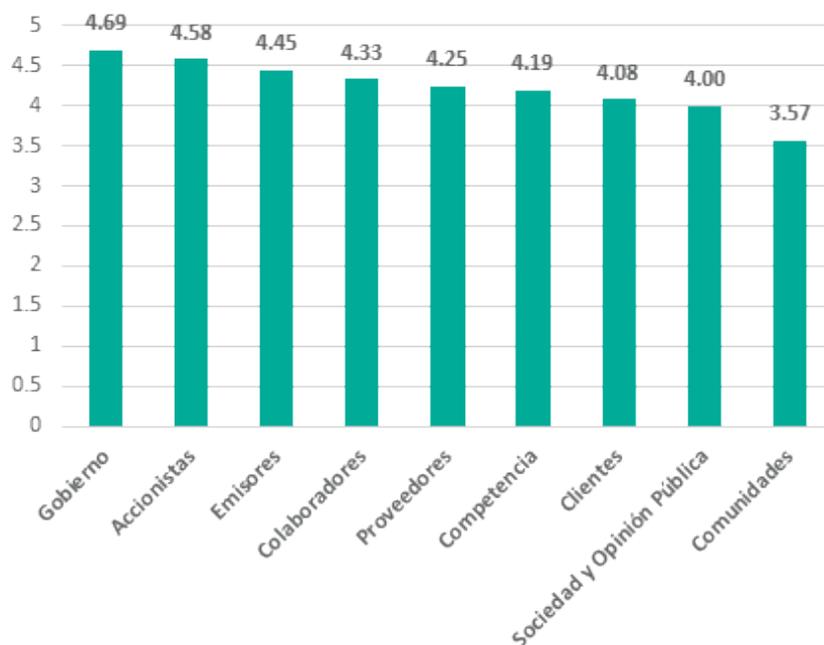
a. Nuestros grupos de interés

(102-40; 102-42; 102-43; 102-44)

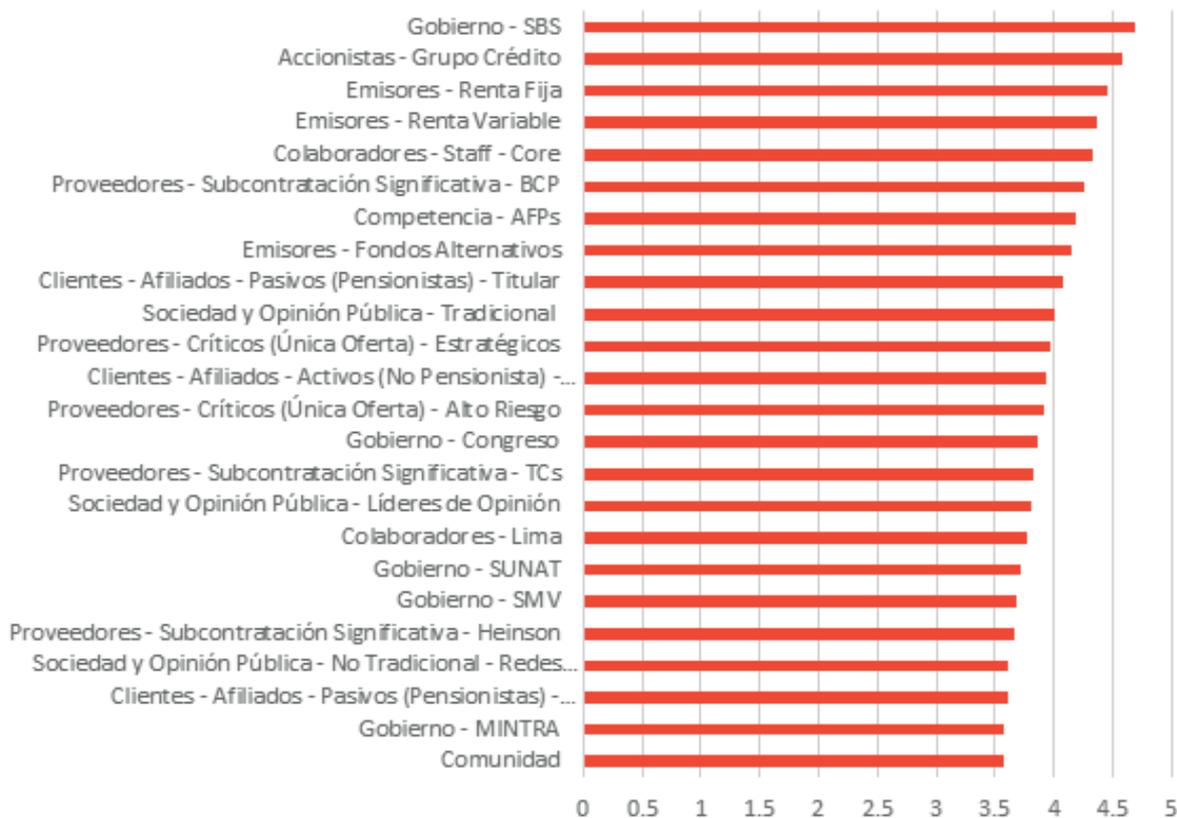
A finales del año 2017, Prima AFP, a través de una consultora externa, inició el proceso para la elaboración del presente reporte de sostenibilidad el cual incluyó lo siguiente:

- identificación, clasificación y priorización de grupos de interés,
- análisis de materialidad,
- selección de estándares y contenidos,
- recopilación de información y redacción de reporte;
- y el siguiente y último paso será reforzar el plan de sostenibilidad de Prima AFP de acuerdo a los resultados obtenidos en este informe.

El resultado de la identificación y priorización de grupos de interés, a nivel general, fue el siguiente:



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)

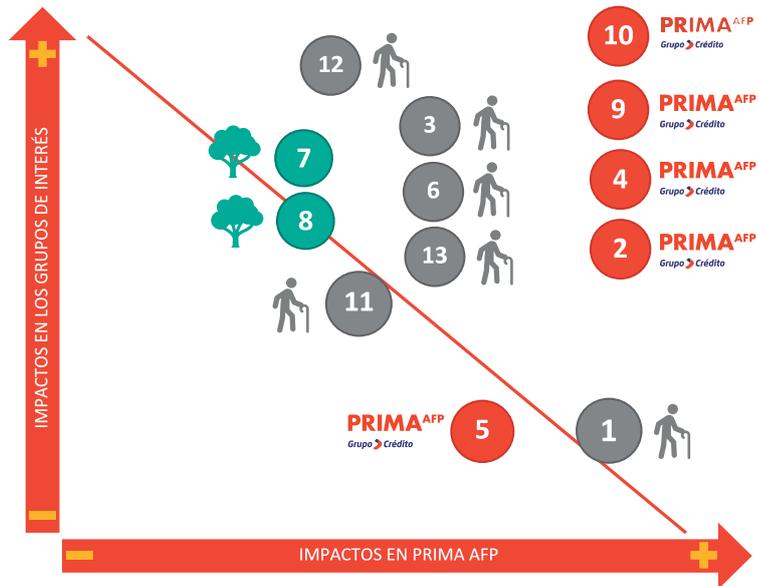
Luego de haber identificado y priorizado los grupos de interés de Prima AFP, se procedió a realizar un análisis de materialidad. Este consistió en entrevistas y focus group a diferentes personas y entidades: Gerentes de la empresa, colaboradores, emisores de bonos, reguladores, asociación de AFP's y estudios de tendencias en el sector.

Cabe señalar que, en el presente reporte, se ha destacado los temas relacionados con inversiones responsables y educación previsional, los dos principales pilares del plan de sostenibilidad de la empresa.

La siguiente matriz muestra los resultados de materialidad 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
Internos		
Accionistas	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
Colaboradores	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

Temas Materiales:

Stakeholders	Canales de comunicación	Frecuencia
Externos		
Cientes		
Afiliados	<ol style="list-style-type: none"> Índice de Satisfacción al cliente Prima móvil Envío de estado de cuenta Oficias de atención al cliente 	<ol style="list-style-type: none"> Anual Rotativo a nivel nacional Mensual Permanente
Nuevos Afiliados	<ol style="list-style-type: none"> Educación previsional (eventos) Redes Sociales: -Contenido -Miniserie virtual "El Depa" Oficias de atención al cliente 	<ol style="list-style-type: none"> Según la naturaleza Permanente Permanente
Empresas	<ol style="list-style-type: none"> Prima móvil Oficias de atención al cliente Presentaciones o exposiciones para educar acerca del SSP 	<ol style="list-style-type: none"> Rotativo a nivel nacional Permanente Según la naturaleza
Proveedores		
Emisores	<ol style="list-style-type: none"> Encuesta ESG Reportes de desempeño 	<ol style="list-style-type: none"> Mensual Mensual
Proveedores Prima como administradora	<ol style="list-style-type: none"> Encuesta a proveedores Contratos 	<ol style="list-style-type: none"> Anual Dependiendo de la firma de contrato
Sociedad Pública		
Sociedad y Opinión Pública	<ol style="list-style-type: none"> Plan de relaciones públicas (Entrevistas, Notas de Prensa, Conferencias de Prensa, etc.) Facebook Página Web Voluntariados 	<ol style="list-style-type: none"> Permanente Permanente Permanente 2 a 3 veces al año
Competencia		
Competencia	<ol style="list-style-type: none"> Encuentros AFPs (Eventos) Comités con AAFP 	<ol style="list-style-type: none"> Según la naturaleza Mensual
Gobierno		
Gobierno	<ol style="list-style-type: none"> Comités con entes reguladores Espacios de presentación en temas de Obras por Impuestos. 	<ol style="list-style-type: none"> En fechas determinadas Según la naturaleza
Comunidades		
Comunidades	<ol style="list-style-type: none"> Prima móvil Oficias de atención al cliente Voluntariado 	<ol style="list-style-type: none"> Permanente Permanente 2 a 3 veces al año

(102-48, 102-49)

Finalmente, quisiéramos señalar que, la información del presente informe ha sido trabajada utilizando un nuevo mapeo de grupos de interés, así como un análisis de materialidad actualizado, brindando un nuevo enfoque al reporte el cual será utilizado, en lo sucesivo, como base para continuar con el plan de sostenibilidad de Prima AFP pero de una manera más estructurada y con mediciones permanentes. Somos conscientes de nuestra necesidad de fortalecer el enfoque de seguimiento y monitoreo de información para darle mayor fuerza a los programas sociales; y para el análisis de datos en la participación de actores como ente decisivo de la adaptación empresarial constante, transversal a las áreas.

Por otra parte, el reporte contempla re-expresiones respecto de la información presentada para los estándares 201-1, 305-1, 305-2, 305-3 y 305-5, referentes a los reportes de 2015 y 2016.

(102-45)

El siguiente es un listado de empresas vinculadas a Prima AFP, forman parte de Credicorp, y pueden encontrarse referenciadas en sus estados financieros consolidados, así como en otros documentos equivalentes:

Razón Social	Denominación	RUC	País de residencia
Banco de Crédito del Perú	BCP	20100047218	Perú
Credicorp Capital S.A. Sociedad Administradora de Fondos	CFNDO	20256192269	Perú
Credicorp Capital Sociedad Agente de Bolsa S.A	CBSA	20101031340	Perú
Solución Empresa Administradora Hipotecaria	SEAH	20100161771	Perú
Inversiones 2020 S.A.	INMBC	20458002372	Perú
Credicorp Capital Sociedad Titulizadora S.A	CRTIT	20375887763	Perú
Grupo Crédito	GCSA	20101247431	Perú
Cobros y Recuperos S.A.C.	TNA	20392733222	Perú
Soluciones en Procesamiento S.A.	FCSOL	20348193512	Perú
Banco de Crédito de Bolivia	BCBOL	1020435022	Bolivia
Atlantic Security Bank	ASB	013136	Gran Cayman
Atlantic Security International Finacial Service Inc.	ASIFS	6719	Gran Cayman
Atlantic Security Holding Corp	ASHC	4485	Gran Cayman
Credicorp Remittance	CCR	41-2047925	Bahamas
BCP Emisiones Latam Uno S.A.	LATAM	76.045.822-8	Chile
Credicorp Ltd.	CCORP	00305943	Bermudas
Credicorp Capital Securities Inc.	CRSEC	41-2047925	USA
Credicorp Capital Holding Colombia S.A.S.	BCCOL	900.509.577-9	Colombia
Credicorp Capital Holding Chile S.A.	BCCHILE	76.219.129-6	Chile
Credicorp Capital Perú SAA	BCPC	20548185051	Perú
Credicorp Capital Servicios Financieros SA	BCPFS	20550229766	Perú
Empresa de Servicios Inmobiliarios y de Mantenimiento S.A. (ESIMSA)	ESIMSA	142319063	Bolivia
Credicorp Capital Ltd.	CRINV	46780	Bermudas
Inversiones Credicorp Bolivia S.A.	INCCORPBOL	223106028	Bolivia
Edyficar SAS	EDYFISAS	142319055	Colombia
Atlantic Security Private Equity General Partner	ASPEGP	142318881	Gran Cayman
Atlantic Private Equity Investment Advisor	APEIA	142318849	Gran Cayman
Pacífico Asiste S.A.C.	PASIST	20543080943	Perú
Credicorp Capital Asset Management	CCAM	300102	Gran Cayman
Credicorp Capital Holding Perú S.A.	CCHP	20566064678	Perú
CREDIFONDO Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S.A. (Bolivia)	CFNDO BOL	142319012	Bolivia
Credibolsa S.A. Agencia de Bolsa	CBSA BOL	142318946	Bolivia
Inversiones IMT S.A.	IMT	142319187	Chile

Razón Social	Denominación	RUC	País de residencia
Credicorp Capital Fiduciaria S.A.	CCFID	142318962	Colombia
Credicorp Capital UK Limited	CCUK	142319004	Gran Bretaña
MIBANCO - Banco de la Microempresa S.A.	MIBCO	20382036655	Perú
Coby Business Inc.	COBY	165699327	Colombia
Credicorp Capital Chile S.A.	CCCHIL	142319080	Chile
Credicorp Capital Asesorías Financieras S.A.	CCAF	142319098	Chile
Credicorp Capital S.A. Administradora de Inversiones	CCAI	142319110	Chile
Credicorp Capital S.A. Corredores de Bolsa	CCCB	142319136	Chile
IM Trust International S.A.	IMTI	142319101	Chile
Credicorp Capital S.A. Securitizadora	CCS	142319144	Chile
IM Trust Perú S.A.C.	IMTP	20544550625	Chile
Correval Panamá S.A.	CP	142318938	Colombia
Credicorp Capital Asset Magament S.A. Administradora General de Fondos	CCAM	142319128	Chile
Artigas Global Corp.	ARTIGAS	165699335	Colombia

c. Índice de Contenido GRI

(102-55)

Estándar GRI	Contenido	Número de página(s)
GRI 101: Fundamentos 2017		
Contenidos Generales		
	102-1 Nombre de la organización	2, 49
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	2
	102-3 Ubicación de la sede	49
	102-4 Ubicación de las operaciones	2
	102-5 Propiedad y forma jurídica	2
	102-6 Mercados servidos	2, 3
	102-7 Tamaño de la organización	2, 11, 19
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	19
	102-9 Cadena de suministro	12
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	3
	102-11 Principio o enfoque de precaución	13
	102-12 Iniciativas externas	10
	102-13 Afiliación a asociaciones	10
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	1
102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	6	
GRI 102: Contenidos Generales 2017	102-18 Estructura de gobernanza	7
	102-40 Lista de grupos de interés	40
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	20
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	40
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	40, 42
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	40, 42
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	44
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	42
	102-47 Lista de los temas materiales	41
	102-48 Re expresión de la información	43
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	43
	102-50 Periodo objeto del informe	40
	102-51 Fecha del último informe	40
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	40
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	49

Temas materiales		
Desempeño económico		
GRI 201: Desempeño Económico 2017	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	11
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	11, 22
	G4-FS6 Porcentaje del portafolio de Prima AFP según líneas de negocio por región, tamaño de empresa (pequeña, mediana y grande) y sector	15
	G4-FS10 Porcentaje y número de compañías en el portafolio de Prima AFP con las cuales se ha interactuado en asuntos sociales o medioambientales	16
Impactos económicos indirectos		
GRI 203: Impactos económicos indirectos	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	28
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	28
	G4-FS13 Puntos de acceso en áreas de población escasa o población en situación vulnerable, por tipo	28
	G4-FS14 Iniciativas para mejorar el acceso a servicios financieros en áreas de poblaciones vulnerables	28, 32
Anticorrupción		
GRI 205: Anticorrupción	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	9
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	9
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	9
Materiales		
GRI 301: Materiales	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	36
Energía		
GRI 302: Energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	36
	302-4 Reducción del consumo energético	36
Emisiones		
GRI 305: Emisiones	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	37
	305-2 Emisiones indirectas de GEI proveniente de uso de energía (alcance 2)	37
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	37
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	38
Efluentes y Residuos		
GRI 306: Efluentes y residuos	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	39

Empleo		
GRI 401: Empleo	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	20
Salud y seguridad en el trabajo		
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador - empresa de salud y seguridad	27
Formación y enseñanza		
GRI 404: Formación y enseñanza	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	24
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	24
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	25
Evaluación de derechos humanos		
GRI 412: Evaluación de derechos humanos	412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	35
Comunidades locales		
GRI 413: Comunidades locales	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	32
Evaluación social de los proveedores		
GRI 414: Evaluación social de los proveedores	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	12
Salud y seguridad de los clientes		
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	32
Privacidad del Cliente		
GRI 418: Privacidad del Cliente	418-1 Reclamos fundamentados relativos a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	32
Cumplimiento Socioeconómico		
GRI 419: Cumplimiento Socioeconómico	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	9

(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 del Desarrollo Humano

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

cbarrionuevo@prima.com.pe

responsabilidadsocial@prima.com.pe

PRIMA^{AFP}

Grupo  Crédito

