



Memoria Integrada



20
21



PRIMA^{AFP}

Grupo  Crédito

PRIMA AFP

MEMORIA INTEGRADA 2021

PRIMA AFP	2
Declaración de responsabilidad	6
PRINCIPALES CIFRAS	7
Principales resultados e indicadores	7
1. ENTORNO ECONÓMICO Y CRECIMIENTO FINANCIERO	9
1.1. Coyuntura internacional	9
1.2. Desempeño económico del país	9
1.3. Evolución del Sistema Privado de Pensiones (SPP)	10
1.3.1. Datos relevantes del Sistema Privado de Pensiones (SPP)	11
1.4. Nuestro crecimiento económico financiero	12
2. NUESTRA EMPRESA	17
2.1. Propósito, Aspiración y Principios Culturales	17
2.2. Descripción de la empresa	19
2.2.1. Capital y accionistas	19
2.2.2. Gobierno corporativo	20
2.2.3. Nuestros productos y servicios	22
2.2.4. Transformación	25
2.3. Gestión de riesgos	28
2.3.1. División de riesgos	28
3. NUESTRA GESTIÓN DE INVERSIONES	34
3.1. Asignación estratégica de inversiones	34
3.2. Inversiones responsables	37
4. ESTRATEGIA ESG	43
4.3. Gestión del cambio	5
4.5. Gestión anticorrupción	10
4.6. Derechos humanos	10
5. NOS ENFOCAMOS EN TI: NUESTROS CLIENTES AL CENTRO	13
5.1. Simplicidad y transparencia	13
5.2. Satisfacción de nuestros clientes	14
5.2.1. Reputación	15
6. JUGAMOS EN EQUIPO, NUESTRA FUERZA LABORAL	18
6.1. Nuestra gestión con colaboradores	18
6.1.1. Gestión del Clima Laboral	20
6.1.2. Aprendizaje	20
6.1.3. Velando por la seguridad y salud de nuestros colaboradores	24

6.2. Equidad de género y hostigamiento sexual	28
7. NOS HACEMOS CARGO: NUESTRA RESPONSABILIDAD SOCIAL	35
7.1. Nuestra cadena de suministro	35
7.2. Educación financiera y previsional	36
7.3. Ciudadanía Corporativa	39
7.4. Responsabilidad ambiental	40
7.4.1. Emisiones	41
7.4.2. Residuos y materiales	41
7.4.3. Consumo energético	42
7.4.4. Gestión del agua y efluentes	43
8. ACERCA DE ESTE REPORTE	44
8.1.1. Nuestro proceso de Materialidad	44
8.1.2. Nuestros grupos de interés	46
8.1.3. Lista de temas y preocupaciones clave mencionados	47
9. Tabla de índice GRI y SASB	49
9.1. Índice de contenidos GRI, Pacto Mundial y Objetivos de Desarrollo Sostenible	49
9.2. Índice SASB	56
10. Anexos	1
10.1. Datos generales	1
10.1.1. Historia	1
10.1.2. Entorno legal	3
10.1.3. Credicorp y subsidiarias	4
10.1.4. Biografía de nuestros directores y principales funcionarios	6
10.1.5. Información de comités	10
10.1.6. Información relativa a los valores inscritos en el Registro Público del Mercado de Valores	12
10.2. Indicadores económicos	13
10.2.1. Indicadores de Inversiones	17
10.3. Tablas de indicadores sociales	38
10.3.1. Indicadores de SST	38
10.3.2. Indicadores laborales	39
10.4. Tablas de indicadores ambientales	45
10.5. Glosario de términos	45
10.6. Contacto	53

CARTA DEL PRESIDENTE DE DIRECTORIO

Estimados lectores:

Tengo el gusto de presentarles nuestra segunda Memoria Integrada, que recoge información de nuestro desempeño económico y los resultados de nuestra estrategia de sostenibilidad, así como nuestros logros obtenidos y los desafíos por afrontar en el futuro.

El 2021 ha sido un año que inició con incertidumbre por el avance de la pandemia del COVID-19 y su repercusión en la economía global. Pero también ha sido un alentador en relación con las medidas adoptadas por los gobiernos para hacer frente a la crisis, como la vacunación masiva.

Desde el 2020, en Prima AFP venimos fortaleciendo nuestro compromiso con la sostenibilidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), al integrar la sostenibilidad en nuestra estrategia de negocios para maximizar el impacto positivo de nuestras operaciones en el mercado y el entorno.

De esta manera, cumplimos con el propósito corporativo de Credicorp de contribuir a mejorar vidas en los países donde operamos. Esto es posible gracias a la implementación de nuestros pilares estratégicos: crear una economía más sostenible e inclusiva, mejorar la salud financiera de los ciudadanos y empoderar a nuestra gente para prosperar.

Para cumplir con la visión de sostenibilidad de Credicorp y sus empresas, hemos priorizado las iniciativas que mejor se adaptan a los productos y servicios de cada empresa del Grupo. Ello con la finalidad de integrar la sostenibilidad en su modelo de negocio. Como resultado de este proceso, durante el 2021 desplegamos, en conjunto con las demás empresas del grupo, 8 plataformas de sostenibilidad que comprenden alrededor de 40 iniciativas u oportunidades de negocios identificadas para cada una. A través de estas plataformas, buscamos crear un impacto positivo en nuestros grupos de interés y, al mismo tiempo, crear valor para el negocio.

Entre los principales hitos alcanzados en la plataforma de inclusión financiera, destacamos que se logró registrar a un total de 84,102 nuevos clientes a través de nuestros nuevos productos, Cuenta Metas, AhorroYa!, y Pamayo. Asimismo, recaudamos un total de S/ 276.2 millones en aportes voluntarios de nuestros clientes registrados durante el 2021.

Asimismo, con respecto a nuestra plataforma de AuM's Sostenibles (*Assets under Management*), a través de sus políticas y programas con criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) para las decisiones de inversión, logramos mejorar las relaciones de confianza con nuestros clientes. En efecto, cumplimos hitos importantes como realizar un diagnóstico completo para la implementación de nuestro Plan de Cambio Climático. En la misma línea, se ha elaborado un esbozo de nuestra Política de Cambio Climático, la cual se encuentra próxima a aprobarse y ser implementada en el corto plazo.

En cuanto a nuestra plataforma de simplicidad y transparencia, logramos un entendimiento del 85 % del plan de comunicaciones anual de marketing, logrando que el 78 % de nuestros clientes consideren que todos nuestros productos están diseñados con claridad en sus requerimientos. Asimismo, este año lanzamos con éxito el evento Micros Abiertos, con el objetivo de interactuar con nuestros clientes y logramos registrar 14,000 personas y marcar un alcance de publicidad al 79 %, llegando a 1.1 millones de personas.

Y en nuestra plataforma de educación financiera, a inicios del año nos planteamos la meta de beneficiar a 40,000 personas, entre clientes y no clientes, estudiantes, emprendedores y colaboradores, a través de nuestro Programa ABC de la Cultura Previsional. Hoy nos es grato anunciar que superamos la meta y logramos beneficiar a 42,336 personas que fueron capacitadas en temas de educación financiera y previsional.

Asimismo, otro punto importante de esta plataforma fue cumplir con nuestro deber de generar impactos positivos en nuestros clientes y en la sociedad. Así, a través de nuestra serie web El Depa, obtuvimos más de 21 millones de vistas durante el año, logrando más del 80 % de entendimiento en temas de educación y concientización sobre el sistema privado de pensiones.

En materia económica, estos factores nos impulsaron a alcanzar una utilidad neta de S/ 187.8 millones en 2021 y nuestros ingresos fueron de S/ 378.7 millones, logrando incrementar en 7.6 % lo obtenido en el ejercicio del 2020.

Por otro lado, nuestro desempeño económico también se vio traducido en distinciones y premios. Entre ellos, fuimos reconocidos por décimo año consecutivo como la mejor AFP del país durante el 2021 por *World Finance*. Asimismo, recibimos el reconocimiento de Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (MERCOR) en relación con nuestra Reputación Corporativa y a nuestras prácticas de responsabilidad social corporativa, ocupando los puestos 72 y 71, respectivamente, en cada ranking.

Por último, obtuvimos el reconocimiento de nuestros inversionistas como señal de su confianza, al obtener el segundo lugar la categoría Investigación de Sustentabilidad, tercer lugar en Inversión Responsable y cuarto lugar en Gobierno Corporativo de La Agenda Líderes Sustentables 2020 (ALAS20).

En el 2022 nos reafirmamos en nuestro propósito de guiar y acompañar el progreso de cada uno de nuestros afiliados. Aunque el camino hacia una nueva normalidad se contempla aún con algo de incertidumbre, continuaremos con un adecuado seguimiento a nuestras operaciones y a los mercados en donde estamos presentes. Esto con la finalidad de poder hacer frente al contexto de la pandemia y el entorno político volátil que se augura en nuestro país.

Finalmente, agradecemos a todos los que hicieron posible gestar los logros obtenidos durante el año, colocando especial énfasis en nuestros colaboradores, a nuestros afiliados, a los miembros del Directorio y a nuestros accionistas. Quiero invitarlos a conocer con mayor detalle nuestro desempeño económico, social y ambiental del último año en esta Memoria Integrada 2021. (GRI 102-14)

Álvaro Correa
Presidente del Directorio

Lima, 22 de marzo de 2022

Declaración de responsabilidad

El presente documento contiene información veraz y suficiente respecto al desarrollo del negocio de Prima AFP durante el año 2021, además de otra información que se considera relevante. Sin perjuicio de la responsabilidad que compete al emisor, el firmante se hace responsable por su contenido conforme a las disposiciones legales aplicables.

Renzo Ricci

Gerente General

Lima, 22 de marzo de 2022

PRINCIPALES CIFRAS

Principales resultados e indicadores¹



187.8 millones de soles
de utilidad neta



610 colaboradores más
27 practicantes



11.08 horas promedio de
capacitación por colaborador



73 %
de la cartera de
inversiones se
encuentra bajo análisis
ESG



84,102 nuevos clientes
registrados a través de nuestros
nuevos productos, Cuenta
Metas, AhorroYa!, y Pamayo



Porcentaje de retorno de los fondos
durante el año (dic 2021/ dic 2020)

0.73 % para el Fondo 0
-2.21 % para el Fondo 1
6,35 % para el Fondo 2
18.89 % para el Fondo 3



79 % de alcance de publicidad

- Micros Abiertos generó interacción con 1.1 millones de personas
- El Depa generó 21 millones de vistas



0 casos de corrupción



134.98 tCO2eq

Fueron nuestras emisiones de
GEI durante el 2021



83 %

Índice de favorabilidad de
nuestros colaboradores



42,336

Emprendedores, jóvenes y
colaboradores de empresas
beneficiados con el
Programa ABC de la Cultura
Previsional



68 %

Índice de satisfacción de
nuestros clientes

¹ La fuente para los datos del porcentaje de retorno de los fue la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.

KEY FACTS

ENTORNO ECONÓMICO Y CRECIMIENTO FINANCIERO²



Desempeño del país

La Bolsa de Valores de Lima (BVL) presentó una rentabilidad de tan solo 1.4 %. y el sol peruano cerró el año con una depreciación frente al dólar de -8.5 %.



Dos normas publicadas por el Gobierno en el 2021 que impactaron al SPP:

- Retiro extraordinario de hasta 4 UIT (Ley N°31192)
- Se uniformizó de la edad para acceder a la Jubilación Anticipada y a la Jubilación Anticipada por Desempleo (Ley N° 31332)



Cartera administrada y participación en el mercado

En el 2021, la cartera administrada fue de S/ 40,125 millones con una participación 30.1 %



Afiliados

Tenemos el 28.5 % del total de afiliados al SPP

2 millones 349 mil

59 % hombres y 41 % mujeres

² Sistema Privado de Pensiones (SPP)

1. ENTORNO ECONÓMICO Y CRECIMIENTO FINANCIERO

1.1. Coyuntura internacional

El 2021 se inició con un panorama prometedor en las actividades económicas del mundo, aunque irregular durante todo el año. Debido a los distintos niveles de control de la pandemia a los que se sumaron políticas económicas expansivas –tanto monetarias como fiscales– el primer semestre fue de recuperación heterogénea entre los distintos mercados globales. Mientras que en el segundo semestre persistieron los choques de oferta además de las presiones inflacionarias, y el retiro de algunos estímulos monetarios y fiscales. A ello hay que agregar el aumento de casos de COVID-19 asociados a la expansión de nuevas variantes del virus original, como Delta y Ómicron.

En detalle, el control de la pandemia durante el 2021 se caracterizó por el rápido avance en los procesos de vacunación en economías desarrolladas y grandes economías emergentes, lo que permitió que las medidas de confinamiento se levanten progresivamente en dichos países. Sin embargo, en países emergentes, hubo retraso en los procesos de vacunación que, a su vez, postergaron la reapertura de la actividad económica. En paralelo, la expansión de las variantes Delta y Ómicron mostraron mayor velocidad de contagio que la original. Pese a ello, la protección lograda por las vacunas hizo que la tasa de mortalidad por COVID-19 este año sea considerablemente menor. Incluso, a fines del 2021, en algunos países se logró que los indicadores de movilidad mostraran lecturas muy cercanas a los niveles prepandemia.

Por otro lado, las políticas económicas aplicadas en la mayoría de las economías avanzadas siguieron siendo expansivas –tal como en el 2020– destacando las bajas tasas de interés de referencia de los bancos centrales, así como los paquetes fiscales. Este entorno ayudó a que la demanda interna se recupere con mayor rapidez, de modo que impulsó una significativa mejora en las expectativas de crecimiento (como en Estados Unidos y Europa). No obstante, las presiones inflacionarias –explicadas no solo por la oferta y demanda de materias primas como el petróleo y alimentos sino por los problemas asociados con la cadena de suministros en diversas actividades.

Debido a la aceleración de la inflación y el aumento del riesgo inflacionario, algunos bancos centrales empezaron a recortar el estímulo monetario, como fue el caso de Brasil, Rusia y México. Incluso, Inglaterra fue el primer país desarrollado en subir su tasa de referencia desde que se inició la pandemia. En ese sentido, bancos centrales como la Reserva Federal de los Estados Unidos comunicaron su intención de retirar liquidez a través del recorte de su programa de compra de activos. Ello se hizo efectivo en noviembre del 2021 y con miras a concluir en el primer trimestre del 2022.

En cuanto a los mercados internacionales, el 2021 tuvo retornos negativos si observamos los activos de renta fija. Los bonos soberanos de 10 años de Estados Unidos presentaron un retorno de -2.3 %; mientras los bonos en dólares y moneda local de países emergentes rindieron -2.1 % y -8.7 %, respectivamente. Ahora bien, respecto a la renta variable, los activos presentaron retornos mixtos. Así, en Estados Unidos y Europa rindieron 28.7 % y 14.9 %, respectivamente; mientras que en Japón y China rindieron 1.1 % y -21.7 %, respectivamente. Finalmente, en cuanto a monedas, el dólar se apreció frente al resto de monedas

1.2. Desempeño económico del país

A inicios de año, la expansión de casos de COVID-19 y el endurecimiento temporal del confinamiento focalizado, contrajo parcialmente la actividad económica. En paralelo, el proceso de vacunación en el Perú comenzó con el personal médico, fuerzas del orden y adultos mayores. A partir de la segunda mitad del 2021, la desaceleración de casos de COVID-19 permitió el levantamiento gradual de las restricciones y, en consecuencia, una parcial reactivación económica. Los sectores con mayor dinamismo fueron construcción, manufactura no primaria,

comercio y algunas ramas del sector servicios, como telecomunicaciones, finanzas y seguros. Por el contrario, los sectores rezagados fueron transporte, alojamiento y restaurantes.

En nuestro país se implementaron distintas políticas fiscales expansivas, como los bonos a favor de las familias de estratos socioeconómicos más vulnerables y la expansión de la inversión pública. Asimismo, el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP) mantuvo el estímulo monetario con el fin de apoyar al proceso de recuperación económica. Sin embargo, ante la rápida elevación de la inflación, el BCRP hizo lo propio con las tasas de interés de referencia: las aumentó de 0.25 % en agosto a 2.50 % en diciembre.

Por el lado político, el ambiente electoral extremadamente incierto y fragmentado marcó la primera mitad del año. El 11 de abril pasaron a la segunda vuelta los candidatos presidenciales Pedro Castillo (por el partido Perú Libre) y Keiko Fujimori (por el partido Fuerza Popular). Posteriormente, el 6 de junio, los votos dieron como ganador al candidato Pedro Castillo. Tras estos resultados, diversos mensajes de las nuevas autoridades del Poder Ejecutivo señalaron la necesidad de una nueva constitución, impulsar una segunda reforma agraria y recobrar el control de recursos naturales.

Dichos mensajes causaron nerviosismo en los mercados financieros locales que, sumado a la tensión entre el Poder Ejecutivo y el Congreso, hicieron que en el cuarto trimestre del 2021 ocurriera el primer intento de vacancia presidencial que, finalmente, no fue admitido a debate. Con la salida del gabinete Bellido y el consiguiente nombramiento de Mirtha Vásquez como primer ministro, se moderó el tono radical del Gobierno.

Finalmente, el mercado financiero local registró retornos negativos en todas las clases de activos, como el rendimiento de los bonos del gobierno peruano (-19.9 %). Por su parte, el índice de acciones de la Bolsa de Valores de Lima (BVL) registró una rentabilidad de -7.1 %, mientras el sol peruano se depreció frente al dólar en 10.5 %.

1.3. Evolución del Sistema Privado de Pensiones (SPP)

En el 2021, debido a la coyuntura generada por la pandemia del COVID-19, el Gobierno continuó publicando normas que permitieron a los afiliados retirar sus fondos de pensiones (Ley N°31192, Ley N°31332). A continuación, se explica estas normativas:

Retiro extraordinario de hasta 4 UIT

Mediante la Ley N°31192, promulgada el 7 de mayo de 2021, se autorizó a los afiliados del SPP el retiro extraordinario de hasta 4 UIT de sus fondos. Para ello se debió tomar en cuenta una serie de procedimientos:

- El afiliado debía presentar su solicitud de forma remota, virtual o presencial y, por única vez, dentro de los 90 días calendario posteriores a la vigencia del reglamento de la ley.
- Los desembolsos serían abonados en razón de una 1 UIT (S/ 4,400) cada 30 días, hasta el segundo desembolso y el resto de los fondos sería entregado en el tercer desembolso.

[Más información en la web de Prima AFP](#)

Mediante la Ley N° 31332, promulgada el 6 de agosto de 2021, se uniformiza la edad para acceder a la Jubilación Anticipada y a la Jubilación Anticipada por Desempleo en el SPP en 50 años para hombres y mujeres.

[Más información en la web de Prima AFP](#)

1.3.1. Datos relevantes del Sistema Privado de Pensiones (SPP)

Como parte de la reforma del SPP en el 2012, se estableció un nuevo esquema para el cobro de comisiones de administración de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), que consiste en 2 modalidades de cobro excluyentes entre sí.

En cuanto a resultados del SPP del 2021, este año el volumen de afiliados del SPP creció 6.1 % respecto al año anterior y llegó a 8.3 millones de personas, de las cuales el 28.5 % estaban afiliadas a Prima AFP.

En esta línea, el volumen de nuevas afiliaciones al SPP alcanzó las 495 mil incorporaciones. Este nivel de afiliaciones significa un crecimiento de 34.1 % respecto al año anterior (369 mil afiliaciones).

Por otro lado, el volumen de cotizantes del SPP en 2021 fue de 3.1 millones de personas, lo que representa un crecimiento de 13.7 % respecto al año anterior; y el 30.4 % eran cotizantes afiliados a Prima AFP.

El nivel de cotización (relación entre cotizantes y afiliados) del SPP fue de 39.2 %; mientras que, en Prima, la cotización fue de 39.9 %.

Comisión por flujo. Aplicada sobre la remuneración mensual de los afiliados.

Comisión mixta. Compuesta de una comisión por flujo aplicada sobre la remuneración mensual de los afiliados, más una comisión anual aplicada sobre el nuevo saldo generado a partir de febrero 2013 para los nuevos afiliados al sistema, y a partir de junio 2013 para los afiliados del stock que optaron por este.

Al cierre de 2021, el SPP alcanzó un volumen de cartera administrada de S/ 133,310 millones, lo que significó una disminución 19.1 % respecto al cierre de 2020. El 30.1 % de este monto les correspondía a afiliados de Prima AFP.

Por último, el volumen de recaudación de aportes de los afiliados a los fondos de pensiones alcanzó S/ 13,914 millones y constituye un crecimiento de 28.2 % respecto al año anterior. De este monto, el 28.9 % fue recaudado por Prima AFP.

CARTERA ADMINISTRADA

AFP	2020		2021	
	Cartera (S/ millones)	Participación %	Cartera (S/ millones)	Participación %
Prima	49,790	30.2	40,125	30.1 %
Integra	60,515	36.7	48,631	36.5 %
Profuturo	40,803	24.7	31,598	23.7 %
Hábitat	13,768	8.4	12,956	9.7 %
Total	164,875	100	133,310	100 %

A continuación, presentamos un cuadro resumen con las principales cifras del SPP:

PRINCIPALES INDICADORES DEL SPP (EN MILES)

A fin del periodo	2019	2020	2021
Afiliados (miles)	7,427	7,781	8,252
% variación anual	5.8	4.8	6.1 %
Nuevas afiliaciones (miles)	438	369	495
% de variación	1.8	-15.7	34.1 %
Dependientes (miles)	407	400	400
% variación	-2.4	32.6 %	32.6 %
Independientes (miles)	31	95	95
% de variación anual	133.8	40.0 %	40.0 %
Aportantes promedio (1)	3,079	2,526	3,096
% variación anual	3.8	-17.9	13.7 %
Promotores	551	566	550
Cartera administrada (S/ millones)	174,823	164,875	133,310
% variación anual	14.0	-5.7	-19.1 %
Aportes voluntarios (S/ millones)	2,294.8	2,670.1	2,686.8 ³
% variación anual	11.5	16.4	0.6 %
Recaudación de aportes (S/ millones) ²	13,638	10,856	13,914
% variación anual	7.6	-20.4	28.2 %

1.4. Nuestro crecimiento económico financiero

En 2021, la Compañía alcanzó una utilidad neta de S/ 187.8 millones. Los ingresos anuales fueron de S/ 378.7 millones, resultado 7.6 % mayor al del año 2020. Este incremento se explica por la mayor recaudación proveniente de las comisiones flujo y mixta, así como por el efecto contable de diferimiento de ingresos. Por el lado de los gastos operativos la compañía registró 173.7 millones, 6.9% menor respecto al 2020. Este resultado se explica principalmente por el fin del periodo de amortización correspondiente a la cartera de Unión Vida, en el 2020. Finalmente, cabe señalar que, en el 2021, se registró un ingreso extraordinario de S/48.4 millones por

³ Aportes voluntarios, información disponible a noviembre 2021

liberación de encaje, a consecuencia de la reducción de fondos de pensión por los retiros extraordinarios aprobados por el Gobierno en beneficio de los afiliados.

Es importante mencionar también que los ingresos por comisiones de Prima AFP corresponden exclusivamente a sus labores de administración de fondos, ya sean previsionales o voluntarios. Las comisiones por los servicios que hemos prestado durante el 2021 fueron las siguientes (esquemas excluyentes): (GRI 201-1)

- Comisión sobre remuneración (flujo): 1.60 % sobre la remuneración mensual del afiliado.
- Comisión mixta, suma de:
 - 0.18 % sobre la remuneración mensual del afiliado (meses de devengue).
 - 1.25 % anual sobre el saldo generado a partir de febrero de 2013 para los nuevos afiliados al sistema y a partir de junio de 2013 para el resto de los afiliados.

Las comisiones mensuales por la administración de aportes voluntarios –con y sin fin previsional– aplican sobre los saldos administrados de los clientes afiliados y no afiliados. Las comisiones vigentes son las siguientes.

COMISIONES MENSUALES DE APORTES VOLUNTARIOS (APV)

Tipos de fondos	Con fin y sin fin previsional- Afiliados a Prima AFP Porcentaje (%)	Sin fin previsional- No afiliados a Prima AFP Porcentaje (%)
Fondo 0	0.10	0.15
Fondo 1	0.10	0.15
Fondo 2	0.13	0.25
Fondo 3	0.16	0.25

Fuente: SBS

A continuación, se muestra la evolución de los ingresos de Prima AFP durante los últimos 3 ejercicios.

EVOLUCIÓN DE INGRESOS DE PRIMA AFP

	2019	2020	2021
Ingresos (S/ miles)	403,289	352,085	378,722

Fuente: Prima AFP, SBS

- Los gastos comerciales de la compañía bordearon los S/ 47.5 millones, 0.3 % inferior a 2020 (S/ 47.7 millones). De otro lado, los gastos administrativos alcanzaron S/ 126.2 millones, cifra 9.2 % inferior a la del año anterior (S/ 139.0 millones).
- La utilidad neta, luego de otros ingresos y egresos, fue de S/ 187.8 millones.
- El estado de situación financiera revela que Prima AFP cerró el año 2021 con activos totales de S/ 761.3 millones y un nivel de caja de S/ 146.8 millones.
- El encaje legal, correspondiente a la participación que se mantiene en los fondos como garantía para posibles fluctuaciones en su rentabilidad con respecto a las de la competencia, se registró en el activo a diciembre de 2021 el importe de S/ 365.8 millones, comparado con S/ 436.8 millones a diciembre de 2020.
- El activo intangible, por su lado, alcanzó a diciembre de 2021 S/ 169.6 millones, importe superior a los S/ 163.6 millones registrados al término de 2020. La diferencia se debe a las activaciones de los proyectos y a la amortización registrada durante el año (SASB FN-AC-000.B)

A continuación, se muestran los niveles de activos fijos de la compañía a diciembre de 2021:

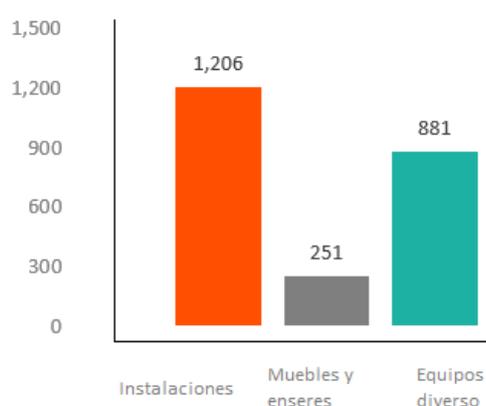
ACTIVOS FIJOS DE PRIMA AFP

Valor neto (S/ miles)	
Instalaciones	1,206
Muebles y enseres	251
Equipos diversos	881
Total	2,338

Fuente Prima AFP

Activos fijos de Prima AFP

Valor neto
(S/ miles)



Total: 2,338

Fuente: Prima AFP

Respecto al pasivo, la Compañía cerró el periodo con un nivel de S/ 232.3 millones, 34.1 % menor al registrado en el año anterior S/ 352.7 millones en 2020. Finalmente, el patrimonio de la Compañía alcanzó S/ 529.0 millones a diciembre de 2021, 18.2 % menor al importe registrado en 2020 por S/ 646.7 millones.

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO (GRI 201-1)

Año 2021 (En Miles de Soles)	
Valor económico directo creado (VEC)	442,750
a) Ingresos = ventas netas + ingresos procedentes de inversiones financieras y ventas de activos	442,750
Valor económico distribuido (VED)	397,152
b) Costes operativos = gastos generales + gastos de personal (cursos de formación/capacitación y gastos relacionados) + gastos de personal subcontratado + gastos administrativos + impuestos + contribuciones + otros gastos operativos	102,971
c) Provisión para créditos, neta de recuperados	-
d) Salarios y beneficios sociales para colaboradores = remuneraciones + participación de utilidades de los colaboradores + seguro médico + bonificaciones + otros beneficios (movilidad, refrigerio, entre otros)	75,608
e) Pagos a Gobiernos = Impuesto a la Renta	80,943

f) Pago a proveedores de fondos = dividendos de los accionistas (año 2020 ^[1]) + pago de intereses a proveedores de fondos ^[2]	134,627
g) Inversiones en la comunidad = donaciones deducibles y no deducibles	3
Valor económico retenido (VER) (calculado como valor económico generado menos valor económico distribuido) = reservas + amortización + depreciación	45,598

Asimismo, cumplimos con nuestro Plan Anual de Auditoría Interna 2021, emitiendo 29 informes bajo el enfoque de auditoría basada en riesgos que considera la cobertura de las unidades y procesos de la compañía en un plazo de 3 años

KEY FACTS

NUESTRA EMPRESA



Contamos con 5 principios culturales:

- Pensamos creativamente
- Nos hacemos cargo
- Tenemos garra
- Jugamos en equipo
- Nos enfocamos en ti



Contamos con nuevos productos de ahorro e inversión:

- Cuentametas
- Plan Flexible
- Pamayo
- AhorroYa!



Contamos con el sólido respaldo de más de 130 años del Grupo Crédito, empresa perteneciente a Credicorp, principal grupo financiero del país.

2. NUESTRA EMPRESA

2.1. Propósito, Aspiración y Principios Culturales

Propósito

Guiamos y acompañamos tu progreso.

Durante el 2021 hemos reforzado los 5 principios culturales que son los pilares de nuestro negocio. (GRI 102-16)

1

Pensamos creativamente

Elaboramos y presentamos propuestas simples que generen valor y que puedan brindar soluciones efectivas, buscando siempre la mejora continua.

“Pienso y propongo nuevas formas simples de hacer las cosas que impacten positivamente en el cliente”.

“Dirijo mis pensamientos a resolver problemas que generen valor a la organización”.

“Cuestiono las formas y procedimientos que no funcionan adecuadamente en la organización”.

“Analizo las formas y procedimientos en pro de la mejora continua”.

“Estoy dispuesto a probar nuevas formas de hacer las cosas.”

2

Nos hacemos cargo

Tomamos la iniciativa y actuamos con determinación, transparencia y confianza, asumiendo la responsabilidad que nos corresponde.

“Me empodero y soy responsable de los resultados que generan mis acciones, asumiendo que me puedo equivocar”.

“Me reto a asumir más responsabilidades con valentía y convicción”.

“Me comunico de manera clara, cordial y directa (cara a cara) para levantar impedimentos”.

“Soy consecuente con lo que pienso, digo y hago, sin realizar ni permitir ningún acto de hostigamiento sexual laboral”.

3

Tenemos garra

Asumimos los problemas y las victorias como propias. No nos rendimos porque somos comprometidos y nos gustan los desafíos.

“Me apasionan los retos. “Los afronto con gran energía y actitud ganadora”. “Mantengo la fuerza para seguir adelante a pesar de las dificultades. “No me rindo ni me conformo” “Veo cada dificultad como una valiosa oportunidad y la afronto con coraje”.

“Defiendo el bienestar de las personas y su derecho a tener una jubilación digna”.

4

Jugamos en equipo

Trabajamos de manera ágil y colaborativa para tener éxito en lo que hacemos. Todos somos parte del resultado, sumando nuestros talentos y aportando con generosidad.

“Fomento un ambiente colaborativo y de confianza sin sesgos de género, experiencia, edad, etc. No tomo nada de manera personal”. “Me sumo a los cambios con garra y buena onda”. “Reconozco y valoro la importancia de cada miembro del equipo”. “Escucho diferentes puntos de vista y los integro para construir una propuesta mejor”.

“Me comunico de manera asertiva, comparto mis ideas y colaboro con los demás”.



Nos enfocamos en ti

Ponemos a las personas en el centro de nuestras decisiones. Diseñamos una experiencia que acompañe su progreso.

“Soy empático. Entiendo los deseos y dolores del cliente desde su realidad y punto de vista”.

“Actúo pensando en qué es lo mejor para el cliente y la organización”.

“En mis decisiones incluyo el impacto y la experiencia que le quiero brindar al cliente”.

“Recibo feedback de la experiencia que le brindo a mi cliente y tomo acción para mejorarla”.

2.2. Descripción de la empresa

Nos dedicamos a la administración de fondos de pensiones bajo la modalidad de Cuentas Individuales de Capitalización (CIC). Con ello, otorgamos, en favor de trabajadores incorporados al Sistema Privado de Pensiones (SPP), las prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio. Para dicho fin, recaudamos los recursos destinados al Fondo, invirtiéndolos por cuenta de este. Dichas operaciones se encuentran bajo el control y supervisión de la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS). (GRI 102-1)

2.2.1. Capital y accionistas

Nuestra Compañía se constituyó el 4 de marzo de 2005, con un capital inicial suscrito y pagado de S/ 2,000,000, representado por 2,000 acciones comunes de valor nominal de S/ 1,000 cada una. Al 27 de abril de 2006, el capital social suscrito y pagado de Prima AFP fue de S/ 101,975,000.

En la Junta General de Accionistas del 21 de agosto de 2006, se aprobó el aumento de capital social en S/ 361,816,000, emitiéndose 361,816 acciones comunes. Como resultado, el capital suscrito y pagado al 31 de diciembre de 2006 fue de S/ 463,791,000, representado por 463,791 acciones comunes de S/ 1,000 de valor nominal cada una. Cabe destacar que este aumento fue realizado para financiar la adquisición de AFP Unión Vida.

Posteriormente, el 20 de diciembre de 2007, también en la Junta General de Accionistas, se aprobó la aplicación de pérdidas acumuladas de los periodos 2005 y 2006, reduciendo el capital social de Prima AFP en S/ 113,059,000; es decir de S/ 463,791,000 a S/ 350,732,000. Con ello se aprobó la amortización de 113,059 acciones correspondientes al accionista Grupo Crédito, representado en 350,732 acciones comunes.

El 24 de agosto de 2011, la misma Junta General, aprobó la reducción de capital social en S/ 28,000,000 mediante la amortización de 28,000 acciones comunes. El 5 de noviembre de 2012 se acordó en la Junta la reducción de capital social en S/ 67,340,000, mediante la amortización de 67,340 acciones comunes, con lo que el nuevo número de acciones de Prima AFP fue de 255,392. Algunos meses después, el 8 de enero de 2015, se acordó la reducción de capital social

en S/ 45,000,000; es decir, de S/ 255,392,000 a S/ 210,392,000. Como consecuencia de dicha reducción, se amortizaron 45,000 acciones comunes, con lo que el nuevo número de acciones de Prima AFP pasó a ser 210,392, el cual se mantuvo del 2016 al 2020.

Finalmente, en la Junta General de Accionistas del 4 de junio de 2021, se acordó la reducción de capital social en S/ 114,150,000; es decir, de S/ 210,392,000 a S/ 96,242,000. Como consecuencia de dicha reducción, se amortizaron 114,150 acciones comunes, con lo que nuestro nuevo número de acciones es 96,242.

Es pertinente señalar que en Prima AFP contamos con una sola clase de acción común. El capital social suscrito y pagado está conformado por 96,242 acciones comunes de un valor nominal de S/ 1,000 cada una. Así, el accionariado de la Compañía está compuesto de la siguiente manera.

COMPOSICIÓN DEL ACCIONARIADO Y DISTRIBUCIÓN DE ACCIONES

Accionistas	N° de acciones	%	Nacionalidad	Grupo económico
Grupo Crédito S.A.	96,238	99.99	Peruana	Credicorp
Otros	4	0.01		
Total	96,242	100		

COMPOSICIÓN DE LA TENENCIA DEL ACCIONARIADO

Tenencia	N° de accionistas	Part. %
Menor al 1 %	4	0.00
Entre 1 % - 5 %	0	0.00
Entre 5 % - 10 %	0	0.00
Mayor al 10 %	1	100
Total	5	100 %

Grupo económico

Prima AFP cuenta con el sólido respaldo de más de 130 años del Grupo Crédito, empresa perteneciente a Credicorp, principal grupo financiero del país. Para conocer más a detalle la organización del Grupo Económico.

2.2.2. Gobierno corporativo

Junta General de Accionistas

La Junta General de Accionistas es nuestro órgano supremo y tiene como objeto pronunciarse sobre la gestión social y los resultados económicos del ejercicio. También resuelve sobre la aplicación de las utilidades, elige a los miembros del Directorio, además de su retribución, y designa también a los auditores externos.



El Directorio

Administra y conduce todos los negocios de Prima AFP con una perspectiva de lealtad, buena fe, cuidado y diligencia, además de rentabilidad y beneficio a largo plazo. Está compuesto por 7 miembros, electos anualmente. Adicionalmente, 2 de sus miembros deben ser independientes.

Durante el 2021, nuestro directorio estuvo conformado por: (GRI 102-18) (NO GRI Gobierno corporativo)

- Álvaro Correa Malachowski, presidente
- Ruben Loaiza Negreiros, vicepresidente
- Fernando Dasso Montero
- Pedro Rubio Feijoo
- Cesar Rivera Wilson
- Ignacio Álvarez Avendaño (independiente)
- María Leonie Roca Voto Bernales (independiente)

Principales funcionarios

Gerente General	Gerente de la División Comercial	Gerente de la División Inversiones	Gerente de la División Riesgos	Gerente de Planeamiento	Gerente Legal	Gerente de Recursos Estratégicos
Renzo Ricci Cocchella	Jaime Vargas Galdós	José Larrabure Valdetaro	Raúl Pinglo Meza Cuadra	Carolina Caballero Rosazza	Claudia Subauste Uribe	David Vadillo Salazar

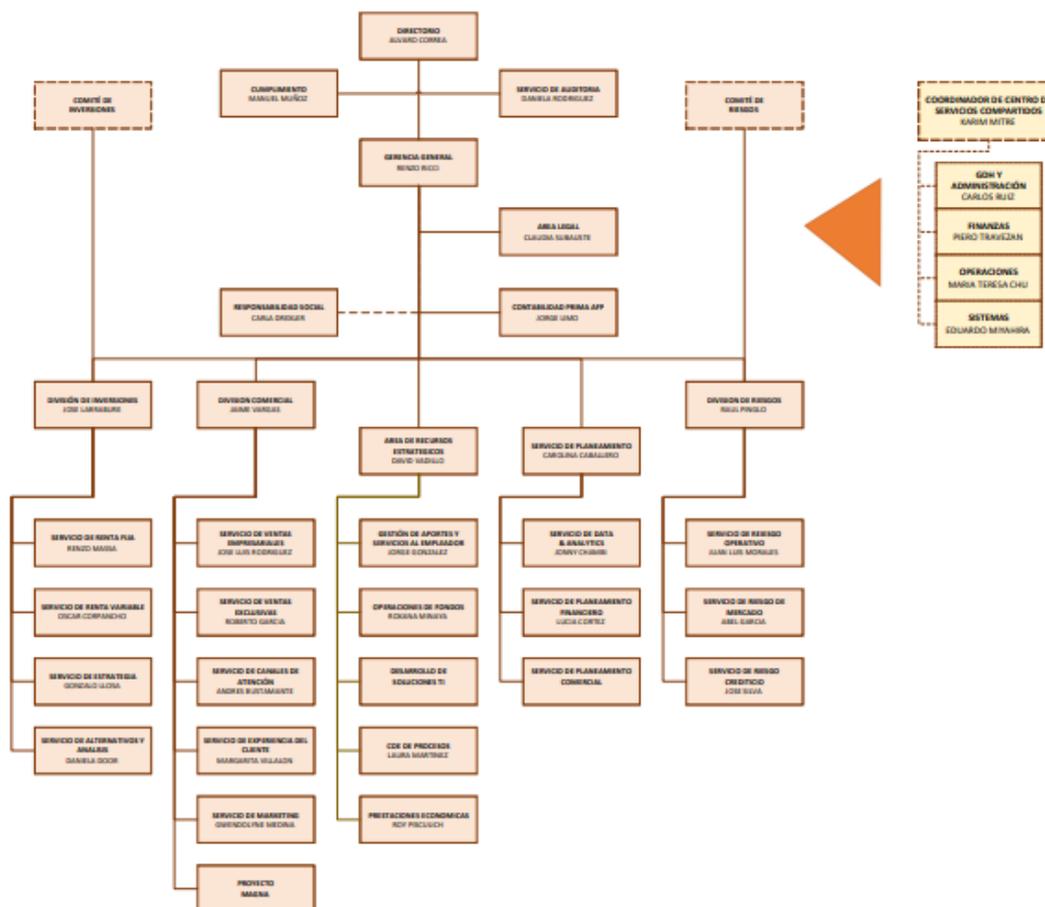
Adicionalmente, contamos con diversos comités que nos ayudan a estar más estratégicamente alineados y ser más efectivos en nuestros procesos. La composición de nuestros comités puede visualizarse en el [10.1.4. Biografía de nuestros directores y principales funcionarios](#) y [10.1.5 Información sobre comités.](#)

Credicorp cuenta con el siguiente Comité de Directorio, el cual alcanza a sus subsidiarias: Comité de Auditoría

Grupo Crédito cuenta con los siguientes Comités de Directorio, los mismos que alcanzan a sus subsidiarias:

- Comité de Sostenibilidad
- Comité de Remuneraciones y Nominaciones
- Comité de Riesgos

El Directorio de Prima AFP cuenta con: el Comité de Inversiones y Comité de Riesgos, cada uno con determinadas funciones y características.



Es importante mencionar que no existe grado de vinculación entre la plana gerencial, el directorio y los accionistas principales de la empresa. Para mayor detalle sobre la hoja de vida de nuestros directores y funcionarios.

2.2.3. Nuestros productos y servicios

Ofrecemos diversos productos y servicios para trabajadores dependientes e independientes, pensando en sus necesidades y oportunidades de ahorro. Contamos con 15 agencias en todo el Perú: 2 en Lima y 13 en provincia (Arequipa, Chiclayo, Chimbote, Chíncha, Cusco, Ica, Piura, Tacna, Tarma, Trujillo).

Cabe mencionar que, debido a la coyuntura por la que atravesamos y con la finalidad de contribuir con las medidas adoptadas por el Gobierno y velar por nuestros clientes y colaboradores, nuestras agencias a nivel nacional se encuentran cerradas. Sin embargo, todos los afiliados pueden acceder a nuestros productos a través de nuestros canales digitales.

¿Qué son los tipos de fondo?

Son las diferentes alternativas que tiene Prima AFP para invertir el dinero. El cliente puede elegir la que mejor se acomode a sus expectativas y necesidades. Para conocer qué fondo le conviene de acuerdo con su tolerancia al riesgo, puede ingresar al [perfilador de riesgo](#) que se encuentra en la web.



Los criterios fundamentales para elegir el tipo de fondo son:⁴

		
La edad	Los ingresos futuros	La tolerancia al riesgo
El tiempo que falta para la jubilación. De esa forma, se puede decidir entre un tipo de fondo conservador o de mayor riesgo.	Si la pensión de jubilación será el principal ingreso tras la jubilación, se debe evaluar cuánto del fondo se puede arriesgar.	Una mayor rentabilidad para el dinero del cliente está directamente relacionada al monto que esté dispuesto a arriesgar.

¿Cuántos tipos de fondo existen?

En el sistema multifondos⁵, hay 4 tipos de fondo con diferentes niveles de rentabilidad y riesgo.



Asimismo, nuestro producto principal es el de ahorro para la jubilación, o fondo de pensión. Los afiliados al SPP que se encuentren en otras AFP pueden traspasarse a Prima si así lo desean.

Por otro lado, contamos con los siguientes productos de ahorro e inversión: (GRI 102-2) (GRI 102-6) (GRI 102-4)

⁴ Fuente: <https://www.prima.com.pe/public-zone/aportes-y-fondo/tipos-de-fondo/>

⁵ Los multifondos son un esquema que ofrece el Sistema Privado de Pensiones (SPP) a sus afiliados, a través del cual éstos pueden escoger uno de los tipos de administración de fondos de pensiones que ofrece una misma Administradora Privada de Fondos de Pensiones (AFP). De esta manera, un afiliado podrá canalizar los recursos de su cuenta individual al fondo que cumpla con su situación y expectativas de rentabilidad y de preferencia por el riesgo. Fuente: <https://www.sbs.gob.pe/sistema-privado-de-pensiones/multifondos>

Cuentas Metas

Es una alternativa de ahorro/inversión diferente, que permite tener uno o varios objetivos y administrarlos de manera independiente. Los aportes realizados a Cuenta Metas son aportes voluntarios sin fin previsional y para realizarlos solo es necesario contar con un mínimo de 5 años de afiliado al SPP.

Plan Flexible

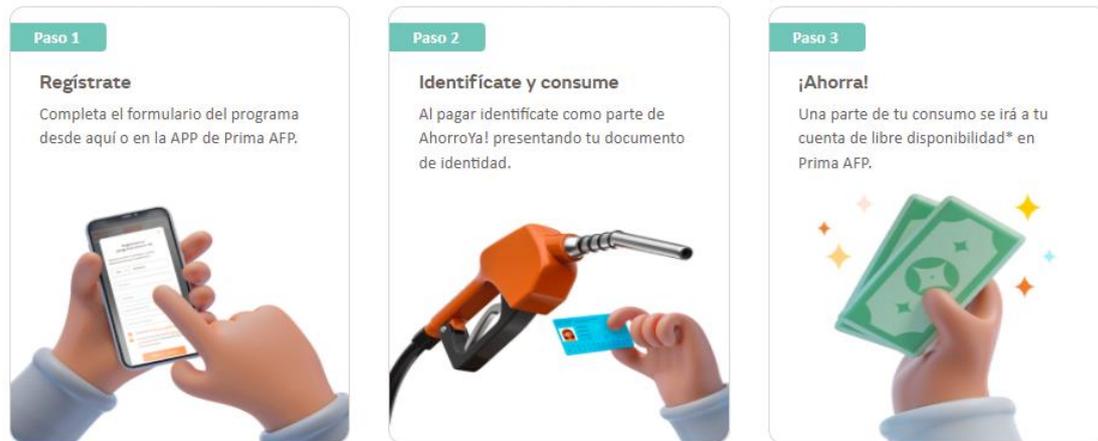
Diseñado para quienes deciden retirar hasta el 95.5 % de su fondo y cumplen con los requisitos. Este producto brinda absoluta flexibilidad y permite decidir cómo recibir el dinero, realizar retiros sin penalidades y elegir entre 4 tipos de fondos.

Pamayo

Es la cuenta que permite ahorrar y alcanzar una meta de forma 100% digital, sin complicaciones, a través del débito automático. La gestión de la cuenta se puede realizar totalmente en nuestra aplicación y está orientado a un segmento masivo que busca tener inversiones conservadoras en el Fondo 1.

Además de estos productos, también buscamos promover la cultura del ahorro a través del programa AhorroYa!, ahorro que se genera a través del consumo en servicios del afiliado.

Para acceder a este beneficio se debe estar afiliado a Prima AFP y tener 5 años o más en el Sistema Privado de Pensiones. Para el registro se deben seguir estos pasos:



*Aportes Voluntarios Sin fin Previsional (Cuenta Metas), afecta a comisión mensual de acuerdo a saldo administrativo: Fondo1 0.10%, Fondo 2 0.13%, Fondo 3 0.16%.

Es importante mencionar que en el 2021 se han registrado más de 43,000 afiliados de Prima AFP, lo que permite que tengan activada una cuenta de aportes voluntarios sin fin previsional y puedan visualizar los montos ahorrados que son generados al consumir en los establecimientos que forman parte del programa (estaciones de servicio de grifos). Ello con el objetivo de incentivar a los afiliados a hacer aportes adicionales directos, incrementando los ahorros en sus cuentas. Las metas para 2022 son 100,000 cuentas activadas y 200,000 para el 2024. (GRI 203-2)



A través de la plataforma de Inclusión financiera en Sistema de Pensiones y la iniciativa de ahorro para el futuro, en Prima AFP contribuimos con las siguientes metas del ODS 8 y el ODS 10:

8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros

8.10. Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.

10.2. De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición

2.2.4. Transformación

Durante el 2021, en Prima AFP continuamos con el proceso de Transformación, trabajando en los frentes de Gestión, Cultura, Estructura y Habilitadores. Entre estos últimos destacaron Magna y TI, Agilidad, Experiencia del Cliente, Riesgos y Ciberseguridad y *Data Analytics*.

- A. En el frente de Gestión, nuestros equipos continuaron trabajando bajo *Objectives and Key Results (OKR)*, los cuales fueron presentados en los *Quarterly Business Review (QBR)*, sesiones donde los líderes informan de los resultados obtenidos y presentan los objetivos para el próximo trimestre. Esta metodología ha permitido ayudar los líderes al logro de sus objetivos ya que, al último trimestre del 2021, el 93 % de líderes de Prima AFP consideró que este modelo de gestión ayudó a enfocar su gestión, mientras el 72 % indicó que dicho esquema le permitió que su área sea más productiva.

- B. A nivel de Estructura, en Prima AFP mantuvimos el modelo operativo *Teams of Teams* para los *squads* ágiles, y gestionamos un portafolio unificado para viabilizar las iniciativas que faciliten el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos. Esto nos permitió una buena sincronización entre los equipos, en particular al asumir nuevos desarrollos urgentes, debido a las normas que el regulador emitió a raíz de la pandemia.
- C. Referente al mapa estratégico de Cultura, trabajamos a través de dos fases: a) entendimiento de la cultura mediante la implementación del Home Cultura y b) viviendo la cultura en diferentes actividades con los colaboradores y creando como soporte a la red de embajadores de la cultura.

Asimismo, considerando que el trabajo remoto se iba a mantener durante el año, Prima AFP brindó a los líderes diversas herramientas para apoyarlos en el desarrollo del mejor entorno remoto posible, a través de nuestro programa Conecta GeneraciónN.

Todas las acciones en cultura están orientadas a hacer de Prima AFP una organización más innovadora y colaborativa, centrada en el cliente tanto interno como externo, todo esto alineado a nuestro propósito: Guiamos y acompañamos tu progreso.

- D. En lo que se refiere a los Habilitadores, Infraestructura y TI, en Prima AFP continuamos:
- Desarrollando en el 2021 la nueva infraestructura tecnológica, que nos permitió construir aplicaciones de autoservicio en el *Front* en menor tiempo. Además de ello, dicho soporte nos permitió un despliegue rápido de aplicaciones bajo el concepto DevSecOps, de manera que se habilita el acceso a futuros proyectos que requieren utilizar servicios de nube pública Azure.
 - En Ciberseguridad trabajamos en la implementación de habilitadores de ciberseguridad a través de los *squads*, así como en la implementación de herramientas que nos permitan asegurar el desarrollo de códigos de seguro, alineados con la corporación.
 - En Riesgos continuamos con la ejecución de FFIEC⁶, con un avance de 79%.
 - En lo que respecta a Agilidad, en el último trimestre del año, en Prima AFP empezamos a trabajar el escalamiento de la agilidad empresarial con la consultoría del COE Ágil LACE Credicorp. Actualmente, finalizamos la etapa de definición del nuevo modelo operativo, con su respectivo *roadmap* de implementación por etapas para el próximo año.
 - Por último, en noviembre, formamos los equipos de *Data Analytics* y de Captación Digital, con el objetivo de impulsar las ventas, comunicación, experiencia y retención del cliente en el 2022.

Adhesiones

Prima AFP forma parte de diversos gremios, organizaciones y asociaciones con la finalidad de afianzar su rol como empresa líder en el Sistema Privado de Pensiones, así como de crear sinergias y alianzas con otras empresas y *stakeholders* claves del sector, tanto a nivel nacional como internacional. (GRI 102-12)

⁶ The Federal Financial Institutions Examination Council (FFIEC)



Premios y reconocimientos

<p>World Finance Pension Funds Award 2021</p>		<p>Por décimo primer año consecutivo, fuimos reconocidos como la mejor AFP del Perú por la prestigiosa publicación británica <i>World Finance</i>. Obtuvimos este reconocimiento luego de ser evaluadas nuestra gestión de inversiones y riesgos, y nuestra orientación de servicio al cliente, así como la información permanente que brindamos a nuestros afiliados.</p>
<p>Merco Empresas</p>		<p>En el 2021, Prima AFP ocupó el puesto 72 entre las 100 empresas con mejor reputación corporativa del Perú, según el estudio anual de Reputación elaborado por el Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (MERCO). El Estudio consta de 6 etapas y considera la opinión de 20,000 encuestados dentro de 24 fuentes de información.</p>
<p>Merco Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo</p>		<p>Por sexto año consecutivo, Prima AFP fue reconocida entre las 100 empresas más responsables del país, ocupando el puesto 71 del ranking de Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo 2020 de MERCO. Es importante mencionar que a la fecha de publicación de esta Memoria Integrada no se han publicado los resultados del año 2021.</p>
<p>Merco Talento</p>		<p>En el 2021, Prima AFP ocupó el puesto 39, subiendo dos puestos versus en año anterior. Manteniéndose en las 100 empresas con mejor gestión de talento humano en el Perú. Este reconocimiento reafirma nuestro compromiso de ser una empresa sólida no solo económicamente, sino también socialmente, y comprometida con su talento humano.</p>
<p>ALAS20</p>		<p>La Agenda Líderes Sustentables 2020 (ALAS20) es la única iniciativa Latinoamericana que evalúa, califica y reconoce integralmente la excelencia en la divulgación pública de información sobre prácticas de desarrollo sustentable, gobierno corporativo, e inversiones responsables de empresas e inversionistas en Brasil, Chile, Colombia, México y Perú.</p> <p>En el 2021 fuimos nominados en las categorías Inversionista Líder en Gobierno Corporativo, Inversionista Líder en</p>

⁷ Código de Gestor de Inversiones Asset Manager Code (AMC)



Inversiones Responsables e Inversionista Líder en Investigación de Sostenibilidad. En noviembre obtuvimos el segundo lugar en la categoría Investigación de Sustentabilidad, tercer lugar en Inversión Responsable y cuarto lugar en Gobierno Corporativo. Estos premios fueron otorgados bajo el universo de inversionistas peruanos. (GRI 102-13)

2.3. Gestión de riesgos

Promovemos de manera activa y constante una cultura de prevención y gestión de riesgos, por eso llevamos a cabo una Gestión Integral de los Riesgos asociado a las carteras administradas y a la AFP. Esto involucra la participación de los siguientes organismos independientes responsables del manejo y monitoreo de dichos riesgos:

- El Directorio aprueba las políticas generales y brinda los recursos para una adecuada Gestión Integral de Riesgos para las carteras administradas y la AFP.
- El Comité de Riesgos, nombrado por el Directorio, vigila que las operaciones se ajusten a los objetivos, políticas y procedimientos definidos y, de ser el caso, define los niveles de apetito al riesgo y el presupuesto de riesgo.
- El Comité de Créditos, también nombrado por el Directorio, evalúa y aprueba los emisores y contrapartes elegibles.
- El Comité de Riesgo Operativo administra y vigila eficientemente la gestión del riesgo de operación, la continuidad del negocio, ciberseguridad y seguridad de información, así como prevención de fraude, riesgo de reputación y seguros. Todo su proceder es en concordancia con la normativa interna, las políticas corporativas, la normativa de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) y las buenas prácticas internacionales
- A estos también se les suma el Comité de Nuevos Productos y el Comité de Auditoría. Además, la puesta en práctica de las políticas y controles involucra a las gerencias y a todo nuestro personal en sus actividades diarias. (NO GRI Gestión integral de riesgos)

2.3.1. División de riesgos

Es una instancia independiente de las áreas de negocio, reconoce y aplica el Modelo de la Tres Líneas de Defensa. En este modelo, las diferentes unidades de negocio de Prima AFP se colocan en la primera línea de defensa, con lo cual son responsables de administrar sus propios riesgos.

La División de Riesgos, como segunda línea de defensa, brinda soporte y asesoría que les permita identificarlos, medirlos y gestionarlos. Para ello, asiste al Comité de Riesgos en 3 frentes:

- Propuesta de políticas y procedimientos apropiados para la gestión de riesgos.
- Generación de reportes periódicos de exposición a los riesgos.
- Escalamiento y promoción de planes de acción para el tratamiento de estos.

La Gerencia de Auditoría, como tercera línea de defensa, a través de sus auditorías y revisiones, provee de manera independiente y objetiva un aseguramiento sobre la efectividad del gobierno corporativo, la gestión de riesgos y el control interno. Nuestra División de Riesgos está conformada por 3 unidades, que pasamos a describir a continuación.

Gerencia de Riesgo de Mercado

Mide y gestiona, en coordinación con la Gerencia de Inversiones, los riesgos de mercado y de liquidez, a la vez que controla el cumplimiento de los límites legales e internos de inversión. El riesgo de mercado es la probabilidad de sufrir pérdidas debido a fluctuaciones en los precios del de los activos del mercado, se cuantifica con métricas de riesgo absoluto y relativo.

Mensualmente se realizan pruebas retrospectivas y de estrés prospectivas con el fin de identificar situaciones que puedan afectar de forma negativa los recursos administrados.

Utilizamos el modelo de factores y el modelo de *Brinson* para la obtención de métricas de rendimiento y riesgo en términos absolutos y relativos. La gestión se realiza sobre la base de los niveles de apetito y de presupuesto de riesgo, los cuales se monitorean utilizando un tablero de métricas de riesgo, una herramienta importante en la gestión de riesgos. También se hace un monitoreo especial a los derivados de cada una de las carteras administradas tanto de aquellos que son de cobertura como los de gestión eficiente. También se hace un monitoreo especial a los derivados de cada una de las carteras administradas tanto de aquellos que son de cobertura como los de gestión eficiente.

Durante 2021, la Gerencia de Riesgos de Mercado trabajó en desarrollar diversos análisis de escenarios de los fondos administrados ante el contexto de los retiros estipulados por el Congreso de la República, lo que incluyó actualizaciones de la metodología de medición del riesgo de liquidez. Además, culminamos el desarrollo del nuevo módulo de control de límites regulatorios e internos, el cual se encuentra dentro del sistema SIT, y avanzamos con el proceso de gobierno de modelos de riesgos que se implanta a nivel corporativo

Riesgo de liquidez

El riesgo de liquidez es la probabilidad de sufrir pérdidas ante un eventual retiro de fondos y se mide comparando los activos de mayor liquidez con las necesidades potenciales de liquidez (sobre tamaño de fondo). La gestión de este riesgo parte de la determinación de límites, para lo cual realizamos una estimación de las necesidades de liquidez. En esta consideramos los pagos a los pensionistas, el estimado del retiro hasta un monto máximo del 25 % con la finalidad de financiar préstamos hipotecarios, el traslado de afiliados, la participación de los Aportes Voluntarios Sin Fin Previsional y otras obligaciones relevantes. De esta manera, establecemos límites que serán definidos como la proporción mínima de activos líquidos que los fondos deben mantener como posición, de tal manera que las necesidades de liquidez sean cubiertas de manera satisfactoria.

Para la cuantificación de estos activos líquidos, en un análisis que también realizamos simulando un entorno de estrés, se consideran: (SASB FN-AC-550a.2)

- Cash
- Depósitos a plazo
- CDBCR
- Bonos del Tesoro de EE. UU.
- ETF y FFMM – renta variable del exterior
- Bonos soberanos del Perú
- FFMM – renta fija, sin considerar High Yield
- Flujos esperados de las posiciones de renta fija (intereses, capital) o de renta variable (dividendos programados)
- Repos potenciales.
- Renta variable Perú - acciones líquidas (BAP + BVN)

A diciembre de 2021, ningún fondo presentó inconvenientes ni en un entorno normal ni de escenarios estresados. Para contribuir activamente en la gestión del Riesgo de Liquidez al que se encuentran expuestos los recursos de las carteras administradas, la División de Riesgos monitorea y presenta esta información en el Comité de Riesgos con una frecuencia mensual.

Gerencia de Riesgos de Crédito

Trabaja en conjunto con el equipo de Inversiones para gestionar los riesgos (a nivel de cada emisor de renta fija, como desde una perspectiva agregada del portafolio), controlando

indicadores de concentración por país, mercado, sector, grupo económico y clasificación crediticia.

El Comité de Créditos es la instancia responsable de aprobar los emisores de instrumentos financieros y los reportes de seguimiento de estos. Adicionalmente, se identifican y evalúan los riesgos en inversiones alternativas a través de un exhaustivo *due diligence* que incluye la verificación y negociación de adecuados estándares en términos de alineamiento de intereses, gobierno y transparencia. El Comité de riesgos es la instancia responsable de aprobar las propuestas de inversión y evaluar los hechos de importancia de las inversiones alternativas. Además, se ocupa de la determinación de la elegibilidad de instrumentos u operaciones de inversión, intermediarios y contrapartes de negociación, así como otras entidades.

Durante el 2021, continuamos con el seguimiento de los emisores del portafolio frente al contexto de la pandemia y el entorno político volátil post-elecciones. Implementamos el monitoreo de nuevos indicadores de presupuesto de riesgo crediticio alineados a la gestión relativa de los fondos de pensiones.

Por el lado de la evaluación de casas gestoras de fondos mutuos, aplicamos el cuestionario de *due diligence* que incorpora criterios para evaluación de aspectos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG). Asimismo, se está trabando en la propuesta de monitoreo de la gestión de riesgos ESG a nivel agregado, para la parte directa e indirecta del portafolio.

Gerencia de Riesgo Operativo

Recoge los lineamientos estratégicos establecidos por el Directorio y el Comité de Riesgos para administrar los principales riesgos de Prima AFP a través de un proceso vivo de identificación, valoración y tratamiento de los eventos de riesgo que pueden impactar de manera negativa en los objetivos de la compañía o en su reputación.

Nuestro modelo de administración de riesgos contempla la designación de Dueños de Procesos, quienes son gerentes de primera línea y tienen como responsabilidad tomar decisiones estratégicas sobre los riesgos que enfrentan los procesos a su cargo. Por su parte, los Expertos de Procesos, son gerentes o jefes que cumplen una función táctica, y gracias a su conocimiento y experiencia en los procesos, aportan en la identificación, valoración y tratamiento de los riesgos.

Bajo este esquema, los Dueños y Expertos de Procesos ocupan la primera línea de defensa, que implica administrar los riesgos dentro del marco de apetito aprobado por el Directorio. La gerencia de Riesgo Operativo se ubica en segunda línea de defensa y su obligación es brindar información adecuada y oportuna para que la Alta Dirección pueda tomar decisiones estratégicas informadas.

Durante el 2021, alineando la gestión de riesgo operativo a la transformación digital, incorporamos a la gestión el Comité de Riesgos Tecnológicos, el cual tiene por objetivo evaluar los riesgos y aprobar las estrategias de tratamiento que establecen las distintas áreas del negocio, para ello brindan una opinión técnica que es elevada al Comité de Riesgos.

Del mismo modo, la transformación digital y la actual coyuntura demandaron que la empresa se plantee importantes y múltiples retos, los cuales demandaron que las evaluaciones de riesgo operativo y tratamientos se realicen de manera muy ágil y oportuna. Así, implementamos múltiples estrategias de continuidad para asegurar que nuestros colaboradores y clientes mantengan la distancia social que salvaguarde su salud. El verdadero reto fue asegurar que los clientes continúen recibiendo los servicios que demandan ante la pandemia y los decretos de urgencia que emitió el Ejecutivo.

Otro objetivo estratégico de particular significancia fue continuar con la implementación del *framework* de la *Federal Financial Institutions Examination Council* (FFIEC), disposición corporativa que exige controles para asegurar una adecuada gestión de los riesgos cibernéticos. Adicionalmente, se realizó la implementación de recursos, controles y buenas prácticas de gestión en Ciberseguridad y Seguridad de la Información, debido a que la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) publicó el Reglamento para la Gestión de la Seguridad de la Información y la Ciberseguridad, el cual cuenta con múltiples e importantes exigencias para garantizar una adecuada gestión.

Por otro lado, debido el lanzamiento de nuevas y ambiciosas iniciativas tecnológicas se requirió realizar evaluaciones de riesgos y la implementación de nuevos lineamientos que no solo protejan a la empresa, sino que principalmente a nuestros clientes. Es así como a inicios del segundo trimestre del año se desplegaron lineamientos corporativos de cumplimiento obligatorio para que un *squad* de desarrollo pueda poner sus aplicaciones desarrolladas en producción.

La prevención de fraude es otro de los frentes cuya gestión fue puesta a prueba, frente a la gran cantidad de solicitudes de retiro de los fondos de pensiones, esta situación exigió que se realice un perfilamiento de riesgo por cada cliente a fin de adoptar medidas de seguridad preventivas que eviten cualquier potencial intento de fraude que perjudique a nuestros afiliados.

Finalmente, estas exigencias y necesidades impuestas por la coyuntura también fueron una oportunidad inmejorable para desplegar un importante programa de concientización en ciberseguridad. Hemos centrado nuestros esfuerzos en el frente colaboradores mediante el lanzamiento de consejos sobre buenas prácticas en ciberseguridad, capacitaciones y pruebas. Del mismo modo, a través de la publicación de posts en nuestras redes sociales (donde hemos pasado de tener un promedio de 100 interacciones diarias a más de 10,000) recomendamos a nuestros clientes las mejores prácticas para administrar su información y credenciales.

Reporte y seguimiento

La gestión de riesgos cuenta con diferentes mecanismos de reporte y seguimiento que permiten a los diferentes entes que forman parte del gobierno evaluar y asegurar que la gestión de riesgos cumpla con los objetivos establecidos por la alta dirección. El Directorio es uno de los principales foros donde se presentan de manera bimestral los resultados de la gestión de riesgos en términos de apetito y principales riesgos e incidentes. Del mismo modo, pero con una frecuencia mensual, se brinda información a los Comités de Riesgos y Comité Táctico de Riesgo Operativo.

Además, trimestralmente se participa e informa al Comité de Riesgos Corporativo sobre las principales iniciativas, avances y problemática. Sin duda, la tercera línea de defensa forma parte importante del aseguramiento de una adecuada gestión de riesgos. Por ello, en forma anual, todos los procesos de la gestión de riesgos son auditados y los resultados presentados al Directorio y Gerencia General.

Objetivos a corto, mediano y largo plazo

En la Gerencia de Riesgos de Mercado continuamos mejorando la confiabilidad, oportunidad y relevancia de la información generada por la División de Riesgos, involucrando en el proceso a las áreas proveedoras de información, automatizando los procesos de generación de los reportes y privilegiando el análisis sobre la generación y validación de información. A corto plazo, un objetivo relevante es aumentar la precisión de las métricas de riesgo y rentabilidad a través del afinamiento de los supuestos involucrados en los modelos utilizados.

La Gerencia de Riesgo Operativo tiene retos importantes debido a la transformación digital y los cambios en la forma en la que se generan y entregan los servicios; por ello, en el corto plazo se

requiere reformular el proceso de evaluación de riesgos y adaptarlo a las necesidades del negocio en términos de tiempo y alcance. Durante el primer semestre del 2022 se planteará un modelo de evaluación de riesgos más simple y automatizado para lo cual se implementará una herramienta de gestión de riesgos de altos estándares internacionales. Sin duda, todo esto debe estar soportado por el modelo descentralizado, para lo cual se iniciará un programa de awareness en gestión de riesgo operativo, con lo cual esperamos asegurar el empoderamiento de los dueños y expertos de procesos a través de la redefinición de la metodología, capacitación, herramientas tecnológicas y autonomía.

En la Gerencia de Riesgo de Crédito se está implementando una nueva metodología que mejore significativamente la eficacia en las previsiones de deterioro de calidad crediticia de los emisores del portafolio y se está implementado el monitoreo de riesgos ESG (factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo) para las inversiones del portafolio. Dentro de los principales objetivos de corto plazo, la gestión de riesgo operativo se ha planteado calzar los procesos de evaluación y tratamiento de riesgos dentro de los tiempos del negocio. Consideramos a este un reto importante debido a la nueva dinámica que se ha instaurado en la Compañía en el contexto de nuestra ruta de transformación digital. Para cumplir con este objetivo, se viene trabajando en un programa de descentralización que asegure el empoderamiento de los dueños y expertos de procesos a través de la redefinición de la metodología, capacitación, herramientas tecnológicas y autonomía. Uno de los principales proyectos en los que estamos trabajando actualmente es la implementación del *framework* de la FFIEC, lo cual implica la definición de políticas y procedimientos, adquisición de nuevas capacidades tecnológicas, monitoreo de amenazas, gestión de incidentes, entre otros. La implementación de este proyecto prepara a la organización para hacerle frente a las potenciales amenazas que puedan querer vulnerar a nuestra infraestructura tecnológica.

KEY FACTS

NUESTRA GESTIÓN DE INVERSIONES



El porcentaje de Retorno por fondo fue de: (dic 2020/dic 2021)

Fondo 0: 0.73 %
Fondo 1: -2.21 %
Fondo 2: 6.35 %
Fondo 3: 18.86 %



Hemos pasado de 52 % de **activos bajo gestión con análisis ESG en 2020 a 73 % en 2021**. Además, para finales de 2022 se espera llegar a 81 % de activos bajo gestión con análisis ESG y para 2023 al 100%



En el 2021, **la cartera administrada fue de S/ 40,125** con una participación de 3.2 % (Fondo 0), 15.7 % (Fondo 1), 69.4 % (Fondo 2), y 11.8 % (Fondo 3)



Reconocidos por ALAS20 en la Agenda Líderes Sustentables de GovernART **con el segundo puesto en la categoría Investigación de Sustentabilidad, tercer puesto en Inversión Responsable y cuarto puesto en Gobierno Corporativo.**

Estos premios fueron otorgados bajo el universo de inversionistas peruanos.

3. NUESTRA GESTIÓN DE INVERSIONES

3.1. Asignación estratégica de inversiones

La Asignación Estratégica de Inversiones (SAA, por sus siglas en inglés) tiene como objetivo contar con un portafolio diversificado y con la mayor rentabilidad esperada por unidad de riesgo dentro de las diversas restricciones que exigen la regulación y los límites internos. Además, es revisado anualmente tanto por el Directorio, como por los Comités de Inversiones y Riesgos.

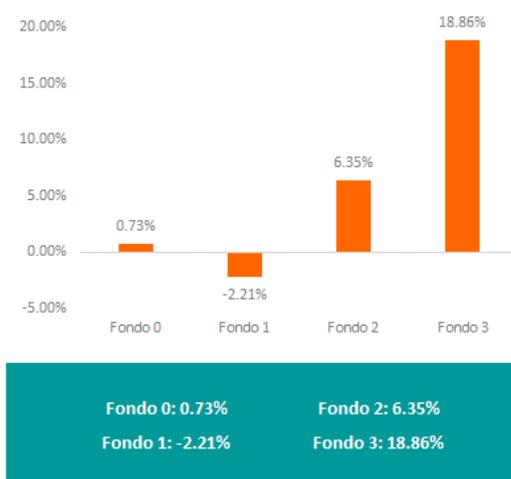
A nivel local y regional predomina la selección directa de activos de renta fija y renta variable, mientras que, fuera de la región, se utilizan vehículos de inversión como los *Exchange Traded Funds* (ETF⁸) o fondos activos en la búsqueda de un manejo especializado en ciertas regiones y con una adecuada diversificación.

Para definir una estrategia de inversión que pueda ser replicada y adecuada al perfil de riesgo de cada fondo, contamos con un equipo de estrategia que analiza las variables macroeconómicas y los indicadores de mercado. Ello nos permite poder realizar una asignación más estratégica.

De manera complementaria, también tenemos un equipo de analistas especializados en sectores económicos que realizan la selección de activos localmente y en América Latina. Por último, contamos con equipos especializados en la selección de fondos alternativos, así como activos de renta fija, renta variable y gestión de monedas a nivel local como internacional. Todas las operaciones se enmarcan siempre dentro de los lineamientos y límites regulatorios, así como dentro del apetito de riesgo definido por el Directorio de Prima AFP.

A pesar de la incertidumbre a nivel local, como consecuencia del proceso electoral y a la gran cantidad de retiros durante la primera mitad del año, la mayoría de los fondos administrados se encuentran con rentabilidades positivas en los últimos 12 meses. Los fondos cerraron con los siguientes retornos de diciembre 2020 a diciembre 2021: (No GRI Asignación estratégica de inversiones)

PORCENTAJE DE RETORNO POR FONDO DIC 2021 - 2020⁹



Como indicador fundamental del desempeño, consideramos el exceso de retorno de los fondos respecto a: (i) rentabilidad del promedio del Sistema Privado de Pensiones (SPP) excluyendo

⁸ Instrumento financiero similar a un fondo mutuo dado que posee múltiples activos subyacentes con exposición a distintos sectores o regiones. Son valores negociables, ya que pueden comprarse o venderse en una bolsa de valores al igual que una acción. Fuente BVL <https://www.bvl.com.pe/emisores/listado-emisores/valores-extranjeros/valores-extranjeros-listados-por-bvl-y-agente-promotor/etfs/faq-etfs>

⁹ No se puede editar el texto del gráfico. Se debe colocar el % con espacio después de las cifras

Prima AFP, y (ii) rentabilidad bajo la asignación estratégica de inversiones, denominada SAA. Este indicador se calcula para diferentes horizontes: mensuales, anuales o a 3 y 5 años, entre los principales.

Adicionalmente, nuestra División de Riesgos se encarga de analizar el exceso de retorno resultante a través de la metodología de Brinson, que permite asignar el exceso de retorno en diferentes horizontes (mes, año y largo plazo) a tres posibles niveles (*asset allocation, selection* y efecto moneda), cada uno de ellos separados por clase de activo o estrategia. Los resultados de estos análisis se presentan y analizan en el Comité de Inversiones.

El sistema de gestión y gobierno incluye comités delegados por directorio, como el Comité de Inversiones –que monitorea tanto la estrategia de inversiones como los resultados periódicos de los fondos– y el Comité de Riesgos, que vigila el cumplimiento de los límites internos y regulatorios, así como los principales riesgos de mercado y de crédito. Asimismo, contamos con comités de emisores que revisan cada uno de los emisores que se incluyen en la base de emisores elegibles, además de un comité de fondos que analiza y aprueba las inversiones en fondos alternativos y fondos que no cuentan con liquidez diaria.

En lo que concierne a los mecanismos de control, Auditoría Interna realiza revisiones periódicas de los procesos más relevantes. Además, contamos con una revisión anual realizada por nuestros auditores externos de PricewaterhouseCoopers (PwC). No olvidemos, que, al ser una Compañía regulada, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP realiza una visita de inspección anual.

Gestión de Inversiones

Firmes en nuestra misión de ofrecer a nuestros afiliados la mejor rentabilidad de largo plazo del SPP, durante el 2021 continuamos trabajando en el proceso de implementar las mejores prácticas globales en nuestra gestión de Inversiones y Riesgos. Así, afinamos nuestros procesos a través de la incorporación de las mejores prácticas internacionales, con equipos profesionales y las mejores herramientas de gestión, todo con la finalidad de estar preparados y anticiparnos a un contexto cada vez más global. Nuestra dedicación a estos objetivos tuvo como finalidad obtener la mejor rentabilidad para nuestros afiliados en el 2021.

Resultados de las inversiones

El 2021 ha sido un año bastante retador para la gestión de los fondos. Ello, debido a un ambiente de alta incertidumbre política en el ámbito local, así como por la gran cantidad de retiros de fondos que se tuvieron que atender en un plazo bastante corto, con lo que tuvimos que liquidar un alto volumen de activos.

El valor de nuestros fondos administrados se redujo en -19.4 % y cerró el año en S/ 42,125 millones. Esta reducción refleja principalmente los retiros extraordinarios aprobados por el gobierno durante el 2021. La rentabilidad de estos en los últimos 12 meses (diciembre 2021 / diciembre 2020) fue de 0.73 %, -2.21 %, 6.35 % y 18.86 % para los Fondos 0, 1, 2 y 3, respectivamente. En una medición con respecto a julio-2006 (15 años), la rentabilidad nominal anualizada ha sido de 6.48 %, 7.56 % y 6.78 % en los Fondos 1, 2 y 3, respectivamente.

INDICADORES DE RENTABILIDAD

Rentabilidad nominal anualizada de la cartera administrada	Diciembre 2021	
	Prima AFP	Sistema
Fondo 0		
Rentabilidad (1 año)	0.73	0.76
Fondo 1		
Rentabilidad (1 año)	-2.21	-3.17
Rentabilidad (15 años)	6.48	6.09
Fondo 2		
Rentabilidad (1 año)	6.35	6.55
Rentabilidad (15 años)	7.56	7.59
Fondo 3		
Rentabilidad (1 año)	18.86	20.03
Rentabilidad (15 años)	6.78	7.50

Fuente SBS

A nivel del SPP, y en una medición de largo plazo, se observa que, desde la creación del sistema a la fecha (diciembre 2021 / diciembre 1994), la rentabilidad nominal anualizada del Fondo 2 administrado por las AFP ha sido de 11.19 % en términos nominales y de 6.85 % en términos reales.

Como resultado de los rendimientos de este año –traspasos entre fondos y retiros extraordinarios– se dieron variaciones en el peso relativo de cada Fondo dentro del total de nuestra cartera administrada. Así, la participación del Fondo 0 aumentó a 3.2 %, la del Fondo 1 se mantuvo en 15.7 %, la del Fondo 2 se redujo a 69.4 %, y la participación del Fondo 3 aumentó a 11.8 %

CARTERA ADMINISTRADA A DICIEMBRE 2020 Y 2021 (\$/ MILLONES)

Fondo	Dic-20	Participación %	Dic-21	Participación %
Fondo 0	1,084	2.2	1,277	3.2
Fondo 1	7,817	15.7	6,286	15.7
Fondo 2	35,732	71.8	27,836	69.4
Fondo 3	5,157	10.4	4,725	11.8
Total S/	49,790		40,125	

Fuente SBS

En los anexos [10.2.1.Indicadores de Inversiones](#) se encuentran los valores cuota diarios¹⁰ y los montos administrados por fondo al cierre de cada mes para una ventana de un año entre diciembre de 2020 y diciembre de 2021. Es importante mencionar que las inversiones de los fondos administrados participan activamente en el desarrollo nacional. En tal sentido, nuestros fondos administrados están invertidos en las principales empresas del país y forman parte de importantes proyectos de desarrollo en sectores como energía (distribución eléctrica, hidroenergéticos e hidrocarburos), transporte (redes viales), telecomunicaciones y agrícola. A diciembre de 2021, alrededor de US\$ 670 millones se encuentran invertidos en empresas y proyectos de infraestructura a nivel nacional.

¹⁰ El valor cuota es la unidad de medida del fondo de pensiones. Cada vez que se realiza un aporte, se adquiere una cuota y al multiplicarlo por el valor cuota del día se determina el saldo de la cuenta. Este valor se calcula diariamente según la rentabilidad de las inversiones realizadas por PRIMA AFP con los aportes de sus afiliados. La variación del valor cuota indica la rentabilidad de un periodo determinado. El valor cuota inicial del Sistema Privado de Pensiones lo fijó la SBS y fue de S/ 10.00. Es posible consultar el valor cuota ingresando a <https://www.prima.com.pe/public-zone/aportes-y-fondo/tipos-de-fondo/>

3.2. Inversiones responsables

Nuestro propósito como Compañía es transversal a todas nuestras operaciones. En tal sentido, Prima AFP es un inversionista institucional con un horizonte de inversión de mediano/largo plazo, pues tenemos el objetivo de maximizar la rentabilidad ajustada por riesgo en el horizonte mencionado. Consideramos que el comportamiento corporativo responsable con respecto de factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG por sus siglas en inglés) puede tener una influencia positiva sobre el desempeño financiero de largo plazo de las empresas. Por ello, incorporamos dichos factores en la decisión de inversión. Asimismo, de manera consistente con nuestro deber fiduciario, tenemos la obligación social y ética de requerir que las empresas y entidades invertidas cumplan con altos estándares de conducta y busquen la sostenibilidad en sus operaciones.



Gestionamos las inversiones responsables a través de la aplicación de nuestra Política de Inversiones Responsables. Adicionalmente, la Política de Lineamientos de Votación de Juntas y Política de Relacionamiento son también indispensables para implementar el rol activo.

Todas las políticas han sido aprobadas por el directorio y publicadas en nuestra página web:



Política de Inversiones Responsables



Lineamientos para la votación en juntas de accionistas



Política de Relacionamiento

Nuestra Política de Inversiones Responsables cubre todos los activos bajo gestión y estas son las 4 grandes estrategias de las inversiones responsables:



A continuación, presentamos los resultados del trabajo con relación a cada estrategia: (SASB FN-AC-410a.1) (SASB FN-AC-410a.2)

- **Screening negativo.** Excluimos las actividades de producción o venta de armas; actividades que incluyen trabajo forzado o trabajo infantil; producción de tabaco; casinos; producción de carbón; y pornografía. Los objetivos de esta estrategia son evitar la toma de riesgo innecesaria y evitar vincularnos a actividades que generen impacto negativo en la sociedad.
- **Análisis de empresas y fondos de terceros.** Ejecutamos un análisis extra financiero (o ESG) en todas las inversiones directas que realizamos en empresas (como acciones y bonos corporativos), tomando como referencia los estándares del *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)* y los factores ESG que son materiales en cada industria; es decir, que podrían generar un impacto financiero.

Por otro lado, aplicamos un análisis ESG a los fondos de terceros a través de un cuestionario, el *ESG Due Diligence Questionnaire*. Esta evaluación se realiza tanto para el proceso de selección, como para el de monitoreo e incorpora diversos temas. Dentro de ello, evaluamos que gestionen los riesgos y oportunidades relacionados a ESG, y buscamos conocer si está practicando el rol activo; es decir, si es que el fondo se encuentra ejerciendo su deber fiduciario de participar en las juntas de accionistas y bonistas. También permite conocer si realizan relacionamiento con las empresas para impulsar las buenas prácticas ESG.

Tanto en las inversiones directas (empresas) como en las indirectas (fondos) nos preocupamos por conocer el desempeño de las compañías y de los gestores de fondos en la identificación, manejo y comunicación de riesgos y oportunidades en materias ESG. Así, integramos esta información en el proceso de toma de decisiones de inversión.

- **Inversiones temáticas.** Buscamos oportunidades de inversión para financiar proyectos que generen, además de una atractiva rentabilidad financiera, impactos positivos en lo ambiental y social. Claros ejemplos de esto son los bonos verdes, sociales, sostenibles y ligados a la sostenibilidad. También se pueden encontrar oportunidades de inversión a través de fondos públicos y fondos privados (alternativos).
- **Rol Activo.** Aplicamos una estrategia de inversión que busca, por un lado, cumplir con nuestro deber fiduciario y asistir a todas las juntas de accionistas y bonistas para ejercer el derecho a voto. Y que, por otro lado, busca realizar relacionamientos con las empresas en donde Prima AFP tiene inversiones directas (acciones, bonos corporativos), con el fin de promover las buenas prácticas ESG y mejorar los indicadores que son materiales en la industria en donde se desenvuelven. A continuación, un mayor detalle del rol activo.

Como señalamos al inicio, Prima AFP cuenta con 2 políticas para ejercer adecuadamente el rol activo. La Política de Lineamientos de Votación en Juntas, que fue aprobada en el 2019, y la Política de Relacionamiento, aprobada en el 2020.

Por un lado, la Política de Lineamientos de Votación en Juntas, compuesta por 7 temas que indican los criterios que usamos para la votación en juntas, está basada en principios de buen gobierno corporativo con el fin de promover el diálogo con las empresas. Promueve también una mayor transparencia en la información que estas proveen. Además, comparte la intención de voto de Prima AFP con el mercado para incentivar la transparencia y las buenas prácticas en temas de buen gobierno corporativo.



En este contexto, resaltamos la importancia de que el directorio cuente con un tercio de los directores independientes y la presencia de comités especiales como el de Auditoría y el de Compensaciones, los mismos que están liderados por directores independientes, entre otros.

Por otro lado, la Política de Relacionamiento busca promover en las empresas las buenas prácticas ESG, así como mayor transparencia y protección de los derechos de accionistas minoritarios en las mismas. En ella mencionamos las definiciones de los tipos de relacionamiento que existen (proactivo y reactivo), así como las maneras de realizar relacionamiento (individual y colectivo). También se explican los criterios de priorización o selección de empresas, ejecución, monitoreo, estrategia de escalamiento y el proceso en caso sucediera un conflicto de interés en el proceso.

Nuestro comportamiento se respalda en nuestras acciones. Por ello, desde el año 2016 somos socios del Programa de Inversiones Responsables (PIR), la red de inversionistas locales que incentiva las buenas prácticas ESG. De esta manera, desarrollamos trabajos colaborativos con el PIR, con la finalidad de incrementar la disponibilidad de información ESG por parte de las empresas e integrarla al proceso de inversión.

En esa misma línea, desde el 2019 somos signatarios de los Principios de Inversiones Responsables (PRI, por sus siglas en inglés) y en abril del 2020 realizamos nuestro primer reporte de inversiones responsables al PRI, con el fin de que evalúen nuestras prácticas en ese ámbito. En el 2020 destacamos en 2 de los 6 módulos evaluados. En el módulo de Estrategia y Gobernanza obtuvimos una calificación de A+ y en el módulo de Inversión Directa en Renta Variable obtuvimos la calificación A. Para el 2021, no hubo evaluación PRI. (SASB FN-AC-410a.3)

También contamos con un esquema de remuneración variable relacionada con metas específicas. Este esquema nos permite mejorar nuestro proceso de toma de decisiones de inversión al incorporar los factores ESG en el análisis. La evaluación de estas metas impacta a la alta gerencia (Gerente General, Gerente de Inversiones, Gerente de Alternativos y Análisis), entre otros colaboradores dentro de la división de riesgos e inversiones.

Es importante indicar que hemos sido reconocidos en el 2021 por el mercado financiero al ser nominados en las 3 categorías de la Agenda Líderes Sustentables (ALAS20) institución fundada por *GovernArt*. Las categorías son: i) Inversionista Líder en Gobierno Corporativo, ii) Inversionista Líder en Inversión Responsable e iii) Inversionista Líder en Investigación de Sustentabilidad.

Tras ser evaluados a través de 3 cuestionarios, fuimos reconocidos con el segundo lugar en la categoría Investigación de Sustentabilidad, tercer lugar en Inversión Responsable y cuarto lugar en Gobierno Corporativo. Estos premios fueron otorgados dentro del universo de inversionistas peruanos. Un año atrás, en 2020, también fuimos reconocidos por ALAS20 por la nominación de 2 de las 3 categorías, obteniendo el primer puesto en la categoría Investigación de Sustentabilidad y el segundo puesto en la categoría Inversión Responsable.

Durante el 2021, al igual que el 2020, la ejecución de las estrategias relacionadas a las inversiones responsables no se ha visto alterada por efecto del COVID-19 y avanzamos de acuerdo con lo previsto en el Plan de Inversiones Responsables 2021, creado a inicios de año. A lo largo del 2021 trabajamos en:

- i) Crear e implementar el plan de relacionamiento.
- ii) Implementar el plan de cambio climático que fue creado durante 2020.
- iii) Mejorar la integración ESG en los procesos de inversión de los fondos de terceros.
- iv) Continuar con las capacitaciones referente a ESG a los colaboradores del área de riesgos e inversiones.
- v) Continuar con nuestros programas de sensibilización al mercado sobre el tema de las inversiones responsables.

PLAN DE RELACIONAMIENTO

Seleccionamos 8 empresas de 5 industrias diferentes, e identificamos un total de 36 temas clasificados como materiales. Mantuvimos reuniones con estas empresas para conversar sobre dichos temas y monitoreamos el progreso de estos a lo largo el año.

Finalmente, de los 36 temas materiales identificados determinamos los temas que seguirán un proceso de seguimiento y los que seguirán un proceso de relacionamiento durante el 2022. El relacionamiento dependía de si la empresa contaba con un plan establecido para abordar el tema ESG o no. Posteriormente, el ejercicio fue compartido con el comité de créditos de Prima AFP.

Adicionalmente, bajo la iniciativa anual del CDP llamada *Non Disclosure Campaign* del *Carbon Disclosure Project* (CDP)* realizamos relacionamiento colaborativo en 7 empresas donde contamos con inversiones directas.

* El [CDP](#) es una organización sin fines de lucro que busca incrementar la divulgación de temas ambientales en el ambiente corporativo

IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAMBIO CLIMÁTICO

Durante el 2021, realizamos un diagnóstico de los portafolios con la información de un proveedor sobre riesgos y oportunidades relacionados al cambio climático. Posteriormente creamos la política de cambio climático. Discutimos sobre los planes de acción para construir una cartera resiliente al cambio climático en el mediano plazo. Durante el 2022 aprobaremos formalmente la política en el Comité de Inversiones y Comité de Riesgos, y se establecerán metas para los portafolios.

INTEGRACIÓN ESG EN LOS PROCESOS DE INVERSIÓN DE LOS FONDOS DE TERCEROS

Complementamos la evaluación ESG que se inició durante el 2020. Ese mismo año se creó el proceso del cuestionario ESG para casas gestoras y en el 2021 se complementó este último con la creación del proceso del cuestionario ESG para los fondos de inversión de renta variable directamente.

CAPACITACIONES RELACIONADAS A ESG

Durante el año 2021, los colaboradores de las áreas de Riesgos e Inversiones continuaron certificándose con EFFAS Certified ESG Analyst (CESGA) para así complementar sus conocimientos financieros con nociones ambientales, sociales y de gobierno corporativo. Es esencial tomar en cuenta estas variables en el proceso de decisión de inversión. A finales del 2021, 12 colaboradores del equipo de Inversiones y Riesgos de Prima AFP contaban con la certificación CESGA.

SENSIBILIZACIÓN AL MERCADO SOBRE TEMAS DE INVERSIONES RESPONSABLES

Trabajamos en 4 frentes:

- Creamos 4 capítulos de nuestro podcast ESG Talks, el cual ha tenido 1,300 reproducciones.
- Realizamos la quinta edición del estudio anual de gobierno corporativo junto con Semana Económica y KPMG. Este tiene como objetivo conocer las tendencias de los directorios y el gobierno corporativo en el Perú.
- Trabajamos en la iniciativa ASG: Una mejor forma de hacer negocios junto con Semana Económica, que transmitió 3 *webinars*, 3 entrevistas y 3 artículos resúmenes en los que participaron especialistas, empresarios y ejecutivos de Prima AFP.
- Finalmente, al igual que años anteriores, ejecutivos de Prima AFP tuvieron apariciones en prensa relacionadas con los temas de las inversiones responsables. En el 2021 fueron 30 apariciones.

Durante el 2021 logramos culminar:



- El segundo reporte al PRI.
- La política de cambio climático.
- Los primeros diagnósticos del portafolio en el cambio climático.
- El cuestionario ESG para fondos mutuos para así ser integrado al proceso de debida diligencia y monitoreo.
- Las certificaciones CESGA a varios colaboradores de la División de Riesgos e Inversiones llegando a 12 colaboradores certificados a finales del 2021
- Las 4 iniciativas relacionadas a la sensibilización de las inversiones responsables al mercado, dentro de ellas, el podcast ESG Talks.

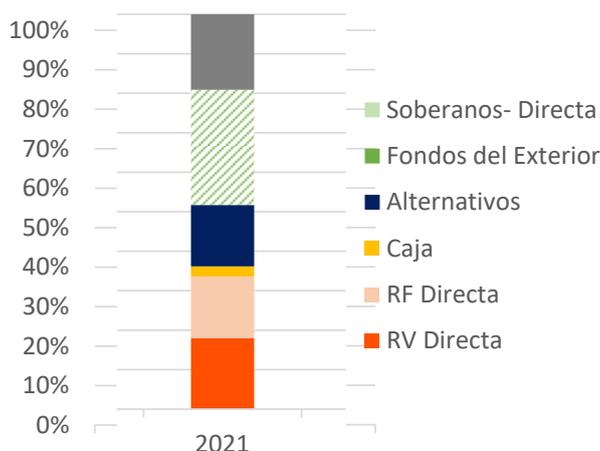
En el corto plazo, pasamos de 52 % de activos bajo gestión con análisis ESG en el 2020 a 73 % en el 2021. Además, para finales de 2022 esperamos llegar a 81 % de activos bajo gestión con análisis ESG y, finalmente, alcanzar el 100 % para el año 2023.

Las primeras clases de activos que contaron con análisis ESG desde el 2019 fueron las inversiones directas en renta variable (18 % de los activos bajo gestión), bonos corporativos de renta fija (16 %), inversiones indirectas en alternativos (16 %) y caja (2%).

Luego, en 2021, se inició el proceso para incorporar las inversiones indirectas en los fondos públicos del exterior (29 %), que culminará a finales de 2022. Finalmente, se incorporarán las inversiones directas en bonos gubernamentales (19 %), para así contar a finales 2023 con el 100 % de los activos bajo gestión con análisis ESG. (NO GRI Inversiones responsables)

Adicionalmente, buscaremos incrementar las inversiones temáticas que generen una rentabilidad atractiva en el portafolio para publicar nuestro primer reporte ESG el 2022, con la finalidad de comunicar nuestras buenas prácticas a nuestros clientes y el mercado en general. En el largo plazo buscamos construir un portafolio resiliente al evento climático.

CARTERA BAJO ANÁLISIS ESG 2021¹¹



A través de la iniciativa de Políticas y programas ESG en decisiones de inversión bajo la plataforma de Aums Sostenibles en Sistema de Pensiones, en Prima AFP contribuimos con las siguientes metas del ODS 9 y ODS 13:

9.3 Aumentar el acceso de las pequeñas industrias y otras empresas –particularmente en los países en desarrollo–, a los servicios financieros, incluidos créditos asequibles, y su integración en las cadenas de valor y los mercados.

9.4 Modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles hacia el año 2030, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales. De esa manera se logra que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.

13.1. Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados

Adicionalmente, en el área de inversiones evaluamos a las empresas en donde contamos con inversiones directas con un cuestionario de indicadores mínimos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG). Dentro del pilar social se evalúa si es que la empresa cuenta con una política aprobada por el directorio que incluye la erradicación del trabajo forzoso.

Asimismo, monitoreamos las controversias que ocurren en estas inversiones directas (empresas) para evitar contar con inversiones con casos relacionados al trabajo forzoso. Igualmente, cada semestre, monitoreamos las actividades excluidas en las inversiones indirectas (fondos) con el mismo objetivo. En el área de inversiones contamos con 2 proveedores de información, uno para cada proceso. (GRI 408-1) (GRI 409-1) (GRI 412-3)

¹¹ Fuente: Cartera de Inversiones Prima AFP al 31/12/2021

4. ESTRATEGIA ESG

4.1. Integrando la sostenibilidad en la estrategia de negocio y su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

En el 2020, Credicorp realizó esfuerzos por integrar la sostenibilidad en su estrategia de negocio, como guía de todo lo que hace y de cómo lo hace el corporativo y sus subsidiarias. Este esfuerzo refleja el propósito y la visión de Credicorp:

Nuestro propósito

Contribuir a mejorar vidas acelerando los cambios que nuestros países necesitan.

Nuestra visión

Ser un líder financiero sostenible en Latinoamérica, guiado por un gran propósito, orientado al futuro y enfocado en crear valor superior para nuestros colaboradores, clientes, accionistas y países donde operamos.

El marco de acción

Como ya se mencionó anteriormente, Credicorp diseñó una estrategia para el periodo 2020 – 2025, que ayuda a integrar la sostenibilidad en el centro de sus negocios y que se plantea a través de 3 pilares fundamentales y 12 ambiciones.

Pilares estratégicos	Crear una economía más sostenible e inclusiva	Mejorar la salud financiera de los ciudadanos	Empoderar a nuestra gente para prosperar
12 ambiciones	<ul style="list-style-type: none">Incrementar la inclusión financiera.Contribuir a la transición hacia una economía más formal.Apoyar la transición a una economía ambientalmente sostenible, incluyendo los efectos del cambio climático.Facilitar a pequeñas y medianas empresas a empezar y crecer, incluyendo nuestro ecosistema de proveedores.	<ul style="list-style-type: none">Convertirnos en el #1 en brindar la mejor experiencia del cliente, de la forma más eficiente.Construir relaciones de confianza y de largo plazo a través de simplicidad y transparencia.Ayudar a las personas a mejorar sus habilidades y conocimientos financieros para que tomen mejores decisiones financieras.Acelerar el ritmo de la innovación para anticiparnos a las futuras necesidades de los clientes.	<ul style="list-style-type: none">Defender la diversidad, inclusión e igualdad de género.Modelar el desarrollo de la fuerza laboral del futuro apoyando a las personas a incrementar su efectividad, habilidades e impacto.Mejorar nuestras estructuras de gobierno y fomentar que las personas hagan lo correcto.Desarrollar soluciones creativas y alianzas para resolver los temas sociales importantes.

Compromiso con los ODS a nivel corporativo

A nivel corporativo somos muy conscientes de nuestro rol en la consecución de los ODS, los mismos que nos impulsan a tener un impacto positivo en la sociedad. Es por eso por lo que, desde Credicorp, estamos comprometidos con el cumplimiento de la Agenda 2030 y hemos alineado nuestra estrategia de sostenibilidad a los ODS y sus metas. Tomamos estos objetivos

como una guía para promover iniciativas clave, así como para visibilizar los impactos directos e indirectos que tienen nuestros negocios en la Agenda Global.

En el 2020, como parte del lanzamiento de nuestra estrategia de sostenibilidad al 2025, priorizamos y alineamos nuestros pilares estratégicos a seis objetivos de desarrollo sostenible (5, 8, 10, 12, 13 y 17) a los que buscábamos impactar de manera más importante a través de nuestras iniciativas.



Estamos convencidos de que tenemos un papel relevante a asumir en los 17 ODS, ya que los entendemos como universales, integrales e indivisibles. No obstante, en el 2021, con la finalidad de reforzar nuestro compromiso con los ODS, buscamos priorizar los objetivos donde, como Grupo, tenemos mayor oportunidad de generar impacto de manera más directa. En el análisis de priorización revisamos el alineamiento de nuestras iniciativas de sostenibilidad con los ODS inicialmente priorizados, dando como resultado la siguiente lista: 5, 8, 9, 10, 13, 16 y 17. Los objetivos 10 y 16 fueron incluidos este año, en reemplazo del ODS 12.

Pilares estratégicos	Crear una economía más sostenible e inclusiva			Mejorar la salud financiera de los ciudadanos		Empoderar a nuestra gente para prosperar
Contribución Credicorp hacia los ODS						
Plataformas	Inclusión financiera	AuMs ¹² Sostenibles		Educación financiera	Simplicidad y transparencia	Oportunidades y productos para mujeres
Iniciativa de sostenibilidad	Ahorro para el futuro	Políticas y Programas ASG	Relaciones de confianza	Educación financiera en Sistema de Pensiones	Simplicidad y transparencia en la comunicación	Equidad de Género
Contribución Prima AFP hacia los ODS						

Entendiendo que nuestro despliegue estratégico y nuestras iniciativas en curso están en constante evolución, realizaremos de forma recurrente el ejercicio de revisar el alineamiento de nuestras iniciativas de sostenibilidad con los ODS. Así mantendremos nuestra estrategia de

¹² Activos bajo gestión (*assets under management* en inglés)

sostenibilidad en sintonía con nuestra contribución y compromiso con los objetivos de Naciones Unidas en nuestro camino hacia la sostenibilidad.

4.2. Implementación de plataformas y habilitadores

Para lograr la visión de sostenibilidad de Credicorp y sus empresas, se definieron aquellas iniciativas de negocio a impulsar, relacionadas con el mercado y los productos y servicios que mejoran la competitividad e integran la sostenibilidad en el modelo de negocio de cada empresa del Grupo. Además de ello, definimos los cambios internos del modelo operativo a implementar, para habilitar estas iniciativas y catalizar el impacto. Las iniciativas del primer grupo se concentran en lo que definimos como Plataformas y las del segundo, Habilitadores.

Durante el 2021, desde el grupo se desplegaron 8 plataformas, las cuales comprenden alrededor de 40 iniciativas u oportunidades de negocios identificadas en las distintas empresas del Grupo y a nivel corporativo. Cada una de las plataformas cuenta con un foro de discusión y coordinación, que permite generar visibilidad y alineamiento, así como compartir buenas prácticas y sinergias entre iniciativas. Estas plataformas han sido definidas para generar un impacto positivo en los grupos de interés, mientras que, a su vez, generan valor para el negocio. Además, cada una de las empresas aportan a la plataforma en función de su experiencia y conocimiento del negocio.

PLATAFORMAS DEL GRUPO CREDICORP



- **1er pilar: Crear una economía más sostenible e inclusiva**
- **2do pilar: Mejorar la salud financiera de los ciudadanos**
- **3er pilar: Empoderar a nuestra gente para prosperar**

Como mencionamos previamente, implementamos una serie de habilitadores que forman parte del modelo operativo de cada empresa del Grupo. Estos consisten en medidas y cambios internos que deben darse en la organización para poder ejecutar exitosamente los objetivos y ambiciones que nos hemos trazado en nuestra estrategia de sostenibilidad. Al igual que las plataformas, los habilitadores también pueden contar con un foro de discusión y coordinación.

HABILITADORES DEL GRUPO CREDICORP

Defender la diversidad, inclusión e igualdad de género	Promover la diversidad, inclusión y equidad de género, actuando de ejemplo en la sociedad y, a su vez, incrementando nuestra creatividad y agilidad para una mejor toma de decisiones	 GDH
Fuerza laboral del futuro	Contribuir a modelar la fuerza laboral del futuro, adaptando las capacidades y el <i>mindset</i> de los colaboradores de Credicorp para que continúen siendo exitosos ante los continuos cambios en la realidad de nuestros negocios	
Gestión del Cambio	Contribuir a la integración de la sostenibilidad en la gestión de nuestros negocios y en el ADN de los colaboradores Credicorp, desde el impulso de los líderes y de la cultura organizacional de las subsidiarias	
Optimizar comunicaciones y reporte a mercado de capitales	Optimizar <i>engagement</i> , comunicación y reporte con inversionistas y clasificadoras de ESG, e incorporar de manera integral el desempeño en factores ESG y de largo plazo, en la historia de creación de valor ante la comunidad de inversionistas. Incorporarlos también en los procesos de planeamiento, presupuesto, <i>forecasting</i> y reportes	 Finanzas
Ser abanderados de la creación de valor a largo plazo	Apoyar y retar a las UdN a generar valor sostenible para accionistas y <i>stakeholders</i> a través de la función financiera, actuando como catalizador del cambio, al 1) jugar un rol crucial en la transformación de Credicorp a una organización guiada por su propósito y con foco en sus <i>stakeholders</i> y al 2) contribuir a alcanzar las ambiciones ESG	 Riesgos
Integrar factores ESG en marco de gestión de riesgos	Proveer una guía para elegir de manera transparente, cómo, cuándo y con quién hacemos negocios, y así mitigar los riesgos en aumento a los que están sujetas las instituciones financieras (pérdidas financieras, resiliencia del portafolio, etc.)	
Fomentar que las personas hagan lo correcto	Colocar la transparencia y la ética como parte fundamental de nuestra cultura, de nuestras decisiones y acciones con nuestros <i>stakeholders</i> , para así hacer siempre lo correcto, cumplir con la regulación y prevenir crímenes financieros.	
Reducción de impacto ambiental directo, comunicaciones y RSE	Mejorar la gestión y reducción del impacto Ambiental directo de Credicorp y sus negocios (p.ej. Consumo de energía, agua y papel en las oficinas). Adicionalmente, mejorar la comunicación y reporte del desempeño de ESG, más allá de los inversionistas (p.ej. clientes, opinión pública, ONGs)	 Cumplimiento y Ética
Reforzar los marcos de gobierno corporativo	Continuar reforzando las estructuras y desempeño del gobierno corporativo, incluyendo y gestionando temas ESG, para responder a una de los intereses más directos y resaltantes de los <i>stakeholders</i> de Credicorp	
		 Otros

Como señalamos previamente, la estrategia ESG de Prima AFP sigue los lineamientos de Credicorp. A continuación, presentamos las plataformas vinculadas a nuestra Compañía y sobre las cuales contamos nuestros avances al cierre del año

- A. La iniciativa de sostenibilidad Ahorro para el futuro se encuentra alineada a la plataforma Inclusión Financiera, la cual busca promocionar el ahorro a través de contribuciones voluntarias y alianzas. La meta para el año 2021 fue tener 30,000 cuentas nuevas con saldo de aportes voluntarios (APV), a través de los productos AhorroYa!, Pa'Mayo y Cuenta Metas. Con esta iniciativa, Prima AFP estaría contribuyendo directamente al ODS 10 de Reducción de las desigualdades al favorecer la inclusión financiera en la sociedad. A la fecha se ha alcanzado el siguiente nivel de avance por producto:

Plataforma de sostenibilidad	Iniciativas de sostenibilidad	Avances por iniciativa o producto	ODS	Conoce más en
Inclusión Financiera	Ahorro para el futuro	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta Metas tiene 44,152 cuentas • 14,439 cuentas con saldo, • S/ 275.9 millones de aportes voluntarios 		2.2.3. Nuestros productos y servicios
		<ul style="list-style-type: none"> • AhorroYa! tiene 39,950 clientes registrados • 9,570 usuarios con una cuenta con saldo • S/ 299,233 de aportes voluntarios 		
		<ul style="list-style-type: none"> • Pamayo tuvo su lanzamiento comercial en la primera quincena de setiembre. • Se tiene 358 cuentas que suman S/ 95,090 		

- B. La plataforma de AuM's Sostenibles (*Assets under Management*) ha sido desarrollada mediante las iniciativas de Políticas y Programas ASG en las decisiones de inversión y establecimiento de relaciones de confianza. Específicamente, en la primera iniciativa para el año 2021, se buscó implementar un plan de cambio climático y su inclusión en un reporte ASG. Posteriormente, como segunda iniciativa, buscamos integrar ASG en portafolios a un nivel del 60 %. También se implementó un Plan de Relacionamiento que esté incluido en reporte ASG y, para la iniciativa de establecer relaciones de confianza, la meta para el año 2021 fue implementar una campaña digital de actividades ASG.

A la fecha se tiene el siguiente nivel de alcance por iniciativa:

Plataforma de sostenibilidad	Iniciativas de sostenibilidad	Avances por iniciativa o producto	ODS	Conoce más en
AUM's Sostenibles	<ul style="list-style-type: none"> Políticas y Programas ASG en las decisiones de inversión. Establecer relaciones de confianza. 	<ul style="list-style-type: none"> Plan Cambio Climático: se realizó el diagnóstico al 100 % El compromiso TCFD y Acuerdo de Paris (PRI y PIR) se encuentran en revisión. Se ha realizado el borrador de la Política de Cambio Climático y se encuentra en proceso de aprobación. Plan de Relacionamiento: se realizaron reuniones con los 8 emisores priorizados. El reporte y objetivos se presentaron en CdC en octubre. A corto plazo se cumplirá con el Plan de Inversiones responsables. 	 	3.2. Inversiones responsables

C. Para la plataforma de educación financiera trabajamos bajo la iniciativa de Educación Financiera en el Sistema de Pensiones. Nuestros objetivos fueron:

- Desplegar el Programa ABC de la Cultura Previsional en 40,000 beneficiarios () capacitados en educación financiera y previsional.
- Promover el Programa de Voluntariado Embajadores del Sistema Privado de Pensiones (SPP) en 200 colaboradores voluntarios.
- Generar diversas alianzas estratégicas.

Plataforma de sostenibilidad	Iniciativas de sostenibilidad	Avances por iniciativa o producto	ODS	Conoce más en
Educación financiera	<ul style="list-style-type: none"> Educación financiera en Sistema de Pensiones. 	<ul style="list-style-type: none"> Implementación del Programa ABC de la Cultura Previsional: se realizaron talleres virtuales de aprendizaje sobre el SPP, beneficiando a 42,336 emprendedores, jóvenes y colaboradores de empresas. (24,132 mujeres y 18,204 hombres) 220 talleres virtuales 52% de participantes provienen de Lima y 48% de otras regiones. Se desarrollaron 5 alianzas estratégicas: Talleres contigo 	 	7.2. Educación financiera y previsional

		<p>empresario BCP, Charlas ABC BCP, ONG Visionaria, ONG América Latina Solidaria y Municipalidad de Lima.</p> <ul style="list-style-type: none"> Voluntariado Credicorp: 16 talleres beneficiando a 7,721 emprendedores de todo el Perú. Con la participación de 270 voluntarios de Prima AFP, BCP y Pacífico. <p>Acciones en redes sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Total de vistas de nuestra serie web El Depa en el 2021: 21,142,024. Entendimiento superior al 80 % en la quinta temporada de nuestra serie web El Depa. Impacto positivo en los clientes impactados por la quinta temporada: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Preocupación en educar en SPP (+2 2%): 58 %. ✓ Producto y servicio de calidad (+18 %): 52 %. ✓ Me mantiene informado sobre mi fondo (+26 %): 61 %. 		
--	--	--	--	--

D. En cuanto a la plataforma de simplicidad y transparencia en la comunicación, trabajamos para lograr un 85 % de entendimiento del plan anual de comunicaciones y marketing. La iniciativa se abordaría mediante las siguientes actividades:

- Realización del evento anual Micros Abiertos, un espacio virtual, donde los afiliados pudieron absolver dudas con respecto a sus AFP a través de un espectáculo de entretenimiento

Al cierre de este año los avances por iniciativa fueron los siguientes:

Plataforma de sostenibilidad	Iniciativas de sostenibilidad	Avances por iniciativa o producto	ODS	Conoce más en
Simplicidad y transparencia	Simplicidad y transparencia en la comunicación	<ul style="list-style-type: none"> 85 % de entendimiento del Plan de comunicaciones anual de marketing 78 % de clientes considera que los productos y servicios de Prima AFP cuentan con claridad y transparencia en sus requisitos. 77 % de clientes considera que los productos y servicios de Prima AFP 		5.1. Simplicidad y transparencia

		<p>tienen condiciones simples y fáciles de entender.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Lanzamiento de Micros Abiertos: Evento informativo para interacción con clientes: Alcance de publicidad de 79 % e impacto a 1.1 millón de personas. ● Posicionamiento frente al resto de AFPs y ONP: Prima AFP lideró en los siguientes indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Recomendación: 38 % - AFP Preferida: 27 % - AFP que educa: 30 % - Mejor institución: 33 % ● Sobre el plan de comunicaciones: finalizó el despliegue interno de lineamientos vía <i>Workplace</i> con sorteo. 		
--	--	--	--	--

E. Con respecto a la plataforma de oportunidades y productos para mujeres, se abordó a través de la iniciativa de equidad de género.

Plataforma de sostenibilidad	Iniciativas de sostenibilidad	Avances por iniciativa o producto	ODS	Conoce más en
Oportunidades y productos para mujeres	Programa de Equidad de Género	<p>Balance de Género</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Talleres a Líderes: de junio a octubre del 2021 junto con Aequales. ● Talleres a Equipos Especializados: en agosto del 2021 junto con Aequales. ● Taller de Hostigamiento Sexual Laboral a cargo de Genderlab, dirigido a nuestro Comité de Gestión y principales líderes. ● Serie de <i>webinars</i> sobre temas de Equidad de Género y HSL dirigido a colaboradores. ● <i>Toolkit</i> de equidad para líderes con la finalidad de brindarles herramientas para integrar la equidad de género en el día a día. <p>Brecha Salarial</p>	  	6.2. Equidad de género y hostigamiento sexual

		<ul style="list-style-type: none"> ● Medimos por primera el <i>equal pay gap</i>. 		
		<p>Hostigamiento sexual laboral (HSL)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Trabajamos junto a Genderlab y el BID, y desde marzo 2021 formamos parte del programa ELSA (Espacios Laborales Sin Acoso) ● Realizamos la primera encuesta de ELSA a nivel corporativo: 64 % manifiestan conocer la política de prevención al HSL, y 72 % sabe de la existencia del canal de denuncia para estos temas en cada subsidiaria. 		
		<p>Brecha Conciliación laboral, familiar y personal</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Se desarrollaron programas especiales para papás, programa más tiempo con mami, así como otras iniciativas 		
		<p>Adhesiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ELSA: Programa a cargo de Genderlab y el BID del cual formamos parte desde marzo del 2021 ● Pacto Mundial: Desde julio del 2021 pertenecemos al programa <i>Target Gender Equality</i> (TGE) basándonos en los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs). ● <i>Ranking</i> PAR: Participación del <i>Ranking</i> 2021 		

4.3. Gestión del cambio

Como parte de las mejoras en sostenibilidad que implementamos el 2021, entendimos que era clave incorporar el concepto en el *mindset*¹³ y ADN de los colaboradores, pues solo así nuestra estrategia de sostenibilidad se implementará e integrará en el negocio adecuadamente.

Por ello, a nivel Credicorp, aprobamos una estrategia de gestión del cambio para la sostenibilidad que implementamos con los equipos de Gestión Humana de todas nuestras empresas. El propósito es integrar la sostenibilidad en la gestión de nuestros negocios, impulsado desde los líderes y la cultura organizacional de las empresas Credicorp.

¹³ Formas de pensar / concebir situaciones

Dicha estrategia tiene como propósito la integración de la sostenibilidad en la gestión de nuestros negocios, impulsada desde los líderes y la cultura organizacional de las empresas Credicorp. Para lograrlo, nos planteamos dos grandes objetivos en este primer año: (i) que todos los colaboradores de Credicorp conozcan y comprendan la estrategia de sostenibilidad y su valor para el holding y la sociedad; y (ii) desarrollar una estructura de sostenibilidad que cuente con el soporte y herramientas necesarias para desempeñar sus funciones (gobierno, indicadores, capacitaciones, entre otros).

A continuación, mostramos la visión establecida y nuestras iniciativas de gestión del cambio para la sostenibilidad en cuatro frentes de acción:

Nuestra visión de gestión del cambio: “Contribuir a la integración de la sostenibilidad en la gestión de nuestros negocios, impulsada desde los líderes y la cultura organizacional de las empresas Credicorp”

Como primer paso de esta estrategia, establecimos nuestra visión y nuestra estrategia de gestión del cambio para la sostenibilidad en 4 frentes de acción.

Primer frente: entendimiento y convicción

El objetivo aquí es la familiarización de los colaboradores con la visión, y comprensión de la estrategia de sostenibilidad de Credicorp. Para ello, desde el Grupo trabajamos de la mano con el equipo de Prima AFP, con foco en sensibilizar y motivar a los colaboradores.

Para lograrlo, pusimos en marcha una campaña de comunicación interna para afianzar conceptos, generar reflexión, derrumbar mitos, mostrar avances en las distintas empresas de Credicorp en cuanto a sostenibilidad y mostrar formas en las que los colaboradores pueden incorporar estas nociones en su día a día.

En el marco de este ejercicio, identificamos voceros o *champions* de sostenibilidad dentro de cada empresa, quienes por su rol estaban viviendo más rápidamente ese cambio y podían irradiarlo y compartirlo con los demás colaboradores. En Prima AFP, nuestro líder de sostenibilidad Jaime Vargas cuenta con 4 *champions* de sostenibilidad por plataforma.

Plataformas	Champions
Plataforma 1: Inclusión Financiera	Roberto García
Plataforma 2: AUMs Sostenibles	Daniela Door
Plataforma 3: Educación Financiera	Carla Drexler
Plataforma 4: Simplicidad y Transparencia	Gwendolyne Medina

Los CEO jugaron un rol clave para esta sensibilización, así como los líderes de sostenibilidad de cada subsidiaria.

Segundo frente: mecanismos de refuerzo

Busca que las estructuras, procesos e incentivos de la organización sean coherentes, señalando una misma dirección. En ese sentido, una iniciativa clave fue la implementación de todo el sistema de gobierno de la sostenibilidad, que permite también el diseño de estrategias e iniciativas en esa línea, y un adecuado monitoreo de desempeño y avances de todo el programa. Una iniciativa exitosa que destacamos: incentivos ESG para los CEO y sus Comités de Gestión. Se incorporó, así, en la remuneración variable anual de cada ejecutivo, un componente asociado al logro de un indicador ESG vinculado a plataformas de sostenibilidad: Inclusión financiera, AuMs Sostenibles, Educación financiera y Simplicidad y transparencia. Cada logro tenía un peso de entre 15 y 25% en su planilla de desempeño. En paralelo a ello, se introdujeron indicadores ESG en el tablero de indicadores estratégicos de Credicorp y de cada subsidiaria.

Adicionalmente, en el 2021, como parte del ejercicio de planeamiento estratégico para el 2022, alineamos los incentivos del liderazgo con objetivos organizacionales y empezamos a incorporar aspectos de sostenibilidad en algunos de los principales procesos.

Tercer frente: desarrollo de habilidades y conocimientos

Aquí se desarrollan las habilidades necesarias para que los colaboradores se adapten a las nuevas exigencias que los tiempos demandan. El proceso de capacitación comenzó con los directores de Credicorp y los Comités de Gestión de cada subsidiaria, *senior managers* clave y líderes de sostenibilidad: 120 personas en total fueron capacitadas por expertos de prestigiosas instituciones como *Harvard Business School* y *London Business School*.

En los espacios para los directores se discutieron aspectos de la sostenibilidad como negocio, como estrategia y como pieza clave en el gobierno de la Organización, con foco en el rol del Directorio. Los niveles de asistencia alcanzaron un 80 %

En el caso de *senior managers*, líderes de sostenibilidad y Comités de Gestión, en 2 sesiones de 3 horas cada una, tratamos los mismos temas mencionados en el caso de los directores y, adicionalmente, aspectos vinculados al cambio climático, métricas, innovación para la sostenibilidad y aplicaciones para instituciones financieras. En este caso, la participación alcanzó el 96 %. Entre los aspectos en los que observamos más apetito para continuar profundizando están: (i) la superación de los *trade offs* asociados a la sostenibilidad y (ii) aspectos de implementación y sofisticación de métricas.

Capacitación	Invitados	Asistentes	Cumplimiento en %
Directores	5	5	100
Senior leaders	8	8	100

Para el caso de los equipos especializados que conforman las plataformas y habilitadores, con necesidades diferentes según su nivel de madurez trabajando cada tema, preparamos un set de herramientas diferenciadas que respondían a sus brechas específicas.

El set incluyó: (i) realización de *benchmarks* a pedido, (ii) *research papers* y documentos relevantes, (iii) cursos virtuales en temáticas específicas, y (iv) talleres de discusión sobre temas específicos que requerían profundización. Estos recursos, así como contenidos de sostenibilidad para equipos de comunicación y de gestión y desarrollo humano, se compartieron con cada equipo.

Cuarto frente: *role modeling*

Tiene como finalidad que los líderes de la organización modelen el comportamiento que se espera del resto de colaboradores. En ese sentido, para el caso de los CEOs, hemos abierto diversos espacios e instancias internas y externas, con el fin de discutir las estrategias de sostenibilidad de cada una de las subsidiarias, así como las iniciativas en marcha, logros y visión a futuro.

Cabe mencionar que algunos directores de Credicorp también han jugado un rol relevante en medios de comunicación y redes sociales, con el objeto de promover el rol de la sostenibilidad en Credicorp y en general en el mundo corporativo.

Bajo este frente y con una mirada de *role modeling* hacia los demás grupos de interés, destacamos las siguientes iniciativas:

Un Café con Prima AFP

Webinars conducidos por Renzo Ricci, Gerente General de Prima AFP, donde se discuten temas de liderazgo, *management* y coyuntura empresarial. Durante el 2021, se elaboraron 8 capítulos

con invitados como Inés Temple (LHH Perú), Beatriz Boza (EY Perú), David Fischmann (Effectus Fischmann Consultores) y Elena Conterno (IPAE Asociación Empresarial).

ESG Talks de Prima AFP

Una serie de *webinars* conducido por Daniela Door, Gerente de Alternativos y Análisis de Prima AFP, que sirve como un espacio para conversar con empresas, inversionistas y fondos peruanos y foráneos sobre la coyuntura de las inversiones responsables. Tuvo invitados como Eduardo Atehortua (PRI), Fabiola Muñoz (Ex Minam), María Julia Sáenz (KPMG) y Carmela Mondino (Partners Group).

Estudio de Gobierno Corporativo de SE, KPMG y Prima AFP

Estudio anual que tiene como objetivo conocer las tendencias de los directorios y el gobierno corporativo en el Perú. En la V edición, se destacaron los resultados sobre la adaptación de las empresas al COVID-19 y los riesgos políticos del cambio de Gobierno.

ASG: Una mejor forma de hacer negocios de Prima AFP y SE

Serie de 3 *webinars* en el que se exploró cada uno de los componentes de los factores ASG, con la participación de especialistas, empresarios y ejecutivos de Prima AFP.

Adicionalmente, elaboramos y compartimos *folletos* y *toolkits*¹⁴ prácticos para que los líderes *senior* incorporen el lente de la sostenibilidad en su día a día, sobre todo en sus foros de reflexión, estrategia y gestión.

Este 2021 nos enfocamos en los líderes *senior*, brindándoles el conocimiento necesario para modelar a sus equipos y a la organización en materia de sostenibilidad. Este año nos concentraremos en trabajar con el segmento de mandos medios y a los colaboradores en general se les brindará un curso virtual sobre sostenibilidad diseñado especialmente para Credicorp.

Medimos el éxito de la implementación del programa de Gestión del Cambio mediante algunas preguntas que se introdujeron en la encuesta de clima laboral de las subsidiarias, en las que se obtuvieron resultados muy favorables, con niveles de Top 2 Box¹⁵ de alrededor de 90 %.

Preguntas de sostenibilidad en la encuesta de Clima Laboral	T2B
Conozco la estrategia de sostenibilidad del grupo Credicorp y comprendo el valor que aporta a las empresas del grupo y a la sociedad.	97
Conozco las iniciativas de sostenibilidad que mi empresa está llevando a cabo para contribuir con la estrategia de sostenibilidad de Credicorp.	96
Me motiva que mi empresa integre la sostenibilidad a la estrategia de gestión y operación de negocio.	94
Considero que en mi empresa existe una real disposición para avanzar en la implementación de la estrategia de sostenibilidad	95

4.4. Nuestra ética empresarial

En Prima AFP adoptamos el modelo de Cumplimiento Corporativo de Credicorp. La división de Cumplimiento de Credicorp es responsable de su administración, el diseño de las políticas, los procedimientos y los programas de cumplimiento que lo conforman. A nivel de Prima AFP, los programas de cumplimiento son gestionados por el equipo de expertos con el que contamos.



¹⁴ Cajas de herramientas con lineamientos y lecturas / videos de utilidad

¹⁵ El método top 2 box se utiliza en la investigación de mercados, pruebas comerciales o desarrollo de productos, con el objetivo de informar los resultados de preguntas de escala categórica, en la cual se combinan dos respuestas principales.

Nos encargamos de velar por que nuestros colaboradores cumplan adecuadamente con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, Políticas y Normatividad vigente. Para lograrlo contamos con las áreas de Gestión de Desarrollo Humano y Cumplimiento, que se encargan de capacitar a nuestros líderes y colaboradores en relación con las obligaciones y compromisos que asume cada colaborador dentro de los procedimientos que tienen asignados.

Esas mismas áreas se encargan de velar por el cumplimiento estricto de la normatividad vigente y aplicar las medidas correspondientes en caso se detecte algún incumplimiento. También brinda asesoría a todas las Gerencias integrantes de Prima AFP respecto al tratamiento de persona, cumplimiento de obligaciones y, sobre todo, respecto al cumplimiento de la normatividad laboral vigente. Para ello, además, se encarga de crear, modificar o derogar políticas y procedimientos de índole laboral.

Nuestros colaboradores tienen el deber de reportar cualquier hecho o indicio que viole los lineamientos establecidos en el Código de Ética Credicorp, la Política Corporativa de Ética y Conducta o alguna de sus políticas complementarias.

El principal medio para reportar infracciones es el canal de integridad [Alerta Genética Credicorp](#), disponible en la página web de Credicorp (www.credicorpnet.com) y accesible tanto para colaboradores como para inversionistas, clientes, proveedores y otros interesados. La información proporcionada a través de Alerta Genética Credicorp se trata de manera confidencial y anónima, respetando la decisión de aquellas personas que desean reservar su identidad. El canal es administrado por una entidad independiente y externa a Credicorp que garantiza la protección contra discriminación, intimidación o cualquier otro tipo de represalia.

La coordinación de las investigaciones de las denuncias está a cargo del área de Cumplimiento de Credicorp y la investigación misma es responsabilidad de la División Legal y de Prevención de Fraudes o de Gestión de Desarrollo Humano, según la naturaleza del caso. De acuerdo con la magnitud de este, los resultados son elevados al Comité de Ética. Las medidas disciplinarias se aplican según la gravedad y pueden llegar hasta el cese de la relación o vínculo laboral del colaborador. En caso de que el colaborador tenga dudas acerca de la interpretación o la aplicación de nuestras normas de ética y conducta, puede escribir al Buzón de Cumplimiento para obtener asesoría del equipo de Cumplimiento. (GRI 102-17) (SASB FN-AC-510a.2)

Por otra parte, actualmente contamos con una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual y laboral para la que contamos con un comité, conformado por 4 titulares, según lo establecido en la Ley Nro. 27942 y su Reglamento D.S Nro. 014-2019-MIMP.

También contamos con las políticas corporativas de Prevención del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo (PLAFT) con las que buscamos combatir dichas prácticas, así como protegernos ante cualquier acción por parte de nuestros clientes para legitimar y emplear fondos procedentes de actividades ilícitas. En este aspecto, implementamos rigurosos controles a clientes, proveedores e inversionistas de alto riesgo. Esto implica, entre otras cosas, establecer la fuente de los fondos, ingresos y activos del cliente, además del propósito y la extensión del uso esperado.

[Accede al canal de integridad Alerta Genética Credicorp](#)

Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico: en Prima AFP no tenemos procedimientos relacionados a materia de competencia desleal con un pronunciamiento desfavorable (GRI 419-1)

Es importante mencionar que en Prima AFP seguimos los lineamientos Credicorp, por lo que está prohibido realizar contribuciones políticas bajo cualquier modalidad (monetaria y no monetaria), en forma directa o indirecta. Toda contribución que los directores o miembros de la alta gerencia realicen a título personal como personas naturales, deben ser informadas previamente a la Gerencia de Cumplimiento y Ética. A la fecha no se han reportado estos casos. (GRI 415-1)

En el 2021 establecimos el nuevo Programa de Libre Competencia, el mismo que tiene como objetivo establecer reglas generales y específicas que deben ser cumplidas con el fin de prevenir, detectar y responder oportunamente, de ser el caso, frente a aquellos actos que puedan configurar prácticas anticompetitivas. De esta manera, damos adecuado cumplimiento a la normativa local y a los estándares internacionales de Libre Competencia. (GRI 206-1)

4.5. Gestión anticorrupción

En Prima AFP estamos comprometidos con la lucha anticorrupción. Por ello continuamos reforzando el contenido de la Política Corporativa de Prevención de la Corrupción y Soborno de Credicorp a través de comunicados en *Workplace* y en las plataformas de aprendizajes, tanto para nuevos como actuales colaboradores. (GRI 205-2)

Adicionalmente, dicha Política busca asegurar el cumplimiento de la legislación local en materia de anticorrupción y antisoborno en relación con los siguientes ítems:

- Atenciones y obsequios
- Contribuciones de apoyo a la comunidad
- Políticas sobre controles financieros
- Contribuciones políticas
- Alianzas estratégicas y *Joint Ventures*
- Contratación de proveedores, agentes y terceros
- Fusiones y adquisiciones
- Registro de gastos

El 100 %
de nuestros miembros del Directorio, colaboradores y socios de negocios han sido comunicados y formados sobre las políticas y procedimientos anticorrupción

Cabe destacar que, en el 2021 no hemos contado con ningún caso de corrupción reportado. (GRI 205-3)

Sobre los logros alcanzados, durante el primer semestre del 2021, presentamos los resultados del proyecto de evaluación de riesgos de corrupción a nivel Entidad. Esta se realizó mediante reuniones de relevamiento de riesgos y controles a todo nivel de la organización. Posteriormente, los hallazgos fueron presentados en un taller de evaluación de riesgos con todas las Gerencias de los procesos relevados para la ponderación de riesgos inherentes y residuales.

Como producto final, se construyó una matriz de riesgos de corrupción, principal herramienta de gestión de un modelo de prevención antisoborno. Asimismo, contamos con un informe de resultados, el cual fue presentado a la Gerencia General. El resultado de esta etapa del proyecto nos define un alcance con algunos procesos claves en la organización para una próxima evaluación de riesgos a nivel detallado.

4.6. Derechos humanos

Nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, ambiente y anticorrupción y la sinergia de estos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible ratifican nuestro compromiso con estos principios. (GRI 406-1)

- El Código de Conducta para Proveedores –que forma parte del modelo de contrato que Prima suscribe con sus Proveedores– tiene como objeto asegurar el compromiso de tener una conducta adecuada manteniendo valores éticos y morales similares a los de la Compañía, en cumplimiento de la ley y los estándares de responsabilidad social ¹⁶.
- Desde el frente proveedores se realiza una evaluación según lo indicado en la Política de Gestión de Proveedores de Bienes y Servicios. [Más información aquí.](#) (GRI 408-1) (GRI 409-1)
- Inversiones Responsables, por su parte, semestralmente revisa las listas de exclusión por industrias y empresas con el objetivo de evitar riesgos indebidos en el portafolio de Prima AFP en lo que respecta a derechos humanos. [Más información aquí.](#) (GRI 408-1) (GRI 409-1)

Este año se han realizado las siguientes capacitaciones en temas vinculados a derechos humanos: Todos somos Genética Credicorp y [Equidad de Género y Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral](#), donde el 93 % de los colaboradores ha recibido esta formación



A través de la gestión de la simplicidad y transparencia, Prima AFP contribuye a las siguientes metas:

- 16.2. Poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños.
- 16.4. Reducir significativamente las corrientes financieras y de armas ilícitas, fortalecer la recuperación y devolución de los activos robados y luchar contra todas las formas de delincuencia organizada con miras al año 2030.
- 16.5. Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.
- 16.6. Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.
- 16.7. Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.

¹⁶ Los proveedores deberán cumplir estrictamente con las leyes y principios vigentes, lo que incluye la erradicación de cualquier trabajo infantil, forzoso o bajo coacción, incluyendo prácticas discriminatorias. Cabe mencionar que el Código de Conducta para Proveedores de Prima AFP, forma parte de la Política de Gestión de Proveedores de Bienes y Servicios.

KEY FACTS

NOS ENFOCAMOS EN TI, NUESTROS CLIENTES AL CENTRO



Comunicación con clientes

al 2021 logramos T2B de entendimiento de 85 % de nuestras comunicaciones y 78 % en el T2B de transparencia.



Canal principal

Al 31 de diciembre, la quinta temporada de la serie web El Depa tiene 21.1 millones de reproducciones.



Atención al cliente

A diciembre del 2021 tuvimos las siguientes cifras:

- a través de nuestros trámites virtuales hemos atendido a más de 95,000 afiliados
- a través de nuestro *Chatbot* Andrea atendimos a 508,239 afiliados
- a través de nuestro canal telefónico atendimos 540,886 afiliados.
- 127,494 consultas resueltas vía correo electrónico
- 71,843 consultas resueltas a través del chat *online* de nuestra web.



Reputación

El T2B de satisfacción con las comunicaciones alcanzó a diciembre 2021 el 85 %

5. NOS ENFOCAMOS EN TI: NUESTROS CLIENTES AL CENTRO

5.1. Simplicidad y transparencia

En el 2021, nuestro modo de atención al usuario cambió. Así, todos nuestros trámites fueron digitalizados y trabajamos con el modelo de oficina virtual a fin de cuidar a nuestros afiliados de posibles riesgos sanitarios en tiempos del COVID-19. (NO GRI Simplicidad y transparencia)

El cambio de nuestro modelo de atención implicó la transición de un “modelo presencial” con agencias, a un modelo remoto, donde un especialista acompaña a los clientes hasta que éste haya cubierto su necesidad. Como complemento al modelo remoto, venimos desarrollando mejoras en los procesos que nos ha permitido tener trámites 100 % virtuales donde el cliente se auto atiende sin la necesidad del acompañamiento de un especialista. El trámite virtual más utilizado es el retiro de fondos 95.5 %.

En este nuevo modelo 100 % virtual, la ubicación física de las Ejecutivos Especialistas ya no es un criterio relevante para definir quién debe atender las necesidades de nuestros clientes. Bajo este modelo remoto el criterio utilizado para la asignación de los casos es la complejidad de los trámites y la especialización del conocimiento de cada uno de los Ejecutivos Especialistas.

Nos hemos puesto como objetivo llegar al 85 % T2B de satisfacción de nuestros clientes, así como reducir el tiempo de ciclo de los principales procesos en al menos 30 %.

Asimismo, y teniendo en cuenta que las nuevas normativas de retiros (Ley N°31192 y Ley N°31332) continuaron presentándose a lo largo del 2021, dejando una cantidad considerable de afiliados con cuentas individuales de capitalización en cero, desde Prima AFP y en conjunto con la Asociación de AFP realizamos esfuerzos por concientizar a la sociedad sobre el impacto de estos retiros en su fondo y futura pensión.

En Prima AFP consideramos que debemos caminar hacia una reforma del sistema de pensiones en la que el sistema público y privado se complementen para lograr un esquema de pensiones más atractivo, que motive a más peruanos a ahorrar en el largo plazo y asegurar una jubilación digna que permita sostener esta etapa de vida que no es corta.

Atención a clientes

En el 2021 tuvimos 8.8 millones de contactos a través de nuestros canales digitales. Los más concurridos fueron la aplicación para dispositivos móviles (6.44 millones de contactos) y la zona segura de la página web (1.3 millones de contactos). Además, el Bot Andrea realizó un total de 644 mil contactos anuales.

Por el lado de nuestros canales remotos asistidos, la demanda total fue de 1.11 millones de contactos. Entre los más concurridos tenemos a Fono Prima con 699 mil llamadas y Servicios@ con 175 mil correos atendidos. Además, tuvimos 127 mil atenciones vinculadas a trámites a través de la página web Mi Espacio Prima.

Los beneficios más importantes de contar con un modelo de atención virtual, complementado con un modelo de atención remota remoto (atención de especialistas) son:

- Mayor cercanía con nuestros clientes.
- Acceso a Prima AFP desde la comodidad de su hogar sin necesidad de trasladarse a una agencia.
- Ahorro en tiempo al no tener tiempos de espera o colas en las agencias.

- Atención de especialistas para una asesoría online de lunes a viernes: 9:00 a.m. – 9:00 p.m.
- Disponibilidad de registro de necesidades 24/7.
- Atención escalable.
- Sin contacto.

Plan de Comunicaciones a Clientes

Contamos con un plan de comunicaciones por *email* a nuestros clientes por medio del cual les informamos sobre inversiones, rentabilidad, temas de ahorro, novedades del SPP, nuevos productos y servicios.

Durante la pandemia, las AFP estuvimos en el centro de la discusión y, debido a la caída inicial de la rentabilidad y los retiros, recibimos una gran cantidad de consultas y dudas de nuestros clientes. En Prima AFP aplicamos una permanente escucha activa para identificar las principales dudas y consultas. Ello permite que nuestras comunicaciones informen y eduquen sobre las mismas. Por esa razón pusimos mucho énfasis en la mejora de contenido y de la forma para mejorar el entendimiento de nuestras comunicaciones.

A diciembre del 2021, logramos un T2B de entendimiento de 85 % de nuestras comunicaciones y 78 % en el T2B de transparencia. (SASB FN-AC-270a.3) (GRI 416-1) (GRI 417-1) (GRI 417-2) (GRI 417-3)

Micros Abiertos

En octubre lanzamos también la primera edición de nuestro evento anual Micros Abiertos, en el que reunimos virtualmente a nuestros afiliados para resolver las principales dudas que tienen sobre el Sistema Privado de Pensiones. Allí resolvimos inquietudes sobre cómo gestionamos el fondo de nuestros afiliados, dimos cuenta de nuestros principales resultados, explicamos la importancia del ahorro para la jubilación y cuáles son nuestras acciones comprometidas con las inversiones responsables y la sostenibilidad. El evento tuvo como objetivo resolver de manera entretenida y didáctica las principales dudas de sus afiliados sobre cómo funciona y para qué sirve una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP). Contó con la participación de Renzo Ricci, Jaime Vargas, Jose Larrabure y Daniela Door por parte de Prima AFP, y de Diego Macera, Gerente General del Instituto Peruano de Economía.

5.2. Satisfacción de nuestros clientes

En Prima AFP medimos la satisfacción del período del silencio (período de aportes) desde el 2020. De esta forma, evaluamos permanentemente nuestra propuesta de valor hacia nuestros clientes la cual está compuesta por el envío de comunicaciones, Estado de Cuenta, Conferencias en línea y podcasts, nuestro programa de beneficios Mundo Prima. De acuerdo con los resultados de las mediciones trimestrales elaboramos planes de mejora con el objetivo de incrementar la satisfacción de nuestros clientes. Es así como el T2B de satisfacción del período del silencio viene mejorando consistentemente, a diciembre 2021 este indicador alcanzó el 68%.

Debido a la importancia de nuestras comunicaciones por email, tenemos una medición mensual de satisfacción con comunicaciones desde fines del 2019. Durante la pandemia, este indicador se vio afectado debido principalmente a la fuerte caída de rentabilidad de marzo 2020. Hemos venido trabajado consistentemente en afinar los temas de nuestras comunicaciones, así como los formatos y contenido. Según la última medición de diciembre 2021, el T2B de satisfacción con las comunicaciones es de 85%. Es decir, hemos superado los niveles de prepandemia. (NO GRI Satisfacción de clientes) (GRI 416-2)

Es pertinente mencionar también que hemos incluido preguntas sobre simplicidad y transparencia en las encuestas de satisfacción que enviamos a nuestros clientes. Para el cierre del año el resultado fue de 77 % para T2B de Simplicidad y 78 % para el T2B de Transparencia. La información recogida durante el 2021 nos sirve como línea base para medir el impacto a futuro de las iniciativas que implementemos.

Los principales indicadores de comunicaciones por e-mail son la satisfacción, el entendimiento y las aperturas de correos. Por el lado de redes sociales son la interacción, el *engagement rate* y el sentimiento de comentarios de las publicaciones.

5.2.1. Reputación

En Prima AFP desde el 2018, medimos nuestra reputación con el modelo de Ipsos que se basa en la confianza. Para ello se hace una encuesta entre la opinión pública (afiliados y no afiliados). Se establece una pirámide que en la base tiene el conocimiento de la Compañía, después la familiaridad, luego la favorabilidad y, finalmente, la confianza. Se evalúa la pirámide y también los principales drivers de la satisfacción, que en nuestro caso son ética y honestidad (transparencia) y productos y servicios (rentabilidad).

En el 2021, hemos dirigido esfuerzos en mejorar la familiaridad con diversas acciones orientadas principalmente a mejorar la cercanía a nuestros clientes y mejorar el conocimiento sobre las AFP, logrando un T2B de familiaridad opinión pública de 18% a diciembre del 2021.

A continuación, detallamos las principales acciones realizadas para mejorar la satisfacción y reputación:

Readaptación de conferencias en línea y podcast

Con la reapertura económica y la retorno a la normalidad, se tuvo que readaptar la frecuencia de conferencias en línea al mes a 2 y la emisión de 2 de podcast al mes. En el caso de las temáticas, nos enfocamos en temas que acompañen a nuestros clientes en la coyuntura de pandemia que nos encontramos viviendo como temas empleabilidad, finanzas personales, salud mental.

Lanzamiento de Mundo Prima

En mayo del 2021 lanzamos nuestro programa de beneficios llamado Mundo Prima, con el cual buscamos acompañar a nuestros clientes con productos y beneficios que serán de su interés y utilidad para las distintas etapas de su vida, al mismo tiempo, brindamos información clara y concisa sobre las principales ventajas y beneficios del Sistema Privado de Pensiones. Al cierre del 2021 hemos alcanzado 13,800 afiliados registrados. Venimos trabajando en mejorar el programa tanto a nivel de productos y descuentos, información educativa y usabilidad del programa.

Potenciar el plan de información y comunicaciones de inversiones y rentabilidad

Desde el 2020 venimos trabajando consistentemente en potenciar nuestro plan de comunicaciones principalmente en los temas inversiones y rentabilidad tanto a nivel de contenido como a nivel de diseño de piezas. A diciembre 2021, hemos logrado un T2B de 82% de entendimiento de estas comunicaciones.

Gestión de redes sociales

Durante el segundo trimestre se aprobaron nuevos retiros de hasta 4UIT de los fondos de pensiones, lo cual generó que nuevamente las consultas, reclamos y atención de casos se multiplicaran durante los meses de mayo y junio. Por lo que se reforzó el equipo de social media

que atendía los casos y se priorizaron las comunicaciones en torno a los retiros. Se usaron además recursos infográficos y audiovisuales para un mayor entendimiento.

A partir de setiembre, venimos trabajando en una nueva estrategia digital centrada principalmente en mejorar las interacciones y sentimiento hacia la marca.

Serie web El Depa

En el 2021 estrenamos la quinta temporada de nuestra serie web de educación previsional El Depa, con cuatro nuevos episodios. El Depa utiliza el “*Eduentertainment*” combinando el entretenimiento y la educación para presentar conceptos del Sistema Privado de Pensiones de manera alegre y divertida a través de historias cotidianas de jóvenes que comparten su departamento.

Para la quinta temporada, los capítulos buscaban aclarar las principales dudas y mitos que surgieron alrededor del SPP durante la pandemia, a propósito de los retiros extraordinarios de parte de los fondos de pensiones. Así, se dramatizaron situaciones que abordaron el alcance del seguro de invalidez y sobrevivencia, la recuperación de los fondos post pandemia, la intangibilidad de los fondos y alternativas de ahorro voluntario, a través del programa Ahorro Ya!

La quinta temporada tiene 21 MM de reproducciones.



A través de la gestión de la plataforma de Simplicidad y Transparencia, en Prima AFP contribuimos a las siguientes metas:

16.7. Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.

KEY FACTS

JUGAMOS EN EQUIPO, NUESTRA FUERZA LABORAL



Tenemos 610 colaboradores y 27 practicantes. Nuestro equipo está conformado por un 65.4 % de mujeres y 34.6 % de hombres.



Clima Laboral

Consolidamos en el nivel de Clara Fortaleza gracias a los resultados de 83 % de favorabilidad (1 % más que 2020) y 87 % de adhesión



Salud y seguridad laboral

Cero accidentes laborales con grandes consecuencias ni enfermedades laborales



Capacitación

Promedio de horas por colaborador 11.08



Equidad de género

4 objetivos para mejorar la equidad de género

1. Balance de género
2. Brecha salarial
3. Hostigamiento Sexual Laboral (HSL)
4. Brecha conciliación laboral, familiar y personal

6. JUGAMOS EN EQUIPO, NUESTRA FUERZA LABORAL

Hemos culminado el 2021 con 610 colaboradores y 27 practicantes. La composición de nuestro equipo es 65.4 % de mujeres frente a 34.6 % de hombre. (GRI 102-8)

Durante el 2021, 156 personas se unieron a nuestro equipo, mientras que 177 cesaron su relación laboral con nosotros. El principal motivo de la desvinculación fueron las renunciaciones voluntarias, y la tasa de rotación voluntaria fue de 58 % e involuntaria de 42 %. Para conocer el detalle puede revisar el anexo [10.3.2 Indicadores laborales](#) (GRI 401-1)

6.1. Nuestra gestión con colaboradores

Durante el 2021, mantuvimos nuestro compromiso con los colaboradores para que tengan una experiencia de trabajo extraordinaria, fomentando la equidad de género y cuidando la igualdad de oportunidades para todos nuestros colaboradores.

Nos enfocamos en la adaptación al trabajo de manera remota, desarrollando herramientas y capacitando a nuestros líderes para que desarrollen las habilidades necesarias para liderar en esta nueva modalidad de trabajo.

También brindamos capacitaciones a nuestros colaboradores, particularmente en herramientas que les faciliten la organización de tareas y tiempo, así como para que puedan desenvolverse sin problemas ni impedimentos en las reuniones en este entorno virtual.

□ Selección

Nuestro enfoque durante el 2021 ha sido principalmente el equipo comercial, las búsquedas han sido constantes y retadoras, debido al perfil y *expertise* que se requiere.

Seguimos fomentando la línea de carrera de nuestros colaboradores, dando oportunidades para que participen en los procesos de las empresas del grupo a través de Oportunidades Credicorp. Asimismo, participamos en la feria laboral de la Universidad de Lima, con una charla para los alumnos de esta casa de estudios.

□ Workplace y Workchat

Al cierre del 2021, logramos tener más del 94 % de colaboradores activos al mes, posicionando al Workplace como nuestro canal principal de comunicación interna. Es aquí donde publicamos las principales noticias de la organización, transmitimos eventos e impulsamos iniciativas relacionadas a nuestra cultura Generación.

Para conocer mejor la percepción de Workplace, en diciembre realizamos el primer estudio de esta plataforma virtual, contando con una favorabilidad del 89 %. El 94 % de los participantes indicó que Workplace les permite mantenerse actualizados con la información relevante de la Compañía.

□ En Vivo con Renzo

Desde junio del 2021, a través del Workplace, nuestro Gerente General Renzo Ricci transformó la forma de comunicación de vídeos grabados a transmisiones en vivo, lo que permitió la interacción en tiempo real con los colaboradores de Prima AFP.

Este es un espacio muy valorado, ya que los colaboradores son los primeros en recibir las noticias más relevantes de Prima AFP. Asimismo, en cada transmisión hay un espacio para responder las preguntas que realizan los colaboradores en vivo.

□ Conversando con nuestro Gerente General

Mantener una comunicación horizontal es muy importante para Prima AFP. Por eso, Conversando con nuestro Gerente General se ha convertido en uno de los espacios de

reunión más importantes: 10 colaboradores son elegidos aleatoriamente, quienes representan a su unidad y tienen la oportunidad de conversar con nuestro Gerente General sobre las oportunidades de mejora y avances en la Compañía. A partir de este año, les enviamos un box de desayuno a sus casas, el cual comparten durante la reunión.

□ Red de Embajadores Generación

Mantenerse conectados durante el trabajo remoto ha sido un reto para todas las áreas de la Compañía. Como respuesta a esta situación, creamos la Red de Embajadores Generación, un grupo de 45 colaboradores elegidos por su misma área. Ellos tienen el rol de motivar a sus equipos a sumarse a las nuevas iniciativas de Prima AFP, no solo culturales, sino también en temas de Agilidad, Desempeño y mucho más.

□ Reconocimiento por Desempeño Destacado

Parte de nuestra cultura es reconocer el compromiso y dedicación sobresaliente que los equipos demuestran con la Compañía. Este último año en particular, tuvimos más reconocimientos que los años anteriores, ya que la coyuntura de los retiros de fondos, nuevas leyes que impactan al Sistema Privado de Pensiones, entre otros, motivan a nuestros colaboradores a demostrar la garra de su compromiso.

Es por ello por lo que compartimos un espacio con el equipo agasajado y los miembros del Comité de Gestión. Además, les enviamos un presente a su domicilio.

□ Reconocimiento por Años de Servicio

Continuando la tradición, este 2021 también reconocimos a los colaboradores que nos han acompañado por 10, 20 y 25 años en Prima AFP o en el Grupo Crédito. Sabemos lo especial que es para ellos y, por eso, adaptamos esta celebración al formato remoto, lo cual nos permite conectarnos con todos los colaboradores a nivel nacional y sus familiares. Se trata de un merecido reconocimiento a estas personas por todos los años de compromiso con la Compañía.

□ Celebramos Fechas Especiales

El Día de la Amistad, Fiestas Patrias, el Día de la Madre y el Día del Padre son ocasiones especiales que no dejamos pasar. Compartimos un momento de integración y celebración con nuestros colaboradores en estas fechas especiales, donde interactúan con otras áreas y ganan premios en los concursos que realizamos en estos eventos.

□ Reunión de Bienvenida con nuevos ingresos

Como parte del proceso de *onboarding* del nuevo colaborador, generamos este espacio de manera trimestral e invitamos a los colaboradores y practicantes que ahora forman parte de Prima AFP. Ellos tienen la oportunidad de conocer a nuestro Gerente General y nuestro Gerente de GDH de una manera mucho más cercana y coloquial, afianzando su confianza en su rol de líder y transmitiendo nuestros 5 principios culturales.

□ Beneficios

De manera trimestral nuestros colaboradores accedieron a más de 140 beneficios con precios especiales y exclusivos. Y, en ocasiones especiales, como el Día de la madre o Navidad, tuvimos ferias virtuales con la presencia de emprendedores y empresas que ofrecieron regalos con descuentos y servicios especiales. Para conocer el detalle de los beneficios puede revisar el anexo [10.3.2 Indicadores laborales en la sección de desglose de beneficios adicionales a colaboradores](#).(GRI 401-2)

6.1.1. Gestión del Clima Laboral

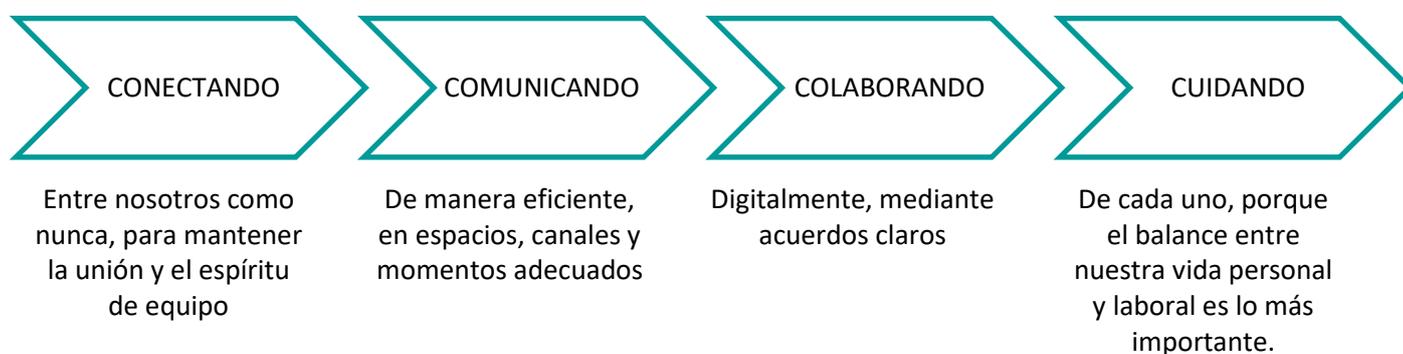
Por el lado de la Gestión del Clima Laboral, en el 2021 incrementamos nuestro resultado y nos consolidamos en el nivel de Clara Fortaleza gracias a los resultados de 83 % de favorabilidad (1% más que el 2020) y 87 % de adhesión

Este récord histórico del 83 % responde a la favorabilidad que la Compañía ha generado en tiempos de pandemia (contexto político y decretos de urgencia). Por otro lado, la adhesión lograda del 87 % confirma que la encuesta de clima es prioritaria para los Colaboradores.

Celebramos este logro que fue posible a través del esfuerzo continuo que busca el compromiso y motivación de nuestros colaboradores y líderes con nuestra cultura Generación orientada a promover el equilibrio entre lo profesional y personal.

□ CONECTA Generación

Nuestra concepción sobre el futuro del trabajo consiste en un modelo híbrido en el que, simultáneamente, tendremos colaboradores trabajando de manera presencial y remota, basados en 4 claves:



Estas 4 claves fueron desplegadas durante el 2021 a toda la Compañía y permitirán a nuestros equipos trabajar de manera colaborativa para seguir construyendo a través de compromisos y acciones, una mejor experiencia de trabajo, viviendo nuestro propósito de “Guiar y acompañar tu progreso.”

6.1.2. Aprendizaje

Alineados a los objetivos estratégicos de la Compañía y en busca de que nuestros colaboradores vivan nuevas experiencias de aprendizaje, nuestra estrategia se enfocó en brindarles mejores alternativas de formación profesional.

En el 2021, uno de los principales logros fue contar con una nueva plataforma de aprendizaje mucho más potente y que se adecúe a nuestras nuevas necesidades. Este año presentamos el Campus Prima AFP, nuestra nueva plataforma de aprendizaje LMS¹⁷, que permite que más áreas de la compañía puedan sumarse para gestionar las capacitaciones internas, cubriendo así necesidades específicas.

Cabe resaltar que uno de los logros más importantes este año ha sido el rediseño del *onboarding* y del curso formativo. Este último va dirigido a los ingresos del área comercial. Hemos rediseñado ambos programas buscando que los contenidos sumen al día a día de nuestros colaboradores en los nuevos retos y exigencias de las funciones.

¹⁷ Plataforma de Gestión de Aprendizaje (Learning Management System, LMS por sus siglas en inglés) o Plataforma de E-Learning.

Este año nos enfocamos en seguir formando líderes que busquen constantemente el desarrollo de sus equipos y que sean *role models* culturales y del trabajo remoto. De este modo buscamos fomentar una experiencia de trabajo remoto igual de extraordinaria que la presencial. Por ello desarrollamos un taller para los líderes, priorizando el importante reto de liderar de manera virtual.

Además, sumando al papel tan importante que tienen los líderes en la organización, continuamos desarrollando talleres que los ayuden con los retos que les exige la compañía a través de talleres de *feedback* y la Escuela Líder Generación.

Otro punto importante es que, con el apoyo de Aequales¹⁸, hemos desarrollado talleres y *webinars* sobre equidad de género para llegar a más líderes dentro de la compañía y así continuar con el trabajo que se comenzó en el 2020.

También apostamos por seminarios y charlas virtuales con temáticas orientadas a ayudar a los colaboradores en la gestión de sus emociones, logrando así que se sintieran acompañados en esta compleja coyuntura.

Con relación a aquellas capacitaciones que se realizaban de manera externa a la organización, las diversas instituciones han abierto sus puertas a las capacitaciones virtuales, con lo cual nuestra oferta de aprendizaje continúa, buscando así otras opciones que son ofrecidas de manera virtual por instituciones de primer nivel.

Consideramos que esta coyuntura nos ha llevado a reinventarnos e implementar nuevas formas de aprendizaje para nuestros colaboradores. Nuestra mirada, ahora más que nunca, está puesta en brindar programas y herramientas que favorezcan a que los colaboradores cuenten con experiencias extraordinarias. (GRI 404-1)

MEDIA DE HORAS DE CAPACITACIÓN EN COLABORADORES POR CATEGORÍA LABORAL Y SEXO (GRI 404-1)

Colaboradores por categoría laboral	Sexo	Número total de horas de formación	Promedio de horas por colaborador
Líderes senior	Hombres	15.40	3.08
	Mujeres	9.08	9.08
Mandos medios	Hombres	317.45	13.80
	Mujeres	312.60	18.39
Colaboradores no gerenciales	Hombres	2,016.71	10.45
	Mujeres	4,698.22	11.92
Total		7,369.46	11.08

Días equivalentes de formación 307.06

Número de colaboradores capacitados	665
Porcentaje del total de colaboradores capacitados (%)	100
Presupuesto total de capacitación (S/)	975,027.00
Inversión promedio de capacitación por colaborador capacitado (S/)	1,500.00

¹⁸ <https://aequales.com/quienes-somos/>

PROGRAMAS PARA MEJORAR LAS APTITUDES DE LOS COLABORADORES POR SEXO Y TIPO DE PROGRAMA (GRI 404-2)

Nombre del programa	Tipo	Sexo	N° de Horas	Alcance de categoría laboral	Asistencia (%)
Inducción	Desarrollo de colaboradores	Hombres	1,120.4	Todos	100
		Mujeres	2,989.4	Todos	100
Cursos Externo	Desarrollo de colaboradores	Hombres	384.8	Todos	100
		Mujeres	717.5	Todos	100
Cursos Interno	Desarrollo de colaboradores	Hombres	0.3	Colaboradores no gerenciales	100
		Mujeres	0.8	Colaboradores no gerenciales	100
Certificaciones	Desarrollo de colaboradores	Hombres	348.0	Mandos medios y Colaboradores no gerenciales	100
		Mujeres	600.0	Mandos medios y Colaboradores no gerenciales	100
Normativos	Desarrollo de colaboradores	Hombres	459.6	Todos	100
		Mujeres	812.0	Todos	100
Taller de feedback	Desarrollo de colaboradores	Hombres	162.0	Mandos medios y Colaboradores no gerenciales	100
		Mujeres	162.0	Mandos medios y Colaboradores no gerenciales	100

N° de Horas por hombres	2,475.0
N° de Horas por mujeres	5,281.6

Experiencia del colaborador

A partir del año 2020, desplegamos el modelo de Experiencia del Colaborador y en el 2021 fortalecimos este modelo para lograr nuestro objetivo de ser el número 1 en Experiencia. Es así como priorizamos 4 *journeys* como foco de gestión: Mi día a día, Mi desempeño, Mi desarrollo y Aprendizaje, y Mi reconocimiento.

Este último año incorporamos metodología ágil y *know how* dirigidos a nuestros *owners* de los procesos que impactan los *journeys* priorizados. Así, desplegamos talleres de *research* cualitativo, entrevistas y diseño de iniciativas para profundizar el entendimiento de los puntos de dolor de los colaboradores. Todo ello para que, a partir de su percepción y aporte, podamos desarrollar MVP's (Producto Mínimo Viable, por sus siglas en inglés) y pilotos que impactarán particularmente los *journeys* de Mi día a día y Mi reconocimiento.

Como parte de dichos *journeys*, en el último trimestre de ese año realizamos el lanzamiento piloto de nuestro nuevo modelo de desempeño y desarrollo llamado Despega, y en el 2021 lo lanzamos por primera vez a todas las áreas de staff de la Compañía¹⁹

Este nuevo modelo consta de una evaluación integral del desempeño del colaborador, donde no solo se reconozca qué cosas logra, sino también cómo las logra. Adicional a ello, busca alinearse al proceso de transformación interno, mediante la incorporación de indicadores de resultados (*Key Result* o KRs por sus siglas en inglés) como parte de la medición de resultados. De esta forma, el modelo se centra en identificar cuál ha sido la contribución individual del colaborador en el alcance de los indicadores claves (o *Key Performance Indicator* – KPIs por sus siglas en inglés) y KRs asignados a su posición y cómo vive la cultura de Prima AFP, a través de los comportamientos de nuestros principios culturales.

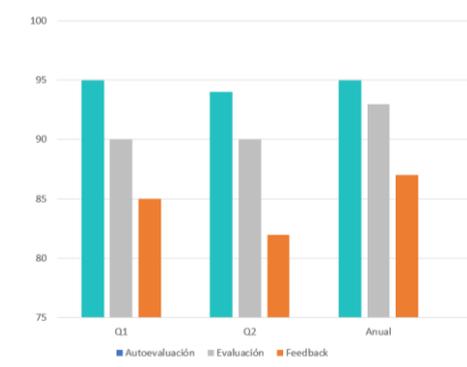
¹⁹ No aplica practicantes, equipos comisionistas ni personal en bono comercial.

Finalmente, el modelo incorpora la creación de Planes de Desarrollo Individual (PDI) para que el colaborador y líder reflexionen acerca de las oportunidades de mejora del primero y puedan crear de manera conjunta actividades que lo ayuden en su desarrollo personal y/o profesional.

A lo largo del 2021 hemos logrado que más del 90 % de nuestros colaboradores participen del nuevo modelo de gestión de desempeño y desarrollo a través de la autoevaluación de su contribución a los resultados de la compañía y la vivencia de los principios culturales de Prima AFP. Así, cerramos el año con la evaluación del Q1 con una participación del 84 % y la evaluación del Q2 con una participación del 82 % y, por último, hemos culminado la evaluación anual con una participación del 87 %.

Esto ha fomentado –a diferencia de años anteriores– ciclos más cortos de revisión de resultado y de *feedback* directo entre colaboradores y líderes. Finalmente, nuestro nuevo modelo propicia la creación de planes de acción enfocados en el desarrollo y en las oportunidades de mejora de los colaboradores. (GRI 404-3)

EVALUACIONES DURANTE EL 2021



PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES PERIÓDICAS DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL (GRI 404-3)

Categoría laboral	Sexo	Número de empleados	Número de empleados evaluados	Porcentaje de evaluados %	Porcentaje del total de empleados por categoría laboral %
Líderes senior	Hombres	3	3	100	100
	Mujeres	1	1	100	
Mandos medios	Hombres	12	11	92	85
	Mujeres	8	6	75	
Colaboradores no gerenciales	Hombres	125	120	96	94
	Mujeres	139	128	92	
Total		288	269	93	

Los resultados de las evaluaciones de desempeño nos ayudan como herramienta fundamental para la toma de decisiones en la administración de los recursos humanos en la Compañía, valorando la capacidad demostrada por los colaboradores sobre los objetivos asignados. Si los resultados arrojan un nivel de desempeño bajo, se toman en consideración para elaborar planes de desarrollo y tomar acciones de mejora, ver la necesidad de volver a capacitar, revisar objetivos o formalizando las consecuencias, en caso de no obtener mejoras en el tiempo. Por otro lado, si los resultados arrojan un buen nivel de desempeño sostenido, se toman acciones en base a recompensas, como la entrega del bono por desempeño, el evaluar un posible ascenso, aumentos de sueldo y movimientos de personal interno; todo ello como incentivo por el resultado logrado. (GRI 404-3)

Colaboradores con código SBS que labora en la División Comercial

La evolución mensual del personal con código SBS que labora en la División Comercial fue la siguiente:

Mes	Ene-21	Feb-21	Mar-21	Abr-21	May-21	Jun-21	Jul-21	Ago-21	Set-21	Oct-21	Nov-21	Dic-21
Cantidad	188	185	185	193	170	183	179	185	187	196	208	384

6.1.3. Velando por la seguridad y salud de nuestros colaboradores

En Prima AFP contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), alineado con los requisitos normativos nacionales establecidos en la Ley N.º 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), su reglamento y sus modificatorias. También está en sintonía con las obligaciones normativas sanitarias en materia de prevención contra el COVID-19. Esto incluye a todos nuestros colaboradores y practicantes a nivel nacional, así como a las actividades desarrolladas por personal proveedor al interior de nuestras instalaciones y a nuestros clientes. (GRI 403-8) (GRI 403-1) (GRI 403-7)

Participación de los colaboradores en materia de salud y seguridad

La gestión de nuestro sistema está liderada por la Alta Dirección y el Comité de SST, quienes reciben asesoría especializada por parte del equipo multidisciplinario del Servicio de SST, a cargo de la Subgerencia de Cumplimiento.

Contamos con un Comité SST paritario, conformado por 6 representantes del empleador y 6 de los colaboradores. Los representantes de estos últimos fueron elegidos democráticamente mediante elección secreta y directa por un periodo de 2 años que inicio en abril de 2021. (GRI 403-4)

Sus funciones son:

- ✓ Reunirse mensualmente de forma ordinaria el avance de los objetivos del Plan de SST.
- ✓ Tomar decisiones en materia de SST para la organización.
- ✓ Evaluar el desarrollo del Programa de SST de forma periódica.
- ✓ Investigar los accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales, con la finalidad de mantener condiciones laborales seguras y adecuadas en salvaguarda de todos los colaboradores.
- ✓ Realizar el seguimiento de los indicadores de accidentabilidad de forma mensual.
- ✓ Revisar los hallazgos encontrados en las inspecciones de SST y hacer seguimiento a sus planes de acción.
- ✓ Realizar el seguimiento a la implementación de las medidas de bioseguridad, debido al contexto de la crisis sanitaria.
- ✓ Elaborar, revisar y aprobar los documentos internos de SST (Reglamento Interno de SST, matriz IPERC, mapa de riesgos, Plan anual y programa SST, Programa de Capacitación SST, entre otros).
- ✓ Reportar a la Gerencia General cuando ocurre un accidente mortal. Asimismo, reporta mediante informes trimestrales y anuales el resultado de sus actividades.

Prevención de peligros y riesgos

Los principios de prevención de riesgos son la base de nuestra gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por ello, partimos por identificar las obligaciones normativas, así como los peligros y riesgos en todos los puestos de trabajo e instalaciones. Para ello, establecemos medidas de control, que contemplan también riesgos vinculados al COVID-19. Como resultado de este

proceso de identificación, publicamos las matrices de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC) en todas las instalaciones a nivel nacional, con el objetivo de que toda persona los conozca y aplique.

Las medidas de control que aplicamos para los peligros y riesgos son diseñadas e implementadas por diversos equipos de Prima AFP, y se encuentran detalladas y calendarizadas dentro del Plan y Programa Anual de SST.

Dichos controles incluyen, por ejemplo, el desarrollo de las 4 capacitaciones regulatorias, gestión de las fumigaciones y desinfección de los ambientes de trabajo, lineamientos diversos en SST que establecen las medidas de prevención y responsabilidades en el sistema, monitoreos de higiene ocupacional, entrega de Equipo de Protección Personal (EPP), entre otros.

El sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo prevenir eventos no deseados. Sin embargo, ante la materialización de uno de estos eventos, se desarrolla un proceso de investigación que incluye la participación de los colaboradores y del Comité de SST. Recolectamos información que nos ayude a determinar la causa, para así poder establecer planes de acción que eviten que se repita. (GRI 403-3)

La participación de los colaboradores y terceros también forma parte de nuestro sistema de Gestión de SST. Por tal motivo, se cuenta con un canal para recibir reportes, notificaciones, consultas, dudas o sugerencias: Buzón de Cumplimiento (cumplimiento@prima.com.pe), a través del cual se comunican actos y condiciones subestándares.

Asimismo, todos nuestros trabajadores pueden retirarse del área de trabajo si detectan cualquier peligro contra su integridad o la de sus compañeros. De hacerlo, deben reportar el hecho de inmediato por el buzón de Cumplimiento para que el Comité de SST pueda realizar las investigaciones respectivas.

También contamos con mecanismos internos de control para asegurar la efectividad de las acciones desarrolladas en materia de prevención de riesgos. Opera mediante la revisión con la Alta Dirección, Reporte de Informes Regulatorios, funcionamiento activo del Comité y auditorías de SST. Es importante mencionar que al cierre del 2021 no se registraron accidentes laborales con grandes consecuencias ni enfermedades laborales (403-2) (GRI 403-10).

Datos de relevancia durante el 2021

Participación del Comité de SST. En su rol de liderazgo del Sistema de gestión, el Comité ha revisado mensualmente el desarrollo de las actividades contempladas en el Programa Anual de SST; ha evaluado indicadores de accidentabilidad e investigado eventos no deseados. Los resultados de las inspecciones y de cualquier otra actividad preventiva son oportunamente comunicados para idear planes de acción oportunos. Cabe añadir que se aumentó el número de miembros del Comité de SST para ampliar el alcance de participación de los colaboradores y del empleador.

Implementación del Comité técnico. Se conformó con los miembros del Comité de SST un comité técnico que desarrolle las políticas y normas internas para la organización y participe de forma más activa en el proceso de investigación de los eventos no deseados. De esta forma se refuerza su participación en la elaboración de los lineamientos que enmarcan el sistema de gestión de SST de la mano con especialistas técnicos del Servicio de SST.

Atención de visitas inspectivas y requerimientos por parte de autoridades. Durante el 2021, recibimos una visita de inspección por parte de la Autoridad del Trabajo (SUNAFIL) en Trujillo. Tuvo la finalidad de verificar el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, con incidencia en las normas COVID-19. Como resultado de esta visita se comprobó que cumplimos con los requisitos legales en materia de SST y COVID-19 en el trabajo.

Y para verificar el cumplimiento de los controles establecidos desarrollamos inspecciones en nuestras instalaciones en Lima y Provincias, las mismas que confirmaron que nos encontramos dentro de lo planificado. Los resultados de estas inspecciones en cuanto hallazgos y planes de acción son monitoreados de forma mensual a través de nuestro Comité de SST.

Mantenimiento de los índices de accidentabilidad. Los índices de accidentabilidad se mantuvieron en 0; es decir, dentro de la meta planteada para este año. Ello refleja el buen funcionamiento del Sistema de Gestión de SST.

Atención de casos COVID-19 en el Trabajo. Como parte de la vigilancia epidemiológica del COVID-19 en el trabajo, se mantiene la identificación temprana de colaboradores sintomáticos que laboran de manera presencial para aplicar pruebas de descarte y, de confirmarse un caso, se desarrolla el seguimiento médico hasta el alta de la mano con una identificación de contactos directos en el trabajo.

Refuerzo en Salud Ocupacional. Durante el presente año, hemos incluido dentro de los cursos regulatorios 2 capacitaciones enfocadas en salud ocupacional: Prevención contra el COVID-19 y Cuidados de la salud en el Trabajo. Ambos fueron desplegados en la primera mitad del año entre todos los colaboradores, incluyendo practicantes.

Aumento del alcance en el control a proveedores. El control documental a los proveedores que desarrollan actividades dentro de nuestras instalaciones ha incrementado su alcance. Esto se debe a una mayor participación de los colaboradores que gestionan servicios con terceros, quienes solicitan la verificación del cumplimiento de los lineamientos de SST. Además, se ha contemplado el desarrollo de auditorías a los proveedores que realizan actividades al interior de nuestras instalaciones para verificar el cumplimiento de medidas en materia de SST, lo cual se ejecutará en el 2022. (GRI 403-7)

Desarrollo del Programa de SST. El cual contiene la planificación de la actividad preventiva que incluye los controles establecidos para los peligros y riesgos identificados; así como para cumplir con los requisitos legales que nos aplican. Al cierre del año, estamos por encima del 90 % de cumplimiento de lo planificado.

Capacitación en Salud y Seguridad en el Trabajo

Contamos con un programa anual de capacitación y sensibilización en temas de SST. Este programa cuenta con cursos regulatorios para todos los colaboradores y cursos específicos dirigido a poblaciones específicas de acuerdo con el riesgo de exposición: (GRI 403-5)

Cursos regulatorios	Cursos específicos
- SST 1: Comprometidos por la seguridad y salud en el trabajo.	- Curso para proveedores
- SST 2: Unidos enfrentamos al COVID-19.	- Curso para miembros del Comité de SST
- SST 3: Acciones de Prevención para un ambiente de trabajo seguro.	- Curso de manejo a la defensiva
- SST 4: Cuidemos juntos nuestra salud en el trabajo	- Curso de manipulación manual de cargas
	- Curso de cuidado de oídos y ergonomía

Fomento de la salud

Durante el 2021 continuamos brindando el apoyo a los colaboradores en el cuidado de su salud y bienestar. (GRI 403-6)

- Asistencia a los colaboradores afectados con COVID-19 o que tienen familiares afectados.
- En febrero del 2021 implementamos el Programa de Nutrición, que consiste en citas de control nutricional de manera virtual, que incluyen evaluación y plan alimenticio para mejorar la salud física y mental.
- Desde julio del 2021 implementamos charlas de salud mental. Se realizan mensualmente de acuerdo con los temas más solicitados en consulta psicológica. Además, hemos tenido campañas sobre el manejo del estrés.
- Todos los colaboradores se encuentran cubiertos por el Seguro Social de Salud (EsSalud) y/o por una Empresa Prestadora de Servicios de Salud (EPS). La cobertura por la EPS incluye beneficios como el servicio de Centro Salud Oficina, con el cual nuestros colaboradores, que trabajan en Lima, cuentan con atenciones médicas, con la asistencia de médicos de la EPS, y medicinas cubiertas al 100 % a través de la tele orientación; el Programa Siempre Sano, para la atención y control de enfermedades crónicas; la Campaña de Vacunación, con precios especiales; y el Chequeo preventivo anual.
- Se mantuvo la ampliación del aporte del empleador del plan de Salud EPS. Actualmente el colaborador asume el 30 % de la prima mensual de EPS.
- Se gestiona préstamos para colaboradores que han requerido solventar gastos médicos, no cubiertos de familiares directos.

6.2. Equidad de género y hostigamiento sexual

En PRIMA AFP creemos en la igualdad entre hombres y mujeres. Por eso nos alineamos al Programa de Equidad de Género dentro de nuestro Grupo. De esa forma, aspiramos a contar con un entorno laboral donde exista igualdad de oportunidades para nuestros colaboradores en las empresas, así como la conciliación laboral, familiar y personal, para la realización íntegra de las personas. Creemos en la equidad de género como una herramienta que permita el desarrollo de una verdadera meritocracia imparcial.

Además de ello, creemos en el empoderamiento de las mujeres para que alcancen su máximo potencial. Es por eso por lo que hemos diseñado iniciativas específicas para mujeres, con la finalidad de ayudarlas a lograr su independencia económica y progresar.

Durante el año 2021 se aplicaron cambios en el modelo de gobierno del Programa de Equidad de Género, manteniendo el Comité de Equidad de Género a nivel Credicorp. Sin embargo, el enfoque principal ha sido seguir capacitando a todos los líderes de la organización en los temas de sesgos inconscientes, estereotipos, nuevas masculinidades y micromachismos, interviniendo de manera explícita en los comportamientos de nuestros principios culturales. (GRI 405-1) (SASB FN-AC-330a.1) (GRI 405-2)

“Aspiramos contar con un entorno laboral donde exista igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en nuestras empresas, así como la conciliación laboral, familiar y personal, para la realización íntegra de nuestros colaboradores”

Para ello hemos fijado 4 objetivos relacionados a mejorar la equidad de género en nuestra Compañía:

1. Balance de Género
2. Brecha Salarial
3. Hostigamiento sexual laboral (HSL)
4. Brecha Conciliación laboral, familiar y personal

Cada uno de estos objetivos cuenta con iniciativas que nos han permitido gestionar este tema en el 2021. A continuación el detalle por objetivo.

A. Balance de género:

Durante el 2021 continuamos capacitando a nuestros colaboradores sobre temas de equidad de género, en la Escuela líder y talleres de *feedback*, y hostigamiento sexual laboral. Adicionalmente, realizamos talleres para líderes donde hemos profundizado los conocimientos y entendimiento sobre la Equidad de Género (o EG) y Hostigamiento Sexual Laboral (o HSL). Del mismo modo, incorporamos lineamientos de equidad de género dentro del proceso de reclutamiento y selección.

- ✓ Talleres a líderes: de junio a octubre del 2021 ofrecimos talleres dirigidos a los líderes de la organización, con la asesoría de la consultora [Aequales](#)²⁰, enfocados en alinear conocimientos y brindar herramientas sobre sesgos inconscientes, estereotipos, micromachismos, masculinidades positivas, etc.



²⁰ Empresa que provee herramientas para el cierre de brechas de género en el ámbito laboral en Latinoamérica, basadas en medición, consultoría y tecnología.

- ✓ Talleres a equipos especializados: en agosto del 2021 realizamos el taller de equidad de género, también a cargo de Aequales y dirigido al equipo de Gestión de Desarrollo Humano (o GDH) con enfoque de género. En este se revisaron cifras de impacto, buenas prácticas y se repasaron los principales conceptos sobre la equidad.
- ✓ Taller de Hostigamiento Sexual Laboral a cargo de Genderlab dirigido a nuestro Comité de Gestión y principales líderes.
- ✓ *Webinars* con colaboradores: Desarrollamos junto a Aequales seminarios *online*, brindando un espacio para el conocimiento y el diálogo sobre temas de equidad de género y HSL. Los temas desarrollados en este espacio han sido:
 - El valor de la equidad
 - Estereotipos y sesgos inconscientes
 - Nuevas masculinidades
 - Corresponsabilidad familiar

Asimismo, elaboramos un *toolkit*²¹ de equidad para líderes con la finalidad de brindarles herramientas para integrar la equidad de género en el día a día, con foco en la identificación y eliminación de potenciales sesgos inconscientes de género.

EL NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES POR SEXO Y CATEGORÍA LABORAL (GRI 102-8)²²

Sexo	Líderes senior	Mandos medios	Colaboradores no gerenciales	Total
Hombres	5	13	193	211
Mujeres	1	8	390	399
Total	6	21	583	610

Actualmente contamos con beneficios hacia los colaboradores con enfoque de género: programas especiales para papás, programa más tiempo con mami, etc. De igual manera, continuamos trabajando en este punto de manera constante para brindar a nuestros colaboradores todas las oportunidades para lograr el balance entre la vida familiar, personal y laboral.

B. Brecha salarial: medición y cuadros

Según un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2021)²³, “Una olimpiada desigual: la equidad de género en las empresas latinoamericanas y del Caribe”, apenas 15% de las empresas de la región analiza si existen brechas salariales dentro de su organización. Siendo conscientes de que la incorporación de estas variables de análisis en la gestión corporativa son el primer paso para cambiar la realidad, en Credicorp hubo avances importantes en este frente durante el 2021, pues medimos por primera vez uno de los indicadores que va a orientar nuestras acciones para reducirla: el *equal pay gap*. Este indicador analiza las diferencias salariales entre hombres y mujeres para posiciones dentro de la misma banda salarial (niveles similares de responsabilidad); es decir, calcula la brecha salarial por bandas salariales.

En Prima AFP el cálculo de *equal pay gap*, se calcula a partir del promedio de compensación total anual de mujeres sobre el promedio de compensación total anual de hombres, y todo ello menos

²¹ Cajas de herramientas con lineamientos y lecturas / videos de utilidad

²² Información no incluye practicantes (27)

²³Fuente: <https://publications.iadb.org/es/una-olimpiada-desigual-la-equidad-de-genero-en-las-empresas-latinoamericanas-y-del-caribe>

1. En Prima AFP este cálculo dio como resultado +4.1%²⁴. Esto significa que las mujeres tienen una compensación total anual 4.1% por encima de los hombres.^{25,26,27}

Las razones que explican esta diferencia son primordialmente dos: en primer lugar, en los equipos del Sistema de Remuneración Variable (comisiones principalmente) los ingresos promedio de la fuerza de ventas tienden a ser más competitivos que los de staff. En la mayoría de los equipos de la fuerza de ventas predominan las mujeres (75% en los principales equipos). En segundo lugar, observamos que en algunos grados salariales la población de colaboradores con más tiempo en el grado salarial ya mayor especialización era mayoritariamente femenina

Esto evidencia que, si nos concentramos en mejorar el balance de género, de acuerdo con el Plan comentado líneas arriba, estaremos mejorando de manera indirecta este indicador en el mediano plazo.

C. Hostigamiento Sexual Laboral

Trabajamos junto a Genderlab y el BID, y desde marzo 2021 formamos parte del programa Espacios Laborales Sin Acoso (ELSA), herramienta integral de diagnóstico e intervención que ayuda a las empresas a responder preventivamente a problemas de acoso sexual laboral, a partir de la autoevaluación a los colaboradores. ELSA identifica áreas de oportunidad y recomienda intervenciones específicas que permiten la respuesta temprana y la mejora de indicadores. Así, en julio 2021 desplegamos la primera encuesta de hostigamiento sexual laboral midiendo 4 indicadores principales:

			
Tolerancia	Prevalencia	Confianza	Mitos
<p>Permite explorar lo que piensan nuestros colaboradores sobre situaciones de acoso sexual laboral que podrían presentarse en el trabajo.</p>	<p>Se construye sobre la base de las conductas identificadas por las víctimas y por los testigos de hostigamiento sexual laboral, permitiendo identificar las categorías y manifestaciones más comunes en las organizaciones.</p>	<p>Mide la percepción del colaborador en base al compromiso de Prima AFP frente al acoso sexual laboral.</p>	<p>Mide los mitos comunes que existen alrededor del acoso sexual laboral y sesgos de género que pueden presentar las personas encargadas de abordar los casos.</p>

Sobre estos indicadores hemos basado nuestro plan de acción que busca:

- ✓ Afinar la comunicación sobre el sistema de prevención instalado en la organización y aumentar el conocimiento del canal de denuncia de forma específica.
- ✓ Mejorar el entendimiento de lo que constituye hostigamiento sexual laboral en los colaboradores.

²⁴ Promedio simple de los resultados de equal pay gap calculados para cada grado salarial.

²⁵ Información de sueldos fijos a abril del 2021, incentivos de corto plazo para el 2020 y de largo plazo otorgado en el 2021.

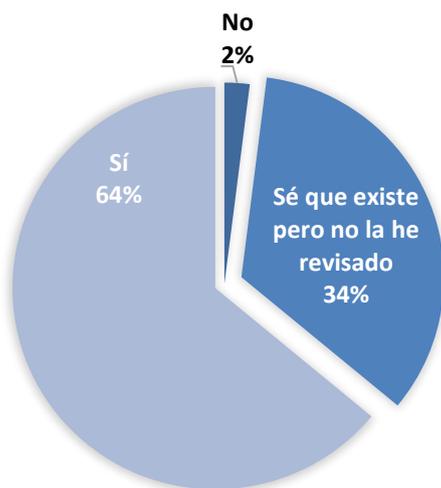
²⁶ Para el cálculo del *equal pay gap* se considera únicamente a aquellas personas que tienen al menos 3 hombres y 3 mujeres en el mismo grado salarial.

²⁷ La brecha mostrada corresponde al promedio simple del resultado del *equal pay gap* por grado salarial dentro de la agrupación.

- ✓ Esclarecer lo que constituye hostigamiento sexual laboral de cara a las personas con personal a su cargo y proporcionar herramientas para canalizar adecuadamente.
- ✓ Mantener entrenado al personal encargado de recibir e investigar denuncias de hostigamiento sexual laboral
- ✓ Dotar de herramientas al entorno y a terceras personas (testigos) para actuar con empatía.
- ✓ Dotar de herramientas a líderes para que trabajen preventivamente con sus equipos y canalicen adecuadamente las denuncias.

Este plan de acción será revisado periódicamente para validar el cumplimiento de los objetivos, y en julio del 2022 realizaremos la segunda encuesta para evaluar nuestros avances. Las siguientes gráficas evidencian que las acciones –en particular, las capacitaciones y comunicaciones sobre el tema a los colaboradores– van surtiendo efecto, ya que el 64 % manifiesta conocer la política de prevención al HSL y 72 % sabe de la existencia del canal de denuncia para estos temas en su respectiva empresa.

¿Conoces la política de prevención y/o sanción de hostigamiento o acoso sexual laboral de tu institución o empresa?



¿Conoces si en tu institución o empresa existe un canal de denuncia para reportar hostigamiento o acoso sexual laboral en tu trabajo?



D. Brecha de género en conciliación de vida laboral, familiar y personal

En el caso del pilar de balance entre trabajo y vida personal, en el 2021 realizamos la medición de nuestra línea base y hemos obtenido los siguientes resultados.

DETALLE BRECHA DE CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Categoría laboral		Mi horario y ritmo de trabajo actual me permite tener equilibrio entre mi trabajo y vida personal
Líderes senior	Hombres	0
	Mujeres	0
Mandos medios	Hombres	0
	Mujeres	0
Colaboradores no gerenciales	Hombres	52
	Mujeres	42
Total de colaboradores	Hombres	53
	Mujeres	42
Tiempo		¿Cuántos años a más permanecerías en la organización? (%)
<1	Hombres	55
	Mujeres	47
1 a 2	Hombres	76
	Mujeres	68
2 a 5	Hombres	84
	Mujeres	81
> 5	Hombres	90
	Mujeres	87

Como parte de este frente venimos trabajando en brindar a nuestros colaboradores beneficios con enfoque de género, tales como programas especiales para papás, o el programa Más tiempo con mami, así como otras iniciativas que iremos implementando en el tiempo. Nuestro propósito es brindar a nuestros colaboradores todas las oportunidades para lograr el balance entre la vida familiar, personal y laboral. Igualmente, a nivel Credicorp nos encontramos trabajando en los desafíos para el 2022 y en el enfoque de diversidad.

Adhesiones

- ELSA: Programa a cargo de Genderlab y el BID del cual formamos parte desde marzo del 2021 y que nos permite medir, evaluar y gestionar nuestra situación con relación al HSL
- Pacto Mundial: Desde julio del 2021 pertenecemos al programa Target Gender Equality (TGE), basado en los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs).
- Ranking PAR: Participación del Ranking 2021

En Prima AFP contamos con una composición balanceada del total de colaboradores. El porcentaje total de mujeres es de 65.4 % frente al 34.6 % de hombres. Nuestro desafío es incrementar la participación femenina en puestos de liderazgo *senior* y el directorio.

DIVERSIDAD EN EL DIRECTORIO DE PRIMA AFP (405-1)

Directorio	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Hombres	0	0	6	6
Mujeres	0	0	1	1
Total	0	0	7	7

DIVERSIDAD EN LAS CATEGORÍAS LABORALES DE PRIMA AFP (405-1)

Categoría laboral		Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Líderes senior	Hombres	0	2	3	5
	Mujeres	0	0	1	1
Mandos medios	Hombres	0	6	7	13
	Mujeres	0	5	3	8
Colaboradores no gerenciales	Hombres	35	127	31	193
	Mujeres	65	242	83	390
	Total	100	382	128	610



A través de la gestión del Programa de Equidad de Género, en Prima AFP contribuimos con las siguientes metas del ODS 5, del ODS 10 y del ODS 16:

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición

16.7. Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.

KEY FACTS

NOS HACEMOS CARGO, NUESTRA RESPONSABILIDAD SOCIAL



Durante el 2021 realizamos compras de bienes y servicios por más de S/ 40 millones.



El Programa ABC de la Cultura Previsional benefició a 42,336 personas, a través de talleres donde el objetivo es educar a los participantes en la cultura del ahorro.



El Depa, serie web de educación previsional, generó 21 millones de vistas en el 2021.



Generamos una alianza estratégica con la Municipalidad de San Isidro, para promover la educación ambiental y recolectamos 971.00 kg s de residuos de nuestra sede central.



Nuestro proceso de transformación digital y la coyuntura por la pandemia hicieron que nuestro consumo de papel disminuyera en 47 % en comparación con el 2020.



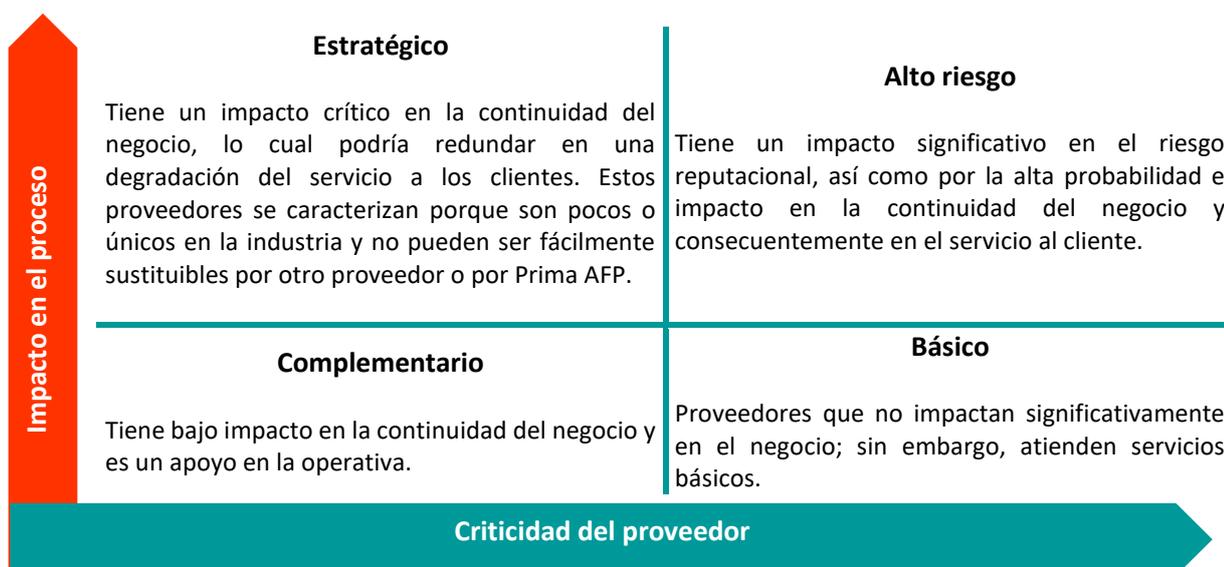
Huella de Carbono para el 2021, sobre el total de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) fue de 134.98 tCO₂eq

7. NOS HACEMOS CARGO: NUESTRA RESPONSABILIDAD SOCIAL

7.1. Nuestra cadena de suministro

Para Prima AFP es fundamental que nuestros proveedores adopten nuestras políticas y valores para mantener una relación comercial. Es importante mencionar que todos ellos son evaluados bajo una perspectiva social. Para tal fin contamos con una Política de Gestión de Proveedores, la cual contiene todas las directrices para gestionar nuestra relación comercial, mientras que los procedimientos de Requerimiento de suministros y/o servicios, Evaluación y selección de proveedores, y de Verificación de compras y monitoreo de proveedores, sirven de soporte complementario al mismo.

Dicha evaluación se realiza en base a la criticidad y el impacto del bien o servicio en el proceso. Esta tiene una calificación que ubicará al proveedor en alguna de las siguientes categorías. (GRI 102-9)



A través de nuestra política y de diversos requisitos establecidos evitamos la contratación de proveedores involucrados en actividades relacionadas con lavado de activos, así como de aquellos que no cumplen con obligaciones sociales con sus trabajadores ante el sistema previsional y en la aplicación de normas de SST vigentes. También es importante mencionar que no establecemos vínculos laborales con empresas relacionadas al trabajo infantil, trabajo forzoso, y/o violaciones de los Derechos Humanos. (GRI 308-1) (GRI 308-2) (GRI 408-1) (GRI 409-1) (GRI 414-1) (GRI 414-2)

Durante el 2021 realizamos compras de bienes y servicios por más de S/ 40 millones desglosados de la siguiente manera.

Tipos de proveedores	Número	Monto comprado en el 2021 (S/)
Estratégico	5	9,941,742.19
Alto riesgo	5	7,204,837.02
Complementario	14	2,885,649.13
Básico	153	20,915,819.06
TOTAL	177	40,948,047.4

S/ 40 millones

Durante el 2021 realizamos compras de bienes y servicios por más de S/ 40 millones.

Es importante mencionar que la cadena de suministro de PRIMA AFP experimentó los siguientes cambios en el 2021:

- **Integración del equipo de Logística al Centro de Servicios Compartidos (CSC).** El equipo de Logística de Prima AFP se integró al CSC junto al equipo de Logística de Pacifico Seguros, para atender todos los requerimientos de compras y contratación de servicios de ambas empresas. A ello se suman las atenciones de mantenimiento y proyectos de infraestructura que se generan en la Compañía. Esto con el fin de aprovechar sinergias, aplicar mejores prácticas y generar eficiencia.
- **Uso de aplicativo Geryco en el monitoreo del proceso de Selección y Evaluación de proveedores.** Desde el aplicativo se ha automatizado el control y monitoreo del cumplimiento de la política de Gestión de proveedores en los procesos de compra y contratación de servicios.

7.2. Educación financiera y previsional

La educación en el Sistema de Pensiones forma parte de uno de nuestros pilares de sostenibilidad. En ese sentido, estamos comprometidos con fortalecer la educación financiera y previsional de nuestros clientes y no clientes a través de nuestro Programa ABC de la Cultura Previsional y nuestra serie web El Depa. (NO GRI Educación sobre el sistema de pensiones) (GRI 203-2)

Serie web El Depa

En el 2021 estrenamos la quinta temporada de nuestra serie web de educación previsional El Depa, con 4 nuevos episodios. El Depa presenta conceptos del Sistema Privado de Pensiones de manera alegre y divertida, a través de historias cotidianas de jóvenes que comparten departamento.

Para la quinta temporada, los capítulos buscaban aclarar las principales dudas y mitos que surgieron alrededor del SPP durante la pandemia, a propósito de los retiros extraordinarios de parte de los fondos de pensiones. Así, se dramatizaron situaciones que abordaron el alcance del seguro de invalidez y sobrevivencia, la recuperación de los fondos postpandemia, la intangibilidad de los fondos y alternativas de ahorro voluntario, a través del programa Ahorro Ya!

Al cierre del año 2021, los principales logros son que la quinta temporada tiene 21 millones de reproducciones, con un entendimiento de 80 % en el capítulo 1, 100 % del capítulo 2 y 99 % del capítulo 3 de El Depa.



Programa ABC de la Cultura Previsional

Prima AFP asume el reto de mejorar la educación financiera y previsional de todos los peruanos a nivel nacional para que puedan tomar decisiones financieras y previsionales más informadas que apuesten a ofrecerles una jubilación digna.

Este programa está compuesto por 2 plataformas: Programa de Voluntariado Embajadores del Sistema Privado de Pensiones (SPP) y Talleres Virtuales. Estos promueven el acceso a información y contenido sobre cómo funciona y cuáles son los beneficios de pertenecer al Sistema Privado de Pensiones.

A. Programa de Voluntariado Embajadores del Sistema Privado de Pensiones (SPP):

Prima AFP tiene en claro que sus colaboradores son su mejor talento. Es así como, mediante este programa, buscamos impulsar el liderazgo y creatividad de los equipos mediante una serie de capacitaciones e incentivos para que puedan liderar y dirigir los talleres virtuales. Con ello, el programa de formación de voluntarios de Prima AFP pretende formar mujeres y hombres solidarios, dispuestos a compartir con los demás sus conocimientos sobre el Sistema Privado de Pensiones, colaborando de esta manera en la educación financiera, el desarrollo de una cultura de ahorro y el bienestar del adulto mayor, a través de una jubilación digna.

Resultados generales 2021

- Número de voluntarios: 200 colaboradores
- Consolidado horas de participación general: 1,456 horas de voluntariado fuera de horario laboral.
- Promedio de horas por voluntario: 17 horas.
- El 90 % de los voluntarios se declara estar muy satisfecho/a o satisfecho/a con los talleres ABC de la Cultura Previsional.

B. Talleres virtuales [ABC de la Cultura Previsional](#).

Los talleres son espacios participativos dirigidos a estudiantes de colegios y universidades; personas que tienen un emprendimiento, o están en el proceso de tener uno; y, por último, a colaboradores de empresas y organizaciones. Los talleres tienen un impacto a nivel nacional y son para clientes y no clientes.

Los beneficiarios, a través de diversas dinámicas y juegos, aprenden sobre cómo el ahorro previsional les puede ayudar a lograr sus metas en el mediano y largo plazo, así como a tener una jubilación digna. Se capacitan sobre la gestión de las finanzas personales y a cómo contar con respaldo económico y social en situaciones difíciles y de riesgo.

Estos talleres son dictados por nuestros colaboradores de Prima AFP (a quienes denominamos embajadores SPP), quienes asumen el reto y se hacen cargo de educar a los participantes en la cultura del ahorro.

Resultados generales 2021

Sobre los talleres:

- Cantidad total de beneficiarios: 42,336 (24,132 mujeres y 18,204 hombres).
Lugar de residencia: 48.06 % provinieron de regiones distintas y 51.94 % fueron de Lima.
- Participación por edad: entre 18 y 34 años.
- Número total de talleres virtuales: 220 talleres. Se desarrollaron 5 alianzas estratégicas: Talleres contigo emprendedor BCP, Charlas ABC BCP, ONG Visionaria, ONG América Latina Solidaria y Municipalidad de Lima.
- 9 talleres especiales con: Universidad Continental de Ciencias e Ingeniería, Tiendas del Mejoramiento del Hogar SA, Dolé, Concar, WITT, GRIO, Corporación de Servicios GR SA y Fundación Romero.

Sobre la satisfacción de los beneficiarios

- El 98.63 % consideró los contenidos brindados como fáciles de entender.
- El 23.19 % manifestó estar totalmente de acuerdo.
- El 97.86 % de las y los beneficiarios calificaron como bueno o muy bueno el contenido empleado en el taller, y 72.76 % de ellos lo calificaron como muy bueno.
- El 98.06 % de los beneficiarios declararon estar satisfechos o muy satisfechos con el taller. El 64.28 % indicó estar muy satisfecho.



A través de la plataforma de Educación Financiera y la iniciativa de Educación financiera en Sistema de Pensiones, en Prima AFP contribuimos con las siguientes metas del ODS 8 y el ODS 10:

8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros

8.10. Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.

10.2. De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición

7.3. Ciudadanía Corporativa

A. Voluntariado Sonrisas Virtuales.

Programa liderado por voluntarios de Prima AFP, quienes llevan talleres lúdicos y de acompañamiento virtual para adultos mayores que se encuentran albergados en el Hogar Geriátrico San Vicente De Paúl. De esa manera contribuyen con su bienestar emocional y la canalización de sus emociones.

Asimismo, nos sumamos a ayudar a 40 adultos mayores del centro de atención para adultos mayores Splendor en Los Olivos con la donación de una cena navideña, regalos, diversos presentes y una donación de productos de higiene (pañales) para el albergue. En esta ocasión se hizo la donación de S/ 4 mil. Gracias a la ayuda de Prima AFP, 40 adultos mayores se vieron beneficiados con productos de higiene y grandes experiencias.

Resultados alcanzados en el 2021

- Público objetivo: Adultos mayores
- Número de residentes (adultos mayores) alcanzados: + de 200 residentes
- Vinculado al ODS #10: Reducción de las desigualdades
- Hogar Geriátrico San Vicente de Paúl-Cercado de Lima

B. Rifa de Voluntariado Prima AFP.

Se trata de una actividad parte del Programa Adulto Mayor, que se realiza anualmente bajo la supervisión del Área de Responsabilidad Social, con la participación voluntaria de los colaboradores en la venta de talonarios. La finalidad de esta es recaudar fondos que permitan realizar proyectos que estén alineados con la estrategia del Programa Adulto Mayor.

C. Donaciones para enfrentar el COVID-19

Gracias a un trabajo conjunto con el Ministerio de Salud, la DIRIS Lima Sur y Legado, el BCP, Pacífico, Prima AFP y SANNA (4 empresas del Grupo Credicorp), se sumaron a la Campaña Pongo el Hombro por el Perú y colaboraron con la vacunación de más peruanos. Se logró mediante la asignación de 12 brigadas en el Vacunacar más grande del Perú, ubicado en la Playa Agua Dulce en el distrito de Chorrillos.

Con esta alianza se atendió a más peruanos a través de hasta 30 brigadas de vacunación y se vacunó hasta 4,000 personas al día. Igual ocurrió durante la Marcha Blanca, se vacunó a 250 mil peruanos.

Este Vacunacar es uno de los 41 centros de vacunación encargados a Legado, a fin de que sean manejados en alianza con el MINSA y operadores privados, con el propósito de aumentar y acelerar la capacidad de vacunación del Estado.

D. Voluntariado Credicorp

El voluntariado corporativo de Credicorp es clave en la estrategia de sostenibilidad de la corporación, que propone generar, bajo la gestión de cada subsidiaria, un alto impacto social en la región. Es por eso por lo que, como parte de las acciones de Responsabilidad Social, las empresas despliegan una serie de acciones que permiten que colaboradores puedan participar en las actividades de voluntariado que no pertenezca necesariamente a la empresa en la que laboran.

➤ Contigo Emprendedor BCP

Este 2021, Prima AFP participó con el módulo Mi Negocio Líder para promover el ahorro para el futuro y explicar el ABC del Sistema Privado de Pensiones en el Programa Contigo Emprendedor BCP. La iniciativa busca impulsar los negocios de microempresarios del país a través de

capacitaciones virtuales gratuitas en temas de educación financiera, digitalización, seguridad y liderazgo. Es así como los voluntarios de Prima AFP brindaron sus conocimientos sobre el SPP a emprendedores de diferentes partes del país, dedicándole más de 215 horas a los talleres

Se realizaron un total de 16 talleres: 10 talleres regulares los sábados y 6 talleres especiales entre lunes y jueves. Se logró la participación de 7,721 emprendedores de todas las regiones del Perú. Sumaron su talento un total de 270 voluntarios BCP, Prima y Pacífico.

realizados durante el 2021. (GRI 413-1) (NO GRI Inclusión en el sistema de pensiones)

➤ **Tan Fuertes Como el Hierro**

Con el fin de unir fuerzas, la comunidad de voluntarios de Prima AFP se unió al programa [Tan Fuertes como el Hierro](#) de Pacífico Seguros, el cual tiene como fin sensibilizar, capacitar y tener un componente resolutivo que ayude a reducir la anemia a nivel nacional.

Para lograr el objetivo del programa, nuestros colaboradores le dedicaron 77 horas al monitoreo de más de 500 familias pertenecientes a Puente Piedra y Carabayllo. Con ello, se pudo conocer las prácticas de alimentación de las familias antes y después de la intervención, para así calcular el porcentaje de mejora de hábitos de higiene y prevención de la anemia.



A través de la iniciativa de Ahorro para el futuro bajo la plataforma de Educación Financiera en Sistema de Pensiones, en Prima AFP contribuimos con las siguientes metas:

8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros

8.10 Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos económica y pública.

7.4. Responsabilidad ambiental

Prima AFP es una Compañía comprometida en materia de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y manejo ambiental. En ese sentido, desarrolla distintas iniciativas que tienen como propósito guiar y acompañar el progreso de la ciudadanía, sobre la base de 3 objetivos estratégicos: crear una economía más sostenible e inclusiva, empoderar a las personas a prosperar y mejorar la salud financiera.



Asimismo, 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 a través de nuestra Política de Responsabilidad Social y Ambiental. De este modo, identificamos y medimos los riesgos e impactos ambientales significativos que generan nuestras actividades y aprendemos a gestionarlos eficientemente para contribuir con la conservación del medio ambiente.

Contamos, adicionalmente, con una Política de Gestión de Proveedores de Bienes y Servicios, que promueve principios de ética y responsabilidad social y ambiental entre nuestros proveedores, en línea con las mejores prácticas internacionales para la gestión de proveedores.

Dentro del Código de Conducta para proveedores de Prima AFP se considera el enfoque de Medio Ambiente, que se basa en cumplir las leyes, normas y reglamentaciones para la protección y conservación ambiental. (GRI 102-11) (GRI 307-1)

7.4.1. Emisiones

A través de nuestra Política de Responsabilidad Social y Ambiental, nos comprometemos a identificar y medir los riesgos e impactos ambientales significativos que generen sus actividades y a gestionarlos eficientemente para contribuir con la conservación del medio ambiente.

Para la medición de Huella de Carbono 2021, desarrollamos una encuesta digital con el objetivo de calcular cuántas emisiones se generan por el transporte de nuestros colaboradores para asistir a nuestras oficinas. Además, medimos el consumo de energía dentro de sus hogares de las herramientas empleadas para el teletrabajo (*laptops*, y otros dispositivos). La medición resultante de la huella de carbono 2021 ha pasado por un proceso de auditoría externa a cargo de SGS del Perú.

EMISIONES DIRECTAS E INDIRECTAS DE GEI 2021 (GRI 305-1) (GRI 305-2) (GRI 305-3)

Emisiones	Unidad	2020	% del total	2021	% del total
Total emisiones de GEI (alcance 1)	toneladas de CO2 equivalente	6.40	2.22	4.98	3.69
Total emisiones de GEI (alcance 2)	toneladas de CO2 equivalente	129.67	44.96	80.79	59.85
Total emisiones de GEI (alcance 3)	toneladas de CO2 equivalente	152.31	52.82	23.11	17.12
Total emisiones de GEI (alcance 4)	toneladas de CO2 equivalente	-	-	26.10	19.34
Total emisiones de GEI	toneladas de CO2 equivalente	288.38	100.00	134.98	100.00

INTENSIDAD DE EMISIONES DE GEI 2021 (GRI 305-4)

Ratio de intensidad de emisiones	0.21	0.01
Cifra absoluta de emisiones	134.98	est134.98
Tipos de emisiones de GEI incluidas en el cálculo	Emisiones totales de HC (en tCO2eq)	Emisiones totales de HC (en tCO2eq)
Valor del denominador	646.00	9747.14
Tipo de denominador	Colaboradores	m2
Gases incluidos en el cálculo	CO2,CH4,N2O,HFC	CO2,CH4,N2O,HFC

De igual manera, con una campaña de comunicación en Workplace, promovimos acciones sobre el cuidado del ambiente desde casa entre nuestros colaboradores y sus familias. Realizamos 2 talleres eco amigables: el primero sobre “Cómo vivir sin generar residuos”, el segundo “Sostenibilidad y cambio climático”. Para más detalle puede ir al anexo [10.4. Tablas de indicadores ambientales.](#)

7.4.2. Residuos y materiales

Como parte de nuestra gestión de responsabilidad ambiental, firmamos una alianza estratégica con la Municipalidad de San Isidro, para responder al objetivo de “promover la educación y cultura ambiental” a través de las distintas actividades de difusión y sensibilización. Es así como nos unimos al programa Recicla San Isidro, que promueve la segregación y la correcta disposición de residuos, como parte de una cultura de reciclaje inclusivo en la comunidad sanisidrina.

Recicla San Isidro establece relaciones de confianza y de valor compartido, para promover el reciclaje solidario, desplegando gran conciencia ambiental y un amplio compromiso con la comuna. Todo ello, se alinea con nuestra Política de Responsabilidad Social y Ambiental. (GRI 306-1) (GRI 306-2) (GRI 306-4) (GRI 306-5)

Durante el año 2021, se logró recolectar, de la sede central (Calle Chinchón 980, San Isidro) lo siguiente:

TOTAL DE RESIDUOS GENERADOS 2021 (GRI 306-3)

Composición de los residuos (p.ej. orgánico, metal, mineral, papel, plástico, etc.,)	Unidad de medida	Residuos generados	Residuos no destinados a eliminación	Residuos destinados a eliminación
Categoría 1: Papel y cartón	Toneladas	1.13	0.94	0.20
Categoría 2: Orgánico		0.48	0.00	0.48
Categoría 3: Textil		0.02	0.00	0.02
Categoría 4: Madera		0.11	0.00	0.11
Categoría 5: Plástico		0.20	0.02	0.17
Categoría 6: Metal		0.04	0.01	0.03
Categoría 7: Vidrio		0.11	0.00	0.10
Categoría 8: Peligroso		0.05	0.00	0.05
Categoría 9: Otros residuos		0.05	0.00	0.05
Residuos totales		2.18	0.97	1.21

Respecto de los residuos revalorizados tenemos los siguientes:

TOTAL DE RESIDUOS GENERADOS REVALORIZADOS 2021 (GRI 306-4)

Residuos sólidos generados	Unidad	2021
Papel blanco	Kilogramos	809
Cartón		127
Vidrio		3
PET		22
Tetra Pak		0
Metal		10
Total		971

El uso de papel se redujo debido a que la coyuntura nos impulsó a acelerar nuestra transformación. En consecuencia, la mayoría de nuestros procesos se virtualizaron y creamos el canal Mis trámites virtuales, desarrollado para recibir y gestionar las solicitudes de los afiliados y sus beneficiarios sin salir de casa. La reducción de papel también se debe a la modalidad de trabajo remoto, que se aplica en prácticamente toda la Compañía. Nuestro consumo de papel en el año 2021 es de 5,588.63kg. Para más detalle puede ir al anexo [10.4. Tablas de indicadores ambientales](#). (GRI 301-1)

PESO O VOLUMEN TOTAL DE MATERIALES (GRI 301-1)

Materiales	Unidad	2021	Variación 2020 – 2021 (%)
Papel	Kg	5,588.63	47.06

7.4.3. Consumo energético

En Prima AFP controlamos de manera mensual el comportamiento del consumo. Los recibos de facturación de la Compañía de energía evidencian la reducción en el consumo de energía por sede o agencia. Asimismo, tenemos reuniones de seguimiento mensual donde se evalúa el

comportamiento de los consumos de energía y resaltamos las estrategias de ahorro en el consumo.

Durante el estado de emergencia, al no contar con asistencia completa de nuestros colaboradores, tuvimos un decrecimiento del consumo energético. Sin embargo, continuamos realizando las siguientes actividades eficiencia energética:

- Apagado de monitores (equipo de cómputo) de las oficinas dado el trabajo vía home office, establecido por pandemia.
- Apagado de dispensadores de agua ubicados en todos los pisos donde no hubo asistencia de colaboradores.
- Reducción de horas de uso de equipos de aire acondicionado de las instalaciones, lo cual hizo decrecer la demanda.
- Rutinas de verificación de luces apagadas en las áreas comunes y ambientes de las Sedes o agencias.

Luego, nuestro nuevo modelo de trabajo híbrido ha permitido menor consumo de energía y también la reducción de m2 de oficinas. Para más detalle puede ir al anexo [10.4. Tablas de indicadores ambientales.](#)

CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA (GRI 302-1)

Energía	Unidad	2021
Consumo total de energía (Combustible no renovable consumido + Combustible renovable consumido + Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados para consumir)	Gigajulios	1,916.83

7.4.4. Gestión del agua y efluentes

En Prima AFP controlamos de manera mensual el comportamiento del consumo hídrico y utilizamos de referencia los recibos de facturación de Sedapal, donde se evidenció la reducción que mantuvimos gracias al *home office*, por lo que el decrecimiento del consumo es causado por la devolución de 3,321 m2 de 10,106 m2 en Sedes (5 pisos de Chinchón, sede San Sebastián y sede Cronos, Torre 3). (GRI 303-1) (GRI 303-2)

CONSUMO DE AGUA (GRI 303-5)

Consumo de agua	Unidad	2021
Agua de proveedores de agua municipales, servicios públicos o privados y otras organizaciones implicadas en el suministro de agua	metros cúbicos	5,853.85

Para más detalle puede ir al anexo [10.4. Tablas de indicadores ambientales.](#)



A través del habilitador de reducción de impacto ambiental directo, en Prima AFP contribuimos con las siguientes metas del ODS 9 y ODS 13:

13.2. Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales

8. ACERCA DE ESTE REPORTE

Nuestra Memoria Integrada 2021 ha sido elaborada de acuerdo con las disposiciones señaladas por la Superintendencia de Mercado de Valores (SMV). Dichas disposiciones figuran en el Reglamento para la Preparación y Presentación de Memorias Anuales y Reportes Trimestrales, aprobado mediante Resolución CONASEV N° 141-98- EF/94.10 y sus normas modificatorias, así como en el Manual para la Preparación de Memorias Anuales, Reportes Trimestrales y Otros Documentos Informativos y Normas Comunes para la Determinación del Contenido de los Documentos Informativos, aprobados mediante Resolución de Gerencia General de CONASEV N° 211-98- EF/94.11 y sus normas modificatorias.

Asimismo, este documento se preparó de conformidad con la opción Esencial de los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI), así como el suplemento de Actividades de Gestión y Custodia de Activos de los estándares del Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para dar a conocer los principales aspectos de nuestra gestión económica, social y ambiental desarrollados del periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año 2021.

Es el segundo año que Prima AFP elabora una Memoria Integrada, reuniendo los requisitos señalados por la SMV para la elaboración de Memorias Anuales y la metodología Estándares GRI para la elaboración de reportes de sostenibilidad. La periodicidad de publicación es anual. (GRI 102-50) (GRI 102-54) (GRI 102-45) (GRI 102-49) (GRI 102-51) (GRI 102-52)

8.1.1. Nuestro proceso de Materialidad

Para la definición de la materialidad se consideraron las etapas que sugiere la metodología del GRI:

Revisión

Temas iniciales de sostenibilidad de Prima AFP

Este análisis consideró la revisión de temas iniciales de sostenibilidad de Prima AFP de 3 fuentes de información:



Benchmark



Contexto
Perú y
Covid-19



Estándares
internacionales



La lista resultante de esta revisión se cruzó con la materialidad del proceso 2020, para verificar que no se esté perdiendo la trazabilidad de ningún tema material anterior.

Identificación



Para comprender la importancia de los temas iniciales de PRIMA AFP, se desarrollaron 10 entrevistas con la línea gerencia de la empresa

Priorización

Aplicando los principios de participación de Grupo de Interés²⁸ y contexto de sostenibilidad, se procedió a priorizar los temas iniciales de sostenibilidad en base a 3 criterios: alineamiento a la estrategia empresarial,

²⁸ Este diálogo se realizó para la Estrategia de ESG 2020 de Credicorp.

las mejores prácticas del sector y la relevancia de los temas para los miembros del Comité de Sostenibilidad de la **Compañía** (encuesta).



Adicionalmente, se alinearon los temas materiales a los Estándares GRI y al Estándar para Actividades de Gestión y Custodia de Activos de SASB.

Validación

Reunión gerencial Prima AFP

Esta etapa se desarrolló en conjunto con la Subgerencia de Responsabilidad Social, encargada de supervisar la estrategia interna y externa de sostenibilidad de la empresa. El resultado comprendió una lista de 14 temas materiales a ser incluidos en este documento que detallamos a continuación

Lista de temas materiales (GRI 102-47) (GRI 102-46)²⁹

N°	Tema material	Descripción	Contenido GRI relacionado	Código SASB
1	Gobierno corporativo	Hace referencia a la estructura de gobierno de la Compañía, sus políticas, procedimientos y mecanismos de implementación de la estrategia de negocios, el monitoreo y la rendición de cuentas incluyendo la estrategia de sostenibilidad de la Compañía (Incluye el relacionamiento con todos los grupos de interés).		
2	Ética y cumplimiento	Hace referencia al conjunto de normas, principios y valores que regulan el comportamiento ético - normativo de la Compañía. Asimismo, aplica mecanismos éticos para prevenir la corrupción y el soborno en todas sus formas, incluidas extorsión y el financiamiento al terrorismo.		
3	Crecimiento responsable	Hace referencia al modelo de gestión económico que permite la creación y generación de la riqueza, el mismo que es distribuido con sus grupos de interés. Implica también buscar una mayor rentabilidad, la misma que debe traducirse en el crecimiento del fondo.		
4	Inversiones responsables	Hace referencia a que las empresas deben incorporar criterios Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo a sus procesos de análisis y en las decisiones de inversión de la compañía. Estas variables son integradas cada vez más por diversas organizaciones, debido a que son variadas e implican mejorar los retornos de largo plazo, reducir los riesgos y adecuarse a la regulación, entre otros. Además, deben promover, aplicar e incidir sobre principios de inversión responsable en el sector.		
5	Gestión integral de riesgos	Hace referencia a la identificación de los principales riesgos que afectan a la entidad y a los fondos o recursos que administra y la evaluación de la probabilidad de ocurrencia e impacto de cada uno de los riesgos identificados. Entre las exigencias regulatorias en los países donde operamos, hemos contribuido con la devolución de los aportes de nuestros afiliados.		
6	Asignación estratégica de las inversiones	Hace referencia a la asignación del capital de manera coherente con la estrategia de negocio, en aras de contribuir con el crecimiento de los fondos a largo plazo.		

²⁹ Informe de Materialidad 2021

N°	Tema material	Descripción	Contenido GRI relacionado	Código SASB
7	Salud y seguridad de colaboradores y clientes	Hace referencia a las acciones emprendidas por la Compañía para prevenir y mitigar los riesgos y peligros asociados en SST. En el actual contexto sanitario, brinda una atención integral a sus trabajadores, tanto de la salud física como mental, y se preocupa por asistir aquellos trabajadores afectados por el COVID-19.		
8	Derechos humanos, diversidad y equidad de género	Hace referencia a las buenas prácticas, políticas y compromisos que promueven el respeto, buenas costumbres y valores de los trabajadores. Asimismo, reconoce de manera positiva a los grupos minoritarios, promueve la equidad de género e igualdad de condiciones para todos (contrataciones, sueldos, tratos, etc.) y rechaza todo tipo de discriminación y violencia asociada a la violación de derechos humanos (trabajo infantil, forzoso, libertad de asociación y negociación colectiva, etc.).		
9	Reputación y gestión con grupos de interés	Hace referencia al fortalecimiento y protección de la reputación de la Compañía, asegurando una estrategia que incluya una buena gestión de transparencia de información, ciberseguridad en los sistemas de datos, auditorías para determinar posibles errores materiales y una cultura basada en la coherencia hacia sus grupos de interés. Además, vela por la satisfacción de todos los clientes.		
10	Simplicidad y transparencia	Hace referencia a la mejora de la simplicidad y transparencia en productos, contratos, <i>customer journeys</i> y comunicaciones para permitir a los clientes e inversionistas un mejor entendimiento y aprovechamiento de la información, creando relaciones a largo plazo basadas en la confianza.		
11	Gestión del empleo y talento	Hace referencia a las políticas, programas y actividades orientadas a desarrollar las habilidades técnicas de nuestros colaboradores, así como las estrategias y medidas adoptadas en la gestión y retención de colaboradores, para poder afrontar los retos que ha presentado la crisis económica derivada de la emergencia sanitaria.		
12	Inclusión en el sistema de pensiones	Hace referencia al desarrollo, extensión y distribución de productos, servicios y canales digitales para reducir las barreras de ingreso al sistema financiero y previsional.		
13	Educación sobre el sistema de pensiones	Hace referencia a emplear formas de comunicación masivas enfocadas para educar a los clientes, negocios y ciudadanos en general sobre los servicios de previsión.		
14	Gestión ambiental y de cambio climático	Hace referencia a los programas, proyectos e iniciativas que promueven una gestión ecoeficiencia en sus operaciones. Esto implica la reducción de su consumo energético, tales como combustibles, emisiones de Co2, entre otros. Asimismo, fomenta una gestión que promueve el cuidado del ambiente y muestra su preocupación por los impactos indirectos en la biodiversidad (océanos, mares y recursos marinos y desertificación de la tierra).		

8.1.2. Nuestros grupos de interés

En el 2018 se realizó el estudio para la identificación de los grupos de interés y para priorizarlos se aplicó la matriz de prominencia que plantea el modelo de "Poder – Legitimidad – Urgencia" de *Mitchell, Agle y Wood*. (GRI 102-42) (GRI 102-43)



8.1.3. Lista de temas y preocupaciones clave mencionados

Grupo de interés	Principales expectativas y temas claves mencionados (GRI 102-44)
Gobierno	<ul style="list-style-type: none"> - Educación en el Sistema Privado de Pensiones - Simplicidad y transparencia - Desempeño económico - Salud y Bienestar - Gobierno corporativo - Derechos humanos - Gestión del impacto ambiental
Sociedad y Opinión Pública	<ul style="list-style-type: none"> - Educación en el Sistema Privado de Pensiones - Simplicidad y transparencia - Productos y oportunidades orientados a las mujeres - Desempeño económico - Fuerza laboral - Comunidades locales - Gobierno corporativo - Desarrollo de negocios e innovaciones - Asignación estratégica de inversiones - Derechos humanos - Gestión del impacto ambiental
Comunidades	<ul style="list-style-type: none"> - Educación en el Sistema Privado de Pensiones - Simplicidad y transparencia - Comunidades locales - Derechos humanos - Gestión del impacto ambiental
Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> - Educación en el Sistema Privado de Pensiones - Simplicidad y transparencia - <i>Sustainable Assets under Management</i> - Productos y oportunidades orientados a las mujeres - Desempeño económico. - Fuerza laboral - Salud y Bienestar - Comunidades locales - Gobierno corporativo - Gestión del riesgo - Desarrollo de negocios e innovaciones - Asignación estratégica de inversiones - Derechos humanos - Gestión del impacto ambiental[1][VC1]
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> - Educación en el Sistema Privado de Pensiones - Simplicidad y transparencia - <i>Sustainable Assets under Management</i>

Grupo de interés	Principales expectativas y temas claves mencionados (GRI 102-44)
	<ul style="list-style-type: none"> - Productos y oportunidades orientados a las mujeres - Salud y Bienestar - Comunidades locales - Gobierno corporativo - Gestión del riesgo - Desarrollo de negocios e innovaciones - Asignación estratégica de inversiones - Derechos humanos - Gestión del impacto ambiental
Accionistas	<ul style="list-style-type: none"> - Simplicidad y transparencia. - <i>Sustainable Assets under Management</i> - Desempeño económico - Comunidades locales - Gobierno corporativo - Gestión del riesgo - Desarrollo de negocios e innovaciones - Asignación estratégica de inversiones - Derechos humanos - Gestión del impacto ambiental
Emisores	<ul style="list-style-type: none"> - Simplicidad y transparencia - <i>Sustainable Assets under Management</i> - Gobierno corporativo - Gestión del riesgo - Desarrollo de negocios e innovaciones - Asignación estratégica de inversiones - Derechos humanos - Gestión del impacto ambiental
Competencia	<ul style="list-style-type: none"> - Simplicidad y transparencia - Desempeño económico - Comunidades locales - Desarrollo de negocios e innovaciones - Asignación estratégica de inversiones - Gestión del impacto ambiental
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> - Simplicidad y transparencia - Gestión del riesgo - Derechos humanos - Gestión del impacto ambiental

9. Tabla de índice GRI y SASB

9.1. Índice de contenidos GRI, Pacto Mundial y Objetivos de Desarrollo Sostenible

Estándar GRI	Contenido	Omissiones u observaciones	Pacto Global	ODS	Pág	
Perfil de la organización	102-1	Nombre de la organización	-	-		
	102-2	Principales marcas, productos y servicios	-	-		
	102-3	Ubicación de la sede	-	-		
	102-4	Ubicación de las operaciones	-	-		
	102-5	Propiedad y forma jurídica	-	-		
	102-6	Mercados servidos	-	-		
	102-7	Tamaño de la organización	-	-		
	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores		Principio 6	ODS 8 ODS 10	
	102-9	Cadena de suministro		-	-	
	102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministros		-	-	
	102-11	Principio o enfoque de Precaución		-	-	
	102-12	Iniciativas Externas		-	-	
	102-13	Afiliación a asociaciones		-	-	
Estrategia	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	-	-		
Ética e integridad	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Principio 10	ODS 16		
	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Principio 10	ODS 16		
Gobernanza	102-18	Estructura del gobierno corporativo	-	-		
Participación de los grupos de interés	102-40	Lista de grupos de interés	-	-		
	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	No se tiene sindicato ni acuerdos de negociación colectiva vigentes	Principio 3	ODS 8	
	102-42	Identificación y selección de grupos de interés		-	-	
	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés		-	-	
	102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados		-	-	
Prácticas para la elaboración de informes	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	-	-		
	102-46	Definición de los contenidos de los reportes y las coberturas del tema	-	-		

Estándar GRI	Contenido	Omisiones u observaciones	Pacto Global	ODS	Pág
	102-47	Lista de temas materiales	-	-	
	102-48	Re-expresión de la información	No se ha realizado Re-expresión de información para el presente reporte.	-	-
	102-49	Cambios en la elaboración de reportes	-	-	
	102-50	Periodo objeto del reporte	-	-	
	102-51	Fecha del último reporte	-	-	
	102-52	Ciclo de elaboración de reportes	-	-	
	102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el reporte	-	-	
	102-54	Declaración de elaboración del reporte de conformidad con los Estándares GRI	-	-	
	102-55	Índice de contenidos GRI	-	-	
	102-56	Verificación externa	Esta Memoria Integrada no tiene verificación externa	-	-
Tema Material: Gestión ambiental y de cambio climático					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura		Principio 7,8 y 9	ODS 3 ODS 6 ODS 7 ODS 8 ODS 12 ODS 13
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes		Principio 7,8 y 9	ODS 3 ODS 6 ODS 7 ODS 8 ODS 12 ODS 13
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Principio 7,8 y 9	ODS 3 ODS 6 ODS 7 ODS 8 ODS 12 ODS 13
GRI 301: Materiales 2016	301-1	Materiales utilizados por peso y volumen		Principio 7,8 y 9	ODS 8 ODS 12
GRI 302: Energía 2016	302-1	Consumo energético dentro de la organización		Principio 7,8 y 9	ODS 7 ODS 8 ODS 12 ODS 13
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido		Principio 7,8 y 9	ODS 6 ODS 12
	303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua		Principio 7,8 y 9	ODS 6 ODS 12
	303-5	Consumo de agua		Principio 7,8 y 9	ODS 6 ODS 12
GRI 305: Emisiones 2016	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)		Principio 7,8 y 9	ODS 3 ODS 12

Estándar GRI		Contenido	Omisiones u observaciones	Pacto Global	ODS	Pág
					ODS 13 ODS 14 ODS 15	
	305-2	Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)		Principio 7,8 y 9	ODS 3 ODS 12 ODS 13 ODS 14 ODS 15	
	305-3	Otras emisiones de GEI (alcance 3)		Principio 7,8 y 9	ODS 3 ODS 12 ODS 13 ODS 14 ODS 15	
GRI 306: Residuos 2020	306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos		Principio 7,8 y 9	ODS 3 ODS 6 ODS 12 ODS 14	
	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos		Principio 7,8 y 9	ODS 3 ODS 6 ODS 12 ODS 14	
	306-3	Residuos generados		Principio 7,8 y 9	ODS 3 ODS 6 ODS 12 ODS 14	
Tema material: Simplicidad y transparencia						
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura		-	-	
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes		-	-	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión		-	-	
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-1	Transparencia en la Información: Requerimientos para la información de productos y servicios		-	-	
Tema material: Gestión del empleo y talento						
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura		Principio 6	ODS 4 ODS 5 ODS 8 ODS 10	
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes		Principio 6	ODS 4 ODS 5 ODS 8 ODS 10	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Principio 6	ODS 4 ODS 5 ODS 8 ODS 10	
GRI 401: Empleo 2016	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal		Principio 6	ODS 5 ODS 8 ODS 10	
	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales		Principio 6	ODS 5 ODS 8 ODS 10	
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1	Media de horas de formación al año por empleado		Principio 6	ODS 4 ODS 5 ODS 8	

Estándar GRI	Contenido	Omisiones u observaciones	Pacto Global	ODS	Pág	
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		Principio 6	-	
Tema material: Derechos Humanos, diversidad y equidad de género						
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura		Principio 1, 2, 4,5 y 6	ODS 5 ODS 8 ODS 16	
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes		Principio 1, 2, 4,5 y 6	ODS 5 ODS 8 ODS 16	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Principio 1, 2, 4,5 y 6	ODS 5 ODS 8 ODS 16	
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1	Diversidad del Directorio y empleados por categoría profesional		Principio 6	ODS 5 ODS 8	
	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres		Principio 6	ODS 5 ODS 8	
GRI 406: No discriminación 2016	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Durante el 2021 no se han reportado casos de discriminación en Prima AFP o proveedores	Principio 1, 2 y 6	ODS 5 ODS 8	
GRI 408: Trabajo Infantil 2016	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Durante el 2021 no se han reportado casos de trabajo infantil en Prima AFP o proveedores	Principio 1, 2 y 5	ODS 8 ODS 16	
GRI 409: Trabajo Forzoso u obligatorio 2016	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Durante el 2021 no se han reportado casos de trabajo forzoso en Prima AFP o proveedores	Principio 1, 2 y 4	ODS 8	
GRI 412: Evaluación de DDHH	412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos		-	-	
	412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos		-	-	
Tema material: Inversiones responsables						
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura		-	-	
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes		-	-	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión		-	-	

Estándar GRI		Contenido	Omisiones u observaciones	Pacto Global	ODS	Pág
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	IR-1	Incorporación de factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en la gestión y asesoramiento de inversiones		-	-	
Tema material: Salud y seguridad de colaboradores y clientes						
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura		-	-	
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes		-	-	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión		-	-	
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		-	ODS 8	
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		-	ODS 8	
	403-3	Servicios de salud en el trabajo		-	ODS 8	
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo		-	ODS 8	
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo		-	ODS 8	
	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores		-	ODS 8 ODS 3	
	403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales		-	ODS 8	
	403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		-	ODS 8	
	403-9	Lesiones por accidente laboral		-	ODS 8	
	403-10	Dolencias y enfermedades laborales		-	ODS 8	
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios		-	ODS 8	
Tema material: Reputación y gestión con grupos de interés						
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura		Principio 1	-	
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes		Principio 1	-	

Estándar GRI		Contenido	Omisiones u observaciones	Pacto Global	ODS	Pág
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Principio 1	-	
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	RG-1	Gestión para el fortalecimiento y protección de la reputación de la Compañía			-	
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	RG-2	Gestión para la satisfacción de clientes			-	
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		Principio 1	-	
Tema material: Ética y cumplimiento						
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura		Principio 10	ODS 16	
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes		Principio 10	ODS 16	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Principio 10	ODS 16	
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		Principio 10	ODS 16	
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		Principio 10	ODS 16	
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas		Principio 10	ODS 16	
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia		Principio 10	ODS 16	
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016	307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental		Principio 10	ODS 16	
GRI 415: Política pública 2016	415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos		Principio 10	ODS 16	
GRI 419: Cumplimiento Socioeconómico 2016	419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico		Principio 10	ODS 16	
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	GC-1	Descripción de los principales órganos de gobierno corporativo		Principio 10	ODS 16	
Tema material: Gestión integral de riesgos						
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura		-	.	
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes		-	.	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión		-	.	

Estándar GRI		Contenido	Omisiones u observaciones	Pacto Global	ODS	Pág
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	GR-1	Descripción de la gestión integral de riesgos de la Compañía		-	.	
GRI 418: Privacidad del Clientes 2016	418 -1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente		-	-	
Tema material: Crecimiento responsable						
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura		.	ODS 8 ODS 9	
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes		.	ODS 8 ODS 9	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión		.	ODS 8 ODS 9	
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1	Valor económico directo generado y distribuido		.	ODS 8 ODS 9	
Tema material: Gobierno corporativo						
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura		-	ODS 16	
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes		-	ODS 16	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión		-	ODS 16	
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	GC-1	Descripción de la a relación de los directores, de la plana gerencial o principales funcionarios		-	ODS 16	
Tema material: Inclusión en el sistema de pensiones						
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura		.	-	
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes		.	-	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión		.	-	
GRI 203: Impactos económicos indirectos	203-2	Impactos económicos indirectos			ODS 1 ODS 3 ODS 8	
Tema material: Educación sobre el sistema de pensiones						
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura		-	-	
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes		-	-	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión		-	-	
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	ES-1	Descripción de los programas de educación en seguros y cultura de la previsión		.	-	
Tema material: Asignación estratégica de inversiones						
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura		-	-	
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes		-	-	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión		-	-	

Estándar GRI	Contenido	Omisiones u observaciones	Pacto Global	ODS	Pág
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	AEI-1 Descripción de las políticas, procedimientos y acciones vinculados a la gestión del portafolio de inversiones.		-	-	

9.2. Índice SASB

El Sustainability Accounting Standards Board (SASB) es una organización independiente sin fines de lucro que establece estándares para guiar la divulgación de información de sostenibilidad de importancia financiera por parte de las empresas a sus inversores. Los estándares SASB identifican el subconjunto de problemas ambientales, sociales y de gobierno (ESG) más relevantes para el desempeño financiero en cada una de las 77 industrias³⁰.

Temas de divulgación de sostenibilidad y métricas contables

Tema	Código SASB	Indicador	Página
Información transparente y Asesoramiento justo para clientes	FN-AC-270a.1	(1) Número y (2) porcentaje de empleados cubiertos con un historial de investigaciones relacionadas con inversiones, quejas iniciadas por consumidores, litigios civiles privados u otros procedimientos regulatorios.	
	FN-AC-270a.2	Cantidad total de pérdidas monetarias como resultado de procedimientos legales asociados con la comercialización y comunicación de información relacionada con productos financieros a clientes nuevos y recurrentes.	
	FN-AC-270a.3	Descripción del enfoque para informar a los clientes sobre productos y servicios	
Diversidad e inclusión de empleados	FN-AC-330a.1	Porcentaje de género y grupo racial / étnica representación para (1) dirección ejecutiva, (2) dirección no ejecutiva, (3) profesionales y (4) todos los demás empleados.	
Incorporación de factores ambientales, sociales y de gobernanza en la gestión y asesoramiento de inversiones	FN-AC-410a.1	Cantidad de activos bajo administración, por clase de activos, que emplean (1) integración de cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), (2) inversión temática de sostenibilidad y (3) selección.	
	FN-AC-410a.2	Descripción del enfoque para la incorporación de factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en los procesos y estrategias de inversión y / o gestión de patrimonio.	
	FN-AC-410a.3	Descripción de las políticas y procedimientos de voto por poder y participación de participadas.	
Ética de negocios	FN-AC-510a.1	Descripción de las políticas y los procedimientos de denuncia de irregularidades.	
	FN-AC-510a.2	Cantidad total de pérdidas monetarias como resultado de procedimientos legales asociados con fraude, uso de información privilegiada, comportamiento antimonopolio, anticompetitivo, manipulación del mercado, negligencia u otras leyes o regulaciones relacionadas con la industria financiera.	
Manejo de riesgo sistémico	FN-AC-550a.1	Porcentaje de activos de fondos abiertos gestionados por categoría de clasificación de liquidez.	
	FN-AC-550a.2	Descripción del enfoque para la incorporación de programas de gestión del riesgo de liquidez en la estrategia de cartera y la gestión del riesgo de reembolso.	
Métricas de la actividad	FN-AC-000.A	(1) Total registrado y (2) total de activos no registrados bajo gestión (AUM).	
	FN-AC-000.B	Total de activos bajo custodia y supervisión.	

³⁰ Tomado de la página web <https://www.sasb.org/about/>

10. Anexos

10.1. Datos generales

10.1.1. Historia

Prima AFP fue constituida por Escritura Pública de fecha 4 de marzo del 2005, extendida ante el Notario Dr. Ricardo Ortiz de Zevallos, inscrita en el asiento A 00001, de la Partida 11743148, del Registro de Personas Jurídicas de Lima.

El certificado de la organización fue expedido el 10 de febrero del 2005 mediante resolución SBS N° 270-2005. Posteriormente, la licencia de funcionamiento fue otorgada el 22 de julio del 2005, mediante resolución SBS N° 1085-2005.

La autorización de apertura de la agencia de San Isidro fue otorgada el 5 de agosto del 2005, mediante resolución SBS N° 1153-2005. Esta autorización era indispensable para el inicio de operaciones.

Iniciamos operaciones en el año 2005 y el 24 de agosto del 2006 la Compañía adquirió AFP Unión Vida. El 1 de diciembre del 2006 entró en vigor la fusión con dicha compañía.

Cabe señalar que el Fondo es inembargable y constituye un patrimonio independiente y distinto al de Prima AFP, por lo que no tenemos derecho de propiedad sobre los bienes que componen el Fondo, siendo responsables únicamente de su administración.

Desde su constitución y hasta el 8 de diciembre del 2005, administramos un solo Fondo de Pensiones. A partir del 9 de diciembre del 2005, de acuerdo con la circular SBS N° AFP-065-2005, las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) efectuaron la partición de su fondo administrado para constituir dos nuevos tipos de Fondo, denominados Fondo 1 (o Fondo de preservación de capital) y Fondo 3 (o Fondo de apreciación de capital), con características diferentes en términos de los objetivos de inversión y, por ello, de mezcla de activos, rentabilidad y riesgo esperados. En nuestro caso, correspondió la constitución del Fondo 1 en diciembre de 2005 y la entrada en vigor del Fondo 3 a inicios del 2006, de acuerdo con la legislación que nos correspondía.

El 24 de agosto del 2006, como Prima AFP adquirimos del Grupo Santander Perú S.A. el 100 % de las acciones que este último poseía en AFP Unión Vida S.A. y que representaba el 99.97 % de su capital social, y realizó una Oferta Pública de Adquisición de Acciones (OPA) dirigida a los accionistas minoritarios para la adquisición del 0.03 % del capital social remanente. La fusión por absorción se realizó el 1 de diciembre del 2006. Luego de este proceso, alcanzamos cerca de un millón de afiliados y registró más de S/ 13 mil millones de fondos administrados.

El 14 de septiembre del 2007 recibimos la autorización de la SBS para publicar el esquema de comisiones sobre saldos administrados de Aportes Voluntarios Sin Fin Previsional, requisito previo para realizar cobros sobre dichos saldos. Posteriormente, el 1 de octubre del 2008 iniciamos el cobro de comisiones por la administración de Aportes Voluntarios Con Fin Previsional. Las comisiones mensuales por la administración de Aportes Voluntarios Con y Sin Fin Previsional aplican sobre los saldos administrados de los clientes afiliados y no afiliados.

Como parte de la Reforma del SPP promulgada en el 2012, las nuevas afiliaciones al SPP estuvieron a cargo de Prima AFP hasta mayo del 2013 y a partir de junio estuvieron a cargo de la AFP ganadora del primer proceso de licitación (realizado en diciembre del 2012). Desde entonces, el esquema de licitaciones tiene una periodicidad de 2 años.

En el 2014, como parte de la Reforma del SPP, se dieron cambios significativos en la normativa de Inversiones y Riesgos, permitiendo mayor dinamismo en el proceso de inversiones de los fondos administrados. De manera paralela a las modificaciones normativas, al interior de Prima AFP trabajamos en un cambio integral de la gestión de Inversiones y Riesgos, tomando las mejores prácticas a nivel mundial. Para lograrlo se contrató los servicios de una prestigiosa consultora internacional en servicios financieros. Esta importante transformación logró que nos consolidemos como un gestor global de fondos de clase mundial.

En el 2015, continuaron las implementaciones de los cambios en los procesos de Inversiones y Riesgos como parte de la Reforma del SPP con el objetivo de generar mayor flexibilidad y dinamismo al momento de invertir. Adicionalmente a esto, se reglamentó el Fondo Cero (fondo que minimiza el riesgo de pérdida y que sólo invertirá en instrumentos de renta fija), el cual entró en vigor en abril del 2016. Prima AFP se adaptó satisfactoriamente a la implementación de estos cambios y nuevas normativas que se llevaron a cabo durante el año.

En el 2016, se implementó la ley que permite el retiro del 95.5 % y 25 % de los fondos.

El retiro del 95.5 % de los fondos aplica a los afiliados en edad legal de jubilación y para los que cumplen con los requisitos del REJA . Mientras tanto, el retiro del 25 % aplica a cualquier afiliado siempre y cuando se destine a un crédito hipotecario para adquirir un primer inmueble.

De otro lado, en el 2016 Prima AFP se adjudicó la Tercera Licitación de Nuevos Afiliados al SPP. Este resultado se dio luego de ofrecer la comisión mixta más baja del mercado: 0.18 % mensual sobre la remuneración más 1.25 % anual sobre el saldo administrado, la cual inició en junio del 2017 y tuvo vigencia hasta mayo del 2019.

En diciembre del 2018 se realizó la Cuarta Licitación de Nuevos Afiliados del SPP siendo otra AFP la que se adjudicó la exclusividad de afiliaciones entre junio de 2019 y mayo del 2021.

En mayo del 2019, terminó el periodo de licitación para Prima AFP. Durante todo el periodo que duró la licitación logramos afiliar 815 mil afiliados y por consecuencia ampliar significativamente el mercado de SPP.

El año 2020 se vio afectado por la pandemia ocasionada por la COVID-19, la cual originó la paralización y lenta reactivación de las actividades económicas en diversos sectores, ocasionando una alta tasa de desempleo en el país. Debido a ello, el Gobierno Peruano promulgó diversos Decretos de Urgencia y Leyes que permitieron a los afiliados, de manera extraordinaria y cumpliendo ciertos requisitos, acceder a retirar parte o la totalidad, según sea el caso, de sus fondos de pensión.

En diciembre del 2020 se realizó la Quinta Licitación de Nuevos Afiliados del SPP, siendo otra AFP la que se adjudicó la exclusividad de afiliaciones entre junio del 2021 y mayo del 2023.

El giro de nuestro negocio es el de planes de pensiones que se registra bajo el CIU 6602.

10.1.2. Entorno legal

Durante el 2021 se publicaron diversas normas sobre el SPP. En el mes de enero se publicó la Resolución N° 211-2021-SBS “Reglamento de autorización de empresas y representantes de los sistemas financieros y de seguros”. La referida norma estableció modificaciones al Título II del compendio de normas del SPP referido a las “Autorizaciones de organización y funcionamiento de las administradoras privadas de fondos de pensiones”, y, en específico, se modificó: el Capítulo II de “Organización” y el Capítulo III de “Funcionamiento, referidos a la obtención de las autorizaciones de organización y funcionamiento de las AFP.

De otro lado, el 23 de febrero se publicó la Resolución SBS N° 504-2021 “Reglamento para la Gestión de Seguridad de la Información y la Ciberseguridad”. Dicha norma también incluyó modificaciones al Reglamento de Auditoría Externa, al Texto Único de Procedimientos Administrativos de la SBS, el Reglamento de Gobierno Corporativo y de la Gestión Integral de Riesgos, el Reglamento de Riesgo Operacional, el Reglamento de Tarjetas de Crédito y Débito y el Reglamento de Operaciones con Dinero Electrónico.

En mayo, se publicó la Ley N° 31192 que autorizó a los afiliados al SPP el retiro extraordinario de hasta 4 UIT, a fin de aliviar la economía familiar afectada por las consecuencias de la pandemia del COVID-19. El 04 de junio se publicó la Resolución SBS No. 01657-2021 que modificó el Título VI del compendio de normas del SPP. Dicha modificación implicó una serie de cambios en aspectos relacionados a las inversiones de los fondos de pensiones, los mismos que incluyen límites, composición de los comités, requisitos de infraestructura, requisitos de elegibilidad, incorporación de criterios ESG, venta de excesos, disposiciones para la realización de coinversiones, entre otros.

Además, en el mes de julio se publicó la Resolución SBS N° 02100-2021, que modificó el Título V del compendio de normas del SPP en lo referido a las causales de nulidad de afiliación.

Con fecha 24 de julio se publicó el DS N° 004-98-EF con la finalidad de que la SBS, con opinión previa del MEF, pueda establecer porcentajes máximos operativos y/o sublímites a los establecidos (límites de inversión por tipo de Fondo) Se exceptúa de esta facultad a los límites para instrumentos emitidos o garantizados por el Estado Peruano o BCRP y límite de inversión en el exterior.

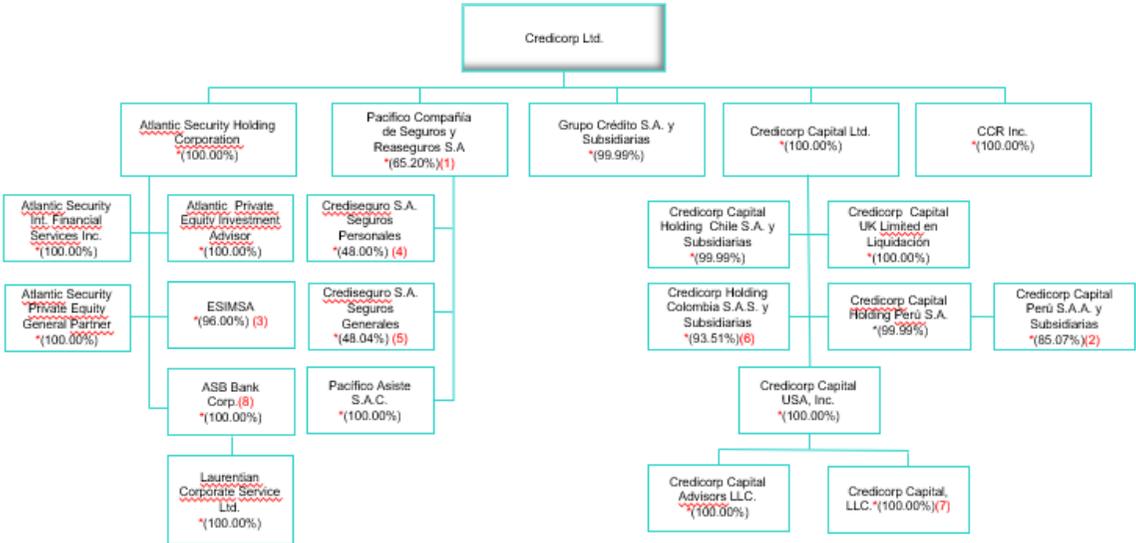
Posteriormente, el 6 de agosto, se publicó la Ley N° 31332 (Ley que uniformiza la edad para acceder a la Jubilación Anticipada y a la Jubilación Anticipada por Desempleo en el SPP en 50 años para hombres y mujeres). Por último, con fecha 24 de setiembre se publicó la Resolución SBS N° 02828-2021 que modificó el artículo 155° del Título VII del compendio de normas del SPP a fin de precisar aspectos referidos a la designación de los integrantes del COMAFP y de otros organismos desconcentrado.

Prima AFP no registra procesos administrativos, judiciales o arbitrales que tengan impacto significativo sobre los resultados de la operación o la posición financiera de la Compañía.

10.1.3. Credicorp y subsidiarias

Credicorp Ltd. y Subsidiarias

Diciembre - 2021



Notas

* Porcentaje de participación del accionista mayoritario directo.

(1) Grupo Crédito participa en 33.66%.

(2) Credicorp Capital Ltd. participa en 12.795%.

(3) Soluciones en Procesamiento S.A. (Perú) e Inversiones 2020 participan en 2.0% cada una.

(4) Pacífico Seguros es la entidad controladora. Inversiones Credicorp Bolivia S.A participa en 51.95%.

(5) Pacífico Seguros es la entidad controladora. Inversiones Credicorp Bolivia S.A participa en 51.87%.

(6) Grupo Crédito S.A. participa en 6.49%.

(7) Ultralat Capital Market Inc. y Credicorp Capital Securities Inc. se fusionaron el 02 de enero de 2021. Asimismo, formalmente su nueva razón social "Credicorp Capital, LLC." fue autorizada el 02 de febrero de 2021.

(8) Atlantic Security Bank y ASB Bank Corp. Se fusionaron el 02 de agosto de 2021, quedando esta última como la única la Compañía existente. Dicha fusión fue autorizada el 02 de agosto de 2021.

Línea de Negocio	Subsidiarias	Principal fuente de ingresos	Descripción
Banca Universal	Banco de Crédito del Perú – BCP Banco de Crédito de Bolivia	Ingreso neto por intereses y comisiones	Capta depósitos de clientes y ofrece financiamiento de corto, mediano y largo plazo, tanto a empresas como a personas. Asimismo, brinda una amplia gama de productos a través de diferentes segmentos.
Microfinanzas	Mibanco	Ingreso neto por intereses y comisiones	Ofrece productos bancarios especializados para microempresarios, promoviendo la inclusión financiera en segmentos poco desarrollados. Los representantes de ventas también cumplen la función de asesores para los microempresarios.
Seguros y Pensiones	Grupo Pacífico Prima AFP	Primas Ingresos por comisiones	Se provee un amplio rango de productos de seguros enfocados en tres áreas de negocios: Seguros Generales, Seguros de Vida y Seguros de Salud, así como la administración de los fondos privados de jubilación de nuestros clientes.
Banca de Inversión y Gestión de Patrimonio	Credicorp Capital Atlantic Security Bank	Ingreso neto por intereses y comisiones	Se proporciona a los clientes asesoramiento financiero y transaccional, a través de 3 líneas de negocio: gestión de activos, ventas y negociación y finanzas corporativas. También se ofrece productos y servicios de gestión de patrimonio para clientes afluentes tales como asesoramiento de inversiones y planificación financiera.

10.1.4. Biografía de nuestros directores y principales funcionarios

Directores

□ **Álvaro Correa Malachowski**

Ingeniero Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, con Maestría en Administración de Harvard Business School. Ingresó al BCP en 1997, donde asumió posiciones gerenciales en Riesgos y TI. Entre los años 2006 y 2008, se desempeñó como Gerente General de Atlantic Security Bank, Credicorp Securities y BCP Miami Agency. Del 2008 al 2013, tuvo a su cargo la Gerencia Central de Planeamiento y Finanzas del BCP y la Gerencia de Finanzas de Credicorp, además de ser miembro de los Directorios de PRIMA AFP, Edyficar Perú S.A., y de otras subsidiarias de Credicorp. Desde octubre del 2013 hasta diciembre de 2019 se desempeñó como Gerente de Seguros de Credicorp y Gerente General de Pacífico. A partir del 2018 asume la Gerencia General Adjunta de Credicorp LTD, teniendo a su cargo las líneas de negocios de Seguros y Pensiones y de Gestión de Patrimonios. Adicionalmente, se incorpora a los Directorios de Prima AFP (por segunda vez), Atlantic Security Bank y Credicorp Capital. Actualmente preside el Directorio de Prima AFP.

□ **Ruben Loaiza Negreiros**

Ingeniero Industrial de la Universidad Nacional de Ingeniería, con estudio de posgrado en Finanzas en ESAN y el Programa de Alta Dirección de la Universidad de Piura. El señor Loaiza cuenta con más de 30 años de experiencia en el sector financiero. Se ha desempeñado en diferentes posiciones relevantes en el BCP entre los años 1984 y 1993. Posteriormente, por encargo del Grupo Credicorp, se desempeñó como Gerente General del Banco de Crédito de Bolivia hasta el año 1998 y del Banco Tequendama de Colombia hasta inicios del 2005. Se desempeñó como Gerente General de Prima AFP desde agosto del 2005 hasta abril del 2012. Posteriormente, fue Gerente de subsidiarias del Banco de Crédito del Perú hasta diciembre del 2013. En la actualidad se desempeña como director del Banco de Crédito de Bolivia y de Prima AFP.

□ **Fernando Dasso Montero**

Administrador de Empresas de la Universidad del Pacífico, con Maestría en Administración de la Universidad de Pennsylvania – Wharton School (EE. UU.). En 1992 inició su experiencia laboral en McKinsey & Co. en Madrid – España, participando en proyectos en dicho país, así como en Latinoamérica. En 1994 se incorporó al equipo de Finanzas Corporativas del Banco de Crédito del Perú y en 1998 asumió el liderazgo de los Canales de Distribución de la institución hasta su nombramiento como Gerente de Marketing en 2001, cargo que incluyó el desarrollo de Productos Minoristas. Luego de más de 15 años de una diversa experiencia dentro del Banco de Crédito, fue nombrado Gerente de Proyectos Corporativos del banco, así como Gerente General del Grupo Crédito. Desde el año 2013 se desempeñó como Gerente de Finanzas de Credicorp y Gerente Central de Planeamiento y Finanzas del Banco de Crédito del Perú hasta marzo

2018. Actualmente es Miembro del Directorio de varias subsidiarias de Credicorp como: Prima AFP, Atlantic Security Bank, Mibanco y Banco de Crédito de Bolivia.

□ **Pedro Rubio Feijoo**

Ingeniero Industrial de North Carolina State University. Inició su carrera en el BCP en 1983, como ejecutivo de la Banca Empresarial, luego ocupó diversas posiciones como: Gerente del Área de Negocios Internacionales, Gerente General del Banco Tequendama, en Bogotá, Colombia y Gerente de la División Banca Corporativa y Empresarial. Hasta marzo del 2018 ocupó la Gerencia Central de Banca Mayorista. Es miembro del Directorio de Prima AFP, Credicorp Capital Ltd., Atlantic Security Bank, Banco de Crédito Bolivia y Banco de Crédito del Perú.

□ **Ignacio Álvarez Avendaño**

Tiene una amplia experiencia en el sector financiero, habiendo trabajado en el Grupo Santander como gerente de Inversiones de Compañía de Seguros de Vida y en Citigroup como Gerente Comercial de Citigroup Asset Management y Citibank. A partir del 2003, se desempeñó en diversas posiciones en la plana gerencial de AFP Cuprum, asumiendo el cargo de Gerente de Inversiones del 2005 al 2009 y la Gerencia General desde el 2009 hasta el 2015. Ha sido director independiente de Credicorp Capital Asset Management, Aela Energía, Big Data Scoring, Corinvest y presidente del Consejo Asesor de Sacyr. En el año 2019, fundó UNO afp de la cual es actualmente su presidente.

Es profesor part-time de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Pontificia Universidad Católica, fundador de Inbest Chile, miembro del Consejo Consultivo de Mercado de Capitales del Ministerio de Hacienda y miembro del Consejo Asesor del Centro de Gobiernos Corporativo CGCUC y fue distinguido por Diario Financiero como uno de los 50 jóvenes líderes de Chile.

El señor Álvarez es Ingeniero Comercial con mención en administración de empresas de la Pontificia Universidad Católica, Máster in Finance con distinción máxima de London Business School, posee la certificación Chartered Financial Analyst (CFA) y recibió la beca de Eisenhower Fellowship.

□ **Cesar Rivera Wilson**

Gerente General de Pacífico Compañía de Seguros y Reaseguros. Cuenta con más de 25 años de experiencia en el sector de Seguros y Pensiones. Ocupó cargos gerenciales en diversas empresas de Seguros, incluyendo la Gerencia General en Santander Vida Compañía de Seguros en Perú y la Gerencia General Adjunta en American Life Insurance Company (Alico) en Argentina, y la Gerencia General en Pacífico Vida. Es director de Prima AFP S.A., director de Mibanco S.A., director de Crediseguro S.A Seguros Generales y Crediseguro S.A Seguros Personales (Bolivia).

Ingeniero industrial por la Universidad de Piura, Máster en Administración de Negocios por ESAN y Diplomado en Finanzas Corporativas por la Universidad del Pacífico. Ha cursado diversos programas en áreas gerenciales y técnicas, entre ellos de Desarrollo Gerencial en Wharton School, University of Pennsylvania;

Seguros de Vida en el Swiss Insurance Training Centre en Zurich; y de Gerencia y Liderazgo en la Gen-Re-Business School con The Chartered Insurance Institute, en Alemania, entre otros.

□ **María Leonie Roca Voto Bernales**

Abogada de la PUCP, con estudios de postgrado en el Senior Managers in Government de la Escuela de Gobierno de la Universidad de Harvard, en el Programa de Alta Dirección (PAD) de la Universidad de Piura y en el Programa de Gestión de Organizaciones Empresariales (ILGO) del INCAE. Ejecutiva senior con más de 30 años de experiencia en el sector público y privado, especialmente en los sectores de Salud, Seguros e Infraestructura. Se ha desempeñado como Gerente General de la Clínica Internacional y de Aeropuertos del Perú, directora de la Asociación de EPS y de Rímac EPS, VPE de Experiencia del Cliente y Sostenibilidad y de VPE Imagen y Asuntos Corporativos de Rímac Seguros y Reaseguros. Actualmente es miembro del Comité Ejecutivo de CONFIEP, presidenta de la Asociación para el Fomento de la Infraestructura (AFIN), Mentora para mujeres con potencial y directora Independiente de Prima AFP, Tecnofil y Servicios Generales Saturno.

Nuestros principales funcionarios

□ **Renzo Ricci Cocchella**

Ingeniero Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. MBA por ESAN Escuela de Administración de Negocios para Graduados. Master's in finance por London Business School, UK. Cursó el CEOs Management Program de Kellogg School of Management 2015 y el YPO Harvard Business School Presidents Program 2019. Cuenta con una amplia experiencia en el Sistema Financiero, habiéndose desempeñado en el Banco de Crédito del Perú BCP como Gerente del Área de Planeamiento Financiero, Gerente de Banca de Consumo y Gerente del Área Comercial Lima. En el 2008 asumió la Gerencia de la División Comercial de Prima AFP y es Gerente General de Prima AFP desde mayo del 2012.

En el 2012 fue nombrado representante de la Comunidad Empresarial ante la Asamblea General de la Universidad de ESAN (diciembre 2012 – noviembre 2015). En el 2015 asumió el cargo de director en la Cámara de Comercio Americana del Perú - AMCHAM (abril 2015 – abril 2018), y miembro del Consejo Directivo de Procapitales (julio 2015 – junio 2017). En 2016 fue nombrado miembro notable de la Asamblea General de ESAN (agosto 2016 – enero 2019). En el periodo (julio 2017- junio 2018) asumió el cargo de Chapter Chair de Young Presidents Organization- YPO Perú, organización conformada por líderes locales e internacionales.

□ **Jaime Vargas Galdos**

Gerente de la División Comercial de Prima AFP desde mayo del 2012, luego de desempeñarse como Gerente de la División de Procesos Centrales desde diciembre del 2006. Su experiencia profesional dentro del SPP parte en 1993, en AFP Unión Vida, abarcando diversas áreas del negocio tales como la Gerencia

de Operaciones y Sistemas (1993–2000), Gerencia de Operaciones y Servicios (2000–2003), Gerencia Comercial (2003–2006) y finalmente la Gerencia General Adjunta desde junio hasta noviembre de 2006. Estudió Ingeniería Industrial en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Programa de Dirección Gerencial en la Universidad de Piura, Maestría de Finanzas Corporativas en ESAN y Programa de Alta Dirección en la Universidad Adolfo Ibáñez.

□ **Jose Larrabure Valdettaro**

Gerente de la División de Inversiones de Prima AFP desde mayo del 2016. Administrador de Empresas de la Universidad de Lima, MBA por The University of Texas at Austin (McCombs School of Business) y es CFA Charterholder desde el 2007. Cuenta con experiencia en el Banco de Crédito del Perú (1997–2001) en banca empresarial, en BCP Miami Agency (2003–2008) en Banca Corporativa y gestión de inversiones para América Latina y nuevamente en el BCP (2008–2015) en mercados de capitales. Fue gerente de inversiones del BCP hasta diciembre del 2012 y luego tuvo a su cargo la apertura y gestión de las oficinas de representación del BCP en Chile y Colombia antes de asumir el cargo de Gerente de la División de Inversiones de Prima AFP el 1 de mayo del 2016.

□ **Raúl Pinglo Meza Cuadra**

Gerente de la División de Riesgos de Prima AFP desde agosto del 2014. Bachiller en Economía y Máster en Finanzas de la Universidad del Pacífico. Cuenta con un amplio conocimiento acerca del SPP al haber ocupado anteriormente diversas posiciones en las áreas de inversiones, riesgos y finanzas en AFP Horizonte: Gerente de Renta Fija (2006–2008), Gerente de Riesgos (2009–2010) y Gerente de Administración y Finanzas (2011–2013).

□ **Claudia Subauste Uribe**

Gerente Legal de Prima AFP desde julio del 2006. Abogada de la Universidad de Lima, con post grado en Derecho Bancario y Bursátil en el IFB de la Asociación de Bancos del Perú, Máster en Finanzas y Derecho Corporativo en ESAN. Cuenta con amplia experiencia en temas corporativos, bancarios y del SPP. Se ha desempeñado como Abogada de Financiera de Crédito del Perú (1992–1996), Abogada de la División Legal del BCP – Asesoría Jurídica (1996–2006) y de la empresa Crédito Leasing S.A. (1999–2006). Profesora de la Universidad de Piura, Facultad de Derecho, curso Sistema Privado de Pensiones.

□ **David Vadillo Salazar**

Gerente de Recursos Estratégicos de Prima AFP desde enero del 2019. Ingeniero Informático de la Pontificia Universidad Católica del Perú con MBA por la Universidad de Michigan (USA) y certificado en mejora de procesos como Six Sigma Black Belt y en seguros como Chartered Property Casualty Underwriter. Cuenta con 20 años de experiencia en consultoría, proyectos y procesos en distintos sectores y países. Antes de su nombramiento en Prima AFP, laboró durante 10 años en Pacifico Seguros viendo proyectos de operaciones, eficiencia y transformación.

□ **Carolina Caballero Rosazza**

Gerente de Planeamiento de Prima AFP desde noviembre del 2019. Bachiller en Economía de la Universidad del Pacífico con una Maestría en Finanzas por University of Arizona. Cuenta con amplia experiencia en planeamiento estratégico, gestión financiera y riesgo de inversión en el sector financiero de Norte América y Sudamérica. Antes de asumir el cargo de Gerente de Planeamiento de Prima AFP, tuvo el cargo de Gerente de Riesgo Crediticio de Prima AFP (2012–2019) y Asociado Senior de *Equity Analytics* de MSCI Inc. (2008–2012).

10.1.5. Información de comités

Cargos y nombres	Directorio	Comité de Inversiones	Comité de Control Interno	Comité de Riesgos	Comité de Eficiencia	Comité de Transformación	Comité de Sostenibilidad
Director Álvaro Correa Malachowski	Presidente		x				
Director Rubén Loaiza Negreiros	Vicepresidente			Presidente del Comité y Miembro del directorio			
Director Ignacio Álvarez Avendaño	Independiente	Presidente del Comité y Miembro del directorio					
Directora María Leonie Roca Voto Bernales	Independiente		x				
Director Fernando Dasso Montero.							
Director Pedro Rubio Feijoo.							
Director Cesar Rivera Wilson.							
Gerente General Renzo Ricci Cocchella		x	x	x	x	x	x
Gerente de la División de Riesgos Raúl Pinglo Meza Cuadra		x	x	x	x	x	
Gerente de Auditoría Daniela del Pilar Rodríguez Díaz			x				
Gerente de Finanzas CSC Piero Travezán Farach					x		
Gerente de PMO y Eficiencia CSC Jalil Sotomayor Mardini					x		
Gerente de Recursos Estratégicos David Vadillo Salazar						x	
Gerente Legal Claudia Subauste Uribe						x	x

Gerente Comercial Jaime Vargas Galdos						x	Líder de sostenibilidad
Gerente de Planeamiento Carolina Caballero Rosazza					x	x	
Gerente de Inversiones Jose Larrabure Valdetaro		x		x		x	x
Gerente de Experiencia del Cliente Margarita Villalón Trillo						Secretaria del comité	
Gerente Central de Recursos Estratégicos Karim Mitre Calderón			x			x	
Gerente de Infraestructura y Tecnología Eduardo Miyahira Yonamine						x	
Gerente de GDH y Administración Carlos Ruiz Vercelli						x	x
Gerente de Ventas Exclusivas Roberto García							x
Gerente de Alternativos y Análisis Daniela Door Osele		x					x
Gerente de Renta Fija Renzo Massa Peschiera		x					
Gerente de Renta Variable Oscar Corpancho Fort		x					
Gerente de Estrategia Gonzalo Llosa Velásquez		x					
Sub Gerente de Responsabilidad Social Carla Drexler							x
Gerente de Marketing Gwendolyne Medina							x
Gerente de División de Auditoría (BCP) José Espósito Li Carrillo			x				
Gerente de Auditoría Corporativo del Segmento de Seguros y Pensiones Guillermo Zegarra Cerna			x				
Miembro independiente Alonso Segura Vasi		x					
Miembro independiente Gonzalo Camargo Cárdenas		x					

10.1.6. Información relativa a los valores inscritos en el Registro Público del Mercado de Valores

- Tipo de valor: Acción común
- Nemónico: PRIMAC1
- Clase: Única
- Valor nominal: S/ 1,000
- Número de valores: 96,242
- Mecanismo centralizado de negociación: Bolsa de Valores de Lima
- Cotización: No se registraron negociaciones del valor durante el 2021, por lo que no hay información de cotización máxima, mínima, de apertura o de cierre.

10.2. Indicadores económicos

TRANSACCIONES CON PARTES RELACIONADAS Y COMPAÑÍAS VINCULADAS

S/ miles	2019	2020	2021
Activo			
Caja y bancos	103,398	65,829	103,977
Valor negociable de propiedad de la AFP	-	193,000	-
Cuentas por cobrar comerciales	274	94	543
Cuentas por cobrar vinculadas	-	-	-
Inversiones en valores	4,418	4,470	-
Pasivo			
Préstamo por pagar	-	-	-
Cuentas por pagar comerciales	948	609	4,586
Cuentas por pagar diversas	2	60	545
Cuentas de orden			
Cartas fianzas	225	239	172
Estado de ganancia y pérdidas			
Ingresos financieros	3,009	2,132	598
Gastos administrativos y de ventas	(11,778)	(17,652)	(26,335)
Gastos financieros	(370)	-	-

Fuente: Prima AFP

En general, las transacciones entre Prima AFP y las partes vinculadas ha tenido una variación servicios y mantenimientos en servicios compartidos y de sistemas. Los impuestos que estas transacciones generaron, así como las bases de cálculo para la determinación de estos, son los usuales en la industria y se liquidan de acuerdo con las normas tributarias vigentes.

INFORMACIÓN FINANCIERA

En el 2021, no se ha producido cambio en los colaboradores responsables de la elaboración y revisión de la Información Financiera de Prima AFP. Conforme a la Resolución SBS No. 17026-2010, se informa sobre los honorarios pagados a los auditores independientes, los mismos que se definen a continuación, de acuerdo con dicha resolución.

HONORARIOS POR SERVICIOS DE AUDITORÍA

El detalle de los honorarios facturados a la Compañía incluye los servicios profesionales de la empresa Gaveglio, Aparicio y Asoc.Soc.Civil, los cuales se describen a continuación:

DISTRIBUCIÓN SERVICIOS DE AUDITORIA

Distribución servicios de auditoria (Expresado en miles de nuevos soles)	2020	2021
Honorarios de auditoría financiera	589	1,196
Honorarios relacionados a la auditoría	-	0
Honorarios e impuestos	7	64
Otros honorarios		865
TOTAL	596	17

Fuente: Prima AFP

- **Auditoría:** Corresponde a los honorarios por la auditoría de los estados financieros de la Compañía; así como revisiones requeridas por las normas para los auditores.
- **Relacionados a auditoría:** Corresponde, principalmente, a servicios tales como revisiones de cumplimiento, procedimientos de revisión de control interno contable y prevención de fraude.
- **Impuestos:** Corresponde, principalmente, a servicios de revisión de declaraciones juradas y asesoría técnica en temas tributarios.
- **Otros:** Corresponde, principalmente, a servicios de revisiones de controles para riesgo operacional, controles operativos y revisiones relacionados con asesorías legales y tributarias.

PAGOS DE PENSIONES

A continuación, presentamos información correspondiente a pagos de pensiones por jubilación, invalidez y sobrevivencia al mes de diciembre del 2021:

PAGOS DE PENSIONES

	Pensionistas	S/ (miles)	US\$ (miles)
Jubilación	4.063	3.334	
Fondo 0	983	564	
Fondo 1	729	1.030	
Fondo 2	113	212	
Rentas	2.238	1.527	
Invalidez	3.776	6.525	278
Fondo 0	469	1.165	
Fondo 1	260	787	
Fondo 2	185	644	
Rentas	2.862	3.929	284
Sobrevivencia	22.696	18.233	647
Fondo 0	4.929	7.751	
Fondo 1	1.188	1.313	
Fondo 2	1.043	1.120	
Rentas	15.536	8.050	647
Total general	30.535	28.092	925

Fuente: Prima AFP

GARANTÍAS

Al 31 de diciembre de 2021 y de acuerdo con la normativa vigente en respaldo de la rentabilidad mínima de los fondos de pensiones, Prima AFP mantenía cartas fianzas bancarias solidarias, incondicionales, irrevocables y de realización automática, expedidas por el BBVA Banco Continental a favor de la SBS por S/ 6.25 millones, S/ 31.97 millones, S/ 132.57 millones y S/ 22.10 millones, para los Fondos 0, 1, 2 y 3, respectivamente. Asimismo, Prima AFP tenía un acumulado de S/ 365.77 millones en su cuenta de encaje legal, el cual es administrado como parte de los fondos de pensiones y cuya finalidad es la de asegurar la rentabilidad mínima de los mismos.

RELACIÓN ECONÓMICA CON OTRA EMPRESA

De otro lado, a diciembre de 2021, Prima AFP mantenía cartas fianzas bancarias emitidas por el BBVA Banco Continental, las cuales alcanzaron la cifra de S/ 192.89 millones, lo que representa el 36.46% del patrimonio de la Compañía.

PAGOS DE SEPELIOS

PAGOS DE SEPELIOS

Cantidad	Monto Pagado en S/
3,388	13,513,972.76

Fuente: Prima AFP

Al 31 de diciembre de 2021, Prima AFP tenía un acumulado de S/ 365.77 millones en su cuenta de encaje legal, el cual es administrado como parte de los fondos de pensiones y cuya finalidad es la de asegurar la rentabilidad mínima de los mismos.

DATOS DE AFILIADOS

NÚMERO DE AFILIADOS ACTIVOS POR SEXO Y EDAD ACTUAL

		Rango de Edad										Total	Part. por sexo (%)	Part. por AFP (%)	
		< 21	21 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 - 55	56 - 60	61 - 65				> 65
Prima	Total	3,502	337,320	408,797	348,391	320,151	274,543	229,438	167,891	116,674	77,237	65,957	2,349,901	100.0	28.5
	Hombres	2,129	190,989	223,859	191,697	179,632	161,210	141,141	107,059	77,767	53,893	48,977	1,378,353	58.7	
	Mujeres	1,373	146,331	184,938	156,694	140,519	113,333	88,297	60,832	38,907	23,344	16,980	971,548	41.3	

10.2.1. Indicadores de Inversiones

VALOR CUOTA Y MONTO ADMINISTRADO POR FONDO

Los valores cuota diarios de los fondos se muestra a continuación:

VALOR CUOTA DIARIO POR FONDO AL CIERRE DE CADA MES

En S/	Ene-21	Feb-21	Mar-21	Abr-21	May-21	Jun-21	Jul-21	Ago-21	Set-21	Oct-21	Nov-21	Dic-21
Valor Cuota Fondo 0	12.01	12.02	12.03	12.03	12.04	12.05	12.05	12.05	12.05	12.07	12.08	12.10
Valor Cuota Fondo 1	30.74	30.39	29.97	29.90	30.51	30.19	30.02	29.92	29.76	29.82	29.78	29.98
Valor Cuota Fondo 2	40.91	41.12	40.59	40.40	41.71	41.09	40.87	40.98	41.09	42.19	42.48	42.59
Valor Cuota Fondo 3	43.08	44.70	44.30	43.36	45.43	44.64	44.55	44.83	45.76	48.34	48.77	48.73

Fuente SBS

Los importes administrados al cierre de cada mes fueron los siguientes:

IMPORTES ADMINISTRADOS POR FONDO

En S/	Ene-21	Feb-21	Mar-21	Abr-21	May-21	Jun-21	Jul-21	Ago-21	Set-21	Oct-21	Nov-21	Dic-21
Valor Total de la Cartera Administrada	49,565,952	48,953,428	48,306,560	47,757,458	48,723,913	46,526,959	42,908,554	38,892,306	39,040,550	39,599,492	39,675,547	40,124,734

Fondo de pensiones tipo 0	1,101,474	1,106,794	1,108,776	1,148,461	1,143,374	1,172,446	1,165,653	1,161,282	1,198,767	1,240,490	1,231,691	1,277,451
Fondo de pensiones tipo 1	7,751,532	7,648,438	7,511,650	7,354,644	7,371,756	7,095,814	6,876,355	6,514,760	6,458,121	6,328,315	6,276,474	6,286,009
Fondo de pensiones tipo 2	35,467,904	34,889,394	34,440,406	34,179,796	35,011,965	33,260,775	30,144,735	26,862,229	26,936,044	27,383,062	27,516,896	27,836,004
Fondo de pensiones tipo 3	5,245,042	5,308,802	5,245,728	5,074,557	5,196,817	4,997,926	4,721,812	4,354,034	4,447,618	4,647,624	4,650,486	4,725,269
Encaje legal del fondo de pensiones tipo 0	7,389	6,397	7,700	7,703	7,708	7,714	7,717	8,426	8,920	8,927	8,837	8,950
Encaje legal del fondo de pensiones tipo 1	62,427	61,718	61,008	60,720	58,602	57,808	57,684	55,900	53,344	52,946	51,127	51,091
Encaje legal del fondo de pensiones tipo 2	312,194	302,067	297,580	295,506	295,512	291,940	291,017	271,600	237,954	242,939	245,207	245,400
Encaje legal del fondo de pensiones tipo 3	59,469	59,713	59,493	57,927	57,025	56,658	56,539	53,981	52,121	54,856	54,654	60,333

Fondo de inversiones alternativos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otros instrumentos autorizados (3)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Administradoras de Fondos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fondos Mutuos del Extranjero - ETF del mercado local	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fondo Mutuo Alternativo Extranjero - Límite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fondo de Inversión Tradicional	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fondo de Inversión Alternativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Sociedades Titulizadoras	63,997	5.8	-	-	32,969	3.0	-	-	-	-	91,310	7.8	91,397	7.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de Titulización (5)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos con Derecho de Participación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Papel Comercial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Papel Comercial TIT	63,997	5.8	-	-	32,969	3.0	-	-	-	-	91,310	7.8	91,397	7.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
III. OPERACIONES EN TRÁNSITO	-6,003	0.5	41,477	3.7	-6,188	0.6	-12,694	1.1	-12,535	1.1	-7,756	0.7	-8,339	0.7	-20,310	1.7	-11,364	0.9	-9,302	0.7	-10,838	0.9	-5,097	0.4
TOTAL	1,101,474	100.0	1,106,794	100.0	1,108,776	100.0	1,148,461	100.0	1,143,374	100.0	1,172,446	100.0	1,165,653	100.0	1,161,282	100.0	1,198,767	100.0	1,240,490	100.0	1,231,691	100.0	1,277,451	100.0
Fondo de Pensiones	1,094,085	99.3	1,100,398	99.4	1,101,076	99.3	1,140,758	99.3	1,135,665	99.3	1,164,732	99.3	1,157,936	99.3	1,152,856	99.3	1,189,847	99.3	1,231,563	99.3	1,222,854	99.3	1,268,501	99.3
Encaje Legal	7,389	0.7	6,397	0.6	7,700	0.7	7,703	0.7	7,708	0.7	7,714	0.7	7,717	0.7	8,426	0.7	8,920	0.7	8,927	0.7	8,837	0.7	8,950	0.7

	Ene-21		Feb-21		Mar-21		Abr-21		May-21		Jun-21		Jul-21		Ago-21		Set-21		Oct-21		Nov-21		Dic-21	
	Mont o	%																						
II. INVERSIONES EN EL EXTERIOR	17,26 5,363	48.7	17,79 0,188	51.0	17,51 5,959	50.9	16,75 0,867	49.0	16,44 6,871	47.0	16,62 5,790	50.0	16,26 6,291	54.0	13,33 9,820	49.7	13,78 9,852	51.2	13,68 4,435	50.0	13,72 8,260	49.9	12,79 9,637	46.0
1. Gobierno	1,769 ,643	5.0	1,371 ,056	3.9	388,1 30	1.1	362,3 94	1.1	382,6 39	1.1	387,7 30	1.2	388,6 76	1.3	8,121 0.0	0.0	582,9 27	2.2	556,5 82	2.0	688,2 08	2.5	291,7 14	1.0
Títulos de Deuda	1,769 ,643	5.0	1,371 ,056	3.9	388,1 30	1.1	362,3 94	1.1	382,6 39	1.1	387,7 30	1.2	388,6 76	1.3	8,121 0.0	0.0	582,9 27	2.2	556,5 82	2.0	688,2 08	2.5	291,7 14	1.0
2. Sistema Financiero	321,8 71	0.9	158,3 17	0.5	397,3 38	1.2	275,5 12	0.8	151,0 42	0.4	372,6 58	1.1	233,5 33	0.8	169,9 67	0.6	112,8 76	0.4	170,8 61	0.6	510,5 91	1.9	163,3 71	0.6
Bonos del Sistema Financiero	2,110	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Títulos de Deuda de Agencias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tit. Deuda Emitido Org. Internacional	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Certificados y Depósitos a Plazo (1) (2)	319,7 61	0.9	158,3 17	0.5	397,3 38	1.2	275,5 12	0.8	151,0 42	0.4	372,6 58	1.1	233,5 33	0.8	169,9 67	0.6	112,8 76	0.4	170,8 61	0.6	510,5 91	1.9	163,3 71	0.6
Acciones y Valores representativos sobre Acciones	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Acciones Preferentes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3. Empresas no Financieras	785,7 10	2.2	813,9 84	2.3	824,0 26	2.4	738,9 51	2.2	724,9 46	2.1	651,5 97	2.0	680,1 14	2.3	672,5 91	2.5	694,8 95	2.6	691,6 64	2.5	620,4 08	2.3	688,3 32	2.5
Bonos Corporativos del Exterior	743,8 34	2.1	776,6 59	2.2	779,6 59	2.3	725,5 02	2.1	716,1 78	2.0	642,3 09	1.9	669,6 69	2.2	663,9 09	2.5	688,0 45	2.6	683,8 83	2.5	614,1 09	2.2	682,5 35	2.5
Acciones y Valores representativos sobre Acciones	41,87 6	0.1	37,32 5	0.1	44,36 7	0.1	13,44 9	0.0	8,768	0.0	9,288	0.0	10,44 5	0.0	8,682	0.0	6,849	0.0	7,782	0.0	6,299	0.0	5,796	0.0
4. Administradoras de Fondos	14,38 8,139	40.6	15,44 6,832	44.3	15,90 6,464	46.2	15,37 4,011	45.0	15,18 8,243	43.4	15,21 3,805	45.7	14,96 3,968	49.6	12,48 9,141	46.5	12,39 9,154	46.0	12,26 5,327	44.8	11,90 9,053	43.3	11,65 6,220	41.9

Fondos Mutuos Alternativos	2,341,247	6.6	2,455,772	7.0	2,539,700	7.4	2,638,404	7.7	2,838,438	8.1	2,994,900	9.0	3,153,446	10.5	3,273,069	12.2	3,373,905	12.5	3,348,509	12.2	3,479,798	12.6	3,424,573	12.3
Fondos Mutuos	12,046,892	34.0	12,991,060	37.2	13,366,764	38.8	12,735,607	37.3	12,349,805	35.3	12,218,906	36.7	11,810,522	39.2	9,216,072	34.3	9,025,249	33.5	8,916,818	32.6	8,429,254	30.6	8,231,648	29.6
Fondos de inversión	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Sociedades Titulizadoras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de Titulización	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
III. OPERACIONES EN TRÁNSITO	659,924	1.9	635,848	1.8	360,778	1.0	87,982	0.3	120,233	0.3	3,047,157	9.2	3,289,476	10.9	511,119	1.9	123,355	0.5	117,809	0.4	349,660	1.3	228,733	0.8
TOTAL	35,467,904	100.0	34,889,394	100.0	34,440,406	100.0	34,179,796	100.0	35,011,965	100.0	33,260,775	100.0	30,144,735	100.0	26,862,229	100.0	26,936,044	100.0	27,383,062	100.0	27,516,896	100.0	27,836,004	100.0
Fondo de Pensiones	35,155,710	99.1	34,587,327	99.1	34,142,825	99.1	33,884,290	99.1	34,716,454	99.2	32,968,834	99.1	29,853,718	99.0	26,590,629	99.0	26,698,091	99.1	27,140,124	99.1	27,271,689	99.1	27,590,604	99.1
Encaje Legal	312,194	0.9	302,067	0.9	297,580	0.9	295,506	0.9	295,512	0.8	291,940	0.9	291,017	1.0	271,600	1.0	237,954	0.9	242,939	0.9	245,207	0.9	245,400	0.9

(1) Incluye Depósitos Overnight y Certificados de Depósito con Negociación Restringida del BCRP

(2) Incluye Cuenta Corriente.

(3) Corresponden a acciones de Capital Social no listadas en Bolsa.

(4) Incluye transferencias para liquidar Operaciones en Tránsito generadas por inversiones en el exterior.

(5) Incluye Bonos de Titulización Hipotecarios.

Fuente SBS

Fondos Mutuos	46,487	0.9	46,640	0.9	49,620	0.9	50,133	1.0	50,011	1.0	51,142	1.0	53,372	1.1	52,342	1.2	52,718	1.2	51,198	1.1	56,708	1.2	55,802	1.2
ETF del mercado local	1	0.0	1	0.0	1	0.0	1	0.0	3,451	0.1	3,095	0.1	56	0.0	55	0.0	56	0.0	61	0.0	58	0.0	60	0.0
5. Sociedades Titulizadoras	83,086	1.6	80,992	1.5	78,420	1.5	76,499	1.4	75,124	1.4	72,686	1.5	72,778	1.5	69,904	1.6	71,530	1.6	71,830	1.5	70,270	1.5	69,512	1.5
Bonos de Titulización	8,674	0.2	8,683	0.2	8,695	0.2	8,699	0.2	6,499	0.1	6,525	0.1	6,527	0.1	6,533	0.2	6,521	0.1	6,522	0.1	4,302	0.1	4,313	0.1
Bonos Hipotecarios	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos con Derecho de Participación	74,413	1.4	72,309	1.4	69,725	1.3	67,800	1.3	68,625	1.3	66,161	1.3	66,251	1.4	63,371	1.5	65,009	1.5	65,308	1.4	65,968	1.4	65,199	1.4

	Ene-21		Feb-21		Mar-21		Abr-21		May-21		Jun-21		Jul-21		Ago-21		Set-21		Oct-21		Nov-21		Dic-21	
	Mont o	%																						
II. INVERSIONES EN EL EXTERIOR	2,712,884	51.7	2,630,622	49.6	2,730,393	52.0	2,592,389	51.1	2,699,537	51.9	2,635,152	52.7	2,516,675	53.3	2,133,448	49.0	1,999,841	45.0	2,134,836	45.9	2,027,515	43.6	1,871,262	39.6
1. Gobierno	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de Deuda	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Sistema Financiero	45,967	0.9	14,440	0.3	34,540	0.7	74,342	1.5	13,145	0.3	44,316	0.9	25,081	0.5	18,294	0.4	10,059	0.2	36,451	0.8	72,271	1.6	31,802	0.7
Bonos del Sistema Financiero	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de Deuda de Agencias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tit. Deuda Emitido Org. Internacional	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Certificados y Depósitos a Plazo (1) (2)	45,967	0.9	14,440	0.3	34,540	0.7	74,342	1.5	13,145	0.3	44,316	0.9	25,081	0.5	18,294	0.4	10,059	0.2	36,451	0.8	72,271	1.6	31,802	0.7
Acciones y Valores representativos sobre Acciones	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones Preferentes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Empresas no Financieras	27,917	0.5	24,883	0.5	28,844	0.5	8,966	0.2	5,846	0.1	6,192	0.1	6,964	0.1	5,788	0.1	4,566	0.1	5,188	0.1	4,199	0.1	3,864	0.1
Bonos Corporativos del Exterior	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y Valores representativos sobre Acciones	27,917	0.5	24,883	0.5	28,844	0.5	8,966	0.2	5,846	0.1	6,192	0.1	6,964	0.1	5,788	0.1	4,566	0.1	5,188	0.1	4,199	0.1	3,864	0.1

4. Administradoras de Fondos	2,639,000	50.3	2,591,299	48.8	2,667,009	50.8	2,509,080	49.4	2,680,547	51.6	2,584,643	51.7	2,484,630	52.6	2,109,366	48.4	1,985,216	44.6	2,093,197	45.0	1,951,046	42.0	1,835,596	38.8
Fondos Mutuos Alternativos	490,617	9.4	509,527	9.6	532,711	10.2	540,825	10.7	657,591	12.7	714,380	14.3	764,087	16.2	801,704	18.4	815,824	18.3	821,100	17.7	775,994	16.7	772,878	16.4
Fondos Mutuos	2,148,382	41.0	2,081,772	39.2	2,122,979	40.5	1,968,256	38.8	2,022,956	38.9	1,870,264	37.4	1,720,544	36.4	1,307,662	30.0	1,169,392	26.3	1,272,097	27.4	1,175,052	25.3	1,062,718	22.5
Fondos de inversión	-	-	-	-	11,319	0.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Sociedades Titulizadoras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de Titulización	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
III. OPERACIONES EN TRÁNSITO	80,484	1.5	13,070	0.2	17,478	0.3	50,415	1.0	40,464	0.8	12,450	0.2	87,258	1.8	11,944	0.3	2,204	0.0	33,423	0.7	15,957	0.3	48,472	1.0
TOTAL	5,245,042	100.0	5,308,802	100.0	5,245,728	100.0	5,074,557	100.0	5,196,817	100.0	4,997,926	100.0	4,721,812	100.0	4,354,400	100.0	4,447,618	100.0	4,647,624	100.0	4,650,486	100.0	4,720,529	100.0
Fondo de Pensiones	5,185,572	98.9	5,249,089	98.9	5,186,235	98.9	5,016,630	98.9	5,139,793	98.9	4,941,267	98.9	4,665,273	98.8	4,300,053	98.8	4,395,497	98.8	4,592,768	98.8	4,595,832	98.8	4,664,936	98.7
Encaje Legal	59,469	1.1	59,713	1.1	59,493	1.1	57,927	1.1	57,025	1.1	56,658	1.1	56,539	1.2	53,981	1.2	52,121	1.2	54,856	1.2	54,654	1.2	60,333	1.3

(1) Incluye Depósitos Overnight y Certificados de Depósito con Negociación Restringida del BCRP

(2) Incluye Cuenta Corriente.

(3) Corresponden a acciones de Capital Social no listadas en Bolsa.

(4) Incluye transferencias para liquidar Operaciones en Tránsito generadas por inversiones en el exterior.

(5) Incluye Bonos de Titulización Hipotecarios.

Fuente SBS

INDICADORES DE INVERSIONES RESPONSABLES

CLASES DE ACTIVO SASB FN-AC-510a.1

Clase de activo / Estilo de inversión (PEN MM)	Integración ³¹	Inversión Sostenible y Temática	Screening
Activo			
Renta Variable (Local)	6,990		6,990
Renta Fija	6,030	562	13,468
Índices y Fondos			
Renta Variable	6,512		8,152
Renta Fija	1,680		3,171
Alternativos	6,055	342	6,055
Caja	1,012		1,012
TOTAL	28,280	904	38,847

³¹ Para los fondos alternativos se incluían los factores ESG en el proceso de debida diligencia, a partir de 2022 también en el proceso de monitoreo.

ESTADÍSTICAS DE PARTICIPACIÓN

Indicador	Métrica cuantitativa
<i>Stewardship Team Size</i>	7
<i>Total Engagements</i>	14
<i>Total Companies Engaged</i>	10
<i>Markets in Which Prima Engaged Companies</i>	1
<i>% of Direct Equity AUM Engaged</i>	66.21
TOTAL	

ESTADÍSTICAS DE VOTACIÓN

Indicador	Métrica cuantitativa
Sesiones votadas	29
Propuestas votadas	144
% de reuniones votadas en contra de una o más recomendaciones de las gerencias (management)	41%
% de propuestas votadas en contra de una o más	10 %

10.3. Tablas de indicadores sociales

10.3.1. Indicadores de SST

INDICADORES DE ACCIDENTES LABORALES EN COLABORADORES (EN NÚMERO) (403-9)

Indicador	2019	2020	2021
Total de fatalidades registrables (TRF)	0	0	0
Número de lesiones con tiempo perdido (LTI)	1	0	0
Total de lesiones registrables (TRI)	1	0	0
Nº de accidentes leves*	1	1	0
Número de días perdidos	4	0	0

INDICADORES DE ACCIDENTES LABORALES EN COLABORADORES (EN NÚMERO)³² (403-9)

Indicador	2019	2020	2021
Índice de frecuencia de lesión con tiempo perdido (LTIFR)	0.54	0	0
Índice de frecuencia de lesiones registrables (TRIFR)	0.54	0	0
Índice de severidad (SR)	2.15	0	0
Número de horas trabajadas	1,861,820.5	1,339,288	1,304,048

³² La tasa se ha calculado por cada 1 000 000 horas trabajadas

FRECUENCIA DE ACCIDENTES EN COLABORADORES(403-9)

Frecuencia de accidentes	2021	Número de colaboradores parte del cálculo
Tasa	0	637

INDICADORES DE AUSENTISMO(403-9)

Tasa de ausentismo	Unidad	2020	2021
Ausentismo de colaboradores	% del total de días programados	1.48	1.90
Cobertura de los datos	N° de colaboradores considerados para el cálculo	182	308
Cobertura de los datos	% del total de colaboradores considerados para el cálculo	29	50.91

10.3.2. Indicadores laborales

NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS POR CONTRATO LABORAL (PERMANENTE O TEMPORAL) Y POR SEXO (GRI 102-8)

Contrato laboral	Mujeres	Hombres	Lima y Callao	Provincias
Todas las categorías (Líderes senior, mandos medios y colaboradores no gerenciales)				
Plazo permanente	266	182	407	41
Jornada completa	248	181	403	26
Jornada reducida	18	1	4	15
Plazo temporal	133	29	128	34
Jornada completa	106	29	116	19
Jornada reducida	27	0	12	15
Total	399	211	535	75

EVOLUCIÓN DE NÚMERO DE EMPLEADOS 2018 - 2021

Función	2018	2019	2020	2021
Administrativo	291	290	267	246
Staff comercial	372	326	364	361
Total	663	616	631	610
Contrato indeterminado	70 %	73 %	74 %	73 %
Contrato fijo	30 %	27 %	26 %	27 %

EL NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS POR SEXO Y CATEGORÍA LABORAL³³

Sexo	Líderes senior	Mandos medios	Colaboradores no gerenciales	
Masculino	5	13	193	211
Femenino	1	8	390	399
Total	6	21	583	610

³³ Información no incluye practicantes.

CONTRATACIÓN DE COLABORADORES (GRI 401-1)

MANDOS MEDIOS					
Lugar/Sexo	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total por sexo y lugar	Tasa de nuevas contrataciones
Lima y Callao	0	2	1	3	100%
Mujeres	0	0	0	0	0%
Hombres	0	2	1	3	100%
Provincias	0	0	0	0	0%
Mujeres	0	0	0	0	0%
Hombres	0	0	0	0	0%
Total por grupo de edad	0	2	1	3	
Tasa de nuevas contrataciones	0%	67%	33%		

COLABORADORES NO GERENCIALES					
Lugar/Sexo	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total por sexo y lugar	Tasa de nuevas contrataciones
Lima y Callao	42	92	9	143	93%
Mujeres	26	56	9	91	59%
Hombres	16	36	0	52	34%
Provincias	0	8	2	10	7%
Mujeres	0	5	1	6	4%
Hombres	0	3	1	4	3%
Total por grupo de edad	42	100	11	153	
Tasa de nuevas contrataciones	27%	65%	7%		

ROTACIÓN DE COLABORADORES (GRI 401-1)

Lugar/Sexo	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total por sexo y lugar	Tasa de rotación
Lima y Callao	33	89	28	150	84.75%
Mujeres	15	57	14	86	48.59%
Hombres	18	32	14	64	36.16%
Provincias	2	18	7	27	15.25%
Mujeres	2	12	4	18	10.17%
Hombres	0	6	3	9	5.08%
Total por grupo de edad	35	107	35	177	
Tasa de rotación	19.77%	60.45%	19.77%		

	Número de empleados	%
Rotación voluntaria total	85	48%
Rotación voluntaria solo del personal con jornada completa	85	48%
Rotación involuntaria (invitación a renunciar o no renovación)	92	52%
Rotación total	177	100%

DESGLOSE DE BENEFICIOS A COLABORADORES DE TIEMPO COMPLETO Y TIEMPO PARCIAL (GRI 401-2)

Prestaciones	Porcentaje de empleados a tiempo completo que cuentan con acceso al beneficio indicado	Porcentaje de empleados a tiempo parcial o temporales que cuentan con acceso al beneficio indicado	Descripción del beneficio
Seguro de vida	100%	-	Todos los colaboradores cuentan con seguro de vida.
Asistencia sanitaria	100%	-	Todos los colaboradores cuentan con EPS y Essalud.
Cobertura por incapacidad e invalidez	100%	-	Todos los colaboradores cuentan con Seguro de Vida.
Permiso parental	100%	-	Todos los colaboradores cuentan con licencia de maternidad y paternidad.
Previsión para la jubilación	100%	-	
Participación accionarial	100%	-	
Indemnizaciones por despido superiores a los mínimos legales	100%	-	A los colaboradores de Prima se le ofrece paquetes especiales en caso de desvinculación, respetando los mínimos legales.

DESGLOSE DEL BENEFICIOS ADICIONALES A COLABORADORES (GRI 401-2)

Prestaciones	Porcentaje de empleados a tiempo completo que cuentan con acceso al beneficio indicado	Porcentaje de empleados a tiempo parcial o temporales que cuentan con acceso al beneficio indicado	Descripción del beneficio
Beneficio sobre horario flexible (Ej. Ingreso 7am y salida 4pm)	100%	-	Todos los colaboradores tienen una jornada laboral mínima exigida de 9:00 am a 05:00 pm

Trabajo remoto	100%	-	Todos los colaboradores de Prima realizan trabajo remoto.
-----------------------	------	---	---

DESGLOSE DE DIRECTORIO POR SEXO Y EDAD (GRI 405-1)

Directorio PRIMA AFP	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Hombres	0	0	6	6
Mujeres	0	0	1	1
Total	0	0	7	7

DESGLOSE TOTAL DE EMPLEADOS POR SEXO, CATEGORÍA LABORAL Y EDAD (GRI 405-1)³⁴

Empleados PRIMA AFP		Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Líderes senior	Hombres	0	2	3	5
	Mujeres	0	0	1	1
Mandos medios	Hombres	0	6	7	13
	Mujeres	0	5	3	8
Colaboradores no gerenciales	Hombres	35	127	31	193
	Mujeres	65	242	83	390
Total		100	382	128	610

³⁴ Información no incluye practicantes.

10.4. Tablas de indicadores ambientales

CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA (GRI 302-1)

Consumo de energía	Unidad	2021
Consumo de combustible procedente de fuentes no renovables (incluidos todos los tipos de combustibles utilizados)	Gigajulios	57.83
Diésel	Gigajulios	19.46
Gasolina	Gigajulios	38.37
Consumo de combustible procedente de fuentes renovables	Gigajulios	-
Consumo total de electricidad	Gigajulios	1859.00
Consumo total de energía ³⁵	Gigajulios	1,916.83

10.5. Glosario de términos

El glosario presentado hace referencia a los términos propios del sector de administradoras de fondo de pensiones³⁶.

- Administradora privada de fondos de pensiones (AFP)

Empresa privada constituida con el objetivo de administrar los fondos de pensiones de los trabajadores y otorgar las prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio en el Sistema Privado de Pensiones (SPP).

- Afiliación

Proceso mediante el cual un trabajador dependiente o independiente pasa a formar parte del Sistema de Pensiones. Se materializa a través de la suscripción de un contrato de afiliación.

- Afiliados

Personas inscritas en el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o en una de las cuatro AFP que conforman el Sistema Privado de Pensiones (SPP)

- Afiliados activos

³⁵ Combustible no renovable consumido + Combustible renovable consumido + Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados para consumir

³⁶ Fuente: <https://www.asociacionafp.pe/glosario/>

Personas incorporadas al sistema de pensiones que no se encuentran percibiendo ninguna pensión bajo cualquiera de los productos previsionales.

- Aporte adicional

En el sistema privado de pensiones (SPP):

Suma de dinero que el conjunto de empresas de seguros que manejan el seguro de invalidez y sobrevivencia debe abonar a la Cuenta de Capitalización Individual (CIC) del afiliado tras la ocurrencia de un siniestro que cause invalidez o fallecimiento en el afiliado, luego de confirmarse la cobertura del seguro. Este monto supone la diferencia entre el saldo de la CIC del afiliado más el valor de redención del Bono de Reconocimiento (BdR), y el capital necesario para otorgar pensión de acuerdo con el grado de invalidez determinado por el Comité Médico de las AFP (COMAFP).

- Aporte obligatorio

Aporte que el afiliado realiza al sistema de pensiones sobre su ingreso mensual. En el caso de trabajadores dependientes, el empleador es el encargado de retener parte de su remuneración y efectuar con ella el aporte del afiliado. Mientras que, en el caso de los trabajadores independientes, el encargado de realizar el aporte es el propio trabajador.

- Aporte voluntario con fin previsional

Aportes que puede realizar el afiliado al SPP de manera voluntaria a su fondo de pensiones con la finalidad de obtener una mejor pensión. Los aportes voluntarios con fin previsional son inembargables y solo pueden retirarse al momento de la jubilación, o pasar a ser parte del capital para el cálculo de la pensión.

- Aporte voluntario sin fin previsional

Aportes que puede realizar el afiliado al SPP de manera voluntaria. Estos pueden usarse como una forma de ahorro o inversión de excedente de dinero, por ello pueden retirarse en cualquier momento. Para acceder a esta alternativa de aporte, el afiliado debe tener más de cinco años de incorporación al SPP.

- Beneficiarios

A) En el Sistema Privado de Pensiones (SPP) son las personas que tienen derecho a recibir una pensión de sobrevivencia ante el fallecimiento del afiliado. Entre ellos se encuentran:

- Hijos menores de 18 años,
- Hijos mayores de 18 años incapacitados de manera total y permanente para el trabajo,
- Hijos mayores a 18 años y menores de 28 años que se encuentran realizando estudios de educación básica, superior o técnica de manera ininterrumpida.

- Cónyuge o concubino
- Padres inválidos parcialmente o mayores de 60 años, que dependan económicamente del afiliado.

B) En el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) son las personas con derecho a recibir una pensión de viudez y orfandad ante el fallecimiento del afiliado. Entre los beneficiarios se encuentran:

- Hijos menores de 18 años
- Hijos mayores de 18 años incapacitados para el trabajo, siempre que la incapacidad haya ocurrido con fecha anterior a cumplir la mayoría de edad.
- Hijos mayores a 18 años que se encuentran realizando estudios de educación básica o superior de manera ininterrumpida.
- Cónyuge o concubino
- Padres inválidos parcialmente o mayores de 60 años, que dependan económicamente del afiliado.
- Madre mayor de 55 años y padre de 60 años o más, que demuestren haber dependido económicamente del afiliado fallecido.

- Bono de Reconocimiento (BdR)

Garantía otorgada por el Estado, que reconoce los aportes realizados por los trabajadores al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) antes de incorporarse al Sistema Privado de Pensiones (SPP). A la fecha existen 3 tipos de bono, que reconocen los aportes al SNP realizados hasta diciembre del año 2001, cuyo valor se actualiza por el índice de precios del consumidor (IPC) a su redención. El BdR se redime al momento de la jubilación, o declaración de invalidez total permanente del titular o en ocasión de su fallecimiento; el monto complementa el fondo acumulado sobre el cual se calcula la pensión.

- Capitalización individual

Principio base del SPP, que consiste en el proceso mediante el cual el fondo de cada afiliado se incrementa producto de los aportes que realice, así como de la rentabilidad que pueda obtener la AFP por las inversiones que realice con dicho fondo a través del tiempo.

- Cartera administrada

Total de activos en los que se encuentran invertidos los recursos del fondo de pensiones del SPP más el encaje legal.

- Cobertura del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio

Se origina en el SPP bajo las siguientes condiciones: si el afiliado ha realizado 4 aportaciones mensuales a su AFP durante los 8 meses previos al mes donde se produjo el siniestro que causó la invalidez o fallecimiento. No es necesario que los pagos hayan sido consecutivos, solo tuvieron que haber sido hechos durante los ocho meses previos a la ocurrencia.

- Comisión por aporte obligatorio

Retribución que percibe una AFP por la administración del fondo de pensiones y los servicios brindados a sus afiliados. Existen dos tipos de comisiones: Comisión sobre el flujo y comisión mixta.

- Comisión por aporte voluntario

Retribución que percibe una AFP por la administración de los aportes voluntarios. Esta comisión se calcula sobre el saldo anual de los aportes voluntarios del afiliado.

- Comisión sobre flujo

Equivale a un porcentaje de la remuneración mensual del afiliado. Otorga al afiliado el derecho a que las AFP administren dicho aporte mensual hasta el día de su jubilación. Este tipo de comisión no está abierta a nuevos afiliados a partir de febrero del 2013.

- Comisión sobre el saldo

Comisión porcentual calculada sobre el saldo anual del fondo acumulado en la cuenta individual de capitalización (CIC).

- Comisión mixta

Esquema de comisión que tiene dos componentes: un componente sobre flujo, que se descuenta de la remuneración mensual y un componente sobre saldo, que se descuenta del saldo anual de la Cuenta Individual de Capitalización (CIC) acumulado a partir de junio del 2013.

El componente sobre flujo se aplicará por un periodo transitorio de 10 años, hasta enero del 2023, luego de esta fecha solo se aplicará la comisión por saldo. Este esquema es obligatorio para los afiliados que se incorporen al SPP a partir de febrero del 2013 y para los antiguos que decidieron dejar el esquema de comisión sobre flujo.

- Comité Médico de las AFP (COMAFP)

Organismo autónomo financiado por las AFP e integrante del sistema evaluador de invalidez del SPP. Califica, en primera instancia, la invalidez, sus causas, los casos excluidos, así como las preexistencias en el SPP. Sus decisiones son apelables ante el Comité Médico de la SBS (COMEC), a través de la presentación de una solicitud de apelación en la AFP.

- Cuenta Individual de Capitalización (CIC)

Cuenta de propiedad del afiliado al SPP, donde se registran los aportes obligatorios y voluntarios, y la rentabilidad derivada de la inversión por parte de las AFP de tales aportes.

- Cotizantes

Afiliados que han registrado aportes a su sistema de pensiones en el mes consultado, los cuales pueden corresponder a pagos oportunos o pagos devengados de meses anteriores.

- Densidad de cotización

Proporción de meses que un afiliado ha realizado aportes en un periodo establecido. El mismo se puede calcular sobre distintas bases de tiempo: anual, desde el momento de afiliación al sistema de pensiones, etc.

Ejemplo: si la persona tiene diez (10) años de afiliado en el sistema, pero solo tiene veinticuatro (24) meses de aportes efectivos (equivalente a 2 años), su densidad de cotización durante su permanencia en el sistema será de $2/10$, es decir, 20 %.

- Encaje legal

Recursos de propiedad de la AFP con los cuales adquieren cuotas de participación del fondo de pensiones con la final de garantizar la rentabilidad mínima de la cartera de inversiones, en caso la rentabilidad obtenida por una AFP caiga por debajo del promedio obtenido por el sistema.

El nivel del encaje se determina de acuerdo con la categoría de riesgo de los valores en los que se encuentra invertido el fondo de pensiones.

- Fondo de pensiones

Es la suma de todas las cuentas individuales de los afiliados al SPP. A su vez, se encuentra constituido por la suma de los recursos de los distintos tipos de fondos que administran las AFP.

- Herencia

Tipo de beneficio que se genera en el Sistema Privado de Pensiones (SPP) cuando el afiliado fallece y no tiene beneficiarios de pensión. En esta circunstancia, la Cuenta Individual de Capitalización (CIC) del afiliado se entrega en calidad de masa hereditaria a los herederos, conforme a las normas del derecho sucesorio.

- Invalidez

- C) En el Sistema Privado de Pensiones (SPP):

Condición médico-administrativa-laboral, determinada por el Comité Médico de las AFP (COMAFP), que se presenta cuando el afiliado ha sufrido la pérdida del 50 % o más de su capacidad de trabajo, y en virtud de la cual, corresponde el pago de una pensión de invalidez.

Esta puede ser catalogada como temporal o permanente, dependiendo si la afectación puede ser médicamente superada el afiliado puede recuperar su capacidad de trabajar o no, y parcial o total, dependiendo del grado de afectación que sufre la persona:

- Invalidez parcial: cuando el afiliado registra una pérdida de su capacidad de trabajo en un porcentaje igual o superior al 50%, pero inferior a los dos tercios, conforme al dictamen emitido por el Comité Médico de las AFP (COMAFP).
- Invalidez total: cuando el afiliado registra una pérdida de su capacidad de trabajo en un porcentaje igual o superior a los dos tercios, conforme al dictamen emitido por el Comité Médico de las AFP (COMAFP).

- D) En el Sistema Nacional de Pensiones (SNP):

La condición de incapacidad física o mental, determinada por la Comisión Médica de algún establecimiento de salud pública del Ministerio de Salud, que impide al afiliado ganar más de la tercera parte del ingreso percibido por su actividad. El salario considerado se evalúa en función del ingreso percibido por un trabajador en igualdad de condiciones, por laborar en la misma categoría y en la misma región.

- Inversiones en el exterior

Inversiones realizadas por las AFP en instrumentos emitidos por entidades cuyos activos se concentran en 50 % o más en actividades económicas realizadas fuera del país.

- Inversiones locales

Inversiones realizadas en instrumentos financieros emitidos por entidades y empresas que realizan sus actividades mayoritariamente en el país.

- Jubilación

Es un acto administrativo por el cual un afiliado activo pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, tras haber alcanzado la edad legal (65 años), cumplir con los requisitos de acceso a un retiro anticipado, o por incapacidad médica que le impida continuar laborando.

En el SPP el proceso de jubilación no deriva necesariamente en la obtención de una pensión debido a la opción de retiro de hasta el 95.5 % del fondo de pensiones.

- Límite operativo de inversión en el exterior

Restricción efectiva, impuesta por el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), a las inversiones realizadas en el exterior por las AFP. Actualmente, el porcentaje máximo de inversión es 50 %.

- Límite legal de inversión en el exterior

Porcentaje máximo de inversión en el exterior por parte de las AFP, impuesto por el Congreso de la República. Desde el año 2011, es equivalente al 50 % y para su modificación es necesario un cambio en la ley.

- Multifondos

Posibilidad que ofrece el SPP para que los afiliados elijan el tipo de fondo donde se acumularán sus aportes obligatorios o voluntarios, dependiendo del nivel de riesgo que están dispuestos a asumir:

- Fondo Tipo 0 o de Protección de capital (crecimiento estable y muy baja volatilidad)
- Fondo Tipo 1 o de Preservación de capital (crecimiento estable y baja volatilidad).
- Fondo Tipo 2 o de Moderado (crecimiento moderado y volatilidad media).
- Fondo Tipo 3 o de Apreciación de capital (crecimiento alto y volatilidad mayor).

- Pensión

Beneficio monetario otorgado de manera periódica por el sistema de pensiones a sus afiliados y, de ser el caso, a sus beneficiarios. Las pensiones son de jubilación, invalidez y sobrevivencia.

- Pensión 65

Programa nacional de asistencia solidaria manejado por el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (Midis) que otorga una subvención económica bimensual de S/ 250, a adultos mayores de 65 años en condición de pobreza extrema según clasificación del Sistema de focalización de hogares (SISFOH).

- Pensión de invalidez

Prestación monetaria periódica que otorga el sistema a aquellos afiliados que, sin haber optado aún por el goce de una pensión de jubilación, presentan una pérdida de su capacidad para seguir laborando producto de un siniestro o enfermedad.

En el SPP, la pensión de invalidez guarda una relación directa y proporcional con la remuneración mensual del afiliado, conforme a las regulaciones establecidas en el Título VII del Compendio de Normas Reglamentarias del SPP. De contar con cobertura del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, el financiamiento de la pensión es completado por el aporte adicional que efectúen las empresas de seguros que manejen la póliza colectiva, en caso contrario se calcula en base al fondo acumulado por el afiliado.

- Pensión de jubilación

Prestación monetaria periódica que otorga el sistema al alcanzar los 65 años o antes si el afiliado cumple con ciertos requisitos establecidos para acceder a una jubilación anticipada. La jubilación es un acto voluntario del afiliado.

- Pensión de sobrevivencia

Se otorga a los beneficiarios de un afiliado activo o pasivo del sistema de pensiones luego del fallecimiento de éste.

- Pensionista

Afiliado al sistema de pensiones que recibe una pensión de invalidez, jubilación o sobrevivencia.

- Población económicamente activa (PEA)

Conjunto de personas mayores de 14 años en el país que ofrecen mano de obra disponible para la producción de bienes o servicios en un periodo de referencia determinado. Se divide en dos grupos: ocupados y desempleados.

- Rentabilidad

Relación entre el monto de una determinada inversión y los beneficios obtenidos en el plazo determinado.

- Sistema Privado de Pensiones (SPP)

Sistema previsional creado por la Ley N° 25897 y administrado por las administradoras privadas de fondos de pensiones (AFP), basado en el principio de capitalización individual. Es decir, el fondo de pensiones acumulado por el afiliado financia su propia pensión.

- Trabajador dependiente

Persona que prestan un servicio a otra, natural o jurídica, bajo la figura del contrato de trabajo, por ello, existe subordinación y el pago de un salario.

- Trabajadores independientes

Persona que no está vinculada a una persona natural o jurídica mediante un contrato de trabajo. Donde sus servicios son remunerados bajo la figura de honorarios o comisiones.

- Valor cuota

Unidad de cuenta del SPP de valor variable calculado diariamente. Se utiliza para el cálculo de la rentabilidad nominal de los fondos de pensiones, el mismo que no incluye la rentabilidad generada por las inversiones que superan los límites de inversión (excesos de inversión imputables).

10.6. Contacto

Razón Social: Prima AFP S.A. Dirección: Calle Chinchón N° 980 - San Isidro - Lima.

Página web: www.prima.com.pe (GRI 102-3)

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

Carla Drexler Herrán, Sub Gerente de Responsabilidad Social

cdrexler@prima.com.pe (GRI

PRIMA^{AFP}

Grupo  *Crédito*

