

PRIMA^{AFP}



2022

**Memoria
Integrada**

ÍNDICE

1

Carta del Presidente de Directorio

2

Declaración de responsabilidad

5

Nuestra empresa

- 5.1. Descripción de la empresa
- 5.2. Propósito, aspiración y principios culturales
- 5.3. Adhesiones, premios y reconocimientos
- 5.4. Gobierno corporativo
- 5.5. Nuestra oferta de valor
- 5.6. Transformación
- 5.7. Reputación

4

Entorno económico y desempeño financiero

- 4.1. Nuestro entorno económico
- 4.2. Crecimiento económico-financiero

3

Principales cifras: resultados e indicadores

6

Nuestra ética empresarial

- 6.1. Gestión anticorrupción
- 6.2. Derechos humanos
- 6.3. Gestión de datos personales

7

Gestión integral del riesgo

8

Nuestra gestión de inversiones

- 8.1. Asignación estratégica de capital





9

Nuestra estrategia ESG y su contribución a los ODS

- 9.1. Implementación de plataformas y habilitadores
- 9.2. Gestión del cambio en sostenibilidad

10

Nuestra ciudadanía corporativa y responsabilidad ambiental

- 10.1. Ciudadanía corporativa
- 10.2. Responsabilidad ambiental
- 10.3. Nuestra cadena de suministro

11

Jugamos en equipo, nuestra fuerza laboral

- 11.1. Experiencia de los nuestros colaboradores



13

Anexos

- 13.1. Datos generales
- 13.2. Tablas de indicadores económicos
- 13.3. Tablas de indicadores sociales
- 13.4. Tablas de indicadores ambientales
- 13.5. Índice de contenidos GRI, Pacto Mundial y Objetivos de Desarrollo Sostenible
- 13.6. Índice SASB
- 13.7. Glosario de términos

12

Acerca de esta Memoria Integrada

- 12.1. Grupos de interés
- 12.2. Materialidad

1.

Carta del Presidente de Directorio



1.

Carta del Presidente de Directorio

Estimados lectores:

Me complace presentar nuestra tercera Memoria Integrada, en la que brindamos información sobre nuestro desempeño financiero y nuestra estrategia de sostenibilidad, así como sobre los logros y los desafíos de la Compañía a corto y largo plazo.

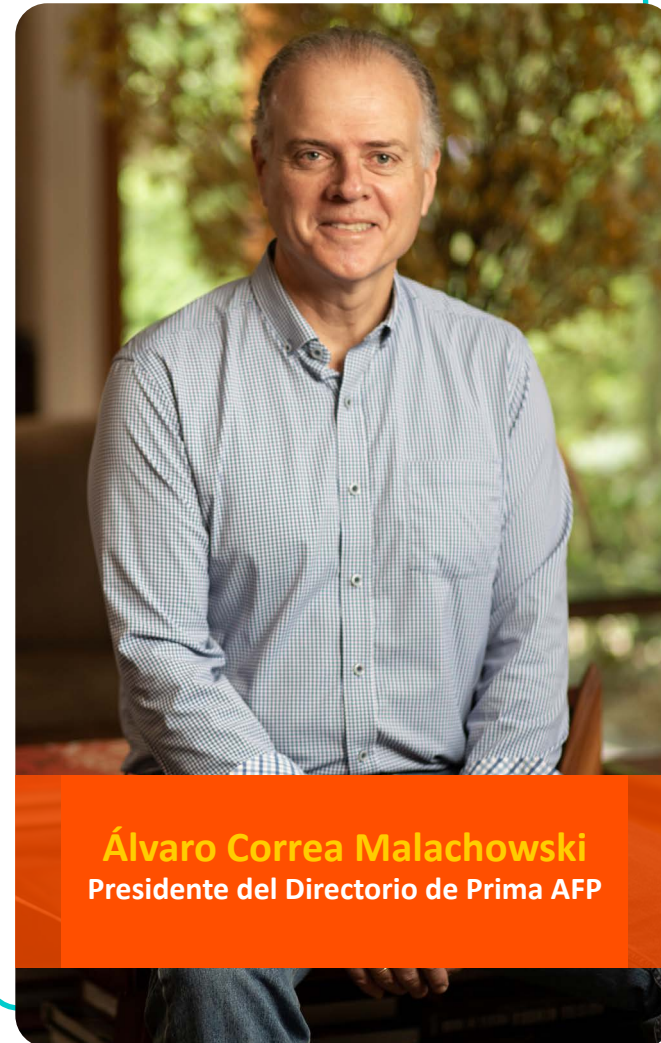
El 2022 estuvo marcado por eventos que generaron gran inestabilidad y confrontación entre distintos poderes del Estado y en la sociedad civil en nuestro país, lo cual ocasionó incertidumbre y afectó la confianza de los hogares, las empresas y las instituciones públicas y privadas. A nivel internacional, muchos países —incluyendo el nuestro— tuvieron que lidiar con una alta inflación ocasionada en gran parte por inusuales tensiones geopolíticas que llevaron los precios de la energía y los alimentos a niveles extremos.

Este contexto desafiante requirió saber adaptarnos y seguir avanzando en ejecutar nuestro propósito de “guiar y acompañar tu progreso”, el cual no sería posible sin el esfuerzo y la dedicación de nuestros colaboradores, la solvencia de la Compañía y el respaldo con el que contamos por ser parte del grupo Credicorp.

Con relación a la evolución del Sistema Privado de Pensiones, el Congreso emitió nuevamente una norma, la Ley 31478, que permitió a los afiliados retirar parte de sus fondos de pensiones. Algo que se autorizó de manera excepcional el año 2020 en el contexto de una emergencia sanitaria, ha dado pie para que, a mi juicio irresponsablemente, se continúe con esta práctica que daña la capacidad de los afiliados de contar con una pensión digna a futuro. Desde Prima AFP, en conjunto con la Asociación de AFP, venimos realizando esfuerzos para levantar la voz y concientizar a la sociedad sobre el impacto de los retiros en el fondo y la futura pensión de cada peruano.

A pesar de ello, en el 2022 el volumen de afiliados del sistema privado de pensiones creció 6.8 % respecto al año anterior y llegó a 8.8 millones de personas, de las cuales, el 26.6 % son nuestros afiliados. En esta línea, el volumen de nuevas afiliaciones al SPP alcanzó las 579,000 incorporaciones lo que significó un crecimiento de 17 % respecto al año anterior.

Si hemos mantenido nuestra estabilidad financiera en esta etapa se debe, en gran parte, a las diferentes acciones orientadas a



Álvaro Correa Malachowski
Presidente del Directorio de Prima AFP

afianzar nuestro liderazgo en el sector, en las que la sostenibilidad tiene un rol importante. Así, desde el 2020 empezamos a definir aquellas iniciativas de negocio (vinculadas al mercado y a productos y servicios) que necesitábamos impulsar, las que ahora nos permiten mejorar nuestra competitividad e integrar los principios de sostenibilidad a nuestro modelo de negocio.

En nuestra plataforma de inclusión financiera, buscamos maneras de reducir las barreras de ingreso al sistema financiero y previsional de miles de peruanos a través de productos, servicios y canales digitales que incrementan el acceso y el uso de servicios. En el 2022 superamos en 50 % nuestra meta de aumentar las cuentas con aportes voluntarios (APV), de 30,000 a 60,000 al cerrar el año, al obtener 90,000 cuentas activas. Además, logramos abrir más de 16,000 cuentas de ahorro previsional voluntario a través de nuestro producto Ahorro para el futuro.

En la misma línea, tenemos la firme consigna de construir un portafolio diversificado y rentable. Por ese motivo, nuestro frente de inversiones responsables viene completando un trabajo iniciado en el 2020, que incorpora factores ESG al análisis y decisión de inversión, lo que se detalla en nuestra Política de Inversiones Responsables. Es importante destacar que, al cierre del 2022, logramos los siguientes hitos en esta materia: (i) 94 % del portafolio bajo análisis ESG, (ii) publicamos la Política de Cambio Climático, aprobada en el periodo anterior, y (iii) publicamos nuestro primer Reporte de Inversiones Responsables.

Por otro lado, nuestra plataforma de educación financiera y previsional considera que contribuir con el conocimiento de las personas incrementa la confianza en el sistema financiero. Por ese motivo, en Prima AFP venimos aplicando programas específicos y de gran escala para educar a los clientes, las empresas y el público en general sobre servicios financieros, gestión financiera y habilidades digitales, con la meta de ayudarlos a que tomen mejores decisiones financieras.

Por ejemplo, con nuestra serie web *El Depa* estamos creando vínculos positivos entre nuestros clientes y la Compañía al impartir conceptos educativos de las AFP a través de situaciones cotidianas, con un estilo divertido. Durante el 2022 logramos más de 28 millones de reproducciones. Además, es importante destacar en el mismo periodo, superamos la meta planteada de 7.04 millones de visualizaciones efectivas en 166 %.

En la misma línea, a través de nuestros talleres virtuales ABC de la Cultura Previsional buscamos fortalecer el conocimiento financiero de nuestros clientes y de los no clientes. Nos sentimos orgullosos de mencionar que sobrepasamos en 22 % la meta planteada para el 2022, capacitando a más de 61,000 jóvenes.

Con miras al 2023, desde Prima AFP seguiremos siendo proactivos con propuestas de programas que contribuyan a concientizar sobre cultura previsional. Nuestro principal objetivo es contribuir a que se desarrolle un sistema de pensiones inclusivo y sostenible, que siga siendo un mecanismo de canalización del ahorro hacia la inversión de largo plazo y que contribuya al crecimiento de nuestra economía.

Finalmente, agradezco a todos los que han hecho posibles los logros de este año, con especial énfasis en nuestros colaboradores, nuestros afiliados, los miembros del Directorio y nuestros accionistas. Me gustaría invitarlos a conocer en esta, nuestra Memoria Integrada, los hitos de nuestro desempeño económico, social y ambiental durante el último año.

Álvaro Correa
Presidente del Directorio

GRI GRI 2-1

GRI GRI 2-22



2.

Declaración de responsabilidad





2.

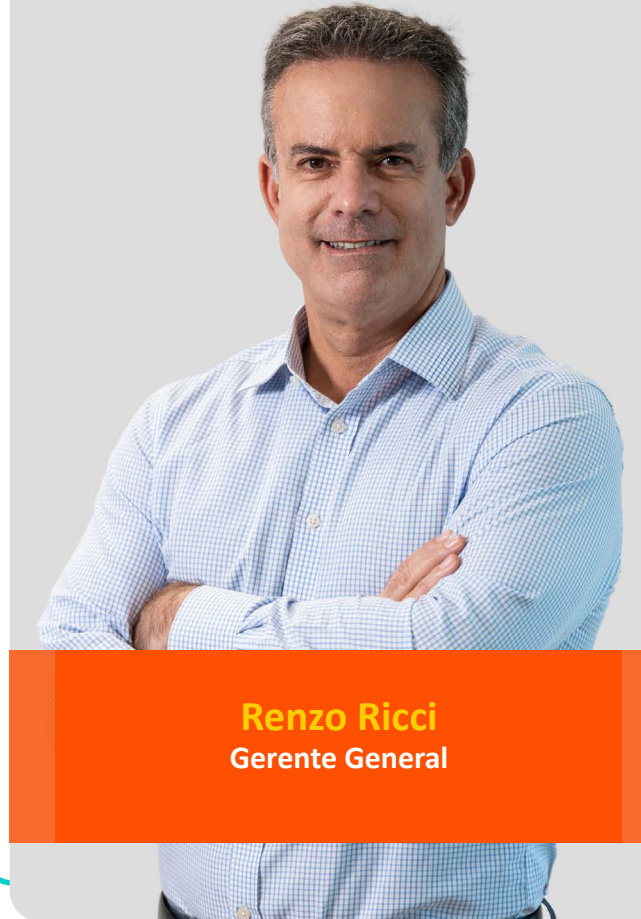
Declaración de responsabilidad

El presente documento contiene información veraz y suficiente respecto al desarrollo del negocio de Prima AFP durante el año 2022, 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.

GRI 2-14

Renzo Ricci
Gerente General

Lima, 29 de marzo del 2023




Renzo Ricci
Gerente General



3.

**Principales cifras:
resultados e
indicadores**



Principales cifras: resultados e indicadores



30.1 %

de participación en el mercado



Entregamos

S/ 6,096

millones aproximadamente a nuestros afiliados frente a los retiros facultativos autorizados por la Ley N. 31478



S/ 373.7

millones de ingresos anuales



S/ 90.5

millones pagados a 536 proveedores, de los cuales el 91 % son peruanos



S/ 146.4

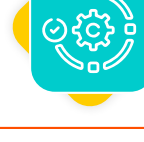
millones de utilidad neta



Creación de un **proceso de evaluación ESG para soberanos**

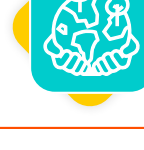


Elaboración de nuestro 1er **Reporte de Inversiones Responsables**



94 %

del portafolio bajo análisis ESG



Aprobación de la **Política de Cambio Climático** alineada al TCFD



Puesto 69

en Merco Talento



Reconocidos por el
World Pension Fund 22



Puesto 54

en Merco ESG

2do puesto

Líder en Investigación de Sustentabilidad

2do puesto

Líder en Inversión Responsable

4to puesto

Líder en Gobierno Corporativo

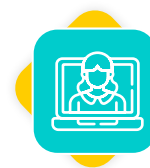
por



Reconocidos por el

Perú Golden Awards

2021/2022 como mejor Fondo de Pensiones Tipo 1



+65

millones de reproducciones en 6 temporadas y 24 capítulos de *El Depa*



+61,000

beneficiarios del ABC de la Cultura Previsional, superando en 22 % la meta anual



Relanzamiento del **pódcast Te lo contamos en Prima**



+61,000

beneficiarios del ABC de la Cultura Previsional, superando en 22 % la meta anual



Ahorrando a Fondo PRIMA^{AFP}

Lanzamiento de la **web educativa Ahorrando a Fondo**



+ 310

beneficiarios del voluntariado Sonrisas Virtuales



Lanzamiento de **Mi Estado Prima**



Reconocidos con las **4 estrellas** en la plataforma Huella de Carbono Perú, del Ministerio del Ambiente*

* En toda la operación y los 3 alcances excepto el portafolio



2.65 t

generadas por residuos sólidos no peligrosos, **0.79 t** fueron reciclados y **1.86 t** fueron dispuestas



Emisiones de GEI

7.77 t CO₂eq

en Alcance 1

128.42 t CO₂eq

en Alcance 2

122.52 t CO₂eq

en Alcance 3



4.

Entorno económico y desempeño financiero



4.

Entorno económico y desempeño financiero

4.1. Nuestro entorno económico

4.1.1. Coyuntura internacional

El 2022 se inició con un panorama más conservador en términos de crecimiento económico respecto al año previo, principalmente debido al retiro de los estímulos fiscales y monetarios que fueron liberados durante el 2020 —y en parte del 2021— para hacer frente a la crisis económica generada por la pandemia. Asimismo, la importante recuperación del consumo luego del levantamiento progresivo de las restricciones de movilidad por pandemia produjo alteraciones en las cadenas de suministro y generó un incremento en las presiones inflacionarias globales, que continuaron durante el 2022 (aunque con un componente cada vez más concentrado en la inflación de servicios, que suele mantenerse elevada por mayor tiempo).

Por otra parte, la guerra entre Rusia y Ucrania agravó la desaceleración del crecimiento económico y la inflación galopante a nivel global. Se debió al impacto de las sanciones impuestas hacia Rusia por parte de la mayoría de los países occidentales, liderados por Estados Unidos y Europa, que conllevó a un recorte en las exportaciones de petróleo y gas natural rusos, lo que impactó severamente en los mercados de energía al elevar

el precio de estos *commodities*. Asimismo, el conflicto tuvo severas consecuencias en los precios de los alimentos, debido a que Rusia es uno de los principales exportadores de fertilizantes y Ucrania, de algunos granos como el trigo. El conflicto tuvo un impacto mayor en Europa, en especial en aquellos países con fuerte dependencia energética de Rusia, como Alemania y Finlandia, lo que acrecentó el riesgo de recortes de energía durante el invierno y una recesión importante en partes de este continente. No obstante, situaciones como la rápida sustitución de proveedores de gas natural rusos por otros, aunque a mayor costo, y un invierno menos crudo que lo esperado, permitieron evitar una contracción importante hacia finales del 2022.

Por otro lado, las políticas económicas de los países se enfocaron principalmente en enfrentar el problema inflacionario. La mayoría de los bancos centrales incrementaron sus tasas de interés, con el objetivo de controlar la inflación y mantener ancladas las expectativas sobre esta. Destacó el ritmo acelerado de subida de tasas que tomó la Reserva Federal de Estados Unidos, al pasar de un nivel de 0.25 % a 4.50 % hacia el cierre del año. Asimismo, el encarecimiento de la energía y de los alimentos llevó a muchos países a establecer políticas de subsidios focalizadas en los hogares de menores recursos.

En cuanto a los mercados internacionales, el 2022 tuvo retornos negativos en la mayoría de los activos de Renta Fija y de Renta

Variable. Los bonos soberanos de Estados Unidos tuvieron un retorno de -12.5 %; mientras que los bonos en dólares y moneda local de países emergentes rindieron -18.4 % y -11.7 %, respectivamente. Ahora bien, respecto a la Renta Variable, la Bolsa de Estados Unidos rindió -18.1 % y la de Europa, -9.5 %; mientras que en Japón y China el desempeño fue de -2.5 % y -19.5 %, respectivamente. En cuanto a monedas, el dólar se apreció frente al resto de divisas, principalmente al compararlo con aquellas de países desarrollados.



4.1.2. Desempeño económico del Perú

Durante el 2022, el crecimiento económico del país se desaceleró fuertemente al pasar de una tasa anual proyectada de 4.8 % en febrero a 1.7 % a fines de noviembre, aún en positivo gracias al dinamismo del consumo privado. Esta desaceleración respondió principalmente a la caída de la inversión privada, producto de la incertidumbre política que ha caracterizado al país en los últimos años. En cuanto a la inflación, el nivel de precios se mantuvo elevado durante el año y cerró con un incremento de 8.46 %, muy por encima del rango meta que maneja el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP). Esta situación ocasionó que el BCRP continuara elevando su tasa de interés, que pasó de 2.50 % a 7.50 % al cierre del año.

En el ámbito político, la álgida confrontación entre el Poder Ejecutivo y el Congreso se mantuvo durante todo el 2022. Debido a diversos indicios de corrupción, la fiscalía de la Nación presentó una denuncia constitucional contra el presidente

Pedro Castillo. Este último, ante un nuevo proceso de vacancia en ciernes, realizó un golpe de Estado, con cierre del Congreso y de otras instituciones, y convocó a una Asamblea Constituyente. Sin embargo, la falta de respaldo hizo que el golpe fracasara y que Castillo termine siendo vacado por el Congreso y arrestado por la policía. Estos hechos permitieron que la vicepresidenta Dina Boluarte asumiera la presidencia. En paralelo, se iniciaron protestas en el sur del país que incrementaron la conflictividad social.

Frente a estas situaciones, el mercado financiero local registró retornos mixtos, con rendimientos negativos en los activos de Renta Fija, como el rendimiento de los bonos del Gobierno peruano (-4.5 %). Además, el índice de acciones de la Bolsa de Valores de Lima (BVL) registró una rentabilidad de positiva de 1 %, mientras el sol peruano se apreció frente al dólar en 4.9 %.

4.1.3. Evolución del Sistema Privado de Pensiones

En el 2022, al igual que en el 2021, la situación económica del país ocasionada por la pandemia de COVID-19 motivó que el Gobierno emitiera una nueva ley que permitió a los afiliados retirar sus fondos de pensiones.

Ley N.° 31478 promulgada el 21 de mayo del 2022, autorizó a los afiliados del SPP el retiro extraordinario de hasta 4 UIT (S/ 18,400) de sus fondos de pensión. Tomó en cuenta los siguientes procedimientos:

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



Ley N.° 31478

Leyes publicadas en el 2021

Ley N.° 31192 promulgada el 7 de mayo del 2021, que autorizó a los afiliados del SPP el retiro extraordinario de hasta 4 UIT de sus fondos.



Procedimiento operativo del retiro voluntario de hasta 4 UIT (S/18,400) de los fondos de pensiones

La Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) ha publicado el procedimiento operativo para el retiro de hasta 4 UIT.

PRIMA^{AFP}
Grupo Crédito



¿Quiénes acceden?

Todos los afiliados del Sistema Privado de Pensiones, excepto aquellos que reciben una pensión.



Recuerda

El trámite es 100% digital para afiliados que viven en el Perú o en el extranjero.

¿Cuándo podré realizar la solicitud?

Desde el 13 de junio del 2022. **En los próximos días publicaremos el cronograma y la página donde podrás registrar tu solicitud.**



¿Hasta cuando podré registrar mi solicitud?

La solicitud se registra una sola vez y tienes hasta 90 días calendario desde el 13 de junio del 2022 para registrarla.



¿Cuánto podré retirar?

Hasta 4 UIT (S/18,400) en 3 armadas:

1er desembolso	2do desembolso	3er desembolso
Hasta 1 UIT (S/4,600), 30 días calendario después de presentada la solicitud.	Hasta 1 UIT (S/4,600), 30 días calendario después del primer desembolso.	Hasta 2 UIT (S/9,200), 30 días calendario después del segundo desembolso.

Es importante señalar que desde Prima AFP mantuvimos informados a nuestros afiliados sobre estas leyes que les permitían acceder a sus fondos, mediante correos electrónicos y publicaciones oportunas en nuestros canales digitales.

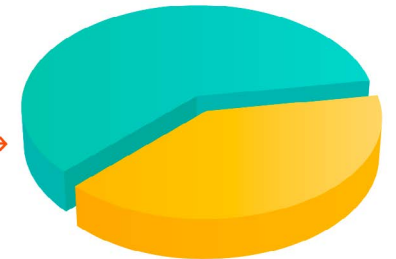
Debemos mencionar que, se mantuvieron activos los retiros de fondos el 2022 con la Ley N.° 31478, en sintonía con los retiros permitidos en el 2021 mediante la Ley N.° 31192 y Ley N.° 31332. Esto ha ocasionado que una cantidad considerable de afiliados tenga ahora cuentas individuales de capitalización sin saldos. Por este motivo, desde Prima AFP —en conjunto, con la Asociación de AFP— hacemos esfuerzos para concientizar a la sociedad sobre el impacto de los retiros en los fondos y las futuras pensiones.

En Prima AFP consideramos que es nuestro deber caminar hacia una reforma del sistema de pensiones, en la que el sistema público y el privado se complementen para lograr un esquema pensionario más atractivo, que motive a más peruanos a ahorrar en el largo plazo y a asegurar una jubilación digna, que permita sostener la última etapa de vida.

¿Qué sucede con tu fondo si retiraste parte de tu dinero?

- Lo que te queda
- Lo que retiraste

Tu fondo se recuperará en base a lo que te queda.



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:

Comisión por flujo:

aplicada sobre la remuneración mensual de los afiliados.

Comisión mixta:

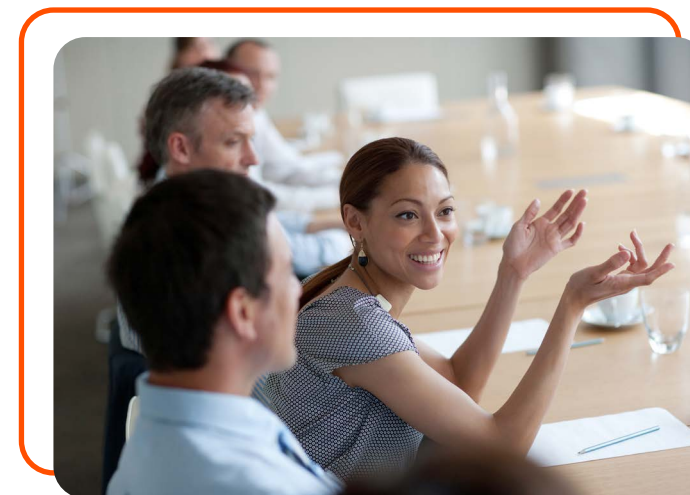
compuesta de una comisión por flujo aplicada sobre la remuneración mensual de los afiliados, más una comisión anual aplicada sobre el nuevo saldo generado a partir de febrero del 2013 para los nuevos afiliados al sistema, y a partir de junio del 2013 para los afiliados del *stock* que optaron por este sistema.¹

En cuanto a resultados del SPP del 2022, este año el volumen de afiliados del SPP creció 6.8 % respecto al anterior y llegó a 8.8 millones de personas, de las cuales, el 26.6 % está afiliado a Prima AFP. En esta línea, el volumen de nuevas afiliaciones al SPP alcanzó las 579,000 incorporaciones. Tal nivel de afiliaciones significó un crecimiento de 17.0 % respecto al resultado del año anterior (495,000 afiliaciones).

Por otro lado, el número de cotizantes promedio del SPP en el 2022 fue de 3.5 millones de personas, lo que representa un crecimiento de 6.8 % respecto al año anterior. El 27.4 % pertenece a cotizantes afiliados a Prima AFP. El nivel de cotización (relación entre cotizantes y afiliados) del SPP fue de 41.2 %, mientras que en Prima fue de 42.7 %.

Al cierre de 2022, el SPP alcanzó un volumen de cartera administrada de S/ 105,863 millones, lo que significó una disminución de 20.6 % respecto al cierre del 2021. El 30.1 % de este monto correspondió a afiliados de Prima AFP.

Por último, el volumen de recaudación de aportes de los afiliados a los fondos de pensiones alcanzó S/ 14,464 millones y constituyó un crecimiento de 4.0 % respecto del año anterior. De este monto, el 28.1 % fue recaudado por Prima AFP.



Cuadro N.º 1 – Cartera administrada 2021-2022

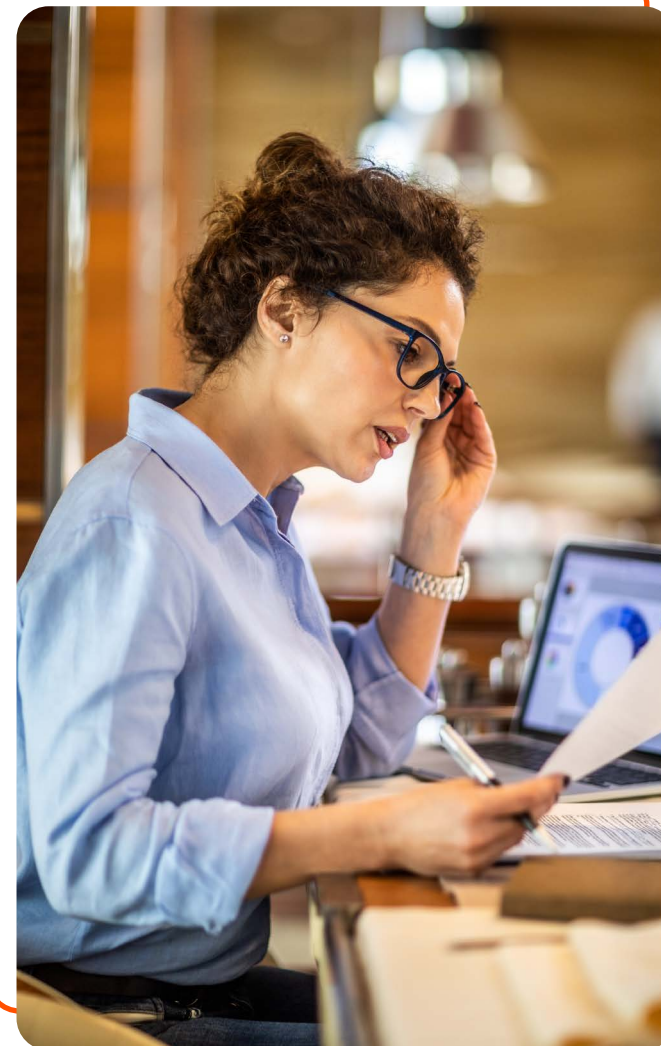
AFP	2021		2022	
	Cartera (S/ millones)	Participación %	Cartera (S/ millones)	Participación %
Prima	40,125	30.1	31,850	30.1
Integra	48,631	36.5	38,589	36.5
Profuturo	31,598	23.7	23,849	22.5
Hábitat	12,956	9.7	11,575	10.9
Total	133,310	100	105,863	100

¹ De acuerdo a lo establecido en la Resolución S.B.S. N° 8514-2012, a partir de febrero del 2023 finaliza el período de cobro de la comisión mixta y, en consecuencia, las AFP cobrarán únicamente una comisión sobre el saldo.

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

Cuadro N.º 2 – Principales indicadores del SPP (en miles) 2020-2022

A fin del periodo	2020	2021	2022
Afiliados (miles)	7,781	8,252	8,816
% variación anual	4.8	6.1	6.8
Nuevas afiliaciones (miles):	369	495	579
% variación	-15.7	34.1	17.0
Dependientes (miles)	301	400	486
% variación	-26.0	32.6	21.5
Independientes (miles)	68	95	93
% variación anual	119.2	40.0	-1.9
Cotizantes promedio	2,723	3,251	3,472
% variación anual	-11.6	19.4	6.8
Promotores	566	550	496
Cartera administrada (S/ millones)	164,875	133,310	105,863
% variación anual	-5.7	-19.1	-20.6
Aportes voluntarios (S/ millones)	2,670	2,721	2,110
% variación anual	16.4	1.9	-22.5
Recaudación de aportes (S/ millones)	10,856	13,914	14,464
% variación anual	-20.4	28.2	4.0



4.2. Crecimiento económico-financiero

En el 2022, nuestra Compañía alcanzó una utilidad neta de S/ 146.4 millones. Los ingresos anuales fueron de S/ 373.7 millones, resultado 1.3 % menor al del 2021, una disminución que se explica por la menor recaudación proveniente de las comisiones mixta saldo, producto de los retiros de 4 UIT. Por el lado de los gastos operativos, la Compañía registró S/ 183.7 millones, 5.8 % mayor respecto del 2021, principalmente por proyectos de TI e infraestructura.

Es importante mencionar que los ingresos por comisiones de Prima AFP corresponden exclusivamente a sus labores de administración de fondos, sean estos previsionales o voluntarios. Las comisiones por los servicios que prestamos durante el 2022 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).²
- 1.25 % anual sobre el saldo generado a partir de febrero del 2013 para los nuevos afiliados al sistema y a partir de junio del 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.

Cuadro N.º 3 – 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

²La comisión de mixto flujo (0.18 %) será cobrada hasta enero del 2023.

Fuente: SBS

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

Cuadro N.º 4 – Evolución de ingresos 2019-2022

	2019	2020	2021	2022
Ingresos (S/ miles)	403,289	352,085	378,722	373,731

Fuente: Prima AFP, SBS

- Los gastos comerciales de la Compañía bordearon los S/ 47.1 millones, 1.0 % inferior al 2021 (S/ 47.5 millones). Además, los gastos administrativos alcanzaron S/ 136.6 millones, cifra 8.3 % superior a la del año anterior (S/ 126.2 millones).
- La utilidad neta, luego de otros ingresos y egresos, fue de S/ 146.4 millones.
- El estado de situación financiera revela que Prima AFP cerró el año 2022 con activos totales de S/ 672.4 millones y un nivel de caja de S/ 69.3 millones.
- El encaje legal, que corresponde a la participación que se mantiene en los fondos, registró en el activo a diciembre del 2022 el importe de S/ 350.8 millones, en comparación con los S/ 365.8 millones a diciembre del 2021.
- El activo intangible alcanzó a diciembre del 2022 los S/ 174.4 millones, importe superior a los S/ 169.6 millones registrados al cierre del 2021. La diferencia se debe, principalmente, a la activación de los proyectos registrada durante el año.

El siguiente cuadro muestra los niveles de activos fijos de la Compañía a diciembre del 2022:

Cuadro N.º 5 – Activos fijos 2021-2022

Valor neto (S/ miles)	2021	2022
Instalaciones	1,206	3,843
Muebles y enseres	251	1,281
Equipos diversos	881	328
Total	2,338	5,452

Respecto al pasivo, la Compañía cerró el periodo con un nivel de S/ 195.1 millones, menor en 16.0 % al registrado en el 2021 (S/ 232.3 millones). Finalmente, el patrimonio de Prima AFP alcanzó S/ 477.3 millones a diciembre del 2022, un 9.8 % menor al importe registrado en el 2021 (S/ 529.0 millones).



Cuadro N.º 6 - Valor económico directo generado y distribuido

GRI 201-1

Valor económico directo generado y distribuido	Año 2022 (En miles de soles)
Valor económico directo creado (VEC)	399,728
a) Ingresos = ventas netas + ingresos procedentes de inversiones financieras y ventas de activos	399,728
Valor económico distribuido (VED)	434,692
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	100,143
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)	79,474
e) Pagos a gobiernos = Impuesto a la Renta	67,313
f) Pago a proveedores de fondos = dividendos de los accionistas (año 2021[1]) + pago de intereses a proveedores de fondos	187,746
g) Inversiones en la comunidad = donaciones deducibles y no deducibles	17
Valor económico retenido (VER) (calculado como valor económico generado menos valor económico distribuido) = reservas + amortización + depreciación	-34,964

Asimismo, cumplimos con nuestro Plan Anual de Auditoría Interna 2022 al emitir 27 informes (25 programados y 2 no programados) bajo el enfoque de auditoría basada en riesgos, enfoque que considera la cobertura de las unidades y los procesos de la Compañía en un plazo de tres años.





5.

Nuestra empresa



nos hacemos cargo

PRIMA^{AFP}

Guiamos y acompañamos tu progreso

pensamos creativamente

nos enfocamos en ti

tenemos garra

jugamos en equipo

5.

Nuestra empresa

5.1. Descripción de la empresa

Somos Prima AFP, administradora de fondos de pensiones que opera bajo la modalidad de cuentas individuales de capitalización (CIC). Recaudamos los recursos destinados al Fondo y los invertimos por cuenta de este, en operaciones que son controladas y supervisadas por Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS).



Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS).

De esta manera, mediante las ganancias, otorgamos en favor de los colaboradores incorporados al SPP las prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.

GRI 2-1

GRI 2-6



5.1.1. Capital y accionistas

Nuestra Compañía se constituyó el 4 de marzo del 2005, con un capital inicial suscrito y pagado de S/ 2,000,000 que representaron 2,000 acciones comunes con un valor nominal de S/ 1,000 cada una. Al 27 de abril del 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 del 2006, se aprobó el aumento de capital social en S/ 361,816,000 y se emitieron 361,816 acciones comunes. Como resultado, el capital suscrito y pagado al 31 de diciembre del 2006 fue de S/ 463,791,000, que representaron 463,791 acciones comunes con un valor nominal de S/ 1,000 cada una. Se destaca que este aumento fue realizado para financiar la adquisición de AFP Unión Vida.

Posteriormente, el 20 de diciembre del 2007, la Junta General de Accionistas aprobó la aplicación de pérdidas acumuladas de los periodos 2005 y 2006, lo que redujo el capital social de

Prima AFP en S/ 113,059,000; es decir pasó de S/ 463,791,000 a S/ 350,732,000. Con ello se aprobó la amortización de 113,059 acciones que correspondieron al accionista Grupo Crédito, representado en 350,732 acciones comunes.

El 24 de agosto del 2011, la misma Junta General aprobó la reducción de capital social en S/ 28,000,000 mediante la amortización de 28,000 acciones comunes. Un año después, el 5 de noviembre del 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 número de acciones de Prima AFP fue de 255,392. Algunos meses después, el 8 de enero del 2015, se acordó la reducción del capital social en S/ 45,000,000; es decir, pasó de S/ 255,392,000 a S/ 210,392,000. Como consecuencia de esta reducción, se amortizaron 45,000 acciones comunes con lo que el nuevo número de acciones de Prima AFP pasó a ser de 210,392, cifra que se mantuvo del 2016 al 2020.

Finalmente, en la Junta General de Accionistas del 4 de junio del 2021 se acordó reducir el capital social en S/ 114,150,000, al pasar de S/ 210,392,000 a S/ 96,242,000. Como consecuencia de tal reducción, se amortizaron 114,150 acciones comunes y nuestro número de acciones llegó a 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 con un valor nominal de S/ 1,000 cada una. Así, el accionariado de la Compañía está compuesto de la siguiente manera:

Cuadro N.º 7 - Composición del accionariado y distribución de acciones

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

Cuadro N.º 8 - Composición de la tenencia del accionariado

Tenencia	N.º de accionistas	Port. %
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 forma parte de Credicorp, principal grupo financiero peruano con más de 130 años.



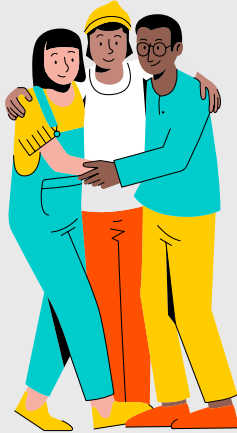
5.2. Propósito y principios culturales

GRI 2-2

Durante el 2022 hemos reformulado el propósito y los comportamientos culturales para lograr la nueva aspiración.

Propósito

Guiamos y acompañamos tu progreso



pensamos creativamente

1. Pensamos creativamente

Pensamos diferente para crear propuestas y soluciones que generen valor a la organización.

- Estoy dispuesto y propongo nuevas formas de hacer las cosas que impacten positivamente en la organización.
- Busco formas diferentes de resolver los 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.



nos hacemos cargo

2. Nos hacemos cargo

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

- Me empodero y soy responsable de los resultados que generan mis acciones, evalúo los riesgos y entiendo que el error puede ser parte del proceso.
- Asumo responsabilidades con valentía y convicción.
- Actúo proactivamente frente a los problemas, proponiendo soluciones.
- Soy consecuente con lo que pienso, digo y hago.



tenemos
garra

3. Tenemos garra

Somos apasionados y comprometidos para demostrar que somos los mejores en lo que hacemos.

- 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 para lograr los objetivos.
- Celebro los logros con pasión y energía.
- Me adapto a los cambios con la mejor actitud y en el menor tiempo posible.



jugamos
en equipo

4. Jugamos en equipo

Trabajamos con agilidad y colaborativamente, sumando nuestros talentos para tener éxito en lo que hacemos.

- Fomento un ambiente colaborativo y de confianza para lograr mejores resultados.
- Reconozco el valor que genera cada colaborador de la organización en el éxito de los resultados.
- Me comunico de manera asertiva, escucho diferentes puntos de vista y los integro para construir una propuesta mejor.
- Utilizo prácticas ágiles para lograr mejores resultados.



nos enfocamos
en ti

5. Nos enfocamos en ti

Ponemos al cliente en el centro de nuestras decisiones. Brindamos una experiencia que acompañe su progreso.

- Soy empático. Entiendo los deseos y dolores del cliente desde su realidad y punto de vista.
- Al brindar una experiencia pienso en qué es lo mejor para la organización y el cliente interno y externo.
- Aseguro que mis decisiones tengan un impacto positivo en el cliente y nuestro público de interés.
- Pido *feedback* constante de la experiencia que brindo y tomo acción para mejorarla.

5.3. Adhesiones, premios y reconocimientos

Adhesiones

Somos parte de diversos gremios, organizaciones y asociaciones para afianzar nuestro papel como empresa líder en el SPP. Creamos sinergias y alianzas con otras empresas y stakeholders del sector, en los niveles nacional e internacional.

Organización

Carbon Disclosure Project (CDP)



Organización sin fines de lucro que dirige el sistema de divulgación global para inversores, empresas, ciudades, estados y regiones a fin de gestionar su impacto en el medioambiente.

Perú Sostenible



La red de empresas más grande que promueve el desarrollo sostenible en el Perú.

Principles for Responsible Investment (PRI)



Organización internacional que trabaja para promover la incorporación de factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) en la toma de decisiones de inversión.

Asociación de Administradoras de Fondos de Pensiones (AAFP)



Institución sin fines de lucro que representa a las cuatro AFP que operan en el Perú: AFP Hábitat, AFP Integra, Prima AFP y Profuturo AFP.

Nexos+1



Iniciativa que fomenta la transformación empresarial frente al cambio climático en América Latina.

Pacto Global de las Naciones Unidas



Organización con más de 20 años, en la que participan 162 países y más de 21,000 instituciones miembros.

Adhesiones

Organización

CFA Institute



Asociación global de profesionales en inversión.

Programa de Inversión Responsable



Organización dedicada a la promoción de políticas y prácticas de inversión responsable a través del trabajo coordinado entre los principales actores financieros del Perú.

Ranking PAR



Herramienta virtual, gratuita y confidencial que, desde el 2015, mide el desempeño en equidad de género de las empresas.

Cámara de comercio Americana del Perú (AMCHAM)



Organización que promueve e impulsa el sistema de libre mercado, y fomenta el comercio, la inversión y el intercambio entre el Perú y los Estados Unidos.

Espacios laborales sin acoso (ELSA)



Herramienta digital que fue desarrollada por GenderLab, con el apoyo y financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). ELSA permite a las organizaciones implementar una cultura de prevención basada en evidencia frente al acoso sexual laboral.

Comunidad Aequales



La red de organizaciones privadas y públicas más grande de Latinoamérica que trabajan por la equidad de género.

Premios 2022

World Pension Fund 2022



por duodécima vez consecutiva obtuvimos este reconocimiento.

Merco Empresas



Prima AFP ocupó el puesto 60 entre las 100 empresas con mejor reputación corporativa del Perú, con lo que subió doce puestos en comparación con el año anterior.

ALAS 20



obtuvimos el segundo puesto en Institución Líder en Investigación de Sustentabilidad, el tercer puesto en Institución Líder en Inversión Responsable y el cuarto puesto en Institución Líder en Gobierno Corporativo.

Merco Talento



Prima AFP ocupó el puesto 69 y se mantuvo entre las 100 empresas con mejor gestión de talento humano en el Perú.

Responsabilidad ESG de Merco



por séptimo año consecutivo, Prima AFP fue reconocida entre las 100 empresas más responsables del país, al ocupar el puesto 54 del ranking de Responsabilidad ESG 2021.

Perú Golden Awards



Prima AFP fue reconocida en los Perú Golden Awards 2021/2022 como mejor Fondo de Pensiones Tipo 1. La premiación, que desde el 2018 organizan El Dorado y la revista G de Gestión, destaca a los mejores gestores de inversión financiera (fondos de pensiones y fondos mutuos) y a los mejores bancos de inversión, en reconocimiento a la creación de valor superior para sus clientes.

5.4. Gobierno corporativo

Prima AFP, como entidad que cotiza en bolsa, tiene la siguiente estructura de gobierno corporativo:

La 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. Resuelve sobre la aplicación de las utilidades, elige a los miembros del Directorio, además de su retribución, y designa a los auditores externos.

La Junta General Ordinaria de Accionistas se realiza todos los años y tiene por objetivo:

- Pronunciarse sobre la gestión social y los resultados económicos del ejercicio anterior expresados en los estados financieros respectivos.

- Resolver sobre la aplicación de las utilidades si las hubiere.
- Elegir a los directores (periodos de 3 años) y fijar su remuneración.
- Designar a los auditores externos del ejercicio.
- Resolver sobre cualquier otro asunto que se someta a la Junta.



Para más información respecto a las convocatorias de las Juntas, participación de los accionistas y procedimientos a seguir antes y durante la misma, favor remitirse a nuestro **Reglamento de Accionistas**.

GRI 2-12



Directorio

Nuestro Directorio está a cargo de administrar y conducir los negocios de Prima AFP. La conducta de sus miembros es guiada por los principios de lealtad, buena fe, cuidado y diligencia, en línea con su papel de velar por los beneficios de largo plazo para la Compañía y sus grupos de interés. Nuestros miembros realizan una autoevaluación anual como órgano colegiado y en forma individual. El Directorio se reúne al menos una vez cada dos meses. El *quorum* para las sesiones del Directorio está compuesto por la mayoría de sus miembros y sus acuerdos deben ser adoptados por la mayoría de los asistentes. En el 2022 se llevaron a cabo 9 reuniones del Directorio.

GRI 2-18

Composición del Directorio

De conformidad con nuestra Política de Gobierno Corporativo, el Directorio está compuesto por siete directores, quienes son elegidos por la Junta General de Accionistas por un periodo de tres años, sujeto a reelección. Asimismo, el Directorio debe tener no menos de dos directores independientes y, cuando fuera posible, la mayoría de sus integrantes debe serlo. Además, se plantea que por lo menos esté compuesto por dos directoras. En el 2025 tendrá lugar el proceso de renovación del Directorio de Prima AFP (el anterior fue el 24 de marzo del 2022 por un periodo de 3 años).



Contamos con niveles de independencia adecuados en nuestros órganos de gobierno, con diversidad de género, conocimiento y experiencia

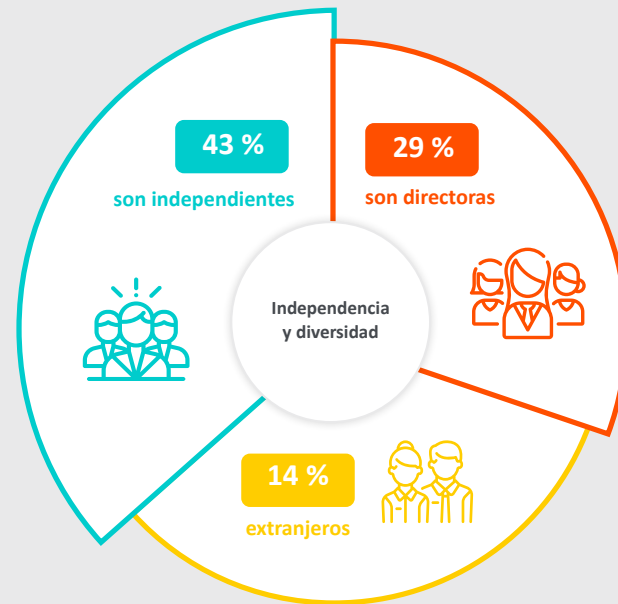


Como complemento de las características de independencia y de diversidad de género del Directorio, sus miembros poseen capacidades y una profunda experiencia local e internacional en finanzas, inversiones, asuntos legales, gestión empresarial, entre otros. Además, poseen capacidades en los temas digital, transformacional, comercial, marketing, educación y sostenibilidad, con énfasis en gobierno corporativo y equidad de género.



Conozca la trayectoria profesional de nuestros directores [aquí](#).

GRI 2-11



Comités del Directorio

Adicionalmente, contamos con diversos comités que nos ayudan a estar estratégicamente más alineados y ser más efectivos en nuestros procesos.



La composición de nuestros comités puede verse [aquí](#).

- GRI 2-9
- GRI 2-10
- GRI 2-13
- GRI 2-16
- GRI 3-3
- NO GRI Gobierno corporativo



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

- Comité de Auditoría

El Directorio de Prima AFP cuenta con:

- Comité de Inversiones
- Comité de Riesgos

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

Proceso de compensación

El órgano responsable de asegurar que exista una política y modelo de compensaciones que permita atraer y retener al talento idóneo dentro de la Compañía es el Comité de Remuneraciones y Nominaciones de Credicorp. Dentro de sus principales funciones en el frente de compensaciones están:



Definir la Política y Modelo de Compensaciones para el Grupo.



Aprobar las propuestas de compensación total y ajustes de sueldo fijo para la Alta Gerencia de Credicorp.



Autorizar la contratación de los servicios de empresas consultoras o profesionales independientes para asesorías en materia legal, tributaria, de compensaciones y otras que consideren necesarias.

Adicionalmente, el Comité cuenta con la participación permanente del Gerente Corporativo de Compensaciones de Credicorp, quien brinda asesoría técnica en los temas propios de su especialidad.

En nuestra Política de Compensaciones establecemos la asociación del desempeño individual y grupal como criterio de asignación de las compensaciones fijas y variables para los ejecutivos. El incentivo de corto plazo (ICP) en Prima AFP recompensa el logro de objetivos anuales en función del puesto que ocupan los ejecutivos y se otorga en efectivo, sobre la base del cumplimiento de objetivos que define la Compañía.

Estos objetivos están compuestos tanto por metas financieras como no financieras, y por objetivos asociados a sostenibilidad que representan entre el 15 % y el 20 % del componente variable.

El pago del ICP se activa sobre el cumplimiento mínimo de utilidad neta de Prima AFP. El cálculo y el pago depende del porcentaje de cumplimiento de la utilidad neta y los resultados de los objetivos anuales de los altos ejecutivos.

Por temas de seguridad, queda excluida la información cuantitativa acerca de la escala salarial y la compensación de los altos ejecutivos de la Compañía.

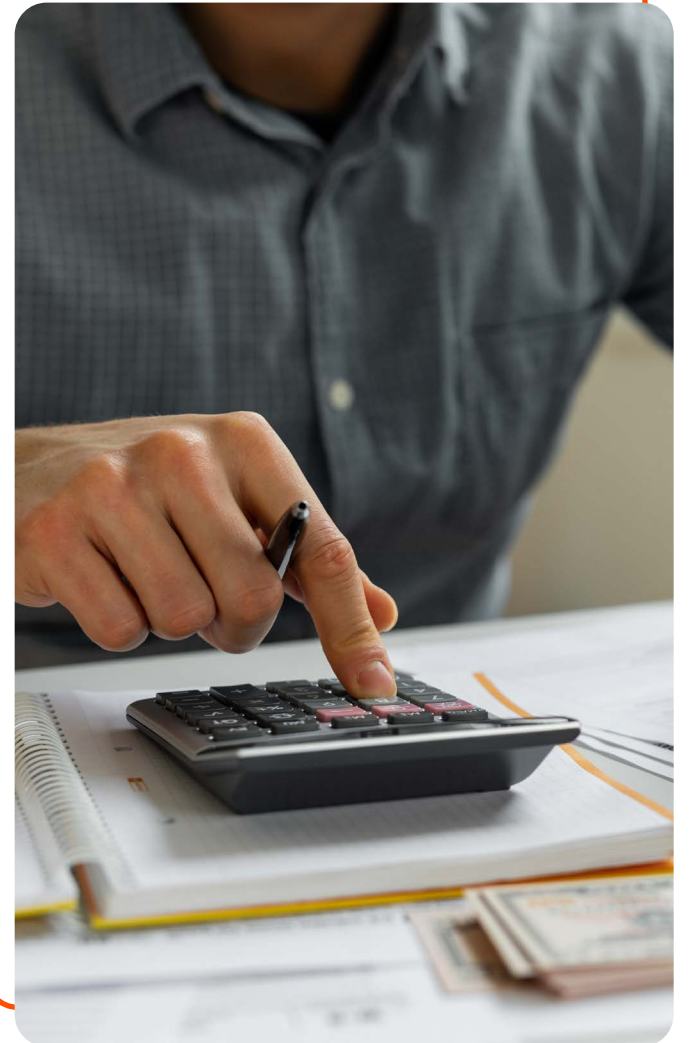


En el anexo **13.1.6. Política de remuneración** puede revisar más detalle al respecto.

GRI 2-19

GRI 2-20

GRI 2-21



Alta Gerencia Prima AFP

El Directorio tiene la facultad de delegar su autoridad para supervisar la gestión diaria de la empresa en uno o más funcionarios. Cada uno de los integrantes del equipo de Alta Gerencia de Prima AFP cuenta con una vasta experiencia y trayectoria dentro de la Compañía.



**Renzo Ricci
Cocchella**

Gerente General



**Jaime Vargas
Galdos**

**Gerente de la
División Comercial**



**Juan Pablo
Noziglia**

**Gerente de la
División Inversiones**



**Raúl Pinglo Meza
Cuadra**

**Gerente de la
División Riesgos**



**Carolina Caballero
Rosazza**

**Gerente de
Planeamiento**



**Claudia Subauste
Uribe**

**Gerente
Legal**



**David Vadillo
Salazar**

**Gerente de Recursos
Estratégicos**

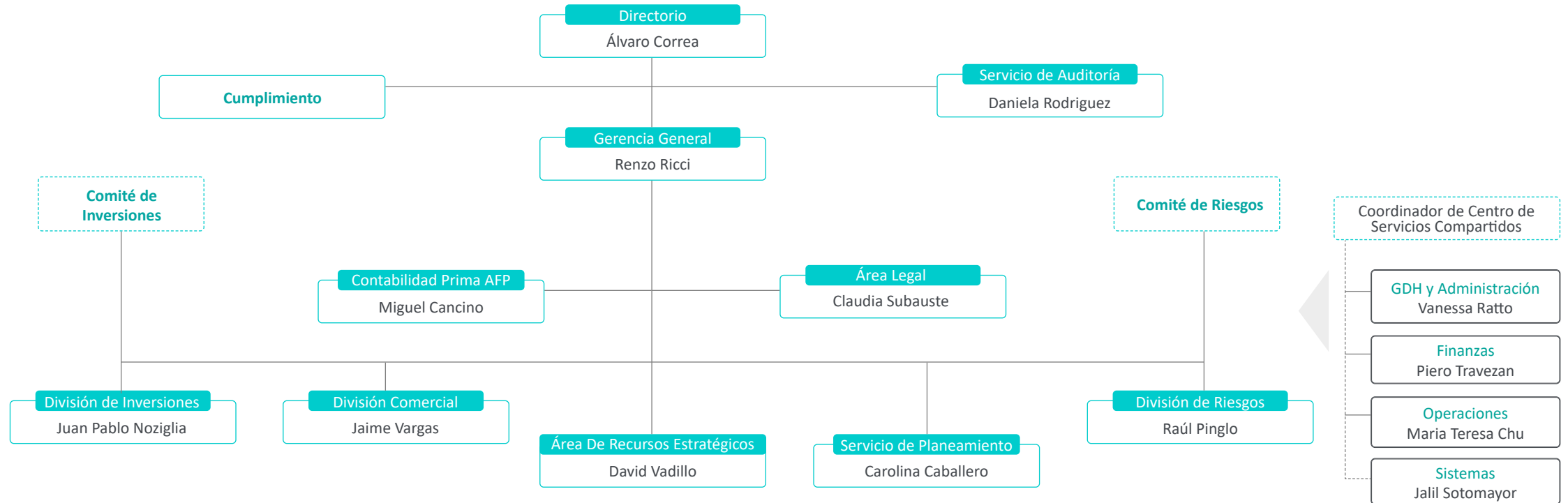




Conozca la trayectoria profesional
de nuestros principales funcionarios
aquí



Organigrama

Gráfico N.º 1 – Organigrama de Prima AFP




 Conozca nuestro organigrama completo **aquí**


5.5. Nuestra oferta de valor

Nuestros productos

Nuestro producto principal es el ahorro para la jubilación o fondo de pensión.

¿Qué es el ahorro para la jubilación o fondo de pensión?

Es el mecanismo de ahorro mensual que, durante tu etapa laboral, destina un porcentaje de tu sueldo al sistema de pensiones para que administre este dinero y puedas disponer de una pensión cuando te jubiles o ya no puedas trabajar.

¡Ahorra hoy para cubrir tus necesidades y la de tu familia en el futuro!

¿Por qué es importante ahorrar en un sistema de pensiones?

Todos llegaremos a una edad en la que no podremos trabajar, por eso necesitamos un sustento que nos permita vivir tranquilos y sin preocupaciones. Aportar a un sistema de pensiones te dará una pensión en el futuro para cubrir estas necesidades.

¡Es importante que conozcas el sistema al que aportarás y tomes la mejor decisión para tu futuro! Puedes aportar siendo dependiente o independiente.

¿Qué pasa con tu dinero?

Tu dinero va a una cuenta individual y personal donde mes a mes se depositan tus aportes y la rentabilidad que genera tu AFP.

¿Puedo retirar mi dinero?

Puedes disponer de hasta el 25 % de tu fondo para tu primer inmueble.

¿Sí o sí recibiré una pensión?

No hay un tiempo mínimo de aportes para recibir una pensión. Al jubilarte, podrás elegir entre retirar hasta el 95.5 % de tu fondo, recibir una pensión o una combinación de ambas opciones.

¿A qué edad podré jubilarme?

A los 65 años.

Toma en cuenta que, si quieres afiliarte a una AFP o trasladarte de la ONP a una AFP, debes realizar tu trámite con la AFP ganadora de la última licitación. Los aportes realizados a la ONP no siempre pasarán a tu AFP. Si acabas de afiliarte por primera vez a una AFP, debes esperar 2 años para trasladarte a otra.

¿Cómo elegir el mejor fondo para ti?

Existen diferentes tipos de fondo que puedes elegir según tus expectativas y necesidades. Para conocer qué fondo te conviene, de acuerdo con tu tolerancia al riesgo, ingresa al perfilados de riesgos que se encuentra en nuestra web.

[Perfilador de riesgo](#)

¿Qué criterios son fundamentales para elegir tu tipo de fondo?

Edad

El tiempo que falta para la jubilación. Así, puedes decidir entre un tipo de fondo conservador o uno de mayor riesgo.



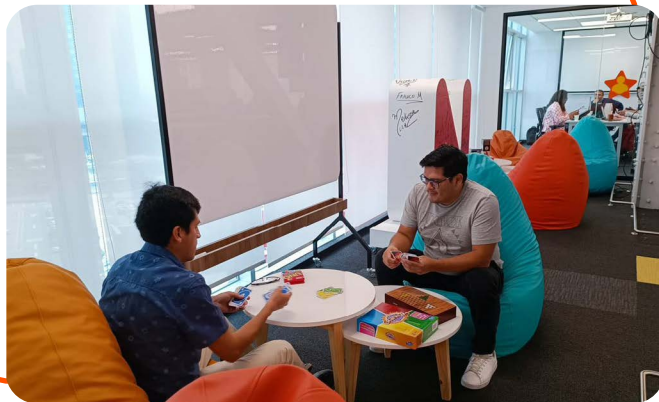
Ingresos futuros

Si la pensión de jubilación será el principal ingreso tras la jubilación, debes evaluar cuánto del fondo puedes arriesgar.



Tolerancia al riesgo

Una mayor rentabilidad para tu dinero está directamente relacionada al monto que estés dispuesto a arriesgar.



¿Cuántos tipos de fondos existen?

En el sistema Multifondos, hay 4 tipos de fondos con diferentes niveles de rentabilidad y riesgo.

Fondo

1

Nivel de riesgo

Bajo

Edad recomendada

Desde 65 años o próximos a jubilarse.

Fondo

2

Nivel de riesgo

Bajo

Edad recomendada

Más de 65 años o próximos a jubilarse.

Fondo

3

Nivel de riesgo

Medio

Edad recomendada

De 45 a 60 años.

Fondo

4

Nivel de riesgo

Alto

Edad recomendada

Menos de 45 años

Otros productos



Cuenta Metas

Es una alternativa de ahorro/inversión diferente, que permite tener uno o varios objetivos y administrarlos independientemente. Los aportes realizados a Cuenta Metas son voluntarios sin fin previsional.



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 100 % digital que permite ahorrar y alcanzar una meta, 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.

Canales de atención

Contamos con 7 agencias en el Perú: 1 en Lima y 6 en regiones (Arequipa, Chiclayo, Cusco, Ica, Piura y Trujillo).

Todos los afiliados pueden acceder a nuestros productos a través de:



Página web:
www.prima.com.pe



App



Chatbot y chat web



Correo electrónico:
servicios@prima.com.pe

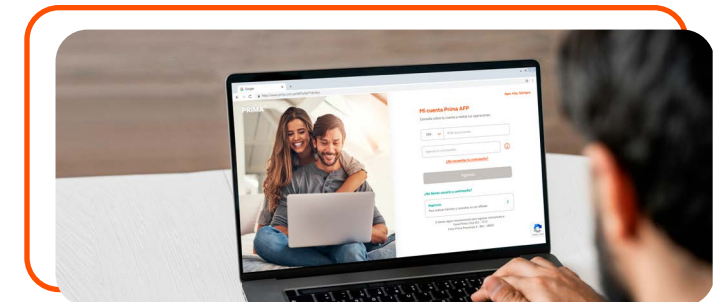


Fono Prima:
Lima: (01) 615-7272 //
Provincias: 0-801-18010



GRI 2-1

GRI 2-6



Sobre nuestro modelo de atención híbrido.



Web y App

En el año 2022, con la finalidad de mejorar la usabilidad de nuestra web nuestra³ infraestructura digital migró de la nube del BCP hacía una nube propia impactando en una mejora digital de cara hacía los afiliados.

En setiembre del 2022, reforzamos las medidas de seguridad para nuestros afiliados a través de un mecanismo robusto de gestión de acceso e identidad del cliente (*Customer Identity and Access Management o CIAM* por sus siglas en inglés) con el fin de brindar una experiencia segura y personalizada. Nuestras nuevas plataformas se encuentran ya a disposición de nuestros clientes, dentro de un proceso de mejora y generación de valor continuo.

Producto de ello hemos mejorado el indicador de la satisfacción de nuestra web, incrementando el Top Two Box (T2B) de satisfacción de 60.7 % en los dos primeros cuatrimestres del 2022 a 66.2 % en el último cuatrimestre del 2022. Paralelamente nuestro APP Mobile obtuvo un T2B de 57.5 % en el último cuatrimestre.



Chat y Chat bot

El canal *Chat*, asistido por un equipo de tele asesores, y el *Chat BOT*, en autoatención se vio sustancialmente impactado por el proceso de retiro de fondos, logrando atender el 100 % de los pedidos realizados El T2B obtuvo un resultado de 45.5 % en el último cuatrimestre, siendo el canal menos valorado por nuestros afiliados.



Fono Prima

Producto de las normas relacionadas a los decretos asociados con el retiro de los fondos, el volumen de llamadas se llegó a triplicar lo que derivó en el incumplimiento del indicador corporativo de abandonos fijado en 5 %. Esta situación requirió la contratación de tele asesores externos para atender la demanda. El indicador de T2B fue de 59.5 % en el III cuatrimestre 2022.



³ Usabilidad en web: grado de facilidad para acceder y navegar por una página de forma intuitiva, sencilla y rápida

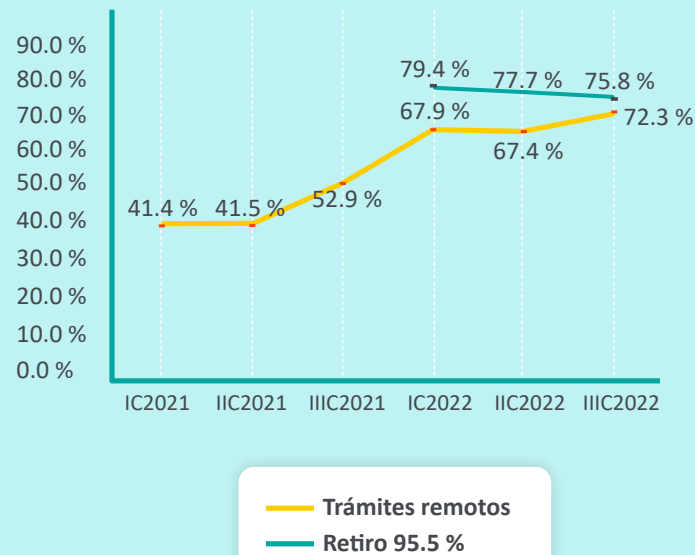


Agencia Virtual: tramites de auto atención y trámites remotos

Durante el 2022 se continuó con el proceso de mejora continua de los trámites remotos y digitales. Por el lado de los tramites virtuales se culminó con el proceso de integración de la biometría facial en el proceso de retiro de fondos 95.5 %. Por el lado de los trámites remotos, se continuó con las mejoras de usabilidad alineadas con el objetivo estratégico de “mejorar la experiencia de nuestros clientes”.

El nivel de satisfacción (T2B) al cierre del último cuatrimestre 2022 ascendió a 75.8 % y 72.3 %, respectivamente. Para trámites remotos esto significó una mejora de casi veinte puntos porcentuales respecto al mismo periodo en el 2021 (72.3 % vs 52.9 %). Entre los meses de enero y diciembre del 2022 se realizaron por la agencia virtual más de 56,000 atenciones remotas.

Gráfico N.º 2 – Evolución T2B 2021 - 2022



Agencias Físicas

Durante el año 2022 las agencias se mantuvieron cerradas salvo casos excepcionales asociados al proceso de identificación de afiliados. A partir del 01 de octubre del 2022 se ha procedió a abrir nuestra agencia principal ubicada en la calle Chinchón 980, San Isidro - Lima. Las atenciones son con cita y están enfocadas en asesorar a nuestros afiliados en el uso de nuestra agencia virtual.

Por otro lado, la SBS autorizó el cierre definitivo de 8 agencias a nivel nacional (Lima Centro, Cajamarca, Pucallpa, Tarapoto, Iquitos, Ilo, Tacna y Huancayo) y a partir del 01 de diciembre del 2022 se produjo la reapertura de 6 agencias a nivel nacional (Piura, Chiclayo, Trujillo, Ica, Arequipa y Cuzco) en adición a la Agencia Chinchón.

GRI 416-1

5.5.1. Beneficios para los afiliados



Mundo Prima

Programa de beneficios con el cual buscamos diferenciarnos. En el 2022 mejoramos nuestra propuesta de beneficios educativos, al incluir descuentos en universidades, institutos y centros educativos con beneficios atractivos, y de salud en alianzas con laboratorios y la red de Clínicas Sanna. Por otro lado, hicimos cambios en la plataforma con el objetivo de mejorar la usabilidad y experiencia. Con el fin de ampliar el alcance, en la última etapa del año incluimos promociones de alto impacto que fueron financiadas en parte por nosotros, con el objetivo de ofrecer beneficios mucho más atractivos.



Mundo Prima



Comunidad Prima

Ofrecemos un espacio virtual en nuestra web a fin de que los servicios y/productos de nuestros afiliados y familiares directos puedan llegar a más personas y funcione como punto de contacto entre emprendedores y compradores. De este modo, impulsamos sus emprendimientos brindándoles una vitrina digital. Al 2022, contamos con 40 negocios publicados en Comunidad Prima.

Cabe mencionar que este *landing* no es un *e-commerce*, ya que no se realizan transacciones.



Comunidad Prima



AhorroYa!

Con este programa los afiliados a Prima AFP tienen el beneficio recibir un porcentaje del pago del servicio o producto en su cuenta de aportes voluntarios de libre disponibilidad, al momento de realizar una compra o consumo ofrecido por nuestros aliados comerciales.

Ello que permite que nuestros clientes puedan ahorrar en pequeños montos, beneficiándose con las compras que realizan en el día a día, fomentando una cultura de ahorro.



AhorroYa!

5.6. Transformación

Durante el proceso de transformación del 2022, continuamos trabajando con los frentes de liderazgo, cultura, estructura y habilitadores. Los temas principales de los habilitadores fueron infraestructura y TI, agilidad, experiencia del cliente, ciberseguridad, captura digital y análisis de datos.

Aspiramos a convertirnos en Prima AFP digital y para ello pusimos en marcha varias iniciativas que buscan aumentar la flexibilidad y la eficiencia: ⁴

Iniciativa 1

Independencia tecnológica, con la construcción de nuestra red perimetral y la migración de las aplicaciones a la nube pública de Oracle. Estimamos concluir este proyecto a finales del 2023, lo cual nos permitirá ser más flexibles, eficientes y mejorar el *time to market* de las iniciativas tecnológicas.



Iniciativa 3

Escalamiento de la Agilidad Empresarial. Lanzamos el COE de riesgos y culminamos el diseño de lo que será la tribu de negocios y transformación, que será presentada en el primer trimestre del 2023. Buscamos tener una estructura con más foco en el cliente y con mayor velocidad y productividad.



Iniciativa 2

Implementación de controles y habilitadores de ciberseguridad, con lo cual logramos una mayor seguridad para la Compañía y los clientes.



Iniciativa 4

Mejora continua de la experiencia de nuestros clientes, mediante la plataforma digital de autoatención, con nuevas funcionalidades y mejor usabilidad. Durante el 2022, a través de la plataforma, se gestionó un promedio de 4,300 trámites mensuales y se obtuvo en satisfacción un T2B (muy satisfecho, satisfecho) de 72.3 %.



Asimismo, continuamos trabajando en el plan de transformación cultural, con énfasis en la adopción de los **principios culturales** alineados a la estrategia de transformación.⁵

GRI 3-3

NO GRI Innovación y transformación

⁴ COE: Unidad que provee capacidades estratégicas a toda la organización y cuya principal responsabilidad es desarrollar su especialidad y generar el conocimiento que representa un diferencial en el mercado

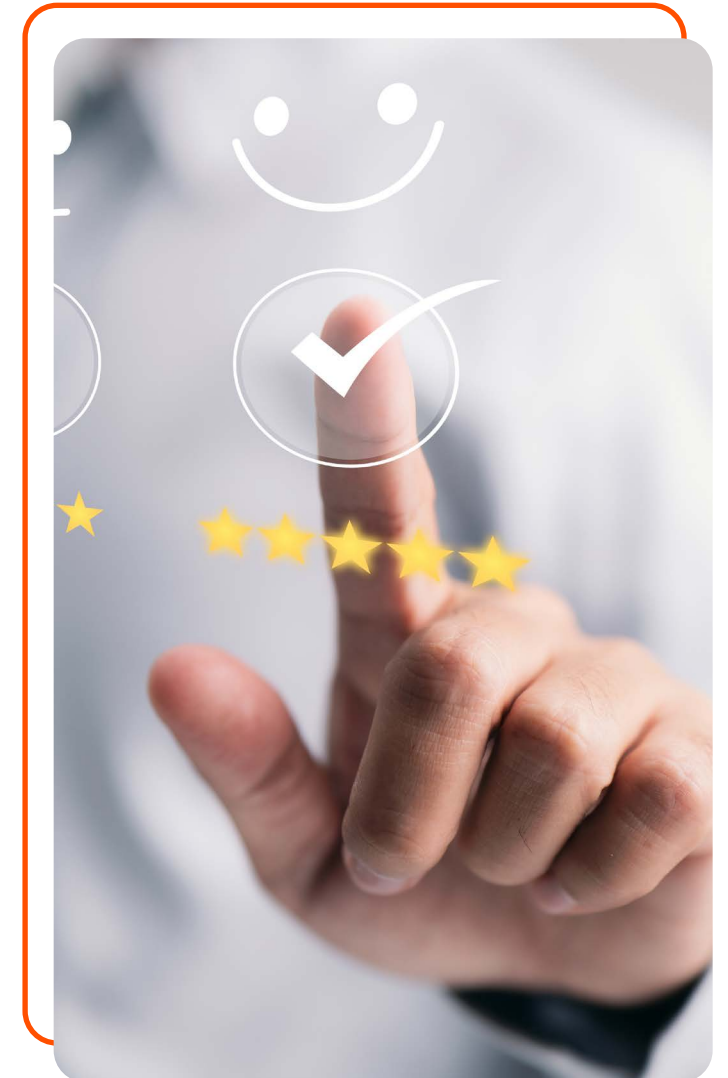
⁵ El *time to market* o TTM es el tiempo que transcurre desde que se concibe un producto o servicio hasta que se lanza al mercado. También es conocido como Speed to market. Se trata entonces, de todos los procesos de trabajo que se generan para poder ofrecer ese producto o servicio al cliente final.

5.7. Reputación



Sabemos que la reputación se construye diariamente, y en Prima AFP nos orientamos a ser consistentes en los diversos impactos de comunicación hacia todos nuestros grupos de interés, con un especial foco en nuestros afiliados, la opinión pública y los líderes de opinión. En la medida que nuestra comunicación sea cercana, transparente, clara, directa y con un alcance importante, seguirá generando un impacto positivo en nuestra reputación como Compañía.

Desde el 2018 medimos nuestra reputación con el modelo de Ipsos, que se basa en la confianza. Para ello hacemos una encuesta de opinión pública, tanto en afiliados como no afiliados, luego se establece una pirámide que se obtiene a partir de un reproceso estadístico de las respuestas declaradas de los indicadores de conocimiento, familiaridad, favorabilidad, confianza y apoyo hacia la Compañía. Para que el entrevistado pueda pasar al siguiente peldaño de la pirámide, debe cumplir las condiciones de los peldaños anteriores. De esta manera, se construye el principal KPI de reputación: **la confianza consistente**.





¿Cómo se construye la reputación de Prima AFP?

Se evalúa la pirámide y los *drivers*: Ética y honestidad, Calidad de productos y servicios, Compromiso con el bienestar de la sociedad y Gestión empresarial. En el 2022, hemos dirigido nuestros esfuerzos en mejorar nuestro ratio de reputación⁶ (confianza/familiaridad) con diversas acciones orientadas a reforzar la cercanía con nuestros clientes y mejorar el conocimiento sobre las AFP. Finalmente mantuvimos nuestro ratio de 0.6 en el 2022, al igual que en el 2021, lo cual nos es significativo pese a que la medición se vio afectada por la rentabilidad negativa de los fondos.



En el 2022, alcanzamos un T2B de:

Indicadores	A nivel de opinión pública	A nivel de afiliados ⁷
Apoyo. Es la capa más alta de la pirámide ya que demuestra la opinión pública tendría un comportamiento de respaldo hacia la Compañía.	7 %	36 %
Confianza. Es un parámetro cognitivo de la reputación. Refleja lo que la opinión pública piensa sobre la Compañía.	10 %	41 %
Favorabilidad. Es un parámetro emocional de la reputación. Hace referencia al nivel de aprecio de la opinión pública hacia la Compañía	11 %	50 %
Familiaridad. Garantiza que la opinión pública conoce a la Compañía.	17 %	66 %
Conocimiento. Es la base de la pirámide, busca que la opinión pública conozca a la Compañía.	76 %	100 %

Fuente: Informe de Reputación Corporativa 2022. Ipsos.

GRI 3-3 NO GRI Reputación

⁶ El ratio es la probabilidad que tiene una persona que conoce muy bien o relativamente bien a una empresa de confiar en ella. Es un número que va de 0 a 1, cuanto más cercano a 1, más probable es que el entrevistado confíe en la empresa.

⁷ Frente a un grupo de 3 empresas.



6.

Nuestra ética empresarial





6. Nuestra ética empresarial

Nuestro código de ética empresarial adopta el modelo de cumplimiento corporativo de Credicorp. La división de Cumplimiento de Credicorp es responsable de administrar el modelo, además del diseño de las políticas, los procedimientos y los programas de cumplimiento que lo conforman. En Prima AFP, los programas de cumplimiento son gestionados por nuestro equipo de expertos. Buscamos promover una división sostenible y establecer un alto nivel de confianza con nuestros grupos de interés.

Nos encargamos de verificar que nuestros colaboradores cumplan adecuadamente con lo que establecen el Reglamento Interno de Trabajo, las políticas y la normatividad vigente. Para lograrlo, contamos con el Área de Gestión de Desarrollo Humano y la Gerencia de Cumplimiento y Ética, que se encargan de capacitar a nuestros líderes y colaboradores sobre las obligaciones y compromisos que asume cada colaborador en los procedimientos que les son asignados.



Gerencia de Cumplimiento y Ética

Se encarga de velar por el cumplimiento estricto de la normatividad vigente y aplicar las medidas correspondientes si llega a detectarse algún incumplimiento. También asesora a todas las gerencias de Prima AFP en materia de gestión de riesgos en relación con los programas que tiene a su cargo:

- Programa de prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo (LAFT).
- Transparencia fiscal, cumplimiento normativo.
- Protección de datos personales, anticorrupción.

- Prevención de abuso de mercado, ética y conducta.
- Libre competencia y seguridad y salud en el trabajo.

Para realizar estas labores, también tiene a cargo crear, modificar y derogar políticas o procedimientos internos que se vinculen con sus programas, además de recomendar las modificaciones que requieran en los documentos internos de las demás áreas de la Compañía.



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

Reportamos toda falta al Código de Ética

El principal medio para reportar infracciones es el canal de integridad **Alerta Genética** Credicorp, disponible en la página web de Credicorp y accesible tanto para colaboradores como para inversionistas, clientes, proveedores y otros interesados.

La información que se proporciona a **Alerta Genética** Credicorp es tratada con confidencialidad y anonimato, con respeto a la decisión de aquellas personas que desean reservar su identidad. El canal es administrado por una entidad independiente y externa a Credicorp, y garantiza la protección contra discriminación, intimidación o cualquier otro tipo de represalia.

¿Qué podemos alertar por Alerta Genética?

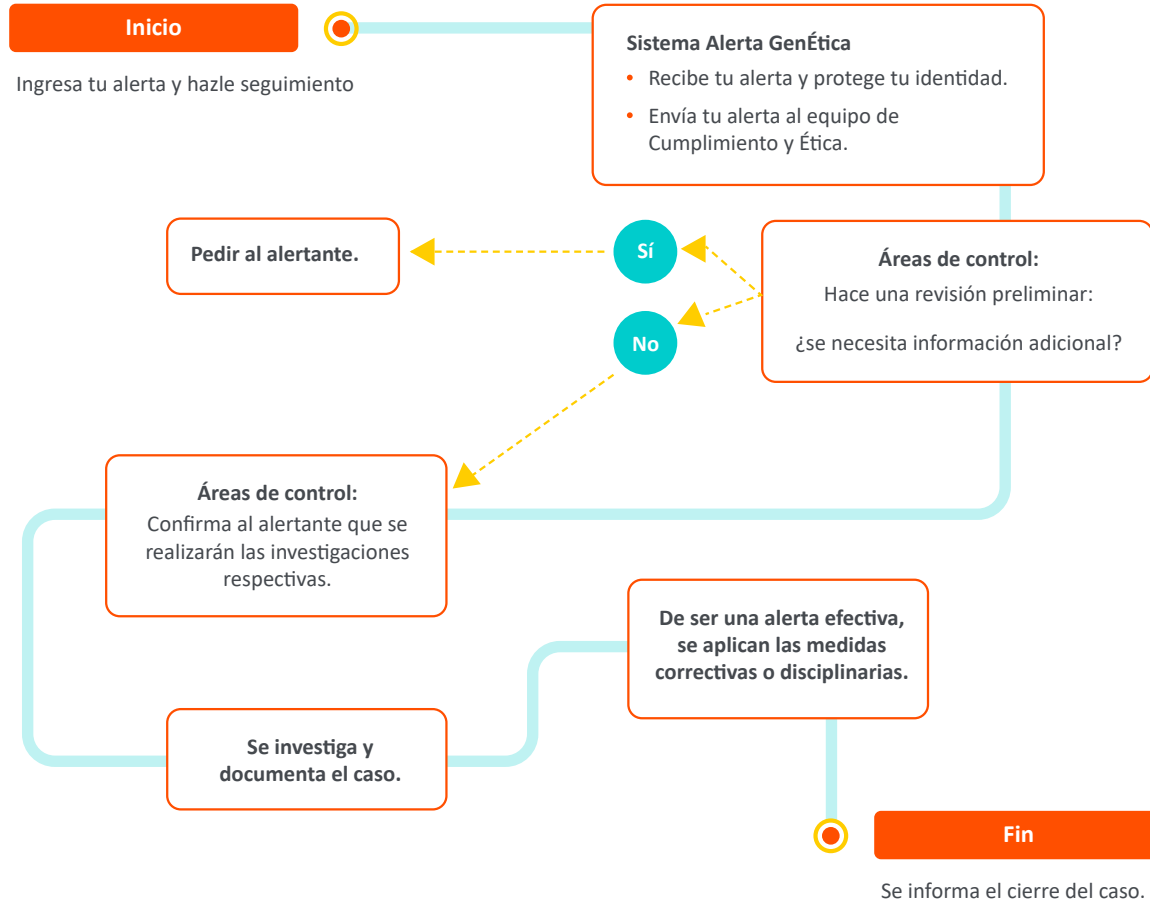
ALERTA

GENÉTICA

CREDICORP

- Actos de corrupción. Discriminación y hostilidad laboral.
- Hostigamiento sexual laboral y faltas a los derechos humanos.
- Uso indebido de información privilegiada y manipulación de mercado.
- Conflicto de intereses y malas prácticas de venta. Concertación de precios y fraude.
- Otros actos que vayan en contra del Código de Ética. Represalias.

¿Cómo funciona Alerta Genética?



La coordinación de las indagaciones sobre las denuncias está a cargo del Área de Cumplimiento de Credicorp y la investigación es responsabilidad de la división Legal y de Riesgo Operativo o la de Gestión de Desarrollo Humano o Auditoría, según la naturaleza del caso. De acuerdo con la magnitud de la alerta, 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.

Para absolver posibles dudas se ha establecido un buzón, que es atendido por la Gerencia de Cumplimiento y Ética. Este recibe consultas sobre las normativas internas de Prima AFP y está disponible a colaboradores y grupos de interés en:

 cumplimiento@prima.com.pe

GRI 2-15 GRI 2-26 GRI 2-27
SASB FN-AC-510a.2

Con respecto a contribuciones políticas y relacionamiento con funcionarios públicos con poder de decisión, existen lineamientos en nuestra política de prevención de la corrupción y el soborno. Sobre las contribuciones políticas, se establece que Credicorp y sus subsidiarias no pueden realizar contribuciones ni entregar beneficio alguno a organizaciones políticas o sus miembros, bajo ninguna modalidad (monetaria o no monetaria),

ni directa o indirectamente. Las contribuciones políticas que los directores o miembros de la alta gerencia de Credicorp o sus subsidiarias realicen a título personal, como personas naturales, deben ser informadas previamente a la Unidad de Cumplimiento de la Compañía de Credicorp en la que prestan servicios para ser revisadas y aprobadas. Hasta el momento no se han reportado estos casos.

GRI 415-1



En el 2022, la Gerencia de Cumplimiento y Ética, en línea con la **Política de Libre Competencia** de Credicorp, implementó el programa de libre competencia que regula la utilización de prácticas anticompetitivas, ya sea por abuso de posición de dominio o por prácticas colusorias, que afecten o restrinjan la libertad de elección y preferencias de los clientes, proveedores y sociedad.

GRI 206-1

FN-AC-510a.1

6.1. Gestión anticorrupción

Estamos comprometidos con la lucha anticorrupción, por eso seguimos 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 aprendizaje, para nuevos y actuales colaboradores.

Durante el primer semestre del 2022 apoyamos con la debida diligencia las donaciones y otras iniciativas del equipo de Sostenibilidad, realizadas durante la coyuntura COVID-19. Y mantuvimos la evaluación para emisores y contrapartes desde el programa anticorrupción, en complemento de la revisión del programa PLAFT.

Para reforzar nuestro programa anticorrupción desarrollamos un proyecto de mapeo de riesgos de procesos en la Gerencia de Servicio al Empleador y Recaudación, y en la División de Inversiones, a manera de una segunda etapa de relevar riesgos en toda la entidad. Gracias a esta revisión se establecieron las matrices de riesgos como herramientas de gestión y se obtuvieron algunas oportunidades de mejora para fortalecer la cultura de prevención de riesgos de corrupción, con participación de los colaboradores de estas áreas. Además, buscamos fortalecer la documentación del modelo de prevención para alinearlos a los estándares internacionales ISO.

En el 2022 no hemos reportado ningún caso de corrupción.

GRI 3-3

GRI 205-2

GRI 205-3

Principales actividades relacionadas

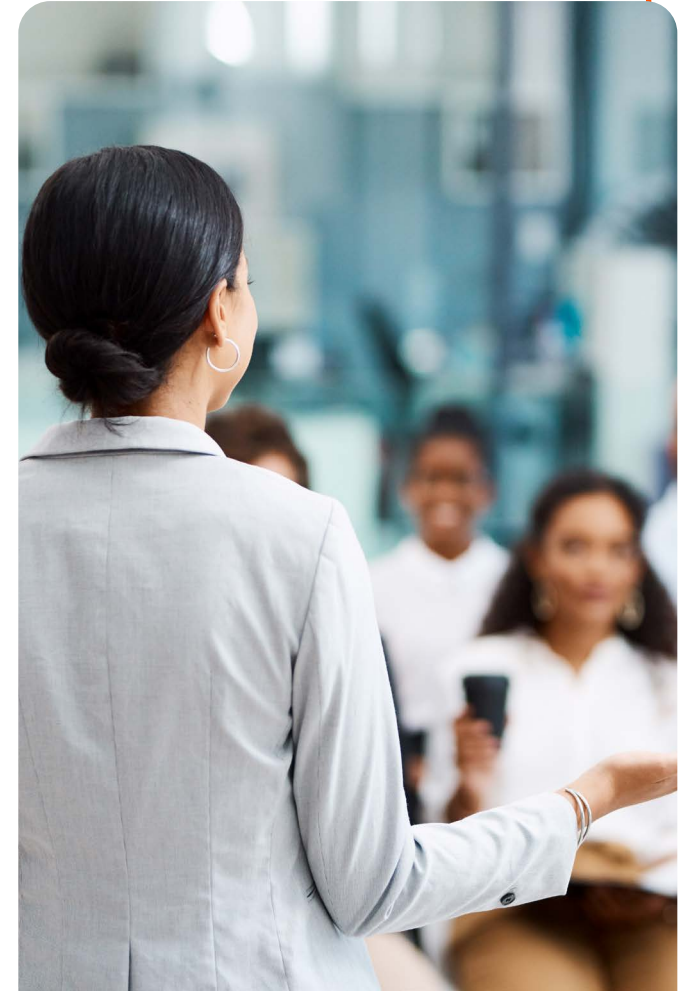
- Implementamos el proyecto de evaluación de riesgos de corrupción en el nivel de procesos, con dos matrices de riesgos para las unidades relevadas.
- Estandarizamos documentos para implementar un modelo de prevención.
- Comunicamos a través de *Workplace* sobre los lineamientos de la política corporativa de prevención de la corrupción.
- Evaluamos emisores e iniciativas de responsabilidad desde la prevención de delitos de corrupción y soborno.
- Realizamos capacitaciones especializadas para proveedores en temas de anticorrupción.
- Implementamos el proyecto de mejora de procesos para el flujo de evaluación de proveedores, que incorpora una revisión integral sobre la base de los programas de cumplimiento: anticorrupción, ética, protección de datos personales y PLAFT.

Logros 2022

- Aumentamos el porcentaje de adhesión (+10 %) a los lineamientos de la SMV, para lograr un modelo de prevención de la corrupción robusto.
- Incrementamos el número de evaluaciones de emisores e iniciativas de responsabilidad social con el frente de prevención en delitos de corrupción y soborno, en el relacionamiento de terceros.
- Desarrollamos dos matrices de riesgos de corrupción para los procesos de decisión de inversiones y gestión de aportes y recuperos.
- Obtuvimos una asistencia de 71 % de proveedores (que brindan servicios de litigación, representación legal, gestión de trámites u otros de representación ante terceros) a la capacitación especializada en temas de anticorrupción.

Metas al 2025

- Aumentar el nivel de socios de negocio sensibilizados con las políticas corporativas de prevención de la corrupción y soborno e implementar controles y recomendaciones a partir de las evaluaciones de riesgos, por entidad y por procesos.
- Fortalecer el eje de riesgos en el modelo de prevención de delitos de corrupción y en el nivel de conocimiento de colaboradores sobre el programa y de socios de negocio (proveedores).



6.2. Derechos humanos

Tenemos el compromiso de velar por el respeto a los derechos humanos en nuestras oficinas y cadena de suministro, lo que se plasma en nuestra nueva **Política Corporativa de Derechos Humanos Credicorp**. La finalidad de esta política es desarrollar el compromiso con los derechos humanos de Credicorp y sus subsidiarias, tal como establece el nuevo **Código Corporativo de Ética**.



Política Corporativa de Derechos Humanos Credicorp



Código Corporativo de Ética



Las personas y sus derechos fundamentales siempre van primero



Lo que hacemos:

- Brindamos a nuestros colaboradores un entorno que respeta sus derechos e impulsa iniciativas para evitar condiciones contrarias.
- Buscamos que nuestros proveedores se adhieran y cumplan las leyes y principios sobre derechos humanos, y los capacitamos en aspectos relevantes.
- Cuidamos que se respeten los derechos humanos en los proyectos que financiamos y las inversiones que promovemos o realizamos.

Esta política está elaborada en el marco de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y considera estándares y compromisos internacionales de organismos como las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y los Principios de Ecuador, entre otros.



Nuestro compromiso con los derechos humanos incluye:

- El respeto a la libertad de asociación, sindicalización y negociación colectiva.
- El rechazo a la esclavitud moderna, el trabajo infantil, trabajo forzoso, y tráfico de personas.
- La garantía de seguridad y salud física, mental y bienestar emocional de colaboradores y terceros.
- El cumplimiento de leyes laborales, asignando remuneraciones y compensaciones dignas.

Además, reforzamos este compromiso al adherirnos al Pacto Global de las Naciones Unidas, iniciativa internacional que promueve la implantación de 10 principios fundamentales basados en derechos humanos, laborales, ambientales y en la lucha contra la corrupción.

Entre el 2021 y el 2022, Credicorp estableció un plan articulado de cumplimiento integral que consiste en los siguientes pasos:



1. Compromiso inicial

El Directorio de Credicorp aprobó la **Política Corporativa de Derechos Humanos Credicorp** y plasmamos nuestro compromiso actual en el **Código Corporativo de Ética**.

 **Política Corporativa de Derechos Humanos Credicorp**

 **Código Corporativo de Ética**

2. Próxima identificación de riesgos y controles

Identificaremos, evaluaremos y analizaremos los riesgos en derechos humanos en busca de reconocer los escenarios más relevantes para Prima AFP. Trabajaremos con un consultor externo y con un equipo multidisciplinario, formado por todas las áreas que gestionan riesgos relacionados a derechos humanos. Los temas que serán abordados con énfasis serán: discriminación, derechos laborales, transparencia de la información, anticorrupción y brechas digitales, con el objetivo de elaborar una matriz de riesgos en la que identificaremos impactos, percepciones y prioridades en derechos humanos por cada grupo de interés.

3. Próximos planes de acción

Provenirán del análisis que realicemos a los riesgos y controles identificados. Incluirán capacitaciones, difusión de nuestros lineamientos y selección de mecanismos de supervisión y reporte.

Los pasos 1 y 2 fueron realizados durante el 2022 y generaron sensibilización en las áreas clave. Como parte del proceso, en julio de ese año se realizó una capacitación a los líderes de las principales áreas involucradas para lograr que sus aportes y los de sus equipos respondan a un enfoque de derechos humanos. Nuestro objetivo para el siguiente año es establecer en Credicorp un gobierno de derechos humanos que permita articular y que asegure la ejecución de los planes de acción que se establecieron como parte del análisis.

GRI

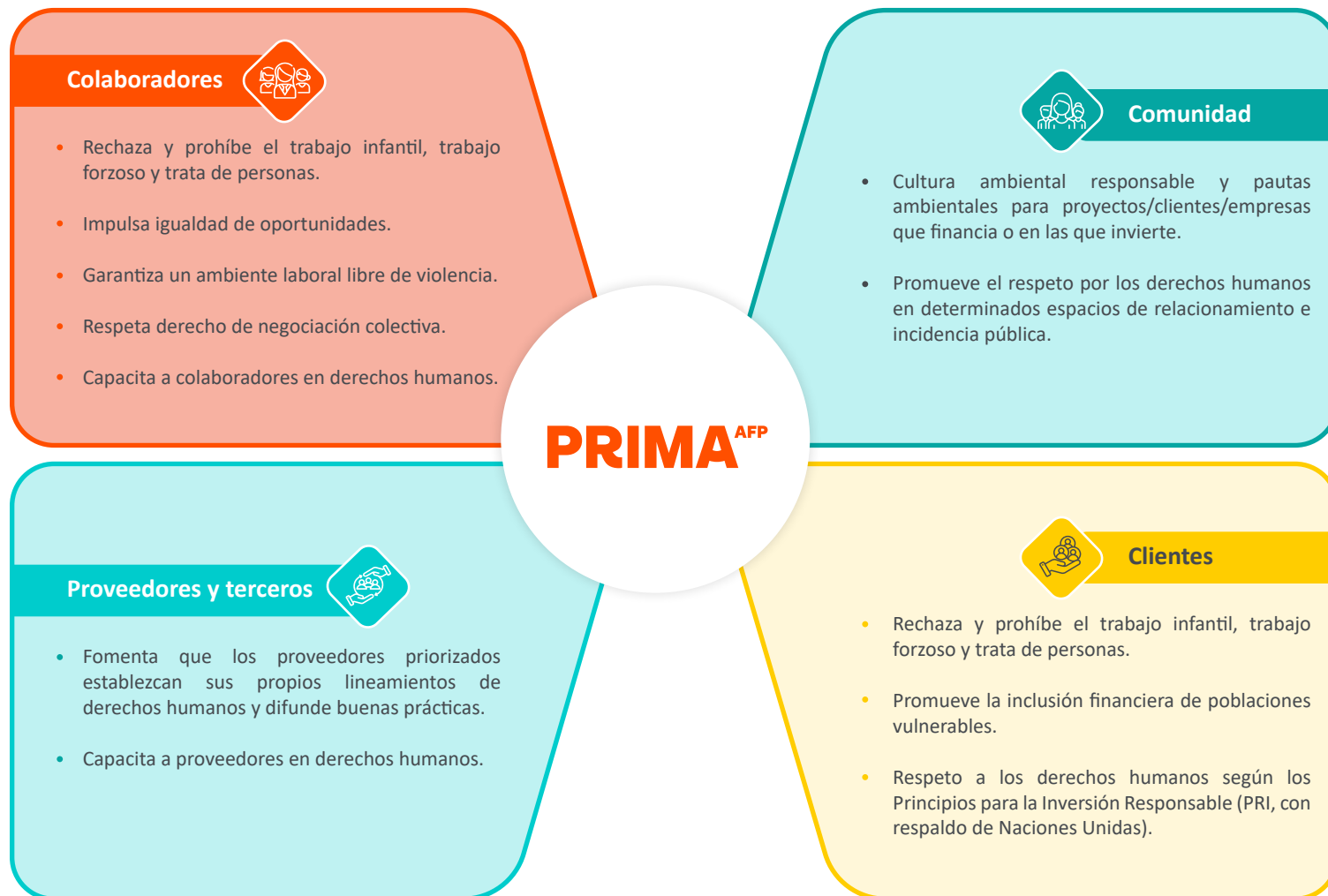
GRI 3-3

GRI

GRI 406-1



Cuadro N.º 8 – Reforzamos nuestro compromiso con los derechos humanos



6.3. Gestión de datos personales

Los datos personales son tratados con el mayor cuidado y respeto. Somos conscientes de la confianza que nos brindan nuestros clientes y colaboradores al darnos su información, por ello desplegamos controles para usarlos adecuadamente, con total respeto de sus derechos en el marco de lo establecido por la Ley de Protección de Datos Personales, su reglamento y las normas complementarias. Estas actividades están comprendidas en nuestro Programa de Protección de Datos Personales, que es una responsabilidad de la Gerencia de Cumplimiento y Ética.

¿Cómo gestionamos el Programa de Protección de Datos Personales (PDP)?

El Programa de Protección de Datos Personales forma parte del Sistema de Gestión y está a cargo de la Gerencia de Cumplimiento y Ética. Este sistema se basa en seis pilares: (i) riesgos, (ii) políticas y controles, (iii) cultura, (iv) investigación, (v) monitoreo, y (vi) supervisión.

Los objetivos principales de esta gestión son:

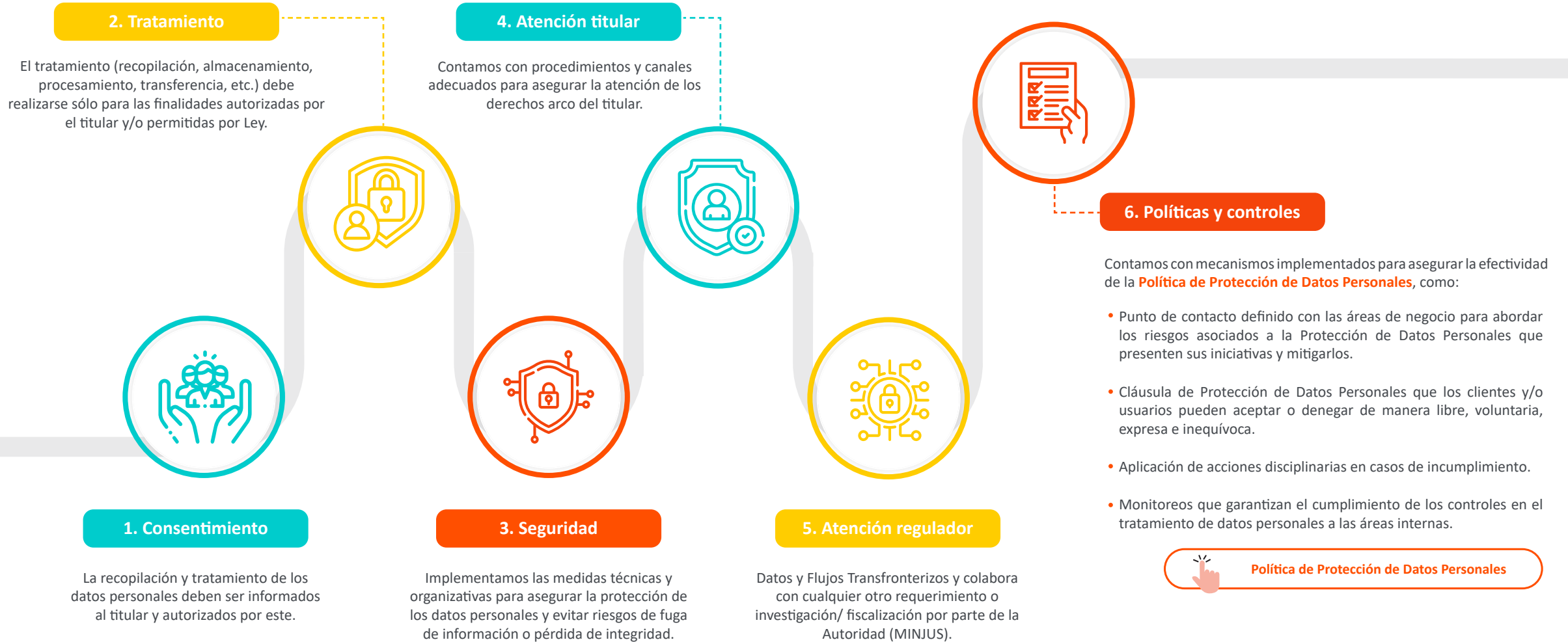
- Establecer los lineamientos para el tratamiento y transferencia de datos personales de nuestros grupos de interés.
- Asegurar el cumplimiento de la normativa asociada a la protección de datos personales.
- Difundir dentro de la Compañía la importancia de la gestión adecuada de los datos personales y el impacto que ocasionan los incumplimientos.

SASB FN-AC-550a.2

GRI 3-3

GRI 418-1

Los lineamientos principales en la protección de datos personales son:





7.

Gestión integral del riesgo



7. Gestión integral del riesgo

En Prima AFP, en sintonía con Credicorp, la gestión de riesgos constituye un pilar fundamental para el adecuado desarrollo de nuestras actividades. Por ello, hemos definido 6 principios corporativos que orientan la administración de riesgos en la Compañía:

Visión corporativa

Principios corporativos

1. Involucramiento de la Alta Dirección.
2. Independencia de la función de riesgos.
3. Suficiencia y calidad de los recursos asociados a la gestión de riesgos.
4. Medición del desempeño en función del riesgo asumido.
5. Seguimiento y validación de riesgos.
6. Cumplimiento del código de ética corporativo.

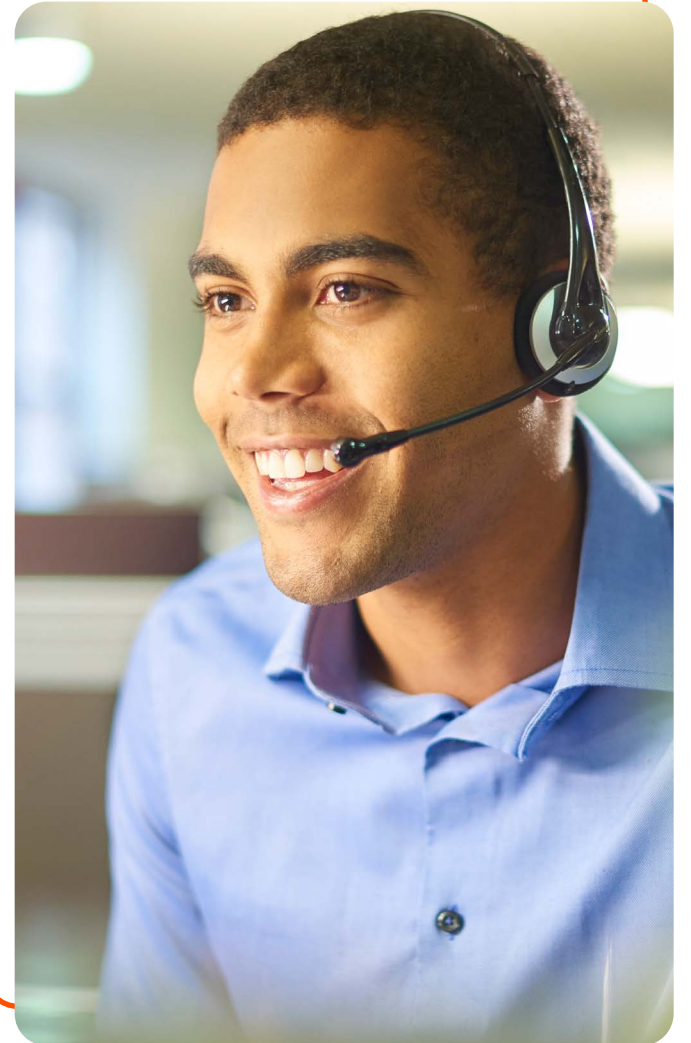


Cultura de riesgo

La función de riesgos es llevada a cabo por personal especializado que cuenta con conocimientos suficientes sobre los procesos de identificación, evaluación, medición, tratamiento y control de riesgos. Con el objetivo de consolidar una cultura de riesgos alineada con las mejores prácticas de la industria, empleamos programas de capacitación periódicos y cursos específicos que son desplegados hacia los distintos equipos de riesgos y hacia toda la Compañía.

Principales actividades relacionadas

- Foco en los OKR de Riesgo Crediticio relacionados a la mejora significativa de previsión de calidad crediticia de los emisores del portafolio, del monitoreo de las inversiones alternativas y de la implementación del monitoreo de aspectos ESG, en los niveles de emisor y agregado del portafolio.



Logros 2022

- Implementamos una nueva metodología de *outlook* crediticio para los emisores del portafolio.
- Actualizamos metodología de *outlook* de fondos tradicionales y fondos alternativos.
- Realizamos el seguimiento periódico de aspectos ESG del portafolio.
- Creación del Comité de Riesgos Tecnológicos.

Metas al 2025

- Nos alineamos al OKR Corporativo de rentabilidad de los fondos de pensiones, (primeros o segundos en rentabilidad a tres años en todos los fondos). El esfuerzo y actividades vinieron a través de los OKR de riesgo crediticio.

Apetito por riesgo

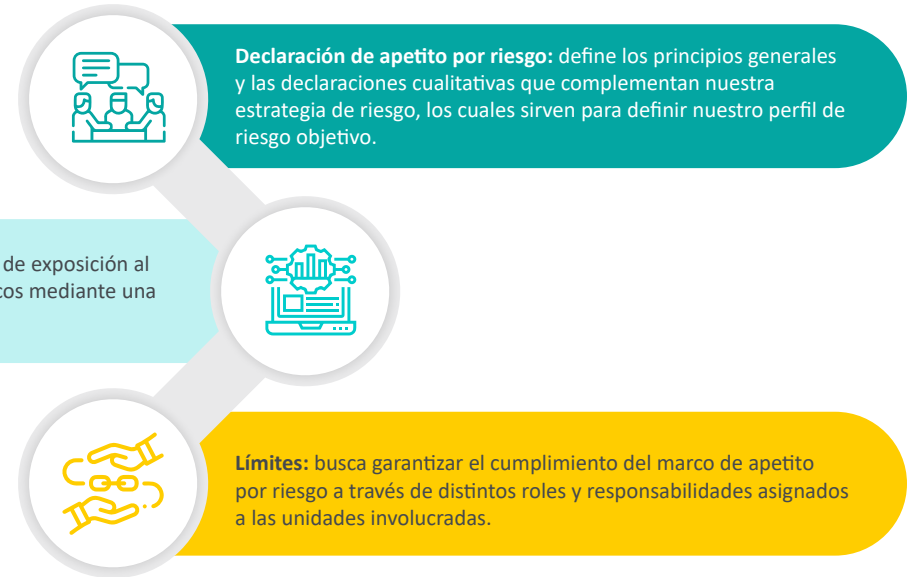
El apetito por riesgo se define como la máxima cantidad de riesgos relevantes que deseamos aceptar y podemos soportar con el fin de alcanzar nuestros objetivos de negocio, lo cual incluye el establecimiento de las máximas desviaciones que estamos dispuestos a tolerar.

El principal objetivo es definir un perfil de riesgo acorde con las expectativas del Directorio, el mismo que se manifiesta a través de 6 pilares estratégicos: (i) solvencia, (ii) liquidez, (iii) beneficio y crecimiento, (iv) estabilidad de resultados, (v) estructura de balance y (vi) riesgos de ciberseguridad. Estos pilares se soportan en una taxonomía de riesgos

que permite monitorear cualitativa y cuantitativamente nuestro perfil de riesgo.

El apetito está compuesto por los siguientes elementos: declaración de apetito por riesgo, tablero de métricas y límites.

Para facilitar la toma de decisiones en la gestión de la Compañía, el apetito por riesgo está integrado en los procesos de lineamientos estratégicos y de capital, así como en la definición del ejercicio presupuestal.



Políticas corporativas

Las políticas corporativas de gestión de riesgos establecen los roles y responsabilidades para la administración de los principales riesgos que enfrentamos. Contamos con una política marco que orienta en general esta gestión y, adicionalmente, contamos con políticas específicas para los riesgos más relevantes. Cabe resaltar que cada empresa del Grupo posee características particulares, como tamaño o complejidad de sus operaciones, las cuales son tomadas en consideración en el desarrollo e implementación de cada política.

Gestión de riesgos en Prima AFP

Realizamos una gestión integral de riesgos de las carteras administradas y de la AFP, a través de la promoción activa de una cultura preventiva que permita a la Compañía lograr sus objetivos corporativos; para ello, hemos establecido un gobierno que incorpora organismos independientes que establecen lineamientos y monitorean tales riesgos:



El Directorio establece un marco de gobierno, define lineamientos y aprueba las políticas generales; asimismo, 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; además, aprueba los niveles de apetito y 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 la gestión del riesgo de operación, la continuidad del negocio, la ciberseguridad y la seguridad de información; también la prevención de fraude, riesgo de reputación y seguros. Su ámbito de acción se rige por las disposiciones internas, políticas corporativas, normativa de la SBS y las buenas prácticas internacionales.



A estos se suma el Comité de Nuevos Productos y el Comité de Riesgos Tecnológicos. Además, la puesta en práctica de las políticas y controles involucra a las gerencias y a todos los colaboradores.

División de riesgos

La primera línea de defensa son las unidades de negocio, que son responsables de administrar los riesgos inherentes a sus procesos. Y la División de Riesgos, como segunda línea de defensa, tiene como principal función brindar soporte y asesoría a las unidades de negocio para que puedan identificar, valorar y gestionar los riesgos. Para hacerlo, entre otros aspectos, esta división asiste al Comité de Riesgos para informar los aspectos que se mencionan en esta imagen:



Propuesta de políticas y procedimientos para la gestión de riesgos.



Generación de reportes periódicos de exposición a los riesgos.



Escalamiento y estado de planes de acción para el tratamiento de riesgos.

La tercera línea de defensa la conforma la Gerencia de Auditoría, unidad de control independiente que, a través de sus auditorías y revisiones, provee de un aseguramiento objetivo 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.

Unidad 1:

Gestión de Riesgos de Mercado

En coordinación con la Gerencia de Inversiones, mide y gestiona los riesgos de mercado y de liquidez; a la vez 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 de los activos del mercado y 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 negativamente los recursos administrados.

Utilizamos el **modelo de factores y el modelo de Brinson** para obtener 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 con un tablero de métricas de riesgo, una herramienta importante en la gestión de riesgos. También se realiza un monitoreo especial a los derivados de cada cartera administrada, tanto con aquellos de cobertura como los de gestión eficiente.

Durante el 2022, la Gerencia de Riesgos de Mercado desarrolló diversos análisis de los escenarios de los fondos administrados, en el contexto de los retiros estipulados por el Congreso de la República y la autógrafa del Proyecto de Ley N° 00255/2021-CR. A la vez, continuó avanzando el proceso de gobierno de modelos de riesgos que se implanta en la Corporación, actualizó el marco de apetito y presupuesto de riesgos de los fondos y la administradora, y evaluó nuevos subyacentes para la operativa de derivados.



Riesgo de liquidez

El riesgo de liquidez es la probabilidad de sufrir pérdidas ante un eventual retiro de fondos y se mide al comparar los activos de mayor liquidez con las necesidades potenciales de liquidez (sobre el 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 este cálculo consideramos los pagos a los pensionistas, el estimado de retiro del monto máximo de 25 % para 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 son 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 satisfactoriamente.

Para cuantificar estos activos líquidos, en un análisis que también realizamos simulando un entorno de estrés, se consideran:



Cash



Depósitos a plazo



CDBCR



Bonos del Tesoro de Estados Unidos



ETF y FFMM – Renta Variable del exterior



Bonos soberanos del Perú



Repos potenciales



Renta variable del Perú - acciones líquidas (BAP + BVN)



FFMM – Renta Fija, sin considerar *high yield* (intereses, capital) o de Renta Variable (dividendos programados)



Flujos esperados de las posiciones de Renta Fija (intereses, capital) o de renta variable (dividendos programados) del exterior

A diciembre del 2022, ningún fondo presentó inconvenientes en un entorno normal ni en escenarios estresados y se atendieron sin inconvenientes los retiros estipulados por el Congreso de la República. 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 al Comité de Riesgos con una frecuencia mensual, y a la División de Inversiones con frecuencia semanal.



Unidad 2:

Gestión de Riesgos de Crédito

Realiza un trabajo conjunto con el equipo de Inversiones para gestionar los riesgos (en el nivel de cada emisor de Renta Fija y desde una perspectiva agregada del portafolio), mientras controla indicadores de concentración por país, mercado, sector, grupo económico y clasificación crediticia.

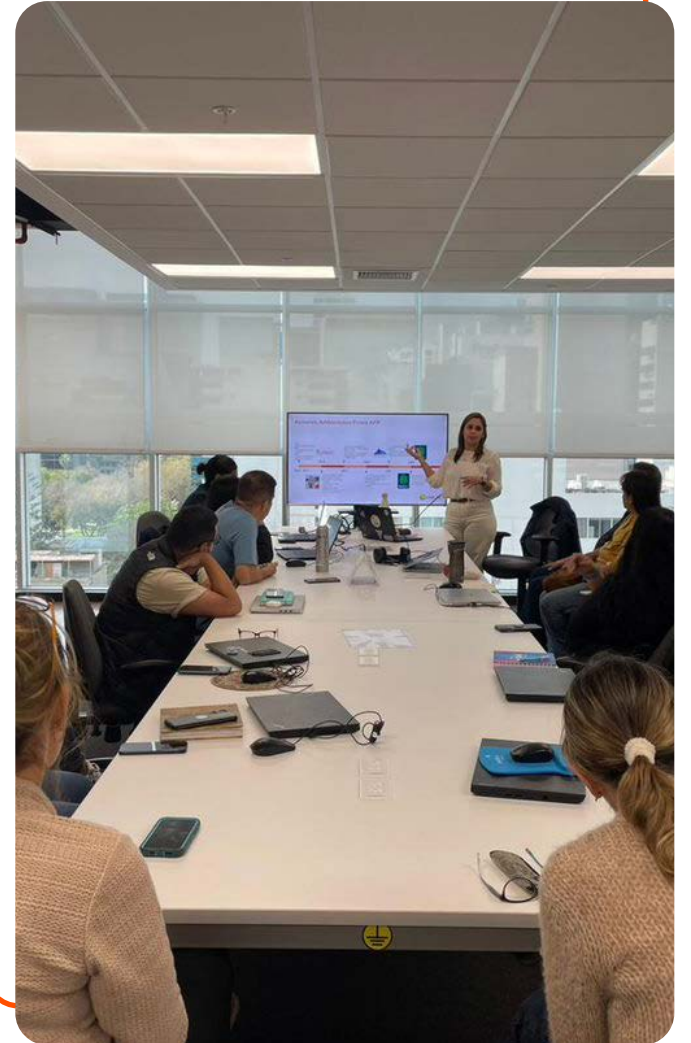


El **Comité de Créditos** es la instancia responsable de aprobar los emisores de instrumentos financieros y los reportes de seguimiento de estos. Adicionalmente, identifica y evalúa los riesgos en inversiones alternativas a través de un exhaustivo *due diligence* que incluye la verificación y la negociación 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 determinar la elegibilidad de instrumentos u operaciones de inversión, intermediarios, contrapartes de negociación y otras entidades.

Durante el 2022, mantuvimos el seguimiento de los emisores del portafolio frente al contexto de la pandemia, el entorno político volátil y un contexto internacional con presiones inflacionarias. La gestión agregada del riesgo crediticio se apoya en indicadores de presupuesto de riesgos que están alineados a la gestión relativa de los fondos de pensiones. Por el lado de la evaluación de casas gestoras de fondos mutuos, continuó la aplicación del cuestionario *due diligence* que incorpora criterios para evaluación de aspectos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG). Asimismo, se monitoreó periódicamente indicadores ESG a nivel agregado, para las partes directa e indirecta del portafolio.



Unidad 3:

Gestión de Riesgos Operativos

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 negativamente 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 la responsabilidad de 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: 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 en el marco de apetito aprobado por el Directorio. La Gerencia de Riesgo Operativo es la segunda línea de defensa y su obligación es brindar información adecuada y oportuna para que la Alta Dirección tome decisiones estratégicas informadas.

Continuamos acompañando a la Compañía durante el 2022 en el camino hacia la transformación digital. Por ese motivo, entre otros aspectos, se creó el **Comité de Riesgos Tecnológicos**, que tiene el objetivo de evaluar los riesgos relacionados con la tecnología y brindar opinión técnica a los comités de Riesgos y Riesgo Operativo, a fin de que puedan tomar decisiones sobre los riesgos que impactan en el negocio.

Del mismo modo, debido a la transformación digital y crecimiento del volumen de iniciativas de negocio, se aplicaron estrategias para agilizar las evaluaciones de riesgo y definición de tratamientos con un nivel de calidad óptimo. Otro objetivo estratégico de particular significancia fue continuar con la

aplicación del *framework* de la **Federal Financial Institutions Examination Council (FFIEC)**, disposición corporativa que exige controles para asegurar una adecuada gestión de los riesgos cibernéticos; además, acompaña a la Compañía en el cambio de infraestructura tecnológica hacia ambientes *cloud*.



Federal Financial Institutions Examination Council (FFIEC)

Asimismo, en cumplimiento de las disposiciones regulatorias, continuó la implementación de recursos, controles y buenas prácticas de gestión en ciberseguridad y seguridad de la información, que establece el Reglamento para la Gestión de la Seguridad de la Información y la Ciberseguridad SBS - 504.

La prevención de fraude fue otro de los frentes que, debido a las nuevas solicitudes de retiros extraordinarios de los fondos de pensiones que dispuso el Estado, obligó a establecer controles robustos para la autenticación de clientes, previo perfilamiento individual de la propensión al riesgo de fraude.

Finalmente, continuó el despliegue de un programa de concientización en ciberseguridad, cuyo eje principal fue fortalecer las capacidades de los colaboradores para hacer frente a un ataque de *phishing*.

GRI GRI 3-3

NO GRI Ciberseguridad

GRI GRI 3-3

NO GRI Gestión integral de riesgos



Objetivos a corto, mediano y largo plazo

La Gerencia de Riesgos de Mercado tiene como objetivo fundamental medir y gestionar, en coordinación con la Gerencia de Inversiones, los riesgos de mercado y de liquidez, y controlar el cumplimiento de los límites legales e internos de inversión. Se ha planteado en el corto y mediano plazo mejorar la confiabilidad, oportunidad y relevancia de la información generada por la División de Riesgos, involucrar en el proceso a las áreas proveedoras de información, automatizar los procesos de generación de los reportes y privilegiar el análisis sobre la generación y validación de información. Además, esta gerencia busca consolidar el modelo de la agilidad en la División de Riesgos, la cual se está transformando en el centro de excelencia (*centre of excellence* - COE) de Riesgos, lo que implica un cambio profundo de *mindset* en el equipo.

Entre las principales metas de corto plazo, la gestión de riesgo operativo se ha planteado alinear los procesos de evaluación y tratamiento de riesgos a los tiempos del negocio, mediante la aplicación eficiente de controles que mitiguen el riesgo. Es un reto importante, debido a la nueva dinámica que ha adoptado la Compañía en la ruta hacia la transformación digital. Para cumplirla, se viene trabajando en:

- Un programa de concientización que fortalezca el modelo descentralizado, para lo cual se brindará a los dueños y expertos de procesos una nueva metodología, capacitación, herramientas tecnológicas y autonomía.
- La implementación del *framework* de la FFIEC y el Reglamento de Ciberseguridad SBS - 504, lo cual implica la definición de políticas, procedimientos, adquisición de nuevas capacidades tecnológicas, monitoreo de amenazas, gestión de incidentes, entre otros. Implementar este proyecto prepara a la organización para hacer frente a las potenciales amenazas que puedan vulnerar nuestra infraestructura tecnológica.

Del mismo modo, durante el 2022 contamos con la asesoría de importantes empresas consultoras que acompañaron la evaluación de riesgos de uno de los proyectos más importantes de la Compañía: la migración de nuestra infraestructura hacia un ambiente *cloud*.

La Gerencia de Riesgo de Crédito está implementando una nueva metodología que mejora significativamente la eficacia en las previsiones de deterioro de calidad crediticia de los emisores del portafolio, y también el monitoreo de riesgos ESG para las inversiones del portafolio.



8.

Nuestra gestión de inversiones



8. Nuestra gestión de inversiones

8.1. Asignación estratégica de capital

Una de nuestras principales responsabilidades como gestor de inversiones es la asignación estratégica de capital (*Strategic Asset Allocation* o SAA). Este proceso es primordial para que Prima AFP construya un portafolio diversificado y rentable, y se lleva a cabo dentro de los lineamientos establecidos en las políticas de inversión de los fondos administrados, los cuales están circunscritos al marco legal peruano.

De acuerdo con estas políticas, nuestra Compañía tiene la firme consigna de maximizar la rentabilidad ajustada por riesgo bajo las restricciones regulatorias de cada fondo. Estos objetivos conducen la dirección estratégica, el perfil de riesgo-retorno de los fondos de inversión y los aspectos relacionados al gobierno corporativo.

En otras palabras, buscamos disponer de un portafolio diversificado y con la mayor rentabilidad esperada por unidad de riesgo dentro de las restricciones que exige la regulación y los límites internos. Tanto en lo local como en lo regional predomina la selección directa de activos de Renta Fija y de Renta Variable, mientras que fuera de la región se utilizan vehículos de inversión como ETF o fondos activos, en la búsqueda de un manejo especializado en ciertas plazas y de una adecuada diversificación.

Principales actividades relacionadas

- Se entregaron cerca de S/ 6,096 millones a nuestros afiliados debido a los retiros facultativos autorizados por la Ley N.° 31478.
- Se adoptaron mejores prácticas en la selección de fondos de Renta Variable, así como en la gestión cambiaria de acuerdo con las características de cada fondo.
- Se incorporó el análisis de factores de riesgo y se identificaron activos líquidos que permiten la cobertura parcial de riesgo frente a descalces en activos con baja liquidez.
- Se creó y aprobó la filosofía de inversión.
- Se presentó el plan de adecuación para reingresar al límite regulatorio de alternativos (F2: 15 %, F3: 20 %).



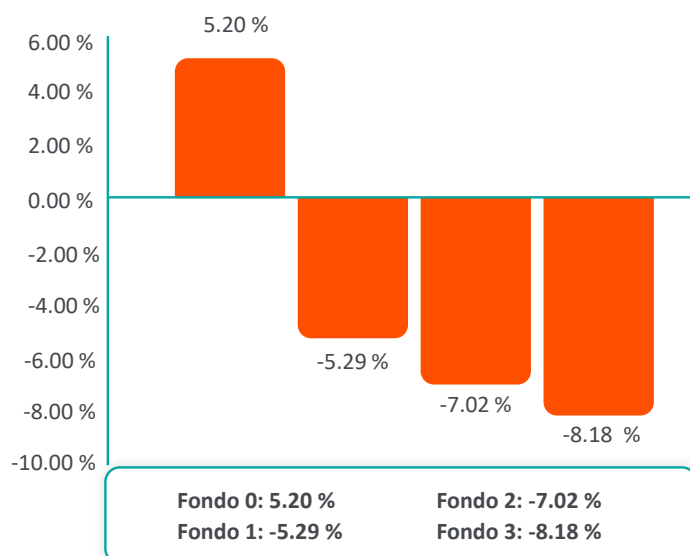
Logros 2022

- La rentabilidad acumulada a diciembre del 2022 ubica a los fondos 2 y 3 de Prima AFP en el tercer lugar entre las AFP.

En el 2022 se tuvo que liquidar una gran cantidad de activos⁸, debido a factores como un contexto global de menor crecimiento, altos niveles de inflación, incertidumbre en el ámbito local por la crisis política y una gran cantidad de retiros durante la segunda mitad del año, que tuvieron que ser atendidos en un plazo bastante corto.

Todos los fondos administrados cerraron con rentabilidades negativas en los últimos 12 meses, con excepción del fondo 0. El valor de nuestros fondos administrados se redujo en -20.6 % y cerró diciembre en S/ 31,850 millones. Los fondos registraron los siguientes retornos anuales al cierre de diciembre:⁹

**Porcentaje de retorno por Fondo Dic 22' -
Dic 21' accionariado**



Metas al 2025

- Implementar el plan de adecuación para reingresar al límite regulatorio de alternativos (F2: 15 %, F3: 20 %). Se espera concluir el plan en el segundo trimestre (Q2) del 2023.
- Inversión en activos alternativos con sesgo global a través de nuevos compromisos con General Partners (GPs) en el top cuartil. Se espera iniciar inversión en el Q4 del 2023.
- Incremento de la liquidez de la posición de renta fija. Se espera culminar con el plan en el Q1 del 2023.
- Reducción del *allocation** de renta variable local post rebalanceo de portafolios. Se espera completar la reducción en el Q2 del 2023.
- Introducir mejores prácticas en el proceso de *benchmarking*. Se espera concluir en el último trimestre del 2022.

La rentabilidad en los últimos 12 meses (dic 2022 / 2021) fue de **5.20 %**, **-5.29 %**, **-7.02 %** y **-8.18 %** para los fondos 0, 1, 2 y 3, respectivamente.

En una medición con respecto a diciembre del 2006 (16 años), la rentabilidad nominal anualizada ha sido de **5.71 %**, **6.57 %** y **5.73 %** en los fondos 1, 2 y 3, respectivamente.

⁸ Esta reducción refleja principalmente los retiros extraordinarios aprobados por el Congreso durante el 2022.

* Allocation: El término hace referencia al posicionamiento o asignación del portafolio en distintos activos o clases de activos, es decir, hace referencia a la composición del portafolio

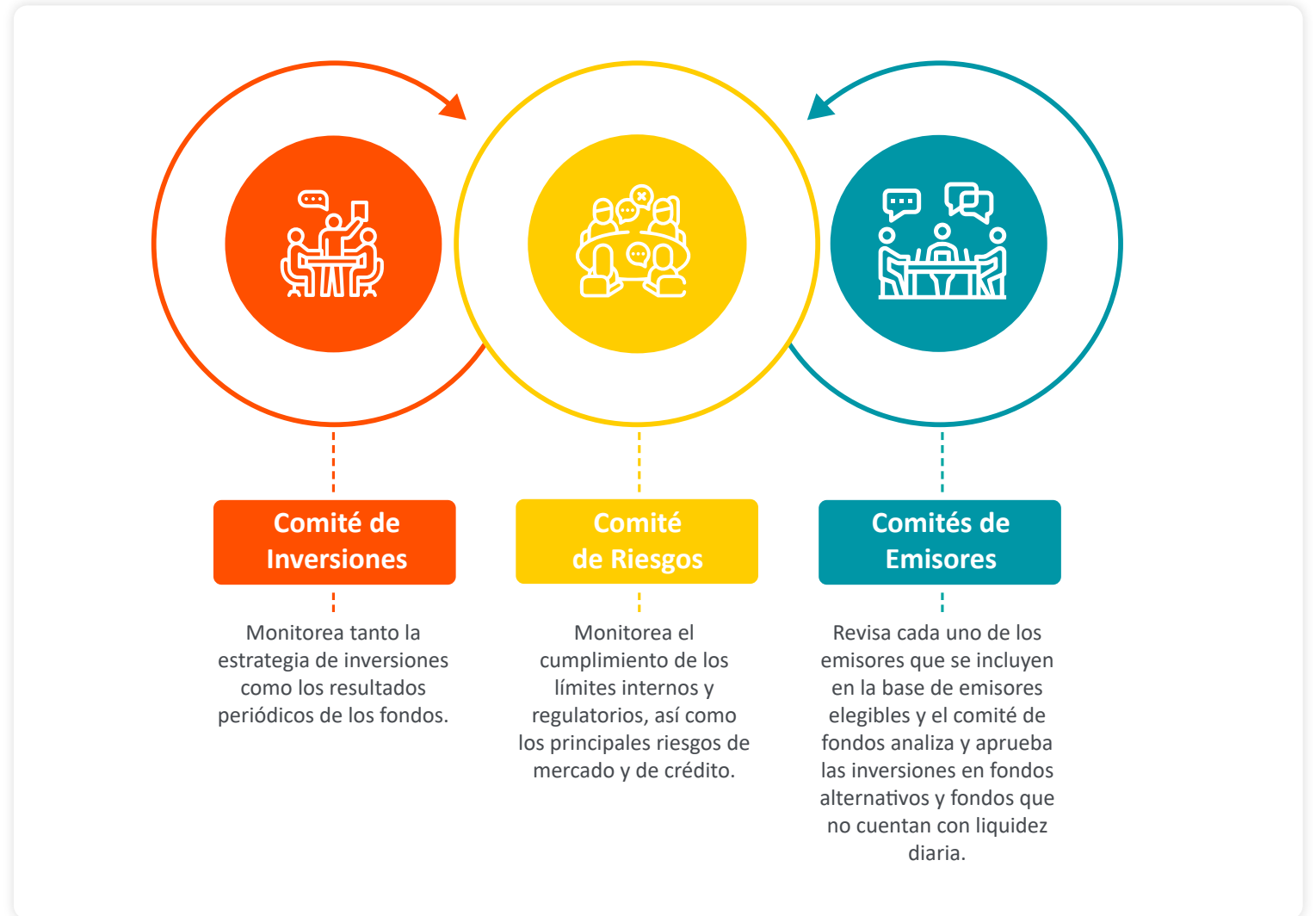
⁹ Rentabilidad nominal (fuente SBS)

Un indicador fundamental del desempeño es el exceso de retorno de los fondos respecto de: (i) rentabilidad del promedio del SPP, excluyendo Prima AFP y (ii) rentabilidad bajo la asignación estratégica de inversiones, denominada SAA. Este indicador se calcula para diferentes horizontes: mensuales, anuales, a 3 años y a 5 años, entre los principales.

Adicionalmente, la División de Riesgos es la encargada de analizar el exceso de retorno resultante a través de la metodología de Brinson, la cual permite asignar el exceso de retorno en diferentes horizontes (mes, año y largo plazo) en tres posibles niveles (*Asset Allocation Selection* y efecto moneda), cada uno de ellos separado por clase de activo o estrategia. Los resultados de estos análisis se presentan y analizan en el Comité de Inversiones.

El Directorio reconoce que las estrategias de inversión y los movimientos tácticos son herramientas importantes y necesarias cuando están acompañadas de una gestión eficiente y oportuna del riesgo de inversión, como parte del gobierno del proceso de asignación estratégica. Asimismo, el Directorio delega en el Comité de Riesgos la formulación, medición, control y monitoreo de los niveles de apetito por riesgo y presupuestos de riesgo.

En cuanto a mecanismos de control, Auditoría Interna revisa periódicamente los procesos más relevantes y cuenta con una revisión anual de nuestros auditores externos, PricewaterhouseCoopers. Por otro lado, estamos regulados por la SBS, entidad que realiza inspecciones anuales.



Cuadro N.º 9 – Indicadores de rentabilidad 2022

Rentabilidad nominal anualizada de la cartera administrada	Dic 2022 (en %)	
	Prima AFP	Sistema
Fondo 0		
Rentabilidad (1 año)	5.20	4.74
Fondo 1		
Rentabilidad (1 año)	-5.29	-5.38
Rentabilidad (15 años)	5.71	5.35
Fondo 2		
Rentabilidad (1 año)	-7.02	-7.15
Rentabilidad (15 años)	6.57	6.58
Fondo 3		
Rentabilidad (1 año)	-8.18	-7.55
Rentabilidad (15 años)	5.73	6.42

Fuente: SBS

En cuanto al SPP, y en una medición de largo plazo, se observa que desde que fuera creado el sistema (diciembre del 1992) hasta el año más reciente (septiembre del 2022), la rentabilidad nominal anualizada del Fondo 2 que administran las AFP ha sido de 10.49 % en términos nominales y de 6.03 % en términos reales.

Como resultado de los rendimientos del 2022 —traspasos entre fondos y retiros extraordinarios— hubo variaciones en el peso relativo de cada fondo, en el total de nuestra cartera administrada. Así, la participación del Fondo 0 aumentó a 4.2 %, la del Fondo 1 aumentó a 16.7 %, la del Fondo 2 se redujo a 67.1 % y la del Fondo 3 aumentó a 11.9 %.

Cuadro N.º 10 – Cartera administrada a diciembre 2021-222 (s/ millones)

Fondo	Dic-21	Participación %	Dic-22	Participación %
Fondo 0	1,277	3.2	1,350	4.2
Fondo 1	6,286	15.7	5,316	16.7
Fondo 2	27,836	69.4	21,384	66.1
Fondo 3	4,725	11.8	3,800	11.9
Total S/	40,125	100	31,850	100

En el **anexo 13.2.1. Indicadores de Inversiones** mostramos los valores cuota diarios y los montos administrados por fondo al cierre de cada mes entre diciembre del 2021 y diciembre del 2022.



Ver anexo 13.2.1. Indicadores de Inversiones

Resaltamos que las inversiones de los fondos administrados participan activamente en el desarrollo nacional. En tal sentido, los fondos administrados son 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 del 2022, alrededor de US\$ 157 millones han sido invertidos en empresas y proyectos de infraestructura a nivel nacional.

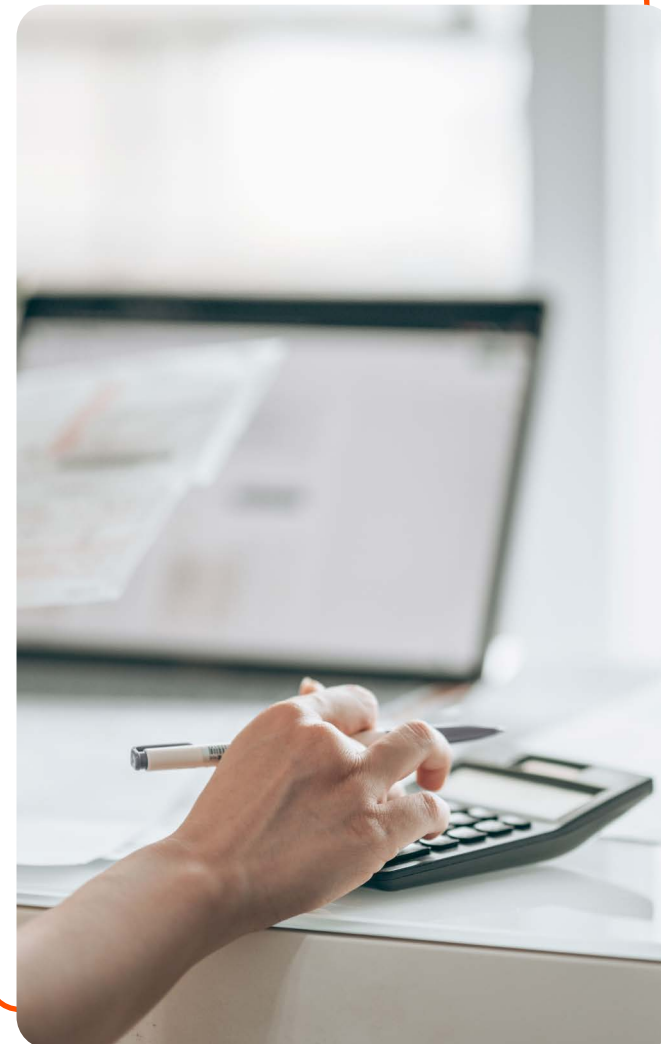


GRI 3-3

NO GRI Asignación estratégica de inversiones

Perspectivas 2023

Se espera un entorno retador para el 2023, caracterizado por un menor crecimiento y una inflación elevada con sesgos a la baja, especialmente a partir del segundo semestre. Se espera que la mayor parte de los bancos centrales pause la subida de tasas de interés y las mantengan en niveles elevados, comparadas con los promedios de los últimos 10 años. En cuanto a los mercados financieros, se espera una recuperación de la rentabilidad de los activos de Renta Fija de mejor calidad. El desempeño de los activos de riesgo (acciones y crédito) se verá afectado negativamente por la incertidumbre sobre el crecimiento global, lo que generará eventualmente primas de riesgo atractivas. También se espera una importante dispersión de retornos dentro de los activos de riesgo en función a la exposición que tengan a diferentes factores de riesgo (tasas reales, crecimiento, etc.).



9.

Nuestra estrategia ESG y su contribución a los ODS





9.

Nuestra estrategia ESG y su contribución a los ODS

Ampliamos nuestro lente de la Sostenibilidad, al mismo tiempo que fortalecemos nuestra identidad corporativa.



Desde que desarrollamos nuestra Estrategia de Sostenibilidad Corporativa 2020-2025, hemos integrado activamente la sostenibilidad en nuestro día a día y hemos evidenciado cambios sustanciales en nuestra Compañía. En línea con Credicorp, tenemos un plan para integrar la sostenibilidad en el modelo de negocio, por un lado, y en nuestro modelo operativo, por el otro. En nuestra **Memoria Integrada 2021**, publicamos esta infografía que muestra cómo planeamos expandir nuestra perspectiva de sostenibilidad, mientras fortalecemos nuestra identidad corporativa para contar con un enfoque más holístico de la misma. Queremos dedicar esta sección a revisar los avances que hemos alcanzado.

 [Ver Memoria Integrada 2021](#)



Gráfico N.º 3

Estrategia de Sostenibilidad Credicorp
2020-2025

Pilar 2

Mejorar la salud financiera de los ciudadanos

- 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.

Pilar 1

Crear una economía más sostenible e inclusiva

- Elevar 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**.

Pilar 3

Empoderar a nuestra gente para prosperar

- Defender la diversidad, **inclusión e igualdad de género**.
- Modelar el desarrollo de **la fuerza laboral del futuro** y apoyar 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.

Estrategia de
Sostenibilidad Credicorp
2020-2025

9.1. Implementación de plataformas y habilitadores

Para lograr nuestra visión de sostenibilidad, definimos aquellas iniciativas de negocio relacionadas con el mercado que necesitamos impulsar, y nuestros productos y servicios que mejoran la competitividad e integran la sostenibilidad en nuestro modelo de negocio. Por otro lado, definimos los cambios internos de nuestro modelo operativo que necesitamos implementar para habilitar estas iniciativas y catalizar nuestro impacto. Las iniciativas del primer grupo se concentran en lo que definimos como plataformas y las del segundo, como habilitadores.

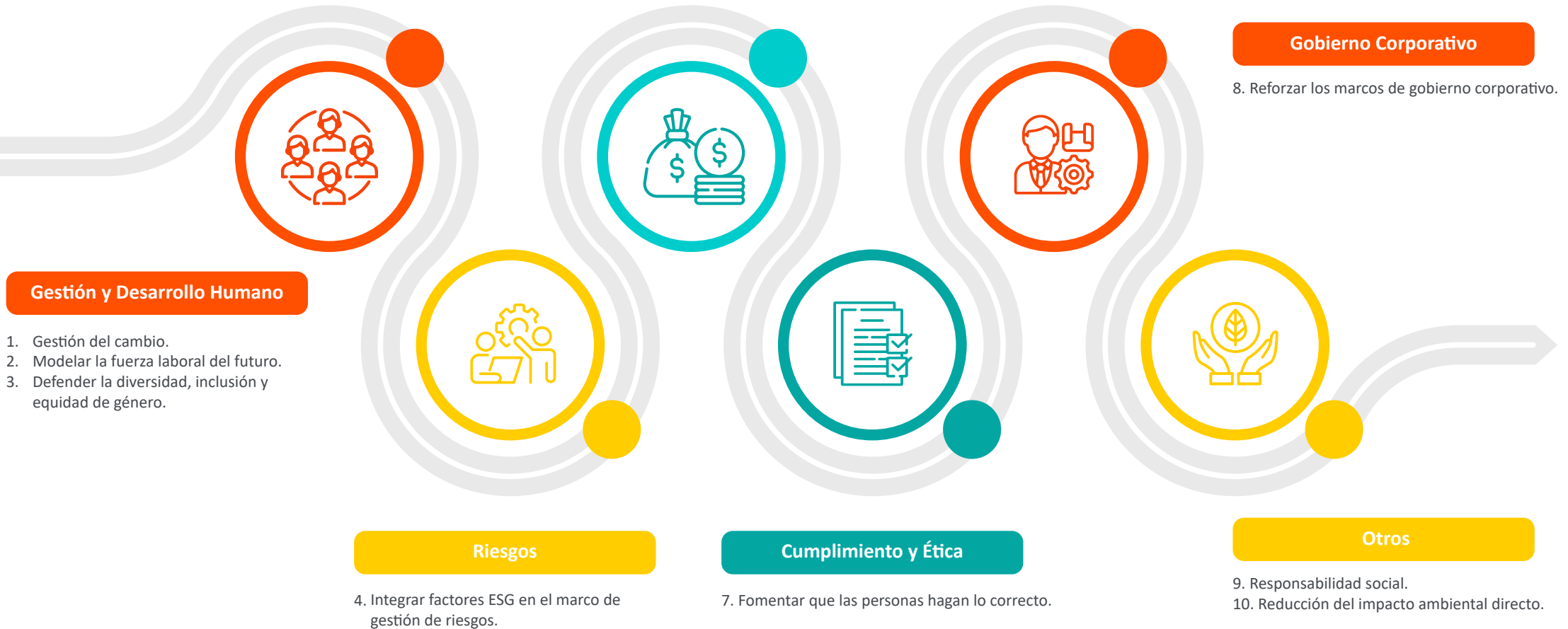
Cuadro N.º 11 – Plataformas e iniciativas vinculadas a Prima AFP de acuerdo con la Estrategia de Sostenibilidad Credicorp 2020-2025

Pilares estratégicos corporativos	Crear una economía más sostenible e inclusiva			Mejorar la salud financiera de los ciudadanos		Empoderar a nuestra gente para prosperar
Plataformas vinculadas a Prima AFP	Inclusión financiera	AuMs sostenibles		Educación financiera	Simplicidad y transparencia	Oportunidades y productos para mujeres
Iniciativa de sostenibilidad vinculadas a Prima AFP	Ahorro para el futuro	Políticas y programas ESG	Relaciones de confianza	Educación financiera y previsional	Simplicidad y transparencia en la comunicación	Equidad de género
	Cuentas de ahorro previsional voluntario Cuenta Metas y AhorroYa!	Políticas y programas ESG en las decisiones de inversión	Política de Relacionamento como parte de la estrategia ESG	ABC de la Cultura Previsional, web educativa “Ahorrando a Fondo” y la serie web educativa “El Depa”	Nuevo formato de estado de cuenta Mi Estado Prima	Programa de equidad de género
Contribución de Prima AFP hacia los ODS						

Los habilitadores son los frentes a través de los cuales integramos la sostenibilidad al modelo operativo. Actúan como palancas para los cambios internos que la Compañía necesita realizar para ejecutar exitosamente la estrategia de sostenibilidad. Los frentes de trabajo priorizados corresponden a las principales funciones corporativas desde Credicorp hacia Prima AFP.

¹⁰ Activos bajo gestión (*assets under management* en inglés).

Cuadro N.º 12 – Habilitadores vinculados a Prima AFP de acuerdo con la Estrategia de Sostenibilidad Credicorp 2020-2025



Gestión y Desarrollo Humano

1. Gestión del cambio.
2. Modelar la fuerza laboral del futuro.
3. Defender la diversidad, inclusión y equidad de género.

Riesgos

4. Integrar factores ESG en el marco de gestión de riesgos.

Finanzas

5. Ser abanderados de la creación de valor a largo plazo.
6. Optimizar comunicaciones y reportes al mercado de capitales.

Cumplimiento y Ética

7. Fomentar que las personas hagan lo correcto.

Gobierno Corporativo

8. Reforzar los marcos de gobierno corporativo.

Otros

9. Responsabilidad social.
10. Reducción del impacto ambiental directo.

9.1.1. Inclusión financiera

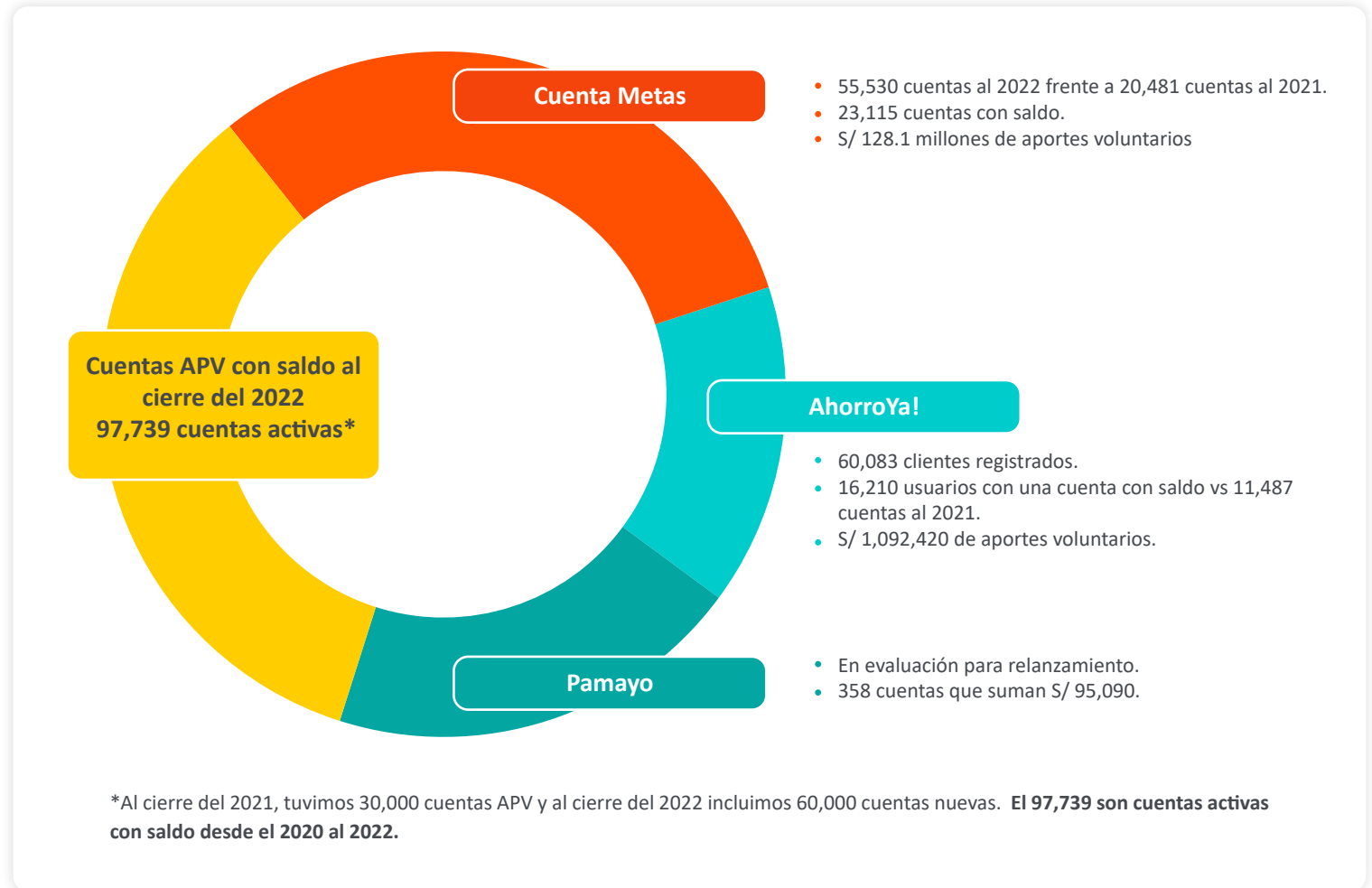
En Prima AFP, en sintonía con Credicorp, trabajamos en desarrollar, extender y distribuir productos, servicios y canales digitales para reducir las barreras de ingreso al sistema financiero y así contribuir al crecimiento económico, la prosperidad y resiliencia financiera del Perú. A través de esta plataforma monitoreamos los avances de nuestras iniciativas de inclusión financiera y generamos sinergias para catalizarlas en la misión de incrementar el acceso y el uso de los servicios financieros, así como facilitar la reinserción financiera de aquellas personas que, por motivos de fuerza mayor, se vieron excluidas del sistema. Esta plataforma, además, se complementa con el trabajo de las plataformas de **Educación Financiera y Previsional** y **Simplicidad y Transparencia**, que nos permiten un abordaje integral para continuar reduciendo las barreras y lograr el bienestar de las personas incluidas financieramente.

Educación Financiera y Previsional

Simplicidad y Transparencia

De acuerdo con la premisa de inclusión financiera, ponemos a disposición de nuestros afiliados diversos productos de ahorro e inversión. En el 2022 tuvimos como meta aumentar las cuentas con aportes voluntarios (APV) de 30,000 a 60,000 en busca de cerrar el año con 90,000 cuentas activas.

A continuación, compartimos con más detalle nuestros logros:



AhorroYa!



En el 2022, continuamos aplicando nuestro Programa AhorroYa! para motivar a que nuestros afiliados ahorren sin sentirlo (es decir, a través de descuentos que otorgan nuestros aliados comerciales) y enseñarles que es posible ahorrar en reducidos montos para cubrir metas pequeñas de mediano plazo, o juntar un capital con el cual cubrir momentos difíciles (como los vividos durante la pandemia). Nuestro propósito, “guiamos y acompañamos tu progreso”, nunca estuvo mejor sustentado.

Estas acciones nos han colocado como líderes del SPP en “acompañar” a los afiliados a ahorrar, ya que el cumplimiento de nuestro propósito ha reforzado nuestra percepción como Compañía que genera confianza y acompaña.

Hemos robustecido nuestras alianzas con Repsol y el Grupo EFE a favor de nuestros afiliados, y avanzado con nuestro socio comercial Promotick en el desarrollo de una plataforma web más potente, con el objetivo de incluir a más aliados para **AhorroYa!**; y que sea un canal de fácil uso para los afiliados que quieren ahorrar a través del consumo diario.

GRI 3-3

NO GRI Inclusión financiera y previsional



AhorroYa!

Por otro lado, incrementamos el número de afiliados que se incorporan al programa, y hemos concluido el año con 60,000 registrados, los mismos que son potenciales ahorristas a través de la cuenta de aportes voluntarios sin fin previsional. Cerramos el año 2022 con 16,986 afiliados (de los 60,000 antes mencionados) ya activados en el ahorro de aportes voluntarios.



Principales actividades relacionadas

- Implementamos una alianza con el Grupo EFE (Tiendas EFE, La Curacao y Motocorp).
- Consolidamos la alianza con Repsol.
- Implementamos la sinergia comercial con Promotick.

Logros 2022

- Aumentamos los afiliados al programa AhorroYa!, de 39,950 a 60,083 clientes registrados al cierre del año.
- Crecimos de 24,000 a 41,000 en cuentas APV, es decir 16,000 nuevas cuentas.
- Desarrollamos la plataforma web de **AhorroYa!**

Metas al 2025

- Contar con 200,000 afiliados registrados en **AhorroYa!** a través de 10 alianzas comerciales.
- Atraer por lo menos a un 40 % de afiliados para que activen sus cuentas de aportes voluntarios.
- Desarrollar la plataforma web para que los afiliados puedan hacer aportes voluntarios fácilmente.
- Trabajar con nuevos canales de recaudación.
- Generar una campaña digital *pull* para incentivar a los afiliados a ahorrar/invertir.



Para acceder a los beneficios de AhorroYa! se debe estar afiliado a Prima AFP. El registro exige seguir estos pasos:



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

9.1.2. Inversiones responsables

Una parte importante de nuestras responsabilidades como gestor de inversiones es maximizar la rentabilidad ajustada por riesgos de los portafolios. Reconocemos que el comportamiento corporativo responsable en factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo puede tener un impacto positivo en el desempeño financiero de largo plazo de las empresas. En consecuencia, la integración de estos factores en el análisis de inversión nos permite identificar las oportunidades y manejar los riesgos de manera adecuada. Los factores incorporados se basan en el principio de la materialidad financiera, es decir, que son factores que pueden tener un impacto sobre el desempeño financiero del activo en evaluación.

Gestionamos las inversiones responsables a través de nuestras políticas:



Política de Inversiones Responsables



Detalla el enfoque y las estrategias para integrar los factores ESG en el análisis de inversión.

Política de Relacionamento



Define los lineamientos para promover las buenas prácticas ESG, una mayor transparencia y la protección de los derechos de los accionistas minoritarios.

Política de Lineamientos de Votación en Juntas



Indica los criterios para la votación en juntas, bajo los principios de buen gobierno corporativo con el fin de promover el diálogo con las empresas.

Política de Cambio Climático



Orientada a formalizar la gestión de los riesgos climáticos. Detalla el gobierno, la estrategia y las métricas utilizadas, y está alineada con nuestro compromiso de empezar a incorporar las recomendaciones de TCFD, de las cuales somos partidarios públicos desde enero del 2022.

Principales actividades relacionadas

- Integración ESG en los portafolios, durante 2022 desarrollamos el proceso de evaluación para soberanos.
- Desarrollo de un Scoring ESG para las inversiones directas en acciones y bono
- Elaboración de nuestro primer **Reporte de Inversiones Responsables**, que refuerza nuestro compromiso con la transparencia.



Reporte de Inversiones Responsables

Metas al 2025

- Alcanzar un 100 % de integración ESG en el portafolio.
- Continuar con la implementación de la Política de Cambio Climático en la Compañía.

Logros 2022

- Alcanzamos un 94 % del portafolio cubierto por análisis ESG.
- El Comité de Inversiones y Comité de Riesgos aprobaron la **Política Cambio Climático** alineada al TCFD.
- Publicamos el **Reporte de Inversiones Responsables**.



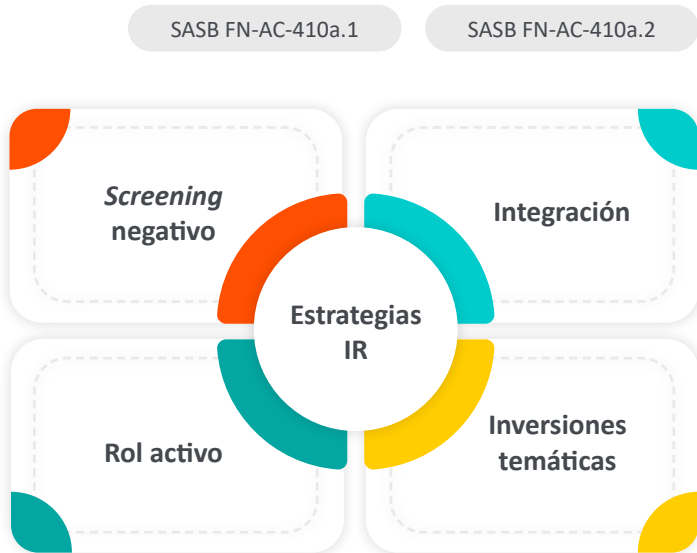
Política Cambio Climático



Reporte de Inversiones Responsables



La incorporación de factores ESG en el análisis y decisión de inversión se realiza a través de 4 estrategias de inversión responsable, detalladas en la Política de Inversiones Responsables. A continuación, presentamos los resultados del trabajo con relación a cada estrategia:



a. 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.

b. Integración

La estrategia de integración se realiza de manera diferenciada según el tipo de activo:

Inversiones directas en Renta Fija y Renta Variable

Realizamos un análisis anual, que consta de dos partes, para cada una de las inversiones directas en renta fija y en renta variable. La primera parte es la evaluación del Cuestionario de Indicadores Mínimos, que creamos en un grupo de trabajo del Programa de Inversiones Responsables (PIR). La segunda parte es el *score* propio de Prima AFP, que ha sido construido para evaluar el desempeño ESG de las empresas en los temas relevantes para el sector al que pertenecen. Los temas que pueden afectar el desempeño financiero de una empresa típica del sector son definidos por el **Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**. Cada tema se evalúa según las mejores prácticas de la región.



Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

Inversiones en soberanos.

Construimos un *ranking* anual sobre la base de variables ESG macroeconómicas, desarrolladas por organizaciones multinacionales y organizaciones sin fines de lucro.

Inversiones indirectas públicas

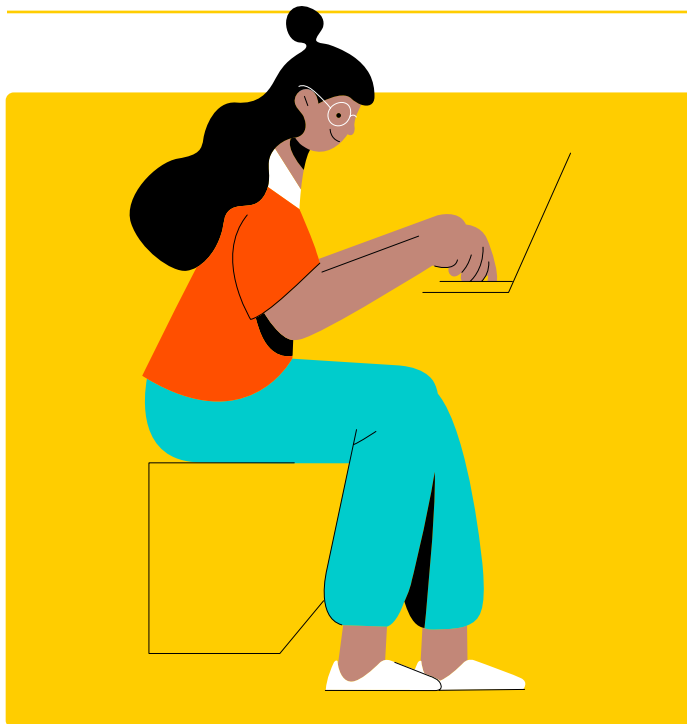
Se integran a través de una evaluación que se realiza cada 3 años a las casas gestoras. La evaluación busca conocer las políticas y los procesos que realizan las casas gestoras para integrar los factores ESG en su análisis y decisión de inversión. Adicionalmente, los fondos mutuos de renta variable son evaluados anualmente en temas ESG, como parte del proceso de selección y monitoreo de fondos. El objetivo del cuestionario es conocer el manejo de riesgos y oportunidades ESG de los fondos mutuos y se complementa de la evaluación a las casas gestoras.

Inversiones en fondos alternativos

Realizamos 2 etapas: una previa a la inversión que evalúa la calidad de los procesos del gestor, como parte del proceso de debida diligencia; y una posterior a la inversión, cada dos años, que forma parte del seguimiento a los fondos alternativos en cartera.

c. Inversiones temáticas

Buscamos oportunidades de inversión para financiar proyectos que contribuyan a solucionar problemas sociales y ambientales con sostenibilidad, además de obtener una atractiva rentabilidad financiera. Claro ejemplo de esto son los bonos verdes, sociales, sostenibles y ligados a la sostenibilidad. También es posible encontrar oportunidades de inversión a través de fondos públicos y fondos privados (alternativos).



d. Rol activo

Mantenemos una dinámica activa a través del involucramiento y el diálogo con las empresas fondos, otros inversionistas y actores del mercado para fortalecer el desempeño en asuntos ESG y el ambiente de inversiones responsables. Nuestro rol se ejecuta a través de dos políticas: la Política de Lineamientos de Votación en Juntas y la Política de Relacionamiento. A continuación, ampliamos las políticas para un adecuado desempeño del rol activo:



Creemos que, en primera instancia, el rol activo es un mejor acercamiento que la desinversión de empresas que puedan presentar un desempeño menor al esperado en factores



La Política de Lineamientos de Votación en Juntas

La **Política de Lineamientos de Votación en Juntas** indica los criterios que usamos para la votación en juntas, sobre la base de los principios de buen gobierno corporativo. Su fin es promover el diálogo con las empresas y 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. Está compuesta por 7 temas:

1. Elección y Composición del Directorio y Comités.
2. Remuneraciones del Directorio y del Comité.
3. Decisiones rutinarias.
4. Conflictos de interés.
5. Aumentos de capital.
6. Sostenibilidad.
7. Auditores externos.

La Política de Relacionamiento

La **Política de Relacionamiento** busca definir las líneas que siguen los procesos de relacionamiento de Prima AFP. El relacionamiento tiene el objetivo de promover en las empresas las buenas prácticas ESG, una mayor transparencia y la protección de los derechos de los accionistas minoritarios. Esta política es aplicable a las inversiones directas de renta variable. La política detalla los siguientes temas:

1. **Tipos de relacionamiento: proactivo y reactivo, por la regulación para que sea incluido en la convocatoria.**
2. **Formas de realizar relacionamiento: individual y colectivo.**
3. **Criterios para priorizar las empresas, que seguirán un proceso de relacionamiento.**
4. **Pasos para la ejecución y monitoreo de relacionamiento.**
5. **Estrategia de escalamiento.**
6. **Pasos para seguir en caso de conflicto de interés.**

Cada analista responsable realiza un reporte que se actualiza conforme avanzan los relacionamientos. Este se presenta semestralmente al Comité de Créditos, para comunicar el progreso de las interacciones. Los resultados del relacionamiento forman parte de la integración de factores ESG en el proceso de toma de decisiones.

FN-AC-410a.3

Adicionalmente, consideramos que para las empresas que no tienen el desempeño ESG esperado, la integración y el rol activo son un mejor acercamiento que la desinversión.

GRI 3-3

NO GRI Inversiones Responsables



Para más información sobre nuestra gestión de inversiones responsables puede revisar el anexo **13.2.2. Indicadores de inversiones responsables**

9.1.3. Educación Financiera y Previsional

Una cultura financiera sólida puede ayudar a las personas a desarrollar una relación saludable con el sistema financiero a lo largo de su vida, al permitirles optimizar el uso y, por lo tanto, recibir los beneficios que derivan de una mejor comprensión de los productos y servicios disponibles en el mercado.

Desarrollar el conocimiento de las personas también incrementa la confianza en el sistema financiero, lo que ayuda a aumentar la inclusión y el crecimiento económico y, por lo tanto, mejora la toma de decisiones y la resiliencia financiera de las personas y las empresas. La plataforma Educación Financiera y Previsional está diseñada para, a través de programas específicos y a gran escala, educar a los clientes, las empresas y el público general sobre servicios financieros, gestión financiera y habilidades digitales, procurando que tomen mejores decisiones financieras y alcancen un mayor bienestar.

Es importante mencionar que la plataforma Educación Financiera y Previsional es una iniciativa clave para generar una inclusión financiera responsable.

El Depa

Nuestra serie web **El Depa**, concebida en el formato *edutainment* (concepto que combina la educación con el entretenimiento), cuenta historias para crear vínculos positivos entre los clientes y su experiencia general con la Compañía.

La serie trata la historia de tres amigos jóvenes que viven juntos en un departamento alquilado; en la trama se mezclan con naturalidad situaciones cotidianas que incluyen conceptos complejos sobre las AFP, lo que logra conectar y divertir exitosamente.

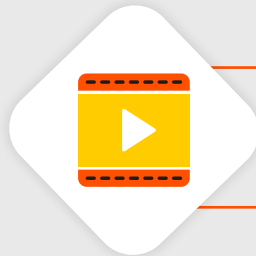
Así, desde 2017, *El Depa* aborda los conceptos del SPP de manera lúdica y humorística, y ha alcanzado al cierre del 2022 más de **65 millones de reproducciones en 6 temporadas y 24 capítulos** vía *YouTube*.¹¹ Queremos resaltar que, en el último año, superamos la meta de visualizaciones efectivas ¹² (7.04 millones) en 166 %¹³, al obtener un total de 11.6 millones de visualizaciones que incluyeron el *tip* educativo.

En el 2022 fuimos finalistas del premio **Creatividad Empresarial** de la Universidad Peruana de Ciencias aplicadas, en la categoría Comunicación Innovadora por nuestra serie web educativa *El Depa*. Este premio fomenta el desarrollo de una cultura de creatividad e innovación continua, además, reconoce a los productos, servicios, procesos o estrategias

innovadoras que han logrado un impacto trascendente en la generación de valor dentro de su organización, empresa o institución.



Creatividad Empresarial

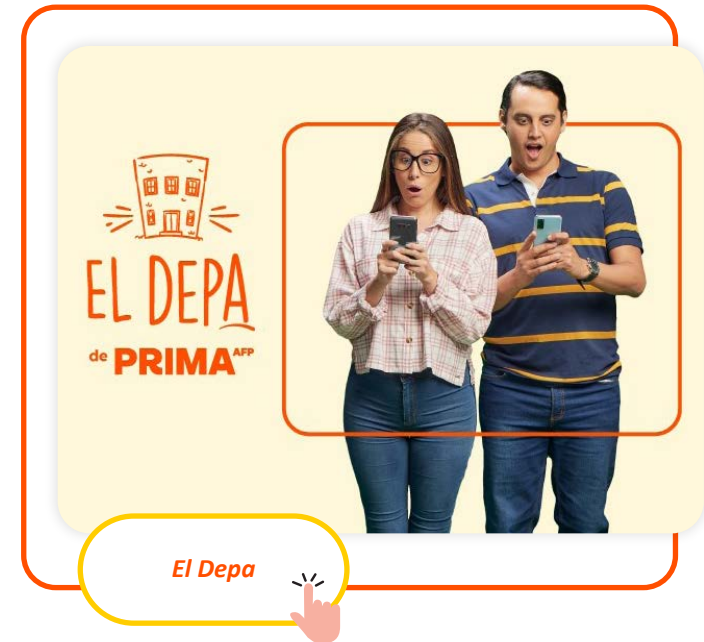


+ de 21 millones

de reproducciones en el 2021

+ de 28 millones

de reproducciones en el 2022



El Depa

¹¹ 28,180,198 de reproducciones en el 2022.

¹² Las visualizaciones efectivas hacen referencia a las visualizaciones del capítulo hasta donde se transmite el tip de educación financiera y previsional.

¹³ Meta al 2022 7,040,000 de visualizaciones efectivas (8 cap), frente al logro alcanzado de 11,663,781 de visualizaciones efectivas (7 cap).

Programa ABC de la Cultura Previsional

Desde Prima AFP consideramos la mejora de la salud financiera de todos peruanos uno de nuestros pilares estratégicos de sostenibilidad, desde hace más de 3 años. Somos conscientes del problema que representa no ser un país inclusivo financieramente hablando y entendemos que existe una falta fundamental de conocimientos sobre cómo funcionan los productos y servicios financieros, en particular con el sistema de pensiones que es una de las áreas menos comprendidas.

Justamente por ese motivo asumimos el compromiso de fortalecer el conocimiento financiero de nuestros clientes y no clientes. Educar en los conceptos básicos del SPP en el Perú forma parte de los pilares de sostenibilidad de la Compañía.¹⁴



Sabemos que existen diversas formas de aprendizaje, por lo que contamos con 3 componentes para compartir conocimientos sobre el SPP:



¹⁴ Datos de beneficiarios ABC de la Cultura previsional 2021: 42,332.00 y Dato 2022: 61,026.00 .

Voluntariado Embajadores del SPP

Está claro que nuestro bien máspreciado son nuestros colaboradores y su mejor talento. Por ello, mediante este programa potenciamos su liderazgo y creatividad con una serie de capacitaciones e incentivos.

El programa de formación de voluntarios de Prima AFP potencia las habilidades blandas y los conocimientos sobre el SPP, para que ellos colaboren con la educación financiera y previsional, el desarrollo de una cultura de ahorro y el bienestar del adulto mayor, con la misión de promover una jubilación digna.

Formamos el primer Comité de Líderes Embajadores del SPP en el 2022, conformado por 11 voluntarios líderes que tuvieron a su cargo aproximadamente entre 5 y 6 personas también voluntarias, para apoyarlos y brindar seguimiento al momento de dictar los talleres virtuales (llamados Innovación en el Ahorro) a la sociedad. Asimismo, los líderes recibieron 3 capacitaciones en las que aprendieron y reforzaron conocimientos en liderazgo personal, gestión emocional y confianza para crear relaciones.

GRI 413-1



Generación de alianzas para tener un mayor alcance

Alianzas con el ABC del BCP:

mediante charlas dirigidas a clientes y no clientes del BCP en las que sumamos conocimiento sobre el ahorro previsional.



ABC del BCP

Alianza con Contigo Emprendedor:

programa de educación gratuita que impulsa los negocios de miles de micro y pequeños empresarios. Nuestros voluntarios embajadores del SPP dictan talleres virtuales de dos horas a más de 5,000 emprendedores en temas de ahorro previsional.

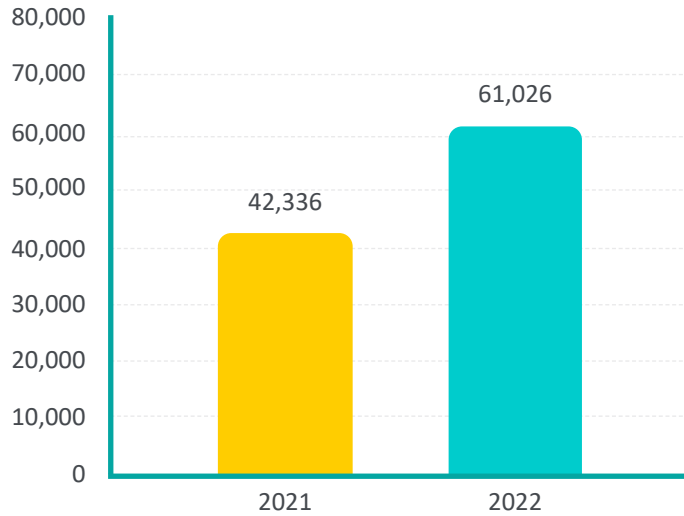


Contigo Emprendedor

Alianza con instituciones educativas para el desarrollo de los talleres virtuales:

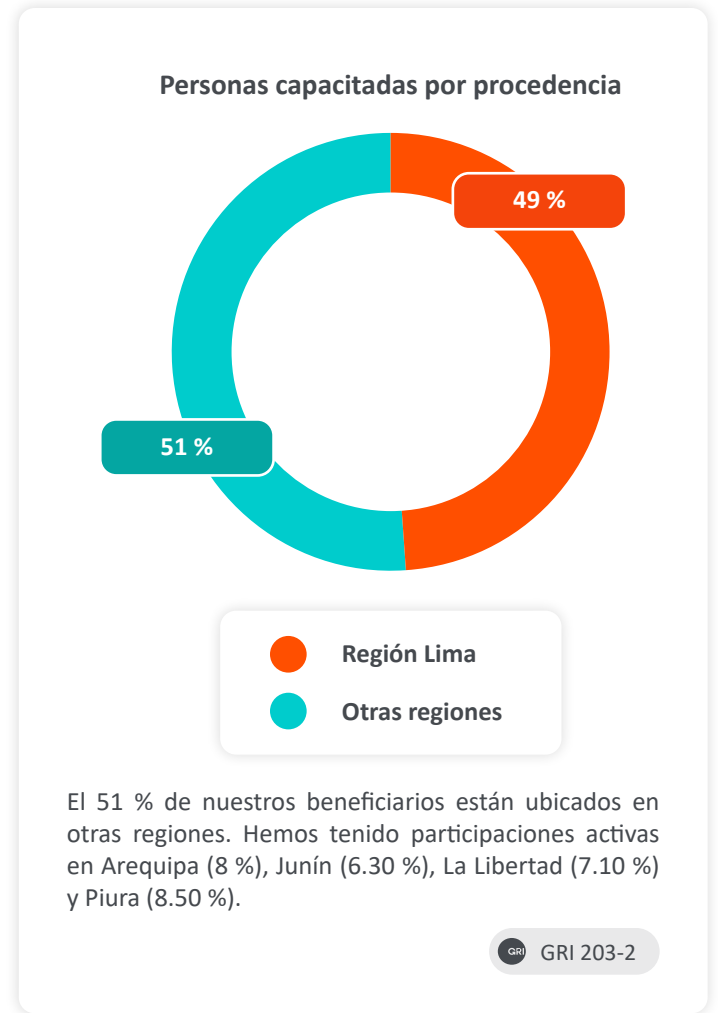
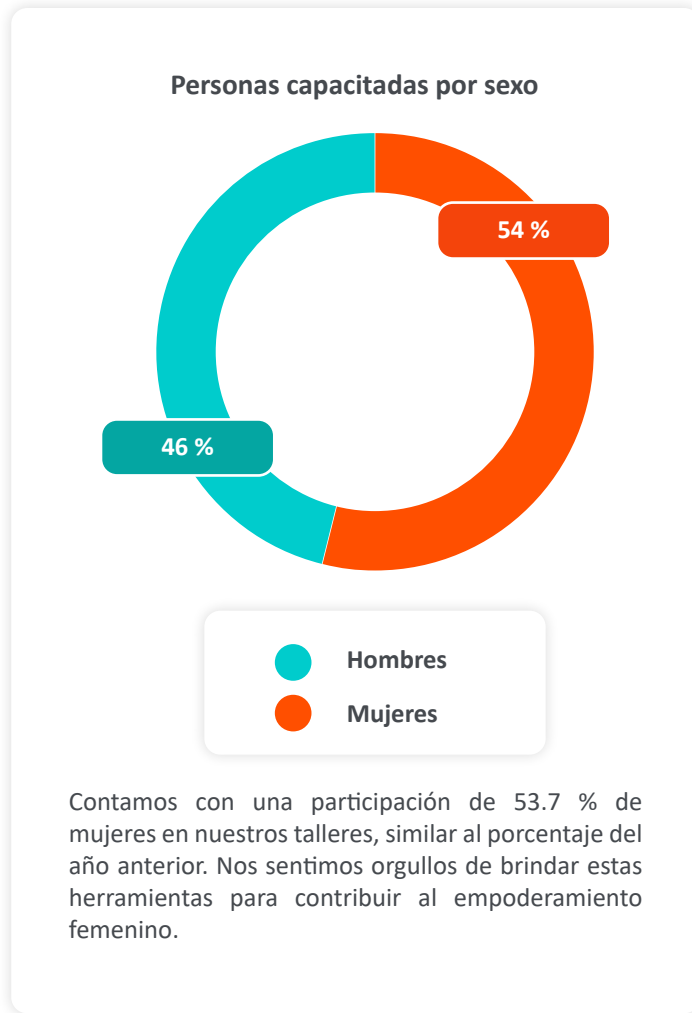
Universidad de Lima, Universidad Privada del Norte (UPN), CERTUS, Universidad Tecnológica del Perú (UTP), Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa (UNISCJSA), entre otras.

Principales logros mediante los talleres Virtuales ABC de la Cultura Previsional



Sobrepasamos en 22 % la meta de 50,000 beneficiarios en el 2022.

En el 2022 logramos una satisfacción T2B de 98 %, que mantuvo el nivel que alcanzamos en el 2021



Logros de la web Ahorrando a Fondo

La campaña digital de lanzamiento de nuestra web educativa se realizó durante noviembre y diciembre del 2022, logrando los siguientes resultados:



39,755,521 impresiones: Cantidad de veces que visualizas un anuncio en Facebook o Google.



2,615,475 alcance único: Primera vez que ves un anuncio.



2,569,372 views: La vista completa de un video.



114,548 sesiones: cantidad de veces que ingresan a tu página web.



273,463 clics: Cantidad de clics en texto, anuncio o página.



Ahorrando a Fondo

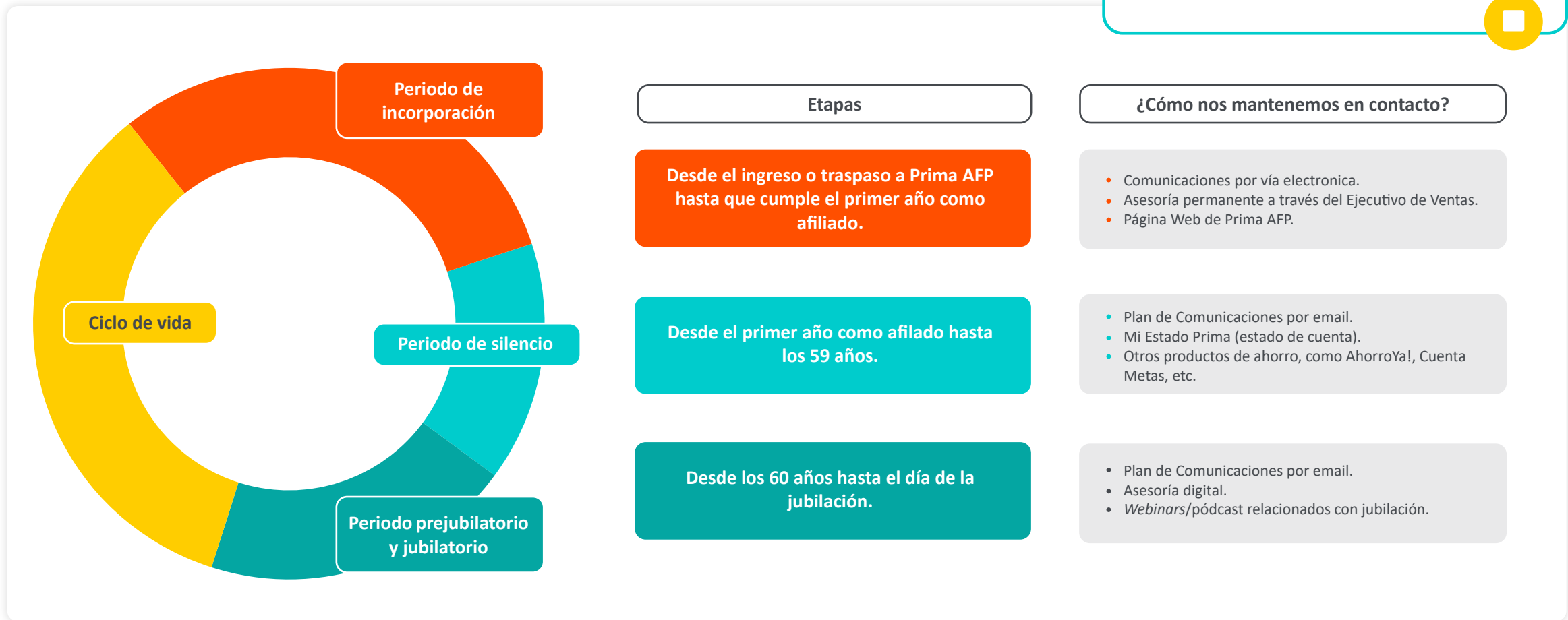


GRI 3-3

NO GRI Educación financiera y previsional

9.1.4. Simplicidad y transparencia

Nuestros afiliados siempre son el centro de nuestra gestión, por eso buscamos satisfacerlos durante todo su ciclo de vida con nosotros:



Nos enfocamos en ti, nuestros afiliados como prioridad

Nos enfocamos en que todas nuestras comunicaciones se presenten con un lenguaje sencillo que explique claramente los términos de nuestros productos y servicios. Nuestro objetivo es brindar a los afiliados información transparente y en fácil para que puedan tomar decisiones sobre el uso de los productos. Buscamos también mejorar los procesos con el enfoque de brindar mayor visibilidad al afiliado en cada etapa de estos, con información relevante y transparente, tiempos de atención estimados y comisiones asociadas, donde aplique.

En línea con lo anterior, hemos desarrollado las siguientes iniciativas que pueden fortalecer este habilitador:

1. Lanzamiento de Mi Estado Prima



Lanzado oficialmente en julio del 2022, es una comunicación cocreada con los clientes con el objetivo de mostrar con facilidad e interactivamente la información más importante de la cuenta del afiliado: saldo, rentabilidad, aportes y estado del seguro de sobrevivencia e invalidez. No reemplaza al estado de cuenta tradicional estipulado por la SBS. 🙌

En el primer mes de lanzamiento, logramos en satisfacción un T2B de 92 %, más fácil de entender un T2B de 83 % e información más útil un T2B de 80 %, a través de una medición *in house* realizada en agosto. Nuestra siguiente medición será a mediados de agosto del 2023.

2. Plan de comunicaciones



En el 2022 reformulados y potenciamos nuestro plan de comunicaciones de inversiones y rentabilidad debido a que hemos identificado que este es un tema de interés para nuestros afiliados. En octubre lanzamos un contenido más fácil de entender elaborado por un *influencer* de finanzas, así como formatos cercanos, modernos que nos permiten explicar la información dura de una forma diferente.

Con estas acciones, cerramos el año con una satisfacción de:

- Nivel de entendimiento del plan de comunicaciones: T2B de 77 % en el 2022 vs 85 % en el 2021.
- Productos & servicios con requisitos claros y transparentes: T2B de 63 % en 2022 vs 78 % en el 2021.
- Productos & servicios con condiciones simples y fáciles de entender: T2B de 62 % en 2022 vs 77 % en el 2021.

Es necesario mencionar que nuestros indicadores se han visto afectados por la rentabilidad negativa de los fondos, causada por la afectación macroeconómica global.

3. Pódcast Te lo contamos en Prima



Relanzamos nuestro pódcast de *Spotify* **Te lo contamos en Prima** en abril, con temas acotados a nuestro *core business* (inversiones, coyuntura económica, finanzas personales y temas de interés sobre Prima AFP).

En Te lo contamos en Prima entrevistamos a expertos inversiones de Credicorp y de fondo de inversión globales, a *influencers* y expertos en finanzas personales y a nuestros expertos en las AFP.

Te lo contamos
en **Prima**

PRIMA^{AFP}
Grupo Crédito

4. Estrategia de redes sociales



En el 2022, hemos robustecido nuestra estrategia de redes sociales (*Facebook, Instagram, YouTube y LinkedIn*) con el objetivo de impactar positivamente en el sentimiento con Prima AFP como marca. Siguiendo esa línea, realizamos el lanzamiento de nuestro canal de *TikTok*.

- Sección **Micros Abiertos**: en el 2do trimestre implementamos esta sección permanente, un espacio donde los afiliados pueden absolver dudas con información transparente respecto a sus AFP a través de una sección en Redes Sociales. Actualmente, nos encontramos potenciando la estrategia de transparencia de Redes Sociales para que sea transversal a todos los pilares. El lanzamiento está previsto para el segundo trimestre del 2023.

Es importante mencionar que, nuestras metas para el 2023 están orientadas a incentivar el uso y conocimiento de “Mi Estado Prima”, monitorear muy de cerca las mejoras del plan de comunicaciones y rentabilidad, ajustar nuestra estrategia de redes dándole prioridad a la transparencia y cercanía con clientes, así como en mejorar los contenidos de nuestra web.

GRI GRI 3-3

NO GRI Simplicidad y transparencia

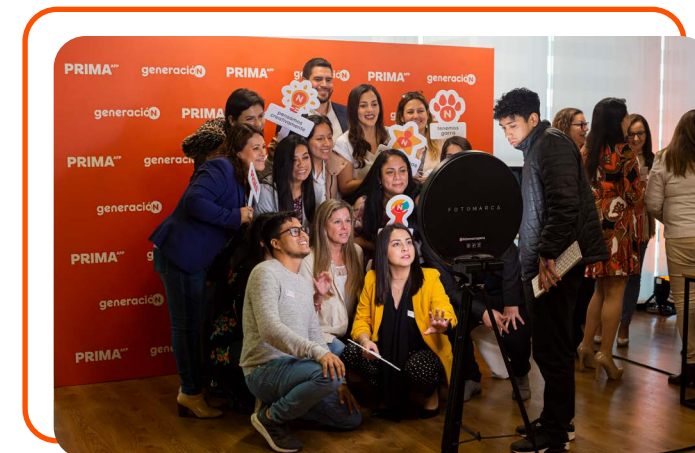
SASB FN-AC-270a.3

GRI GRI 417-1

Finalmente, destacamos que en el 2022 tuvimos un cambio de metodología de medición y de indicador, al pasar de *Customer Satisfaction Score* (conocido por sus siglas en inglés CSAT), que mide la satisfacción del cliente a corto plazo, el *Net Promoter Score* (conocido por sus siglas en inglés NPS), herramienta que propone medir la lealtad de los clientes de una empresa sobre la base de recomendaciones. Este cambio se realizó para buscar una mejor relación con los afiliados y la construcción de una relación a largo plazo, con la meta de que estén dispuestos a recomendarnos. El resultado de menos 18 puntos de NPS, sobre la meta anual de 5 puntos, que se midió en el 2022 representa la línea de base para las mediciones hacia el futuro. Es importante mencionar que la medición se vio afectada por la rentabilidad negativa de los fondos, que ha generado una percepción negativa sobre la Compañía asociada a que todavía existe un gran desconocimiento sobre la gestión de los fondos de pensiones.

GRI GRI 3-3

NO GRI Satisfacción de clientes



Gestión de reclamos

Buscamos anticiparnos a cualquier potencial reclamo, por lo que contamos con un equipo de proyectos dedicado a la identificación de puntos de dolor y oportunidades de mejora en el proceso de atención de los reclamos. Sus hallazgos permiten atacar la causa raíz que genera el reclamo en primera instancia y desplegamos mejoras en el producto o canal responsable.

La atención de reclamos es parte fundamental de nuestra gestión para lograr una comunicación simple y transparente con nuestros clientes. Por esa razón contamos con distintos canales de reclamos y atendemos diferentes categorías de reclamos en temas de aportes, atención al público, sobrevivencia, cobranza, inversiones, afiliación, bono de reconocimiento, pensión de invalidez, desafiliación, herencia, jubilación, gastos de sepelio, jubilación de alto riesgo - régimen genérico, jubilación (REJA) 29426, jubilación anticipada, transferencia de fondos al exterior, traspasos, devolución de aportes de pensionistas en otro régimen, evaluación de invalidez y preexistencia en el SPP, información al público y otros motivos. En el 2021 recibimos y atendimos 12,098 reclamos, de los cuales 8,428 resultaron a favor de la Compañía y 2,603 a favor del cliente. La mayoría de los reclamos recibidos se relacionó con problemas de devolución de aportes, que representó el 47 % de reclamos y fueron consecuencia de los retiros estipulados por el Congreso y la autógrafa del Proyecto de Ley 00255/2021-CR.¹⁵

En el 2022 hemos recibido y atendido 4,603 reclamos, de los cuales 3,352 resultaron a favor de la Compañía y 941 a favor del cliente. Hubo una reducción de más del 61 % en la cantidad de reclamos y se registró una distribución de reclamos más variada en comparación con el año previo. Los motivos más frecuentes

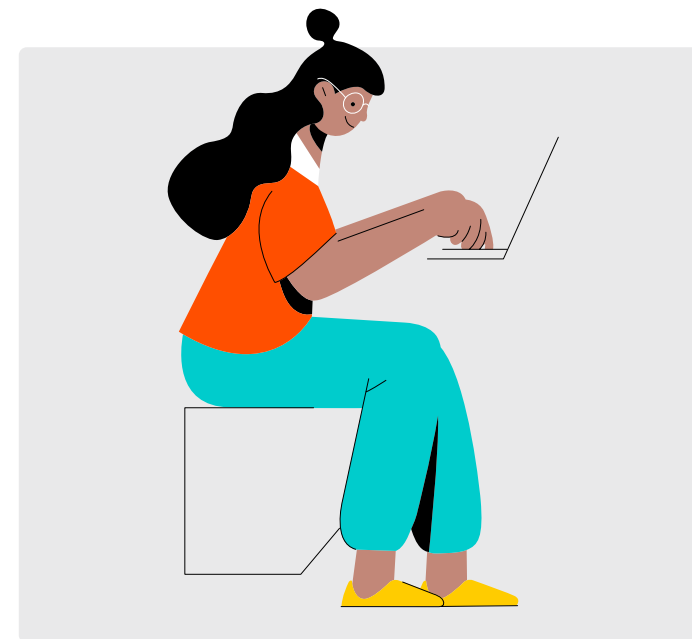
de reclamo fueron problemas con la devolución de aportes y disconformidad con la rentabilidad de los aportes.

Es importante resaltar que trimestralmente emitimos nuestro pliego de reclamos al público, en busca de ser más transparentes con nuestros afiliados. Para conocer más información vinculada puede ingresar a nuestra web en **información trimestral de reclamos**.



Por último, contamos con espacios para escuchar a nuestros clientes y recibir su *feedback*. Entre estos espacios están las redes sociales, encuestas de satisfacción y recomendación, libro de reclamaciones y otros.

GRI 2-25



Cuadro N.º 13 – Reclamos recibidos y atendidos en el 2022

GRI 417-2

Estado	2021			2022		
	Reclamos recibidos	A favor de la empresa	A favor del cliente	Reclamos recibidos	A favor de la empresa	A favor del cliente
Total	12,098	8,428	2,603	4,605	3,352	941

¹⁵ Autógrafa redactada el 10 de junio de 2022.

9.1.5. Equidad de género

Estamos convencidos de que un país puede alcanzar su pleno desarrollo si mujeres y hombres en todas las esferas de la sociedad participan en igualdad de oportunidades y condiciones. En Prima AFP, nos esforzamos para asegurar que exista igualdad de oportunidades para el crecimiento y realización personal de todos los colaboradores, independientemente de su género, raza, orientación sexual, nivel socioeconómico, etc. En ese sentido, contamos con la **Política de Equidad de Género Credicorp** y decidimos transformar esta realidad a través de la implementación del Programa de Equidad de Género, desplegado desde Credicorp, que busca capitalizar los beneficios de la equidad de género para la Compañía.

El Programa de Equidad de Género Credicorp se concentra en cuatro áreas de trabajo, las cuales se definieron como producto del diagnóstico organizacional inicial de la Compañía desde el 2019: (i) balance de género, (ii) hostigamiento sexual laboral, (iii) brecha salarial y (iv) conciliación familiar, laboral y personal.

En 2022, realizamos ajustes al Programa de Equidad de Género para asegurar que sus lineamientos fuesen más funcionales y estuviesen mejor articulados con las decisiones y el foco de la cadena de mando, lo cual incluye al Comité Senior de Equidad de Género, al Comité de Gestión desde Credicorp y la vinculación con nuestro Gerente General Renzo Ricci.



Política de Equidad de Género Credicorp

A continuación, la evolución del Programa en cada uno de los frentes:



Balance de Género



**Cuadro N.º 14 – Balance de género en Directorios
(% mujeres) - 2021 vs. 2022**

Balance de género (Mujeres/ total segmento) %	2021	2022
Número de mujeres	1	2
Número de hombres	6	5
Total	14 %	29 %

**Cuadro N.º 15 – Balance de género según categorías
laborales (% mujeres) - 2021 vs. 2022**

Balance de género (Mujeres/ total segmento) %	2021	2022
Líderes senior	17	20
Mandos medios	38	39
Colaboradores no gerenciales	70	66
Total	65 %¹⁷	65 %

Reconocemos que, pese a los esfuerzos y avances logrados, las mujeres continúan enfrentando hoy desigualdades históricas que abarcan aspectos tan diversos como la salud, la educación, y el empleo, así como distintas formas de violencia. Creemos que esta realidad se puede cambiar y que hacerlo es imprescindible.

Si bien contamos con el 62 % de colaboradoras,¹⁶ a medida que vamos ascendiendo por la pirámide de la fuerza laboral aparecen mayores brechas entre la participación de mujeres y hombres. Por ello, hemos puesto el foco en los directorios, líderes senior y mandos medios. Respecto del directorios, y en línea con Credicorp, el objetivo que hemos planteado desde el 2021 en la actualización de la **Política de Gobierno Corporativo** fue el de tener al menos dos directoras. En ese sentido, somos proactivos en identificar potenciales directoras mujeres para nuestra Compañía y estamos muy atentos a los periodos de nominaciones. Al 2022 contamos con el 29 % de representación femenina en el Directorio.



Política de Gobierno Corporativo

En lo que se refiere a posiciones de liderazgo en la Compañía, entre el 2021 y el 2022, el balance de género para líderes senior y mandos medios ha permanecido prácticamente igual (líderes senior 17 % vs 20 %, y mandos medios 38 % vs 39 %), con desafíos importantes. Para obtener más detalle de la información revisar el **anexo 13.3.2. Indicadores de diversidad**.



Anexo 13.3.2. Indicadores de diversidad.

SASB FN-AC-330a.1

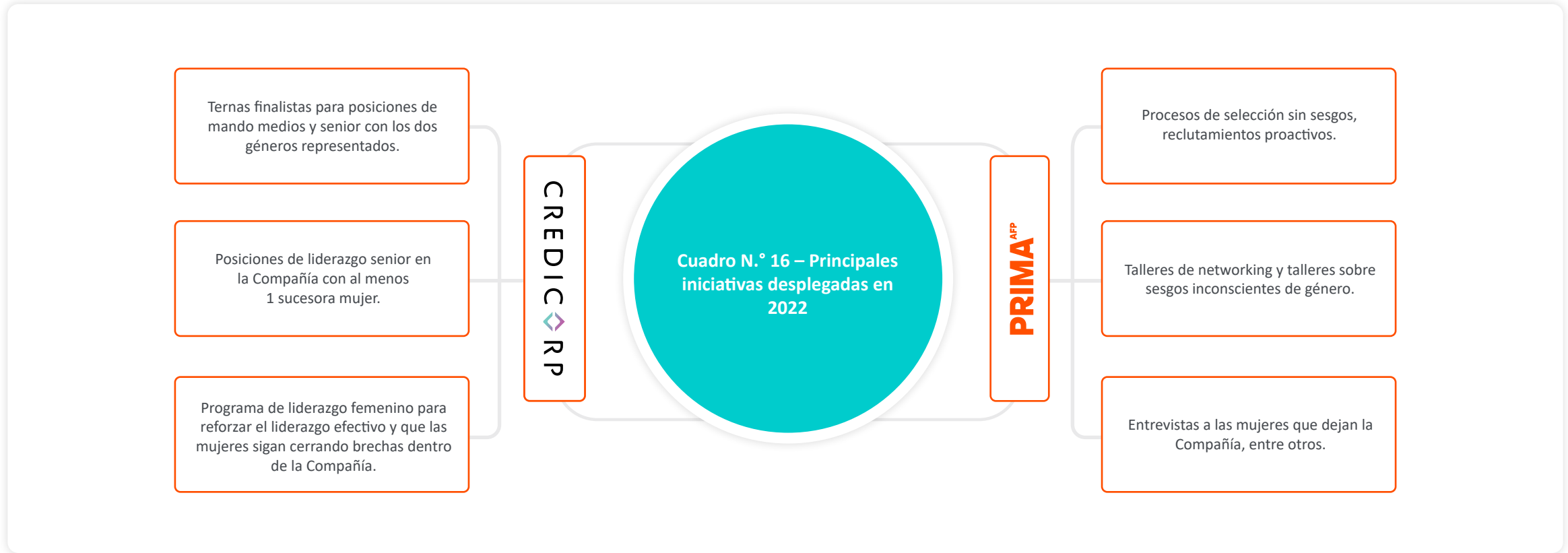
GRI GRI 3-3

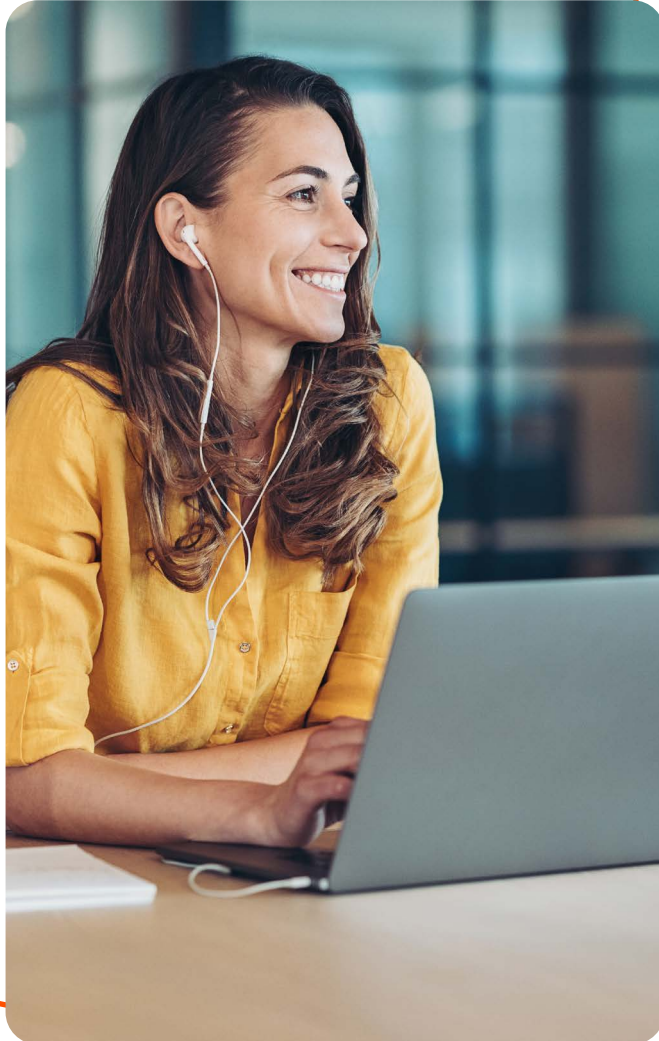
GRI GRI 405-1

Continuamos enfocados en identificar y desplegar iniciativas de mejora de balance desde el corporativo hacia Prima AFP (ver cuadro siguiente con el detalle de las principales iniciativas desplegadas). En adelante, seremos diligentes en la búsqueda de generar cambios efectivos e incluir más mujeres en posiciones de liderazgo.

¹⁶ 369 mujeres y 202 hombres.

¹⁷ 399 mujeres de 610 total de colaboradores según Memoria Integrada 2021.





Brecha salarial



En este frente de trabajo, buscamos analizar con recurrencia la brecha salarial y entender si se debe a factores de género. Con ese propósito, venimos monitoreando el *equal pay gap*, el cual analiza las diferencias salariales entre hombres y mujeres para posiciones con niveles similares de responsabilidad y que se encuentran dentro de la misma banda salarial. Dado que el cálculo de este indicador se realiza sobre la base de la compensación total anual, debe esperarse hasta marzo del año siguiente, cuando se completa la compensación del ejercicio en cuestión. Este cálculo se ha realizado 2 veces: la primera vez en el 2021 (para el año fiscal 2020) y la segunda vez en el 2022 (para el año fiscal 2021).

En 2022 nuestro cálculo de *equal pay gap* dio como resultado -1.72 % (+4.1 % en 2021[1]). En tal sentido, la compensación total anual de las mujeres, considerando las mismas responsabilidades y banda salarial, es 1.72 % menor que la de sus pares hombres. Esto se da por dos razones, ninguna de las cuales, de acuerdo con nuestro análisis interno, refleja un sesgo de género la hora de definir salarios. En primer lugar, algunas posiciones mejor remuneradas en el mercado están ocupadas mayoritariamente por hombres. Un claro ejemplo de esto son las posiciones relacionadas con Tecnologías de la Información (TI) e Inversiones, donde hay más expertos hombres que mujeres. En segundo lugar, los años de experiencia en un puesto o en la Compañía afectan la compensación. Por ejemplo, en muchas posiciones de liderazgo, los hombres han acumulado más años de experiencia.

GRI 405-2

Conciliación laboral, familiar y personal / equilibrio vida-trabajo



Dado que un buen equilibrio vida-trabajo es esencial para asegurar el bienestar de nuestros colaboradores, decidimos examinar este concepto mirando nuestro rol como Compañía en la encuesta de clima laboral 2022, a través de la introducción del siguiente enunciado: “Mi empresa brinda las condiciones necesarias para que exista armonía en los aspectos laboral, familiar y personal de mi vida” (en el 2021 el enunciado fue: “Mi horario y ritmo de trabajo actual me permiten tener equilibrio entre mi trabajo y vida personal”).

GRI 401-2 GRI 401-3

Cuadro N.º 17 – Credicorp: “Mi empresa brinda las condiciones necesarias para que exista armonía en los aspectos laboral, familiar y personal de mi vida”

Respuestas	Líderes senior (%)	Mandos medios (%)	Colaboradores no gerenciales (%)	Total (%)
Hombres	81	83	82	82
Mujeres	66	78	81	81
Brecha de género (% hombres-% mujeres)	15	5	1	1



La siguiente tabla indica que afrontamos desafíos significativos para cerrar la brecha de género para el balance trabajo-vida, particularmente en el caso de líderes senior. La brecha es menos significativa el caso de mandos medios.

Venimos trabajando en identificar y analizar los beneficios e iniciativas que tenemos tanto a nivel corporativo como de subsidiarias para promover una mejor conciliación entre la vida familiar, laboral y profesional. El objetivo es reducir la brecha de género, particularmente en el segmento de líderes.



Hostigamiento sexual laboral (HSL)



Nuestra Política y Cultura de Tolerancia Cero frente al HSL está en el centro de nuestra estrategia para abordar este problema, incluida la concientización y la educación sobre qué es hostigamiento sexual laboral y los mecanismos de denuncia, así como el modo de alentar a los colaboradores a reportar incidentes en caso sean testigos o víctimas directas. Por segundo año somos miembros de la iniciativa internacional **ELSA** (Espacios Laborales Sin Acoso), creada por **Genderlab** con el apoyo del **Banco Interamericano de Desarrollo - BID**, con la cual hemos registrado un avance desde el 2021 al 2022.



ELSA



Genderlab



Banco Interamericano de Desarrollo - BID

Además, fuimos reconocidos con el premio **“Pioneras ELSA”** por ser una de las empresas pioneras en realizar la evaluación que lideran Genderlab y del Banco Interamericano de Desarrollo en empresas del Perú, Colombia, Bolivia y Nicaragua.



Pioneras ELSA

Durante el 2022 realizamos diferentes capacitaciones para mejorar el entendimiento sobre HSL, las manifestaciones y como debemos actuar ante esta situación. Durante el año se dictaron talleres para líderes y comité de intervención, *webinars* para los colaboradores a cargo de Genderlab y diversas publicaciones en *Workplace*. En este sentido, nos gustaría destacar dos aspectos: la comprensión del tema y el conocimiento del sistema de prevención. En la última medición hemos avanzado en la comprensión de las preguntas; como pueden ver en el siguiente cuadro, más personas en Prima AFP respondieron correctamente estas preguntas que en años anteriores y también superamos nuestros puntos de referencia del 2022 para el Perú y la región.

EQUIDAD AHORA
#EquidadAhora

FORTALECE
#Fortalece

Prevención del hostigamiento sexual laboral

Como parte del programa de Equidad de Género y Fortalece, te invitamos a participar de este webinar para identificar el hostigamiento sexual laboral y sus manifestaciones, así como proporcionar pautas de actuación.

En este espacio seguiremos promoviendo una cultura de tolerancia cero frente a situaciones de acoso y hostigamiento.

¡L@s esperamos!

 **Miércoles 25 de mayo**

 **4:00 PM**

 **Plataforma Zoom**
inscríbete desde el link de la descripción



Saulo Galicia Vidal
Consultor de GenderLab para el programa ELSA.
(Espacios Laborales Sin Acoso)

Cuadro N.º 18 – Percepción sobre las acciones de la Compañía

Percepción sobre las acciones de la Compañía ¹⁸		Puntaje 2021 vs 2022 Prima AFP (%)	Puntaje Credicorp (%)	Benchmark Perú 2021 (%)	Benchmark región 2021 (%)
La persona debe mostrar rechazo (FALSO)	jul-21	64	67	73	73
	jul-22	56	57	65	66
Debe haber una intención clara de hostigar o acosar sexualmente (FALSO)	jul-21	58	58	62	63
	jul-22	56	56	63	64
No puede ser un hecho aislado, debe ocurrir más de una vez (FALSO)	jul-21	22	27	34	36
	jul-22	17	22	30	31
Debe existir una relación de jefe-subordinado (FALSO)	jul-21	15	16	20	19
	jul-22	11	16	23	22

Los resultados indican que hemos mejorado significativamente el conocimiento y la capacitación sobre el sistema de prevención de casos de HSL. Seguiremos esforzándonos para mejorar aún más en cuanto a la conciencia y el conocimiento de este tema, siempre adheridos a nuestra Política y Cultura de Tolerancia Cero frente al HSL.

¹⁸ Nota: los porcentajes indican quienes marcaron las afirmaciones abajo indicadas como verdaderas, cuando, en realidad, todas son falsas. En tal sentido, mientras menor sea el porcentaje, mejor es el nivel de entendimiento del tema.





Cuadro N.º 19 – Conocimiento del sistema de prevención del HSL

Conocimiento del sistema de prevención del HSL	Puntaje 2021 vs 2022 Prima AFP (%)		Credicorp (%)	Benchmark Perú 2021 (%)	Benchmark región 2021 (%)
Conoces la política de prevención y sanción del HSL	jul-21	64	57	51	51
	jul-22	78	64	70	62
Conocen el canal de denuncia	jul-21	72	64	56	56
	jul-22	69	62	42	42
Han recibido capacitación	jul-21	83	70	59	59
	jul-22	100	81	84	76

Enfoque de inclusión de la diversidad

Somos conscientes de que incluir la diversidad requiere un gran esfuerzo dada la extensión del tema, por ello hemos enfocado nuestras acciones sobre el frente de igualdad de género como un primer paso de acercamiento. Sin embargo, determinados a abordar otros aspectos de la diversidad, trabajamos con expertos para brindar un diagnóstico integral del estado actual del Corporativo y de Prima AFP. El estudio incluyó un análisis de percepción del tema por parte de los colaboradores (incluyendo información cuantitativa y cualitativa) y un análisis de los habilitadores para la inclusión, que se centró en indicadores de gestión, así como políticas y programas.


La aproximación metodológica permite ver la madurez de la Compañía en cuanto a la inclusión de la diversidad considerando

4 frentes: propósito, estrategia, cultura y talento. El estudio arrojó luces de los frentes de trabajo venideros: (i) generación de conciencia sobre el desafío de la inclusión de la diversidad, (ii) impulsar la inclusión, y (iii) reforzar la diversidad y su desarrollo. El objetivo es que la inclusión de la diversidad se integre en la estrategia corporativa y la cultura organizacional, con lo cual se convertirá en una ventaja competitiva para el negocio.


Por lo pronto, el Corporativo ha decidido, para el 2023, ir identificando iniciativas específicas que sean *quick wins* y promuevan la inclusión de otras aristas de diversidad en la organización, de manera orgánica, y alineadas al despliegue de la estrategia de sostenibilidad. Estas aristas se irán desplegando y se compartirán en la próxima Memoria Integrada.

9.2. Gestión del cambio en sostenibilidad

Para lograr nuestra transformación sostenible, consideramos clave incorporar la sostenibilidad en la cultura interna y en el ADN de los líderes y colaboradores. Desde el 2021, estamos alineados a la estrategia corporativa de gestión del cambio para la sostenibilidad.



Integrar la sostenibilidad en el ADN de nuestros líderes y colaboradores



Un año atrás, en el 2021, trabajamos exitosamente en fomentar en los colaboradores el conocimiento y la comprensión de la estrategia de sostenibilidad de Credicorp en Prima AFP; y en generar una estructura de sostenibilidad que cuente con el soporte y las herramientas necesarias para que los líderes las incorporen en su gestión.

En el 2022, continuamos trabajando en generar el contexto organizacional para que la sostenibilidad se incorpore en los procesos y la gestión de la empresa. Trabajamos de cerca con

los líderes senior y los mandos medios para potenciar conocimientos y compromiso. El plan de gestión del cambio se aborda desde 4 ejes estratégicos, que a la vez cuentan con iniciativas específicas de alcance corporativo y por subsidiaria. Los describimos a continuación:



1er frente:

Entendimiento y convicción

- Campaña de comunicación interna: buscó sensibilizar y motivar, y logró impactar a más de 25,000 colaboradores (casi 80 % del personal). El mensaje central fue que la sostenibilidad aporta valor y es parte del día a día de Credicorp. Para integrarla a la gestión, en el 2022, realizamos 33 publicaciones relacionadas a sostenibilidad, incluidas campañas corporativas y campañas internas.

Cuadro N.º 20 – Resultados de las publicaciones realizadas como parte de la campaña de comunicación interna 2022

# de publicaciones	# de personas que vieron la campaña	# de reacciones totales	# comentarios totales	% de publicaciones leídas
33	661	944	97	55

- En Credicorp identificamos a los *champions* de sostenibilidad, CEO y líderes de sostenibilidad, quienes son claves para sensibilizar y visibilizar logros interna y externamente.
- Curso de sostenibilidad, seguido por más de 27,000 colaboradores en toda la corporación y que corresponde al 74 % del personal. El curso obtuvo un 77 % de satisfacción *top-two-box* (T2B) y un 80 % de aceptación ante la pregunta “qué tan aplicable fue el contenido para su labor y su día a día”.
- Boletín de sostenibilidad cuatrimestral para continuar instalando la sostenibilidad en la mentalidad de los líderes, lo que incluye tendencias e información nacional, regional y global, y los principales logros corporativos y las subsidiarias. En la Compañía, contamos con un Boletín de Desempeño Corporativo, que se envía a los líderes para que ellos lo desplieguen con sus equipos. El boletín incluye información de rentabilidad y las noticias más relevantes de los últimos 3 meses, con información sobre sostenibilidad. En el 2022, este producto fue distribuido en el primer, segundo y tercer trimestre.



2do frente:

Mecanismos de refuerzo

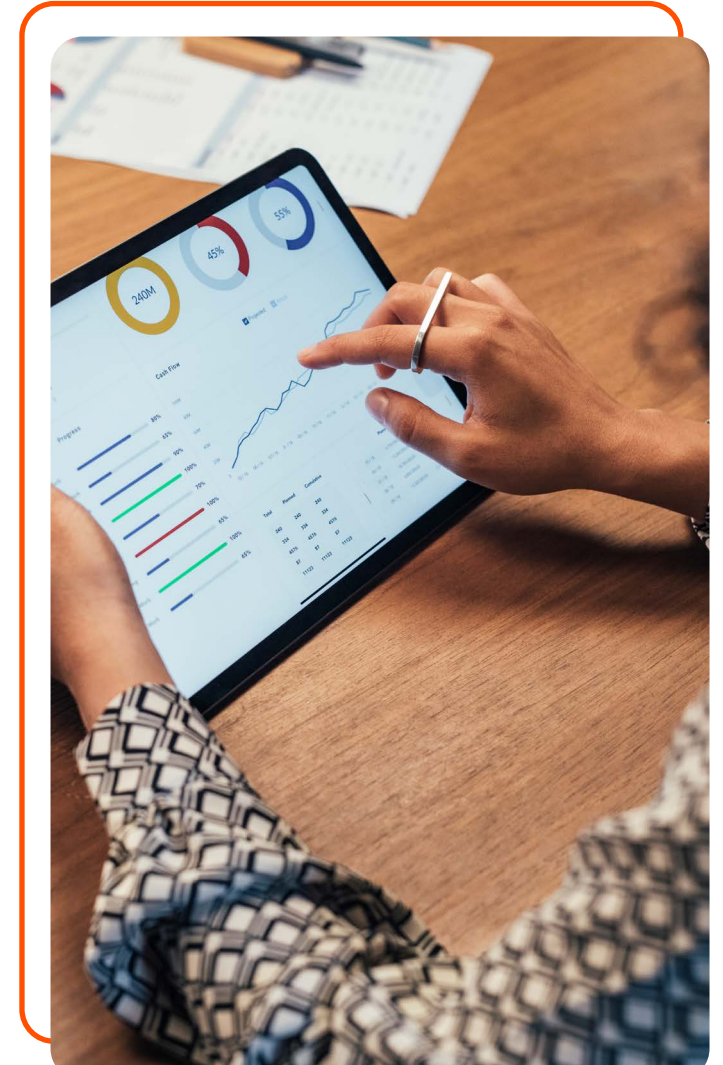
- Creación y publicación de dos políticas corporativas clave: sostenibilidad y derechos humanos.
- Lanzamiento del nuevo Código de Ética de Credicorp. Consultoría para la integración de los criterios ESG en los procesos de finanzas. En Prima AFP realizamos 22 publicaciones sobre el lanzamiento del nuevo Código de Ética, incluidas publicaciones corporativas y de líderes que se sumaron a la campaña.

Cuadro N.º 21 – Resultado de las publicaciones realizadas por el lanzamiento del nuevo Código de Ética 2022

# de publicaciones	# de personas que vieron la campaña	# de reacciones totales	# comentarios totales	% de publicaciones leídas
22	603	622	25	73

- Desde Credicorp, continúa la alineación de las estructuras, procesos e incentivos para la correcta implementación de nuestra estrategia:

		
Incorporación de más KPI de sostenibilidad a los objetivos estratégicos de nuestras empresas.	Inclusión de indicadores de sostenibilidad en las planillas de desempeño y reportes de CEO.	Incorporación de temáticas de sostenibilidad en los diálogos estratégicos.



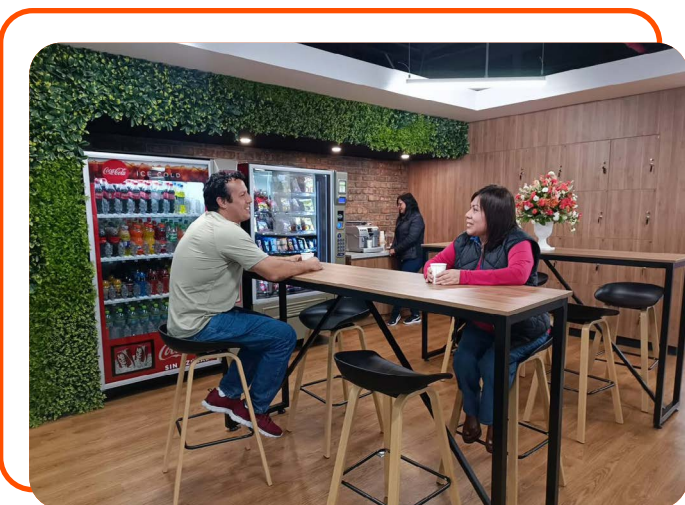
3er frente:

Conocimiento y habilidades

En Credicorp se implementaron procesos de capacitación adaptados a las necesidades de cada segmento de la organización, con el soporte de expertos de talla internacional. En estas capacitaciones participaron:

- Directores de Credicorp y sus subsidiarias.
- Comités de gestión, gerentes con funciones corporativas y líderes de sostenibilidad.
- Mandos medios.

GRI 2-17



4to frente:

Role modeling

Los líderes de la Credicorp, comprometidos con la estrategia de sostenibilidad, continúan dando el ejemplo para facilitar la implementación de la sostenibilidad en todas las capas de la organización.

- Espacios en las plataformas de comunicación internas y externas para que los CEO comuniquen avances en la estrategia de sostenibilidad, iniciativas en marcha, logros y visión a futuro, asumiendo nuestro rol de agente de cambio.
- Algunos directores han jugado un papel relevante en medios de comunicación y redes sociales, para promover el rol de la sostenibilidad en Credicorp y en el mundo corporativo.

- Participamos en 771 espacios como voceros de la sostenibilidad: 738 impactos en prensa y 33 eventos en la región (Perú, Bolivia, Chile, Colombia y Panamá).
- Credicorp lideró el *share-of-voice* de sostenibilidad en el Perú durante el 2022, al obtener un 67 % frente a otros grupos financieros. (IPSOS, 2022).

Para medir el éxito de la implementación de nuestro programa de gestión del cambio, incluimos las siguientes 3 preguntas a la encuesta anual de clima laboral, que arrojaron resultados muy por encima del T2B de 75 % inicialmente ambicionado.

Cuadro N.º 22 – Resultados de gestión del cambio en la encuesta de Clima Laboral 2022

Pregunta	Favorabilidad (%)
Considero que en Credicorp y en mi Compañía existe real disposición para avanzar en la implementación de las iniciativas y la estrategia de sostenibilidad.	93
Comprendo la relevancia de la sostenibilidad para el éxito de Credicorp, mi Compañía y sus grupos de interés.	97
Credicorp y mi Compañía han obtenido avances tangibles y concretos en cuanto a sostenibilidad.	91

10.

Nuestra ciudadanía corporativa y responsabilidad ambiental



10.

Nuestra ciudadanía corporativa y responsabilidad ambiental

10.1. Ciudadanía corporativa

El compromiso social de Prima AFP con una tercera edad digna nos llevó, desde el 2010, a iniciar el voluntariado Sonrisas Virtuales, cuyo objetivo es contribuir al bienestar de los adultos mayores —con la misión el promover una jubilación digna—. Realizamos sesiones de acompañamiento en las que se desarrollan actividades para combatir el deterioro cognitivo, el refuerzo de la motricidad, la creatividad, la recordación y la ideación, además de actividades lúdicas. Además, desde las experiencias que comparten, el equipo de voluntarios reconfirma la diversidad de las personas adultas mayores y sus capacidades múltiples.

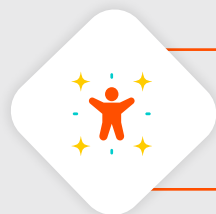
Desarrollamos este programa gracias a las alianzas estratégicas con diversos actores, tales como **Nietos Itinerantes**, **Casa Hogar Canevaro** (Lima) y Casa Residencial San Juan de Dios (Moquegua).



Nietos Itinerantes



Casa Hogar Canevaro



+ de 310

beneficiarios en el 2022

+ de 651

beneficiarios en los últimos 4 años.

Este programa de acompañamiento, sumado al retorno progresivo a la presencialidad, permitió a nuestros voluntarios conocer a los residentes de la Casa Hogar Canevaro. En el 2022, realizamos una celebración presencial para conmemorar en conjunto el **Día del Adulto Mayor**.



Día del Adulto Mayor

Sin embargo, durante el tiempo de pandemia no estuvimos ausentes. Desde el 2020 nuestros colaboradores voluntarios implementaron jornadas virtuales de acompañamiento a los residentes de las casas hogares Canevaro y San Vicente de Paul, en el marco de Sonrisas Virtuales.

“

He podido ver cómo mis hermanos, mis hermanas, han estado felices... riéndose, bailando, adivinando... ¡eso necesitamos!

Raúl, residente de la Casa Hogar Canevaro

”

“

Hemos tenido días muy difíciles con la pandemia y ustedes vienen a alegrarnos, vienen a hacernos sentir que somos importantes

Silvia, residente de la Casa Hogar Canevaro

”

10.2. Responsabilidad ambiental

Nuestro compromiso ambiental y la consistencia con nuestra ambición de apoyar la transición hacia una economía ambientalmente sostenible, nos lleva a trabajar en la correcta gestión de los recursos naturales. Consideramos la reducción de nuestro impacto ambiental directo un habilitador importante de la estrategia corporativa de ESG y, desde Prima AFP, un componente a integrar a nuestro modelo operativo para una gestión ambientalmente sostenible.

Nuestra **Política Ambiental Credicorp** se inspira en las siguientes iniciativas y acuerdos internacionales: la Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (CMNUCC), el Acuerdo de París y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



Política Ambiental Credicorp

Tomamos una posición de precaución y cuidado del ambiente, siendo conscientes de la urgencia que implica el cambio climático y la degradación ambiental. Por ello identificamos y medimos los riesgos e impactos ambientales significativos que generamos en nuestras actividades y aprendemos a gestionarlos eficientemente para contribuir con la conservación ambiental.

Adicionalmente, contamos con una Política de Gestión de Proveedores de Bienes y Servicios, en la que promovemos principios de ética y responsabilidad social y ambiental entre nuestros proveedores, en línea con las mejores prácticas internacionales para la gestión de proveedores. Asimismo, dentro nuestro Código de Conducta para proveedores de Prima AFP se considera el enfoque ambiental, basado en el

cumplimiento de las leyes, normas y reglamentaciones para la protección y conservación ambiental.

GRI 2-23

GRI 2-27

El Plan de Gestión Ambiental (PGA) 2022 se basó en acciones de compra de materiales, equipos que requieren de inversión económica, acciones de monitoreo y medición de la eficacia de las prácticas implementadas y acciones de sensibilización, concientización y capacitación. Se han identificado diferentes iniciativas en los ámbitos de energía, transporte y residuos:

- Eficiencia energética, climatización e iluminación.
- Modalidad de trabajo híbrido.
- Incentivo al uso compartido de auto.
- Planes de reciclaje.
- Políticas de reducción de consumo de papel.

Involucrar a los colaboradores es muy importante para el despliegue del PGA 2022. Nuestras acciones tienen como enfoque sensibilizar y capacitar a los colaboradores en lo que establece nuestra Estrategia de Sostenibilidad, con el fin de fortalecer la línea de base. Para lograrlo, llevamos a cabo talleres de sensibilización sobre el consumo responsable de energía eléctrica, el reciclaje y la medición, reducción y neutralización de la huella de carbono.

GRI 3-3

Principales actividades relacionadas

Materiales

- Migramos hacia los trámites virtuales para reducir el consumo de materiales.
- Trabajamos en la modalidad híbrida *full flex*, que reduce el consumo de materiales en la empresa.
- Tuvimos una reducción del 67 % de impresoras.

Residuos

- Afianzamos la alianza con la municipalidad de San Isidro, a través del programa Recicla San Isidro.
- Sensibilizamos a los colaboradores sobre la gestión de residuos.

Emisiones

- Medimos, verificamos, reducimos y neutralizamos nuestra huella de carbono del 2021.
- SGS verificó nuestras huellas de carbono en los años 2020 y 2021.
- Iniciamos la medición de la huella de carbono del 2022.
- Establecimos el modelo de trabajo *full flex*.



Logros 2022

Residuos

- Establecimos una comunicación importante con las personas encargadas de la gestión de residuos para realizar las diversas iniciativas que se proponen.
- Afianzamos la alianza estratégica con el programa Recicla San Isidro.

Emisiones

- Hemos obtenido las 4 estrellas de reconocimiento del Ministerio del Ambiente (MINAM).
- Somos la primera AFP en calcular, verificar, reducir y neutralizar su huella de carbono.

Metas al 2025

Materiales

- Crear mesas de trabajo para proponer mejoras en los ejes ambientales con mayor impacto en nuestra huella.

Emisiones

- Reducir nuestras emisiones netas de gases de efecto invernadero en 10 % cada año en todas las operaciones a nivel global, tomando como año base el 2022, para llegar al 2032 a ser carbono neutral. La finalidad es contribuir a la meta global de limitar el aumento de la temperatura a 1.5° C respecto de los niveles preindustriales.

10.2.1. Emisiones

La medición anual de nuestras emisiones de carbono es una actividad clave para conocer nuestra ecoeficiencia operativa, además de ser la base para plantearnos objetivos y metas que nos permitan realizar una gestión efectiva de la huella ambiental de nuestras operaciones.

Compensamos nuestra huella del 2022 con bonos de carbono del área natural protegida (ANP) Reserva Nacional de Tambopata, en Madre de Dios. La compra de estos bonos aportó a la gestión de las ANP, lo que mitigó amenazas como la extracción ilegal de recursos naturales. Además de nuestro esfuerzo en compensación, continuamos gestionando nuestros recursos y reduciendo nuestras emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI). Finalmente, la compra de los bonos de carbono nos convirtió en una empresa carbono neutral.

En el 2022, fuimos reconocidos con las 4 estrellas¹⁹ de la plataforma **Huella de Carbono Perú**²⁰ del Ministerio del Ambiente (MINAM). La primera estrella se otorga por la medición, la segunda por la verificación que realiza SGS, la tercera por la reducción y la última estrella, por la neutralización de la huella de carbono al 2021.



Por otro lado, para la medición de la huella de carbono de Prima AFP 2022 se aplicó el protocolo internacional GHG Protocol, elaborado por el World Resources Institute (WRI), el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) y el Estándar Internacional ISO 14064-I (2018). Adicionalmente, se utilizarán otras metodologías complementarias, como las aprobadas por el IPCC y el Carbon Neutral Program Guidelines (National Carbon Offset Standard) del Gobierno Australiano en el 2016, entre otros.

Según las metodologías mencionadas, el cálculo de la huella de carbono incluye la medición de fuentes de emisión consolidadas dentro de los tres alcances de emisiones de GEI, que abarcan el 100 % de nuestras operaciones:

Cuadro N.º 23 – Emisiones directas e indirectas de GEI 2022

Pregunta	Favorabilidad (%)	Unidad	Unidad	2022 ²¹
Total emisiones de GEI (alcance 1)	Emisiones directas (Abarca las emisiones controladas por Prima AFP)	Toneladas de CO ₂ equivalente	4.98	7.77
Total emisiones de GEI (alcance 2)	Emisiones indirectas de energía (Considera a las emisiones generadas por la electricidad adquirida y consumida)	Toneladas de CO ₂ equivalente	80.79	128.42
Total emisiones de GEI (alcance 3)	Otras emisiones indirectas bajo control operacional (Diferentes del abastecimiento de electricidad). ²²	Toneladas de CO ₂ equivalente	49.22	122.52

GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3

¹⁹ Si la organización adquiere créditos de carbono para neutralizar las emisiones de CO₂eq calculadas en la huella de carbono, obtendrá su cuarta estrella. Este reconocimiento se le brindará a la institución siempre y cuando haya verificado su huella, reducido emisiones y cuente con el certificado de compra de los créditos de carbono. Para acceder a la lista de proyectos con créditos de carbono elegibles haga clic en el siguiente icono.

²⁰ La Huella de Carbono Perú es una herramienta innovadora y de acción climática del Estado peruano que permite reconocer oficialmente el esfuerzo de las organizaciones públicas y privadas en reducir sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), a través de la medición de sus emisiones y el reporte de las acciones para reducirlas y/o neutralizarlas.

²¹ La información del 2022 será actualizada post auditoría. En toda la operación y los 3 alcances excepto el portafolio.

²² No se incluyen emisiones de inversiones ni financiamientos.

Si bien es cierto que el cálculo total de nuestras emisiones de GEI del 2021 fue de 134.98 tCO₂eq, durante el proceso de registro de este en la plataforma Huella de Carbono Perú del MINAM se tuvo que modificar a 144.73 tCO₂eq. Ello debido a una actualización de factores de emisión en la metodología de cálculo utilizada por el MINAM. Por esa razón, en el reporte de la plataforma Huella de Carbono se evidencia una variación de 6.74 %, que se contemplaba en el 10 % de materialidad del proceso de auditoría del año 2022. Para la más reciente medición de la huella de carbono 2022 se estandarizaron los factores y, en consecuencia, no existen variaciones tan amplias. Para conocer sobre la intensidad de nuestras emisiones puede revisar el **anexo 13.4.1. Emisiones.**

GRI 2-4

 **Revisar el anexo 13.4.1. Emisiones**

Para el logro de los objetivos propuestos en materia de emisiones, desde Prima AFP llevamos a cabo diversas iniciativas que contribuyen a la reducción de nuestra huella de carbono:

Implementamos

- **Implementamos** desde el 2021 el *full flex*, formato híbrido que permite que los colaboradores realicen trabajo presencial entre 2 y 4 días a la semana. En ese sentido, se han evitado traslados de cinco días consecutivos de labores en las sedes y agencias, lo que ha reducido los kilómetros recorridos y, por ende, las emisiones de CO₂ equivalente asociadas.

Es importante mencionar que el 2022 ha sido definido por Credicorp como el año base de emisiones, en línea con el compromiso de carbono neutralidad de la Corporación y sus subsidiarias al 2032.

10.2.2. Materiales y residuos

El uso de papel se vio reducido debido a que la coyuntura nos impulsó a acelerar nuestra transformación. Como resultado, la mayoría de los procesos se virtualizaron y creamos el canal Mis trámites virtuales, para recibir y gestionar las solicitudes de los afiliados y sus beneficiarios sin salir de casa. La reducción de papel también se debe al modelo de trabajo *full flex* aplicado a toda la Compañía. Nuestro consumo de papel en el 2022 fue de 7,785.78 kg.

GRI 301-1

Por otro lado, gracias a la mudanza de oficinas al nuevo *hub* de pensiones y seguros, se redujo el uso de una cantidad importante de materiales, los cuales fueron donados a la empresa social **Recidar**, que promueve la reutilización de objetos en poblaciones vulnerables y los ofrece a un precio social en bazares ecosociales.

 **Recidar**



Cuadro N.º 24 – Materiales utilizados por peso o volumen 2022

GRI 301-1

Materiales	Unidad	2021	2022	Variación (2021-2022) %
Papel	Kg	5,588.63	7,785.78	28.22

En cumplimiento de nuestra gestión de responsabilidad ambiental desde el foco de residuos, trabajamos de la mano con el programa Recicla San Isidro, que da atención a las empresas e instituciones del centro financiero del distrito con un servicio de recolección selectiva de residuos sólidos reciclables. Este programa promueve la segregación y la correcta disposición de residuos que se destinan posteriormente a asociaciones de recicladores formalizados, de acuerdo con la Ley N.° 29419 y su reglamento, y la Ordenanza N.° 392-MSI, como parte de una cultura de reciclaje inclusiva. Asimismo, nos proporciona información de los residuos recolectados. En el 2022 generamos 2.65 t de residuos, los cuales fueron no peligrosos y representan un aumento de 17 % frente al año anterior. Es importante mencionar que 0.79 t de residuos fueron reciclados y 1.86 t dispuestas por EPS.

GRI 306-1

GRI 306-2

GRI 306-3

Cuadro N.° 25 – Total de residuos generados en t 2022

Residuos por composición	2021		2022	
	Residuos peligrosos (t)	Residuos no peligrosos (t)	Residuos peligrosos (t)	Residuos no peligrosos (t)
Categoría 1: Papel y cartón	-	1.26	-	0.81
Categoría 2: Residuos orgánicos	-	0.48	-	0.48
Categoría 3: Plásticos	-	0.20	-	0.15
Categoría 4: Vidrio	-	0.11	-	0.2
Categoría 5: Inorgánicos	-	0.02	-	0.42
Categoría 6: Textiles	-	0.11	-	-
Categoría 7: Madera	-	0.04	-	-
Categoría 8: Otros residuos	0.05	0.05	-	0.76
Residuos totales	0.05	2.26	0.00	2.65

Para conocer sobre más sobre nuestra gestión de residuos puede revisar el [anexo 13.4.2. Residuos](#)



[Anexo 13.4.2. Residuos](#)



10.2.3. Consumo energético

La medición de nuestra huella de carbono incluye un monitoreo anual del consumo energético, que considera el consumo eléctrico de las sedes y agencias.

Conocemos que el consumo de electricidad suele ser una de nuestras principales fuentes de emisión de GEI, por ese motivo en los últimos años hemos llevado a cabo diversas acciones para aumentar nuestra eficiencia energética, como el cambio de luminarias incandescente a luminaria LED en la Compañía, el modelo de trabajo híbrido *full flex*, entre otras. En cuanto a consumo energético, se han realizado campañas de concientización de apagado de luminaria, de uso responsable de aires acondicionados y de ahorro de agua en oficinas y agencias. En el 2022, nuestro consumo de energía fue de 2,348.52 Giga julios(Gj) lo que representa un aumento de 22 % comparado al año anterior.

Cuadro N.º 26 – Total de energía consumida 2022

GRI 302-1

Consumo de energía	Unidad	2021	2022
Consumo de combustible procedente de fuentes no renovables (incluidos todos los tipos de combustibles utilizados)	Giga julios	63.42	43.22
Diésel	Giga julios	19.80	2.61
GLP	Giga julios	0.00	0.00
Gas natural	Giga julios	0.00	0.00
Gasolina	Giga julios	43.62	40.61
Carbón	Giga julios	0.00	0.00
Otra fuente: (si aplica)	Otra fuente: (si aplica)	0.00	0.00
Consumo de combustible procedente de fuentes renovables	Giga julios	0.00	0.00
Otra fuente: (si aplica)	Otra fuente: (si aplica)	0.00	0.00
Consumo total de electricidad	Giga julios	1,868.36	2,305.29
Consumo total de energía ²³	Giga julios	1,931.78	2,348.52

²³ El consumo total de energía es la suma del combustible no renovable consumido + Combustible renovable consumido + Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados para consumir.

10.2.4. Gestión del agua y efluentes

Somos conscientes de la relevancia que tiene en el contexto actual, la conservación de los recursos hídricos y de los efectos que la contaminación del agua provoca en el ambiente y en la salud de las personas. La problemática en torno a la escasez del agua no nos es ajena, en particular en la ciudad de Lima²⁴, donde se ubica nuestro *hub* y generamos consumo. Por eso, parte de nuestro compromiso ambiental nos lleva a medir y monitorear anualmente los recursos hídricos e incorporar tecnologías eficientes que contribuyen al uso responsable del agua. Nos abastecemos a través de empresas prestadoras de servicios y los efluentes de nuestras operaciones son destinados al sistema de alcantarillado local. En el 2022, consumimos 5.43 megalitros (MI), 3.5 % menos que el año anterior. Asimismo, los 5.43 MI fueron vertidos.

Cuadro N.º 27 – Total de agua consumida y vertida 2022

Consumo de agua	Unidad	2021	2022
Agua de proveedores de agua municipales, servicios públicos o privados y otras organizaciones implicadas en el suministro de agua, y vertida mediante el sistema de alcantarillado local.	megalitros	5.86	5.43

GRI 303-1

GRI 303-2

GRI 303-5

10.3. Nuestra cadena de suministro

La gestión sostenible de nuestra cadena de suministro es un aspecto clave. Para mantener una relación comercial con nuestros proveedores, es fundamental que adopten nuestras políticas y valores, por eso evaluamos a nuestros proveedores bajo una perspectiva social. Para hacerlo contamos con una Política de Gestión de Proveedores de Bienes y Servicios, alineada a la Política Corporativa. Nuestra Política está centralizada en la unidad de Compras y Logística y se aplica a todos los requerimientos de las unidades contratantes por medio del procedimiento de evaluación y selección de proveedores.

Asimismo, a nivel corporativo, hemos actualizado nuestro Código de Conducta de Proveedores y Terceros e incorporado la evaluación ESG en el proceso de homologación de proveedores. La actualización de nuestro código abarca el refuerzo de los temas de derechos humanos, responsabilidad social y seguridad y salud ocupacional.

Entre nuestras actividades para crear relaciones comerciales sólidas está definido un proceso de selección de proveedores que se basa en calidad, competitividad y alineamiento con

nuestros estándares éticos. Es así como nuestros proveedores deben:

	Cumplir con la ley
	Contar con estándares de sostenibilidad
	Actuar correctamente

Adicionalmente, la evaluación ESG a proveedores en el proceso de homologación cuenta con un cuestionario de preguntas relacionadas a temas como formalidad, ambiental, laboral y sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Todas estas acciones nos permiten evitar la contratación de proveedores involucrados en actividades ilícitas, como el lavado de activos, o con incidencia en incumplimiento de obligaciones sociales con sus trabajadores frente al sistema previsional o en inaplicación de las normas de SST vigentes. Es importante resaltar que no establecemos vínculos laborales con empresas relacionadas al trabajo infantil, trabajo forzoso o violaciones de los derechos humanos.

²⁴ Según información de la World Resources Institute (WRI, por sus siglas en inglés), Perú se considera una zona de estrés hídrico medio-alto.

Para el 2022, realizamos compras de bienes y servicios por más de 90 millones de soles a 536 proveedores. El aumento en las compras de Prima AFP se debe a un mayor nivel de contratación de servicios TI relacionado al proyecto Bicentenario, la construcción de nuestro nuevo *hub* de seguros y pensiones, y la reactivación de actividades prepandemia de las unidades de nuestra Compañía.

Cuadro N.º 28 – Total de proveedores por tipo de adquisición 2022 -2021 (en S/)

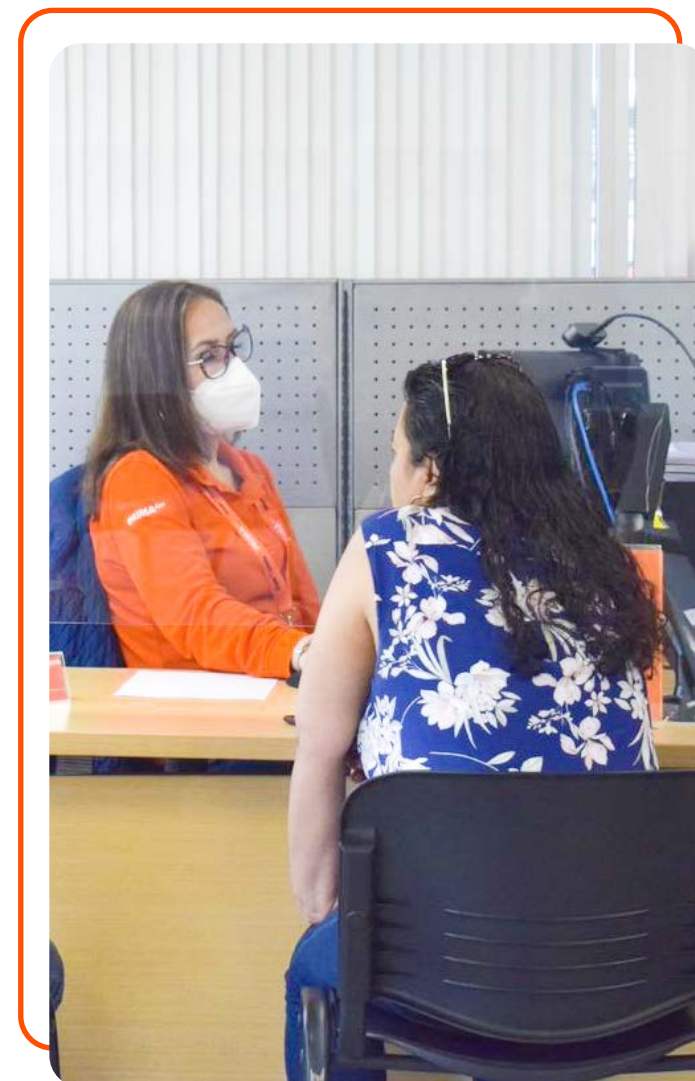
GRI 2-6

Tipo de adquisición	2021		2022	
	Número de proveedores	Monto pagado (S/)	Número de proveedores	Monto pagado (S/)
Bienes	24	2,021,514.00	16	167,514.77
Servicios	464	71,288,122.00	520	90,291,849.03
Total (valor en soles)	488	73,309,636.00	536	90,459,363.80

La mayoría de nuestros proveedores son nacionales y las compras relacionadas a estos proveedores equivalen a más de S/ 83 millones, mientras que más de S/ 6 millones corresponden a compras con proveedores internacionales. En resumen, el 90 % de nuestros proveedores son locales y el 10 % son internacionales. Nuestro plazo medio de pago es de 30 días calendario.

Cuadro N.º 29 – Total de proveedores por nacionalidad 2022

Nacionalidad de proveedores	2022	
	Número de proveedores	Monto pagado (S/)
Nacionales	489	83,784,354.61
internacionales	47	6,675,009.19
Total (valor en soles)	536	90,459,363.80



Nuestros proveedores extranjeros se ubican en Estados Unidos, Reino Unido, Irlanda, Canadá, México y Chile, y prestan servicios en actividades de gestión de negociaciones corporativas, servicios de operador logístico y servicios de impresión de estados de cuenta.

Cuadro N.º 30 – Fluctuación de contratistas 2022



2020
126



2021
203



2022
256

GRI 2-8

A través de nuestro Centro de Servicios Compartidos (CSC) recibimos el soporte de Pacífico S.A. en la cadena de suministros para la obtención de objetivos estratégicos y presupuestales. Los procesos de administración, gestión del recurso humano y tecnología de la información son los principales beneficiados con este servicio. Además, la unidad de Negociación y Gestión de Proveedores Corporativos del BCP se responsabiliza de liderar nuestras negociaciones de bienes y servicios mayores a US\$ 100,000. El Área de Compras asumió la función de focal (intermediario) entre las áreas de Prima AFP y el equipo corporativo.


Finalmente, nuestro cambio más significativo del 2022 fue la automatización del proceso de selección y evaluación de proveedores a través del aplicativo *Geryco*, que nos ha permitido monitorear el cumplimiento estricto de todos los requisitos que exige la Política de Gestión de Proveedores respecto a la compra de bienes y contratación de servicios. Los proveedores dentro de la cadena de suministro —que no están exceptuados del cumplimiento de esta política— son evaluados y exigidos de presentar, según corresponda, documentación relacionada con situación financiera, cumplimiento de políticas SST, deudas en el sistema previsional, homologación de proveedores y lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

GRI 2-6 GRI 408-1 GRI 409-1





11.

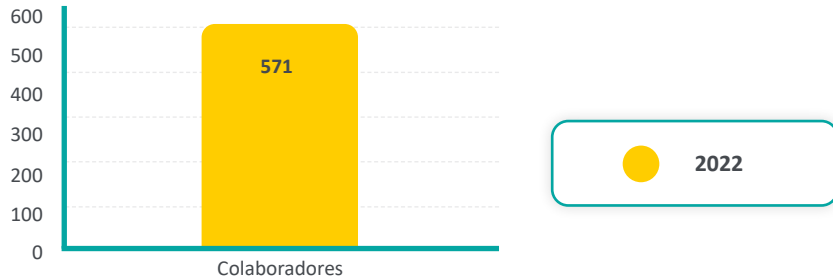
Jugamos en equipo, nuestra fuerza laboral 



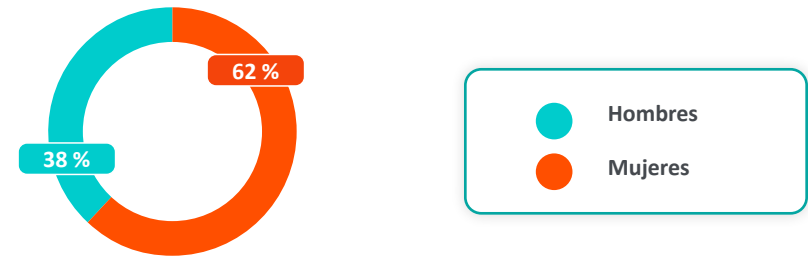
11.

Jugamos en equipo, nuestra fuerza laboral

Evolución de colaboradores

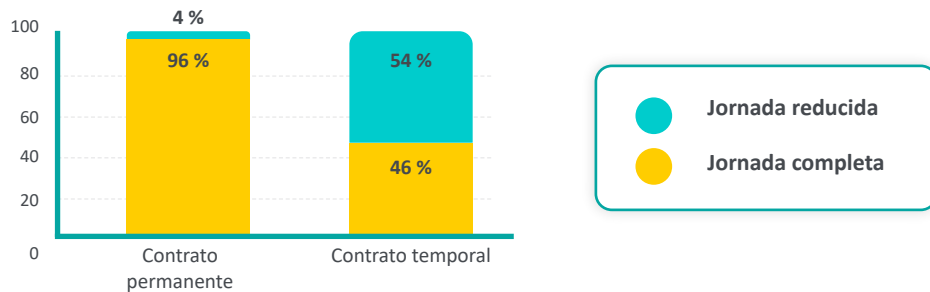


Desglose por sexo

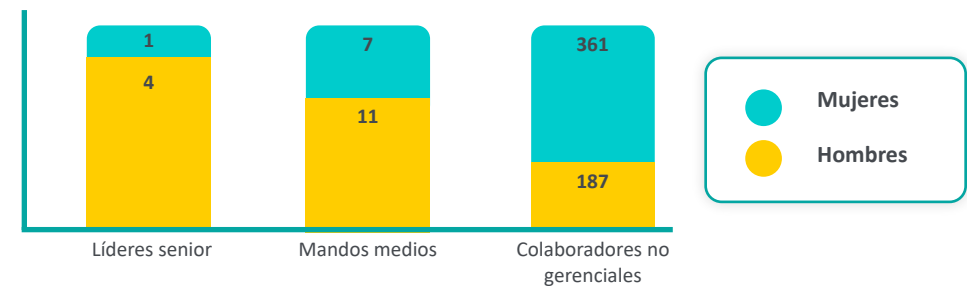


Desglose por tipo de contrato y de jornada

GRI 2-7



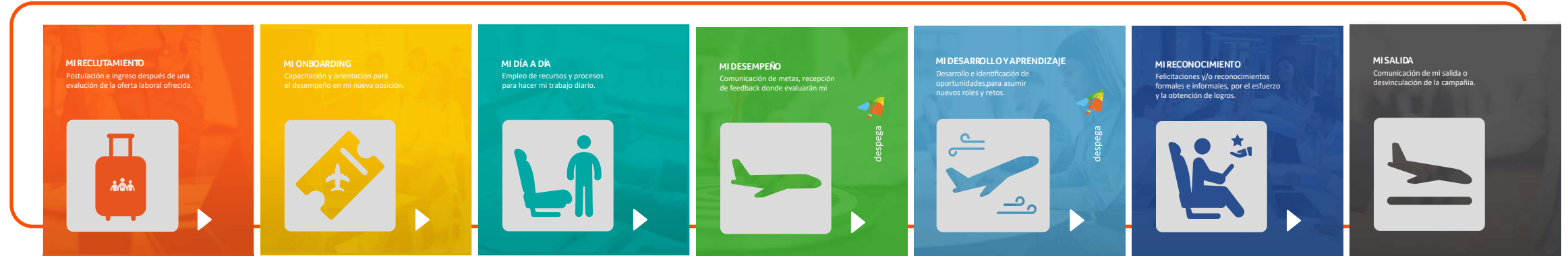
Desglose por sexo y categoría laboral 2022



Para más información sobre nuestra fuerza laboral puede revisar el anexo [13.3.3. Indicadores de rotación y ceses](#)

11.1. Experiencia de nuestros colaboradores

Para brindar la mejor experiencia a nuestros colaboradores tenemos el siguiente ciclo de vida en Prima AFP:



Sobre el reclutamiento



Nos hemos enfocado principalmente en el equipo comercial, con búsquedas 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 alumnos de esta casa de estudios.





El día a día en Prima AFP



El 2022 ha sido un año de grandes cambios en Prima AFP, nuestro modelo de trabajo híbrido tuvo un hito con la inauguración de las nuevas oficinas para el *staff*, las cuales han sido diseñadas con las últimas tendencias de trabajo colaborativo. Así, enfocamos nuestros esfuerzos en fomentar la asistencia de los colaboradores a nuestras oficinas. Asimismo, el retorno a la presencialidad permitió acercarnos a nuestros colaboradores en fechas especiales, como el Día de la Madre, el Día del Padre y el aniversario de Prima AFP.

Otro gran cambio ha sido el inicio del escalamiento de la agilidad empresarial, con dos equipos de la Compañía que han transformado su forma de trabajar por un modelo ágil. Han sido acompañados por los equipos de Gestión del Cambio y Comunicación Interna, que ayudaron a los líderes y colaboradores a adaptarse en esta nueva forma de trabajo, mediante talleres con consultoras expertas, sesiones de temperatura con líderes y herramientas de medición como encuestas y entrevistas de diagnóstico.

Workplace y Workchat

Al cierre del 2022, logramos que más del 97 % de colaboradores tengan cuentas activas de *Workplace*, de los cuales más del 80 % usan frecuentemente la plataforma. Al ser *Workplace* nuestro canal oficial de comunicación interna, es la plataforma por la que nuestro Gerente General se dirige a toda la organización.

En el 2022 logramos tener 3 en vivos en la plataforma, dirigidos a todos los colaboradores y, por primera vez, incluimos invitados especiales, entre los cuales destacan gerentes de distintas divisiones que tienen un rol transversal en la organización y difunden novedades importantes desde su frente.

Para conocer mejor la percepción de *Workplace*, en diciembre realizamos el segundo estudio de esta plataforma virtual que arrojó como resultado una favorabilidad del 92 %, 3 puntos más con respecto al 2022.

Beneficios laborales

**Horario de verano**

¿Quién dijo yo al #HorarioDeVerano? Sabemos lo mucho que quieres disfrutar de tu verano. Por ello, los primeros meses del año nuestros viernes se vuelven viernes de verano, y trabajamos por este día de 8:30 a.m. a 1 p.m. Adelanta tu fin de semana y desconéctate del trabajo para disfrutar de tu verano.

**Full flex**

Queremos que tengas la mejor experiencia laboral y, pensando en ti, contamos con tres modalidades de trabajo (remoto, presencial e híbrido) diseñadas según cada equipo; priorizamos el trabajo remoto.

**Horario flexible**

Conocemos las diversas realidades que nuestros colaboradores viven en sus hogares. Por ello, te ofrecemos horarios flexibles ante ciertas situaciones personales o familiares que sucedan dentro de tu horario de trabajo.

**Viernes 50/50**

Nuestro viernes están libres de reuniones a partir de las 2:00 p.m. para que puedas terminar todos tus pendientes, tener cierres exitosos con clientes y mucho más. Aprovecha tu viernes de la mejor manera y desconéctate el fin de semana de tus labores.

**Modo vacas**

Ponte en #Modovacas y desconéctate durante las fiestas. Si solicitas vacaciones durante estos periodos, te regalamos unos días: en el mes de julio, por fiestas patrias, te regalamos 1 día más. En el mes de diciembre, nos disfrazamos de Papá Noel y te damos 2 días adicionales.



Tarde libre por cumpleaños

Cuando hay velas que soplar y regalos por abrir, sabemos que hoy te toca celebrar. ¡Te acompañamos en tus momentos más especiales! Por ello, te damos medio día libre para que festejes al máximo un año más de vida junto a quienes quieres.



Licencia de matrimonio

Queremos acompañarte en cada paso de tu vida, inclusive cuando dices “Sí, acepto” frente a la persona que amas. Por eso, te concedemos 3 días hábiles por matrimonio civil o religioso para que disfrutes ese momento tan especial junto a tu compañer@ de vida.



Licencia por nacimiento: maternidad y paternidad

Maternidad: otorgamos 98 días calendario en caso de parto único y, en caso de parto múltiple, 128 días. Además tendrás un retorno progresivo de acuerdo a los meses de tu bebé:

- 5 meses - 4 horas diarias
- 6 meses - 6 horas diarias
- 7 meses - jornada completa

Paternidad: otorgamos 10 días calendario por ley, más 20 días adicionales para que acompañes a tu hijo recién nacido y a tu pareja en esta nueva aventura.



Más tiempo con mi nieto

Te brindamos 2 días de licencia con goce de haber, con el fin que puedan compartir el nacimiento de tu niet@.



Licencia por duelo

Estaremos contigo en las buenas y en las malas. Cuando vivas experiencias dolorosas, nos mantendremos a tu lado. Ante el eventual deceso de tu cónyuge, padres o hij@s, se te otorgarán 3 días hábiles que podrían extenderse a 5 en el caso de que el familiar fallezca fuera de la región donde vives.

Permiso parental



Dentro de los beneficios a nuestros colaboradores, en Prima AFP otorgamos el beneficio (adicional a los requerimientos legales) de permiso parental extendido remunerado. La posibilidad de que ambos géneros puedan acceder a estos permisos extendidos puede traducirse en una mayor retención de colaboradores. Al cierre del año, 17 colaboradores han tomado estas licencias, el 53 % de los casos hombres y el 47 % mujeres²⁵, con una tasa de regreso al trabajo del 100 %, y una tasa de retención de 89 % en hombres y 100 % en mujeres. Para más detalle puede revisar el **anexo 13.3.1. Indicadores de permiso parental.**



Anexo 13.3.1. Indicadores de permiso parental

Engagement laboral



Actualmente realizamos 2 despliegues al año, orientados a medir la experiencia del colaborador en planilla. Esta encuesta se basa en 4 *drivers* o variables que influyen directamente en la experiencia del colaborador, lo que da como resultado la percepción que se genera a partir de la suma de todos los momentos que vive, desde que ingresa hasta que deja la Compañía.

Estos *drivers* son: (i) una cultura que me inspire, (ii) un líder que me motive y desarrolle, (iii) un paquete de compensaciones y beneficios a mi medida y (iv) una experiencia de trabajo extraordinaria.

La metodología que utilizamos para medir en *engagement* de los colaboradores es el eNPS (o *employee net promoter score*) que permite conocer el grado de lealtad de los colaboradores con Prima AFP.

Asimismo, esta encuesta nos arroja 2 eNPS o indicadores clave:

- De recomendación: **¿qué tanto recomendarías a Prima AFP como un lugar de trabajo a tus amigos y familiares?**
- NPS de satisfacción general: pensando en todos los aspectos relacionados a tu experiencia de trabajo, **¿qué tan satisfecho o insatisfecho te encuentras en general como colaborador de Prima AFP?**

Gráfico N.º 4 – *Drivers* de la encuesta de satisfacción de colaboradores

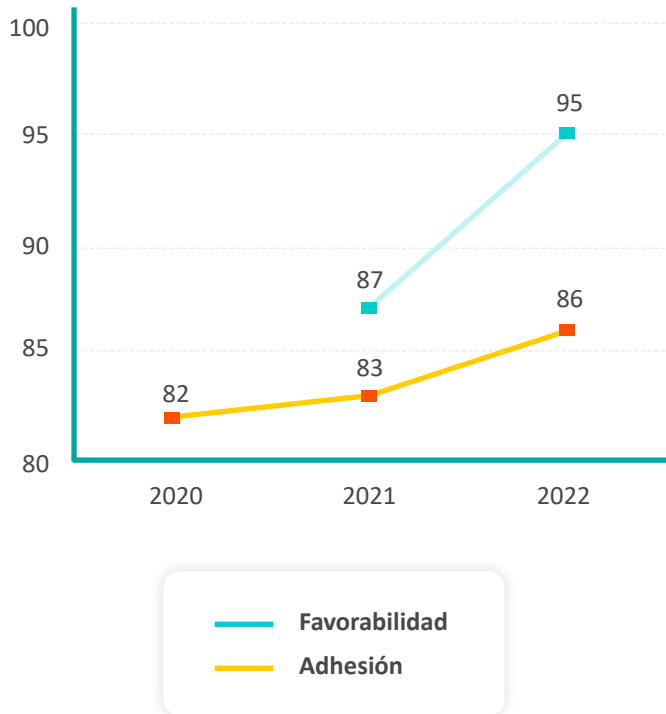


El resultado de la gestión del 2022 arroja un eNPS de 50 puntos (nivel excelente), que nos motiva para seguir identificando oportunidades e implementar iniciativas rápidas que favorezcan el nivel de satisfacción de nuestros equipos en el día a día, lo que nos permitirá consolidar nuestra gestión de una experiencia de trabajo extraordinaria para nuestros líderes y colaboradores.

²⁵ 9 hombres/ 8 mujeres.

11.1.1. Clima laboral

Gráfico N.º 5 – Evolución del clima laboral



En Gestión del Clima Laboral, el 2022 fue un año de mejora de nuestros resultados en la encuesta de clima laboral interna, para consolidarnos en el nivel Clara Fortaleza, gracias a dos indicadores: 86 % de favorabilidad (3 % más que el 2021) y 95 % de adhesión, récord de los últimos años.

El resultado histórico de 86 % responde a la favorabilidad que la Compañía ha generado luego de la pandemia, el contexto político y los decretos de urgencia. Por otro lado, la adhesión de 95 % confirma que la encuesta de clima es prioritaria para los líderes y colaboradores.

Celebramos este logro, que fue posible gracias al cumplimiento de los planes de acción y del esfuerzo continuo que busca el compromiso y la motivación de nuestros líderes y colaboradores, y a nuestra cultura GeneraciónN que está orientada a promover el balance entre lo profesional y lo personal en base a la confianza para alcanzar los objetivos.

Conecta Generación



Culminamos el programa "90 Días para Liderar", con 3 sesiones de taller y el cumplimiento de 5 retos por parte de nuestros líderes. Ellos trabajaron los "Conecta rules" con sus equipos a través de las 4C (conecta, colabora, comunica y cuida) para afianzar la cultura GeneraciónN. Más de 20 personas fueron reconocidas como líderes aplicados, interactivos y modelos a seguir por sus equipos y el resto de la Compañía.



11.1.2. Aprendizaje

En línea con nuestros objetivos estratégicos, y en la constante búsqueda de nuevas experiencias de aprendizaje para nuestros colaboradores, nuestra estrategia se enfoca en brindarles las mejores alternativas para la formación profesional.

Sabemos que nuestros colaboradores son uno de los activos más importantes y que el aprendizaje ayudará a la Compañía a alcanzar sus objetivos y vivir nuestro propósito. Por ello, contamos con diversos programas que nos permiten seguir desarrollando las capacidades que necesitamos para asegurar un entorno ágil y en constante cambio.

La inversión promedio en aprendizaje ha experimentado un incremento de 50 % entre enero y diciembre del 2022 frente al mismo periodo del 2021, siempre alineada a las necesidades de *upskilling/reskilling* de los nuevos colaboradores.

Además, sabemos que es importante monitorear la efectividad de nuestras acciones de aprendizaje; por ello contamos con auditorías internas y externas que tienen como finalidad verificar que —por el giro del negocio y las supervisiones de los entes regulatorios— los colaboradores estén recibiendo los entrenamientos transversales o específicos, si es que sus funciones lo requieren.

GRI 404-1

Algunos de los programas implementados para mejorar las aptitudes de nuestros colaboradores fueron: (i) inducción, (ii) curso externos, (iii) certificaciones, (iv) cursos internos, (v) cursos normativos, (vi) talleres de *feedback*, (vii) Escuela Líder Generación, (viii) Fortalece, (ix) Escuela de Seguros y Pensiones.

GRI 3-3

GRI 404-2

Principales actividades relacionadas

- Renovamos la propuesta de aprendizaje con el nombre de Fortalece y la enfocamos en una metodología de aprendizaje *full flex* (sincrónico, asincrónico o mixto) que se acomoda al ritmo de vida y el trabajo de nuestros colaboradores. Tomamos un enfoque de atención a las necesidades en 6 frentes estratégicos: (i) Conecta Generación, (ii) experiencia ágil, (iii) sostenibilidad, (iv) equidad de género, (v) regulatorios y (vi) desarrollo profesional.

Logros 2022

- Ampliamos los entrenamientos con metodologías que nos permiten brindar capacitaciones a nivel nacional (en formatos sincrónicos, asincrónicos y *blended*) y con uso de herramientas digitales (campus de aprendizaje, videoconferencias, pódcast y otros).
- Reconocimos a nuestro talento interno, lo que genera que los especialistas de cada frente estratégico sean facilitadores de diversos entrenamientos.
- Sabemos que el líder es el primer contacto con los nuevos ingresos y un referente cultural para cada equipo; por eso seguimos potenciando el rol del líder en la organización, con el desarrollo de talleres de *feedback* y la escuela Líder Generación.

Metas al 2025

- Implementar un Programa de inducción *on boarding* para líderes, que les permitirá tener un mejor panorama de su acción, e implementar nuevas acciones en el Programa de Equidad de Género, para seguir reforzando el rol activo de colaboradores y líderes.



Cuadro N.º 31 – Media de horas de capacitación en colaboradores por categoría laboral y sexo

GRI 404-1

Colaboradores por categoría laboral	Sexo	Número total de colaboradores considerados en el cálculo ²⁶	Número total de horas de capacitación y formación	Promedio de horas por colaborador
Líderes senior	Hombres	4	29.9	7.5
	Mujeres	2	153	76.5
Mandos medios	Hombres	28	799.3	28.5
	Mujeres	25	658.2	26.3
Colaboradores no gerenciales	Hombres	244	4,463.6	18.3
	Mujeres	433	6,337.9	14.6
	Total	736	12,441.9	16.9

518
Días equivalentes de capacitación y formación

²⁶ El número de colaboradores incluidos en el cálculo refleja a todos los colaboradores que han sido capacitados, aunque ya no pertenezcan al cierre del año a la Compañía.

La capacitación y formación de nuestros colaboradores van de la mano con evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional. Los resultados de las evaluaciones de desempeño son parte fundamental en la toma de decisiones de la administración de los recursos humanos de Prima AFP. Si los resultados del nivel de desempeño son bajos, se toman en consideración para elaborar planes de desarrollo y acciones de mejora que consideren la necesidad de nuevas capacitaciones, la revisión de objetivos o la formalización de consecuencias, si no se obtienen mejoras con el tiempo. Por otro lado, si los resultados de las evaluaciones mantienen un nivel positivo, se toman acciones sobre la base de recompensas, como la entrega de bonos por desempeño, la evaluación de posibles ascensos, aumentos de sueldo y movimientos de personal interno, a manera de incentivos por los resultados.

GRI 404-3

Cuadro N.º 32 – Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

Colaboradores por categoría laboral	Sexo	N.º de colaboradores evaluados ²⁷	Headcount al momento de la evaluación de desempeño	% de colaboradores evaluados	% de colaboradores evaluados por categoría
Líderes senior	Hombres	3	3	100	75
	Mujeres	1	1	100	25
Mandos medios	Hombres	9	11	82	64
	Mujeres	5	7	71	36
Colaboradores no gerenciales	Hombres	126	130	97	50
	Mujeres	127	130	98	50
Total	271	282	96 %	548	

GRI 404-3

²⁷ El número de colaboradores incluidos en el cálculo refleja a todos los colaboradores que han sido evaluados, aunque ya no pertenezcan al cierre del año a la Compañía.

11.1.3. Velando por la salud de nuestros colaboradores

Continuamos brindando el apoyo a los colaboradores en el cuidado de su salud y bienestar. Mantuvimos la modalidad de trabajo *full flex* para los colaboradores identificados como vulnerables, así como a las gestantes. Del total de colaboradores vulnerables se solicitó la autorización médica del 41% de acuerdo a su estado de salud. Luego a la diferencia de colaboradores no autorizados (59%) se le programó el examen médico ocupacional para evaluar su situación de salud.

GRI 403-3

GRI 403-6



Algunas de las actividades realizadas son las siguientes:

Salud Mental:

Se realizó charlas de salud mental mensualmente dirigido a todos los colaboradores, se trataron los siguientes temas:

- Empatía y vínculo emocional con el adulto mayor
- Conocerme es amarme
- Educar sin perder el control
- Manejo saludable del estrés
- Como lidiar con un ataque de ansiedad
- Como cuidar mi alimentación cuando tengo ansiedad
- Cambios en la mujer – Menopausia
- La ruta de mis emociones
- Como afrontar una separación o divorcio
- Mejorando la comunicación efectiva con un hijo adolescente
- Pausas saludables
- Educación emocional en la familia

Nutrición

Realizamos 2 programas de nutrición durante el periodo 2022.

Este programa brinda asesoría nutricional para mejorar los hábitos alimenticios y fortalecer la salud. Mediante consultas con la nutricionista se otorgó un cronograma nutricional y dieta por cada colaborador.



11.1.4. Salud y seguridad en el trabajo

Contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) que nos compromete a lograr y mantener altos estándares de prevención de riesgos laborales, y que brinda herramientas para realizar un trabajo seguro y prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los colaboradores y de los proveedores de la Compañía. Todas estas acciones cumplen los requisitos legales que establecen la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N.º 29783), su reglamento, sus modificatorias y las normas conexas, incluidas las normas de prevención para el COVID-19.

GRI 403-1



Estándares de nuestro sistema de gestión o gestión de riesgos

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Política de Protección a la Mujer Gestante y en periodo de lactancia.
- Política de Vigilancia Ocupacional.
- Política de Gestión de Exámenes Médicos Ocupacionales.
- Política de Gestión de Botiquines.
- Política de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles y Mapas de Riesgos.
- Política de Gestión de Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Ocupacionales.
- Política de Comunicación, Participación y Consulta de SST.
- Política de Gestión de Inspecciones de SST.
- Política de Gestión de SST para proveedores.



El SGSST alcanza a todos los colaboradores y practicantes de Prima AFP en todo el Perú, además de los proveedores que desarrollan servicios dentro de las instalaciones de la Compañía, clientes y visitas. A continuación, el detalle en relación con sus colaboradores:

Cuadro N.º 33 – Cobertura del Sistema de SST

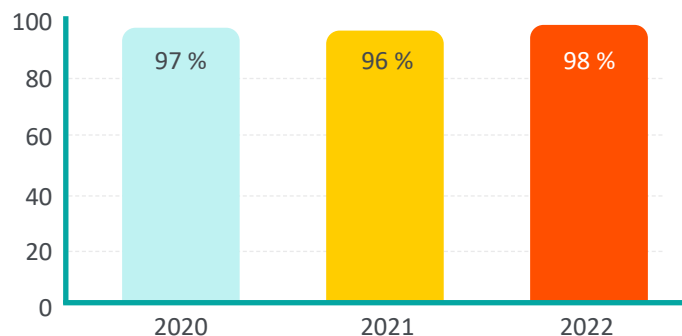
GRI 403-8

Lugar de Trabajo	Actividades que realizan	Total de colaboradores
Agencias a nivel nacional	Atención a clientes	159
Sede central	Procesos operativos y de soporte	412
Centros de contacto	Atención a clientes	0
Almacén	Almacenaje	1
Total		572

La gestión de nuestro sistema está liderada por la Alta Dirección y el Comité de SST, los que reciben asesoría especializada de un equipo multidisciplinario a cargo de la Gerencia de Cumplimiento y Ética.

Las medidas de control que aplicamos para los peligros y riesgos son diseñadas e implementadas por diversos equipos de Prima AFP, y están detalladas y calendarizadas dentro del plan y el Programa Anual de SST, el último de los cuales tuvo un resultado de cumplimiento del 98 % en el 2022.

Cumplimiento de Programa Anual SST:



Cumplimiento

Principales actividades relacionadas

- Automatizamos el sistema de gestión SST a través de una plataforma tecnológica.
- Implementamos una estrategia de sensibilización para fortalecer la cultura de prevención.
- Diseñamos los cursos de las capacitaciones enfocados en los principales riesgos.
- Difundimos comunicados a nivel organizacional con herramientas tecnológicas: *Workplace*, correos electrónicos, plataformas internas y material físico (afiches lúdicos).
- Incentivamos a los colaboradores por su participación, con el programa Reconocimiento Awards SST.
- Monitoreamos los agentes ocupacionales, lo que comprende una evaluación de los agentes biológicos, físicos, ergonómicos y psicosociales, con un alcance de 73 colaboradores.
- Realizamos diversas atenciones médicas en los tópicos de las sedes para emergencias y consultas de salud.

- Evaluamos al 100 % de las colaboradoras gestantes (10) a quienes se les envió recomendaciones específicas de su puesto de trabajo en tema de SST.
- Gestionamos efectivamente la prevención, detección y control de la COVID-19.
- Atendimos a 197 colaboradores por COVID-19, a quienes se les brindó recomendaciones y, en los casos necesarios, derivación a los establecimientos de salud para la atención médica hasta el retorno al trabajo.
- Realizamos evaluaciones médicas a 82 colaboradores vulnerables por COVID-19.

Perspectivas al 2023

- Actualizar la publicación de los IPERC en el 100 % de instalaciones a nivel nacional.
- Actualizar el perfil epidemiológico de Pacífico Prima, el cual servirá como línea base para la vigilancia ocupacional.
- Desarrollar los exámenes médicos ocupacionales (EMOS) periódicos, con el fin de mejorar los programas de vigilancia médica ocupacional.

Logros 2022

- Establecimos exitosamente el proceso de retorno al modelo presencial e híbrido.
- Logramos cumplir con el 98 % de las actividades preventivas del Programa Anual de SST del 2022.
- Alcanzamos un 99 % de vacunación contra la COVID-19, con 3 dosis, a la población de la Compañía.
- Alcanzamos una participación del 97 % de los colaboradores en las capacitaciones de SST.
- Mejoramos la asistencia de los colaboradores a las capacitaciones en SST, de un 86 % en el 2021 a un 97 % en el 2022.
- Promovimos la cultura preventiva de SST en la Compañía, mediante el reconocimiento SST Awards a 3 colaboradores en el 2022.

Metas al 2025

- Mantener controlados los casos de enfermedades profesionales (0) de los colaboradores.
- Cumplir con el 100 % de actividades del Programa Anual de SST.
- Reducir el contagio intralaboral de COVID-19, atendiendo el 100 % de casos sospechosos y confirmados que se reporten.
- Gestionar las desviaciones del SGSST a través de la investigación del 100 % de los eventos no deseados de SST.
- Implementar la Norma Internacional ISO 45001:2018.
- Automatizar al 100 % el SGSST.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes


Contamos con 3 procedimientos base para identificar peligros, evaluar riesgos e investigar incidentes:

1. Procedimiento para la Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes con relación a los colaboradores, proveedores y contratistas, cuyo resultado nos permite evaluar las medidas de control vigentes y proponer otras en los casos que son necesarios, lo que contribuye al proceso de mejora continua del SGSST.

GRI 403-7

Procedimiento o herramienta	Descripción breve	Mecanismo de control o aseguramiento de la calidad	Cargos de las personas que ejecutan o usan la herramienta
Investigación de accidentes e incidentes	Se establece los mecanismos de control que permitan supervisar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de las empresas proveedoras que brindan servicios dentro de las instalaciones.	Para garantizar la calidad del proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos, hemos establecido una metodología alineada a los requisitos contemplados en la normativa nacional. Este proceso es liderado por el Servicio de SST que cuenta con personal especializado en la materia (profesionales de ingeniería y medicina) y validado por el Comité de SST de Prima AFP.	<ul style="list-style-type: none"> Servicio de SST. Áreas: Infraestructura, Legal, Relaciones Laborales.

2. Procedimiento de participación y consulta que establece que cualquier colaborador puede comunicar algún acto o condición subestándar, así como cualquier peligro o situación de peligro laboral, mediante el Buzón de Cumplimiento (cumplimiento@prima.com.pe) o a su jefe directo.

Mecanismos de reporte	Descripción breve	¿Cómo el mecanismo protege al denunciante?
<p>Los colaboradores y otras partes interesadas pueden participar en el SGSST a través del canal de denuncias Alerta Genética y el Buzón de SST:</p> <p>cumplimiento@prima.com.pe</p> 	Toda información recibida es investigada y, dependiendo del caso, se deriva a las áreas respectivas para que, luego de una verificación del sustento, tomemos acciones correctivas o disciplinarias.	Estos canales permiten comunicar peligros o riesgos laborales, dudas, sugerencias o cualquier otro tema relacionado a SST. En los casos de reportes de denuncias, ofrecemos protección al denunciante ante posibles represalias con medidas establecidas dentro del Reglamento Interno de SST.

Es importante mencionar nuestro canal **Alerta Genética**, con el que podemos reportar alguna acción o situación que se considere peligrosa en materia de SST.



1 **Web Alerta Genética**

Ingresa a www.grupocredicorp.com y da clic a “Alerta Genética – Sistema de Denuncias”

2 **WhatsApp Alerta Genética**

Ingresa desde tu celular haciendo clic **aquí** o escaneando el **código QR**.

Recuerda que también puede utilizar la versión móvil de Alerta Genética

En nuestro Reglamento Interno de SST, hemos establecido que todo colaborador propio o tercero tiene el derecho de retirarse de cualquier área de trabajo al detectar un peligro que atente contra su integridad. Para hacerlo debe coordinar con su jefatura inmediata la paralización de las actividades en caso de un inminente peligro, acción no debe originar perjuicio económico al colaborador. Asimismo, el colaborador debe reportar estos hechos al buzón de cumplimiento, para que el Comité de SST desarrolle una investigación y proponga planes de acción.

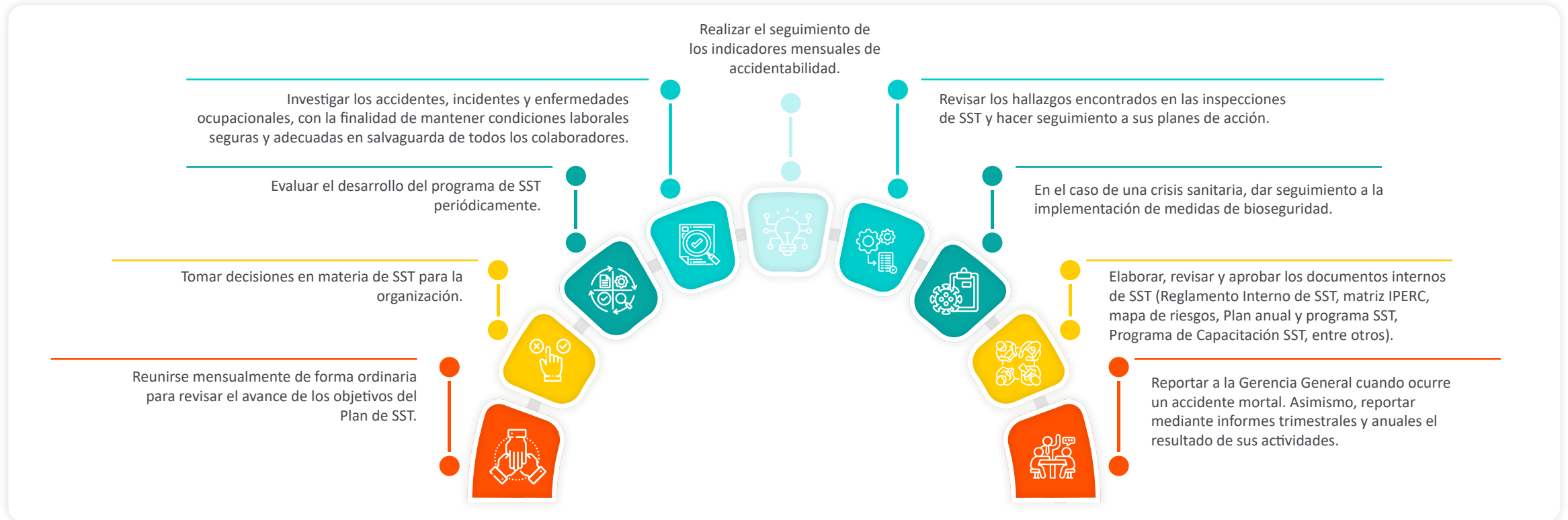
GRI 403-2



3. Procedimiento de investigación de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales que establece el uso de la metodología Análisis Sistemático de la Cadena Casual (SCAT), y la responsabilidad del Comité de SST en la participación, evaluación y seguimiento de eventos.

Participación de los colaboradores en materia de salud y seguridad

Contamos con un Comité SST paritario y bipartito, conformado por 6 representantes del empleador y 6 de colaboradores. Los representantes de los colaboradores fueron elegidos democráticamente mediante elección secreta y directa por un periodo de 2 años, que se inició en abril del 2021; sin embargo, debido a los lineamientos establecidos por el estado de emergencia sanitaria su mandato se ha prorrogado hasta diciembre del 2023. Sus principales funciones son:



Capacitación en Salud y Seguridad en el Trabajo

Nuestro Comité de SST debe elaborar, revisar y aprobar el plan anual de capacitación en SST e impulsar la cultura SST, con la meta de contar con operaciones seguras. Este plan anual alcanza a todos los colaboradores y practicantes, y cuenta con cursos regulatorios que son transversales para todos los colaboradores y cursos específicos para grupos de colaboradores, de acuerdo con el riesgo de exposición laboral. Además, incluye un curso dirigido a los proveedores que desarrollan actividades de trabajo en las instalaciones de la Compañía.

Cursos regulatorios



Combatiendo a la COVID-19 con medidas de prevención

Conociendo nuestro Sistema de Gestión de SST

Construyendo ambientes de trabajo seguros y saludables

Conoce cómo actuar frente a una emergencia

Aprende a prevenir riesgos de seguridad y salud en el trabajo

Curso específico para proveedores

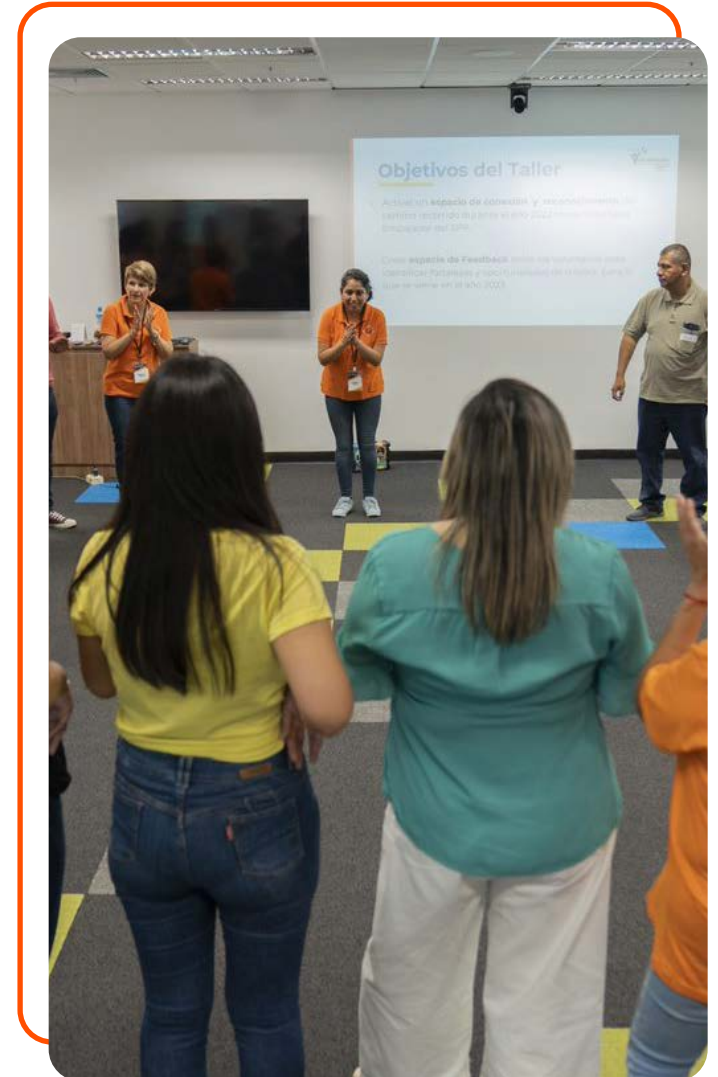


Este curso se enfoca en aspectos generales de salud y seguridad en sus actividades.

En el 2022, aproximadamente el 97 % de colaboradores participó de los cursos regulatorios, y el 83 % de nuestros proveedores en el curso específico.

GRI 403-4

GRI 403-5



Lesiones, dolencias y enfermedades laborales

Realizamos una vigilancia constante de la salud de nuestros colaboradores. El *input* más importante que tenemos son los exámenes médicos ocupacionales; sin embargo, debido a la emergencia sanitaria, estos fueron suspendidos desde el 2020 ya que el riesgo de exponer a los colaboradores en las clínicas ocupacionales era grande y además porque estas clínicas suspendieron las atenciones regulares para dedicarse a atender pruebas de descartar COVID-19. En el 2022, en el nuevo contexto de la enfermedad, estamos iniciando las gestiones para retomar los exámenes médicos ocupacionales y así actualizar el perfil de enfermedades que pueden presentarse en los colaboradores.

Indicadores de accidentes laborales en colaboradores (en número)

Indicador	N.º
Total de fatalidades registrables (TRF)	0
Número de lesiones con tiempo perdido (LTI)	4
Total de lesiones registrables (TRI)	4
Número de días perdidos	16

Indicadores de accidentes laborales en colaboradores (en tasa)

Indicador	2022
Índice de frecuencia de lesión con tiempo perdido (LTIFR)	0
Índice de frecuencia de lesiones registrables (TRIFR)	0
Índice de severidad (SR)	0
Número de horas trabajadas	1,179,200

En el 2021 Prima AFP tuvo una tasa de accidentabilidad de 0 y para el año 2022 se mantuvo en 0. Asimismo, la tasa de fallecimiento por enfermedades ocupacionales se mantuvo en 0.

Además, si bien no contamos con casos definidos como enfermedad profesional o laboral, de acuerdo con la normativa nacional, sí hemos identificado peligros laborales que presentan un riesgo de dolencia o enfermedad y son los riesgos ergonómicos (posturas prolongadas y manejo manual de cargas) y biológicos (manejo de dinero).



12.

Acerca de esta Memoria Integrada



12. Acerca de esta Memoria Integrada

12.1. Grupos de interés

Somos una Compañía transparente y comprometida en mantener un diálogo continuo con nuestros grupos de interés, tomando en consideración sus intereses, inquietudes y expectativas, además de promover entre ellos una cultura global de participación, comunidad, comunicación y compromiso con el ambiente. Seguimos los lineamientos corporativos de la Política de Sostenibilidad de Credicorp, documento que establece los principios generales para cultivar las relaciones con cada grupo de interés. El detalle de nuestros principios de relacionamiento se encuentra aquí. De esta manera, en Prima AFP nos relacionamos con nuestros grupos de Interés y generamos valor mediante los siguientes canales de comunicación:

GRI 2-29

Grupo de interés	Creación de valor	Frecuencia (continua/ trimestral/anual)	Cargos de las personas que ejecutan o usan la herramienta
Accionistas	5.4. Gobierno corporativo	Continua	<p>La Gerencia de Planeamiento se encarga de proporcionar información completa y oportuna a los accionistas, quienes también se pueden comunicar vía telefónica y correo electrónico.</p> <p>Adicionalmente se encuentra a disposición de los accionistas el Área de Relaciones con Inversionistas de Credicorp que recibe consultas vía telefónica, escrita o correo electrónico.</p>
Colaboradores	11. Jugamos en equipo, nuestra fuerza laboral	Continua	<p>Comunicación bidireccional y constante. Encuestas de percepción sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral • Cultura organizacional • Experiencia personal en cada etapa del ciclo de vida de la Compañía • Experiencia de trabajo con su líder <p>Adicionalmente, contamos con canales de comunicación presenciales y virtuales: foros, eventos, plataformas, boletines y sesiones de puertas abiertas con los líderes.</p>

Grupo de interés	Creación de valor	Frecuencia (continua/ trimestral/anual)	Cargos de las personas que ejecutan o usan la herramienta
<p>Cientes (afiliados, pensionistas y jubilados)</p>	<p>5.5. Productos y servicios 8.1. Asignación estratégica de capital 9.1.1. Inclusión financiera 9.1.2. Inversiones responsables 9.1.3. Educación Financiera y Previsional 9.1.4. Simplicidad y transparencia</p>	<p>Continua</p>	<p>Estudios o encuestas de satisfacción y recolección de percepción y preocupaciones. Plataformas digitales y presenciales, ejecutivos de negocio, redes sociales, <i>chatbot</i>, aplicativos móviles, sistema de reclamos, mediciones diarias en estudios de mercado y reuniones informales.</p>
<p>Proveedores</p>	<p>10.3. Nuestra cadena de suministro</p>	<p>Continua</p>	<p>Promovemos un ecosistema de proveedores dinámico y con buenas prácticas de negocio.</p> <p>En el 2021 se estableció el Área de Negociación y Gestión de Proveedores Corporativos de Credicorp, con el objetivo de contar con una estrategia centralizada y eficiente con los más altos estándares comerciales y éticos. El proceso de compras centralizado cumple con los lineamientos definidos por la ISO 37001 de Gestión Antisoborno.</p>
<p>Comunidad</p>	<p>9.1.1. Inclusión financiera 9.1.3. Educación Financiera y Previsional</p>	<p>Continua</p>	<p>Distintos segmentos de la comunidad son impactados directa o indirectamente por las operaciones y negocios de Prima AFP.</p> <p>Nos centramos en medir los impactos más relevantes para segmentos desfavorecidos que pueden ser positivamente impactados a través de programas diseñados para tal fin.</p>



Grupo de interés	Creación de valor	Frecuencia (continua/ trimestral/anual)	Cargos de las personas que ejecutan o usan la herramienta
Gobierno	<p>9.1.3. Educación Financiera y Previsional 5.7. Reputación</p>	Trimestral	<p>Contar con una relación positiva y colaborativa con el grupo de interés Gobierno (y Organismos Reguladores) es fundamental. Canalizamos nuestras iniciativas con los gremios empresariales de los que formamos parte.</p> <p>Estudio trimestral de reputación para conocer los niveles de confianza y la percepción de Prima AFP. También se conoce la percepción que tienen algunos representantes del sector público y organismos reguladores, lo que permite diseñar iniciativas para consolidar una relación saludable y mejorar el trabajo conjunto.</p>
Medios de Comunicación	<p>9.1.3. Educación Financiera y Previsional 5.7. Reputación</p>	Trimestral	<p>Además de los medios incluye a los periodistas y las personas que tienen influencia en la opinión pública y la sociedad. Gestionar una relación fluida con los medios es clave para comunicar el propósito, visión y objetivos de la Compañía. Al ser una fuente de información relevante, es importante establecer una relación fluida y positiva con los líderes de opinión.</p> <p>Estudio trimestral de reputación entre líderes de opinión y opinión pública.</p>
Emisores y Fondos	<p>8.1. Asignación estratégica de capital 9.1.2. Inversiones responsables</p>	Continua	<p>El área de inversiones se comunica vía llamadas telefónicas, reuniones y correos.</p>



Grupo de interés	Creación de valor	Frecuencia (continua/ trimestral/anual)	Cargos de las personas que ejecutan o usan la herramienta
Sociedad Civil y Opinión Pública	5.5. Productos y servicios 9.1.1. Inclusión financiera 9.1.3. Educación Financiera y Previsional 9.1.4. Simplicidad y transparencia	Continua	Se pone a disposición información relevante y oportuna sobre Prima AFP para que los interesados puedan informarse.


12.2. Materialidad

Para el proceso de elaboración de la Memoria Integrada 2022, alineada a los estándares internacionales del Global Reporting Initiative (GRI) y Sustainability Accounting Standards Board (SASB), se consideraron las etapas que sugiere la metodología de GRI que permite la identificación y priorización, junto a los grupos de interés, de aquellos temas materiales e impactos reales y potenciales de nuestra actividad en la economía, el ambiente y las personas, incluyendo los impactos en los derechos humanos:


 GRI 3-1

Paso 1: Entender el contexto de la organización


Para contar con una visión general de nuestras actividades, las relaciones empresariales, los grupos de interés y el contexto de sostenibilidad en el que operamos, realizamos un análisis de aspectos iniciales de sostenibilidad de distintas fuentes de información:




1. Contexto interno de la empresa




2. Benchmark del sector



3. Desafíos de sostenibilidad del sector



4. Estándares y guías internacionales



5. Evaluaciones nacionales del contexto de sostenibilidad

Como resultado de este proceso, se obtuvo el inventario de aspectos iniciales de sostenibilidad.

Paso 2:

Identificar impactos y potenciales

Con este inventario realizamos el proceso de consulta:



Interna. Vinculamos los aspectos de acuerdo con la gestión de cada gerente responsable y realizamos entrevistas para la identificación de impactos valorados por Prima AFP.



Externa. Dialogamos con 3 grupos de interés: clientes, colaboradores y comunidad. Este proceso tuvo 2 fases (cuantitativa y cualitativa) que permitieron identificar los impactos.

Paso 3:

Evaluar impactos reales y potenciales

Con el listado de impactos realizamos una evaluación sobre cuáles son los aspectos que impactan y son valorados tanto por la compañía como por los diferentes grupos de interés.

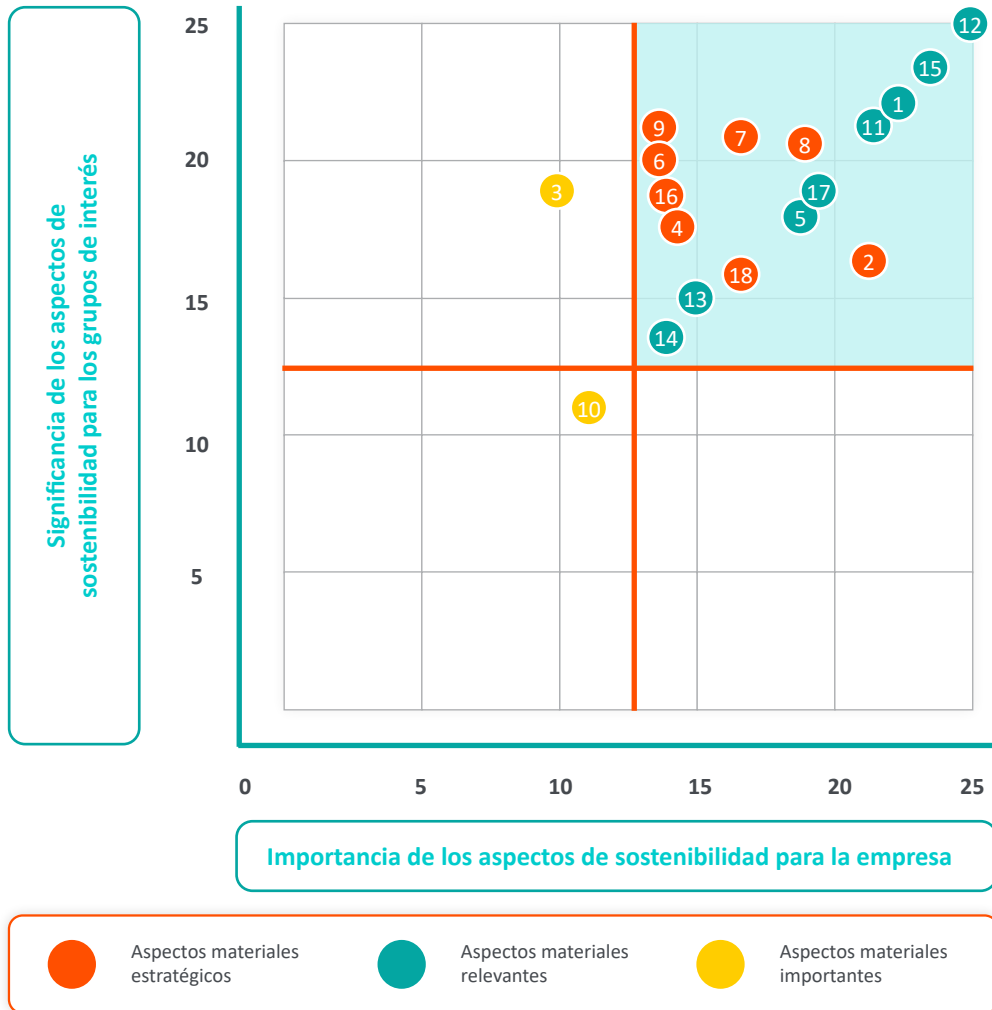
Paso 4:

Priorizar impactos significativos

Finalmente, ordenamos los impactos según su significancia, y priorizamos los impactos sobre los que nos centramos y que representan los temas materiales contenidos en esta Memoria Integrada.



Como resultado del proceso descrito, obtuvimos la Matriz 2de Materialidad que muestra la priorización de temas, en la que los puntajes más altos son percibidos como de mayor impacto:



- 1 Asignación estrategia de capital
- 2 Protección de datos y ciberseguridad
- 3 Involucramiento con la comunidad de adultos mayores
- 4 Derechos humanos
- 5 Diversidad y equidad de género
- 6 Educación sobre el sistema de pensiones
- 7 Ética y anticorrupción
- 8 Experiencia y satisfacción del cliente
- 9 Gestión ambiental de impactos directos
- 10 Gestión de talento y empleo
- 11 Gestión integral de riesgos
- 12 Gobierno Corporativo
- 13 Inclusión en el sistema de pensiones
- 14 Innovación y transformación
- 15 Inversiones responsables
- 16 Reputación
- 17 Salud y seguridad
- 18 Simplicidad y transparencia

- No **ha habido grandes variaciones de temas materiales entre el 2021 y el 2022**, por lo tanto, el rumbo actual es el correcto.
- El aspecto de sostenibilidad 2022 de **Asignación estratégica de capital** involucra los temas **Crecimiento responsable y Asignación estratégica de inversiones** del 2021.
- Los temas priorizados como estratégicos y relevantes en el 2021 se mantienen, y aparece **ciberseguridad y privacidad de datos** como un nuevo tema relevante.
- El tema **Gestión del talento y empleo** se convierte en relevante por decisión de la Compañía.



Finalmente, la siguiente lista de temas materiales confirma lo profundo y adecuado que fue el proceso de elaboración de la estrategia del Grupo en el 2020 y el aporte como Prima AFP mediante los temas materiales que se vinculan de la siguiente manera con los pilares corporativos sobre los cuales reportamos a lo largo de nuestra Memoria Integrada:

GRI 3-2

Temas materiales	Definición	Impactos identificados	Gestión del impacto en Prima AFP	Estándar relacionado (GRI, SABS/ODS)
<p>Privacidad de datos y ciberseguridad</p>	<p>Hace referencia a la protección y el tratamiento de datos personales tanto de los clientes como de los grupos de interés. Asimismo, la seguridad en los sistemas operativos; a través de auditorías se identifican riesgos, fraudes, problemas de ciberseguridad y errores inducidos que puedan perjudicar a los clientes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo riesgo de fuga de información confidencial de Prima AFP gracias a la aplicación de los principios de seguridad de la información. • Bajo riesgo de ser víctima de ciberataques, posibles interrupciones, deshabilitaciones, destrucción o control malicioso, entre otros, gracias a una robusta infraestructura de ciberseguridad. 	<p>6.3. Gestión de datos personales</p> <p>7. Gestión integral de riesgos</p>	<p>GRI 418: Privacidad del cliente 2016</p>
<p>Gobierno corporativo</p>	<p>Hace referencia a la estructura de gobierno de la empresa, 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 Prima AFP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento de las relaciones de confianza con nuestros distintos grupos de interés, para lograr un crecimiento sostenible gracias a una gestión adecuada del gobierno corporativo, consolidando nuestro valor en el mercado. 	<p>5.4. Gobierno corporativo</p>	<p>NO GRI Gobierno Corporativo</p>

Temas materiales	Definición	Impactos identificados	Gestión del impacto en Prima AFP	Estándar relacionado (GRI, SABS/ODS)
Ética y anticorrupción	Hace referencia al sistema de Cumplimiento, el cual cuenta con mecanismos éticos para prevenir la corrupción y el soborno en todas sus formas, incluidas extorsión y el financiamiento al terrorismo.	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento del modelo de prevención de delitos de corrupción para mitigar cualquier escenario donde se materialice la corrupción (Ley N.° 30424). Fortalecimiento de la cultura ética y concientización de la conducta de terceros mediante la implementación de procesos de debida diligencia según el programa de ética y conducta y el programa de anticorrupción. Mejora del código corporativo a través de un proceso participativo y actualización de prácticas de ética y conducta. Mayor trazabilidad en el proceso de debida diligencia a través de la generación de reportes de donación, que garantizan lo establecido en la Política Anticorrupción y la Política de Donaciones para evitar el uso indebido de los recursos y garantizar los principios de transparencia. 	6. Nuestra ética empresarial	GRI 205 Anticorrupción 2016 GRI 206 Competencia desleal 2016 GRI 415 Política pública 2016 FN-AC-510a.2 FN-AC-510a.1
Gestión integral de riesgos	Hace referencia a la gestión integral de los riesgos vinculados a las carteras administradas y a la Compañía. Se considera la identificación y evaluación de ocurrencia e impacto de los principales riesgos que pudieran afectar la operatividad del negocio y la rentabilidad de las inversiones.	<ul style="list-style-type: none"> Aumento en la eficacia de seguimiento a las diversas áreas en la identificación, valoración y tratamiento de los riesgos vinculados a los nuevos productos y cambios significativos en los procesos. Reducción de pérdidas financieras por riesgos legales, tecnológicos, fraude o de interrupción. Mantener los riesgos dentro de la oferta de valor según el perfil de riesgo definido para cada fondo (0, 1, 2 y 3) en la Política de Inversiones. 	7. Gestión integral de riesgos	NO GRI Gestión del riesgo FN-AC-550a.2 FN-AC-270a.1 FN-AC-270a.2

Temas materiales	Definición	Impactos identificados	Gestión del impacto en Prima AFP	Estándar relacionado (GRI, SABS/ODS)
Inversiones responsables	<p>Hace referencia a la incorporación de aspectos ESG (ambiental, social y de gobierno corporativo) en el proceso de análisis y toma de decisiones sobre las inversiones que realiza Prima AFP. La inclusión de tales aspectos puede tener una influencia positiva sobre el desempeño financiero a largo plazo. La empresa gestiona el tema a través de su Política de Inversiones Responsables.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mayor integración de los aspectos ESG que den como resultado una gestión integral de riesgos y oportunidades de las inversiones. 	9.1.2. Inversiones responsables	NO GRI Inversión responsable FN-AC-410a.1 FN-AC-410a.2
Asignación estratégica de capital	<p>Hace referencia a la asignación del capital de manera coherente con la estrategia de negocio. Consiste en contar con un portafolio diversificado y con la mayor rentabilidad esperada dentro de las diversas restricciones, regulaciones y límites internos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mayor integración de gestión de portafolios que permitan el crecimiento de los fondos de los clientes, para atraer nuevos clientes y fidelizar a los clientes actuales. Mejora en la gestión de portafolios a través de la participación constante del mercado de capital local, para brindar liquidez y facilitar su desarrollo. 	8.1. Asignación estratégica de capital	NO GRI Asignación estratégica de capital FN-AC-000.A FN-AC-000.B
Innovación y transformación	<p>Hace referencia a la implementación de las estrategias, planes y acciones de Prima AFP a través de tecnologías y procesos de investigación, con el fin de desempeñarse efectivamente en los negocios que participa y responder oportunamente a los desafíos que plantea el entorno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Aumento en la satisfacción de los clientes de Prima AFP de 46 % a 66 %, a raíz de la implementación de la nueva plataforma web que permite gestionar sus necesidades de manera ágil, dinámica y periódica. Mejora de la gestión de Prima AFP a través de los OKR, que dirigen el enfoque de los líderes hacia los objetivos estratégicos. Aumento de las herramientas tecnológicas de Prima AFP a través de soluciones de vanguardia gestionadas por los colaboradores. 	5.6. Transformación	NO GRI Innovación y transformación

Temas materiales	Definición	Impactos identificados	Gestión del impacto en Prima AFP	Estándar relacionado (GRI, SABS/ODS)
<p>Experiencia y satisfacción del cliente</p>	<p>Hace referencia al viaje y experiencia desde el proceso de afiliación hasta la jubilación del cliente. Considera su satisfacción y proporciona tranquilidad a través de una gestión de las inversiones competitiva y sostenible. Incluye la gestión en la calidad de atención mediante los diversos canales de comunicación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento del nivel de confianza de la sociedad en Prima AFP gracias a la implementación de la serie web <i>El Depa</i> que genera educación sobre la cultura previsional. • Mejora en la experiencia del cliente y su relación con Prima AFP gracias a un mayor entendimiento del sistema de pensiones mediante el ABC de la Cultura Previsional. 	<p>9.1.4. Simplicidad y transparencia</p>	<p>GRI 416: Salud y seguridad del cliente 2016</p> <p>NO GRI Experiencia y satisfacción del cliente</p>
<p>Simplicidad y transparencia</p>	<p>Mejorar el entendimiento y la forma de sacar provecho de la información por parte de los clientes e inversionistas, a través de una comunicación simple y transparente en los productos, contratos, <i>customer journeys</i> y otros. El objetivo final es generar relaciones de confianza a largo plazo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor simplicidad y transparencia hacia los clientes gracias a las innovaciones en el formato y el contenido de las comunicaciones sobre el manejo de inversiones de Prima AFP. • Aumento en el alcance e incidencia en los clientes gracias a la plataforma Micros Abiertos, el desarrollo de eventos trimestrales y la creación de una sección especializada en redes sociales. • Mayor comprensión sobre los aportes y las rentabilidades obtenidas según el tipo de fondo, a través del estado de cuenta Mi Estado Prima. 	<p>9.1.4. Simplicidad y transparencia</p>	<p>NO GRI Simplicidad y transparencia</p> <p>GRI 417: Marketing y Etiquetado 2016</p> <p>FN-AC-270a.3</p>

Temas materiales	Definición	Impactos identificados	Gestión del impacto en Prima AFP	Estándar relacionado (GRI, SABS/ODS)
Reputación	Hace referencia al fortalecimiento y protección de la reputación de la empresa, lo que asegura una estrategia que incluye la gestión transparente de información, y una cultura basada en la coherencia y el relacionamiento con sus grupos de interés.	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor presencia de marca de Prima AFP como líder del sector a través de apariciones y vocería de especialistas en diferentes tópicos. • Disminución del nivel de confianza del cliente de Prima AFP debido a los rendimientos de los fondos. • Aumento de la confianza de los clientes gracias al fortalecimiento de acciones de educación financiera y previsional, con los productos AhorroYa! y Pamayo. 	5.7. Reputación	NO GRI Reputación GRI 413: Comunidades locales 2016
Gestión ambiental de impactos directos	Hace referencia a los programas, proyectos e iniciativas que promueve la empresa para una gestión ecoeficiente en sus operaciones en respuesta al cambio climático y la degradación ambiental. Esto implica la reducción del consumo energético, combustibles, emisiones de CO ₂ , entre otros.	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento en el nivel de concientización en temas de gestión ambiental de nuestros <i>stakeholders</i>. • Fortalecimiento de la gestión ambiental al concientizar sobre el uso eficiente del papel, el cuidado del agua y la energía, y la gestión de residuos, con el fin de reducir y mitigar los gases de efecto invernadero. 	10.2. Responsabilidad Ambiental	GRI 301 Materiales 2016 GRI 302 Energía 2016 GRI 303 Agua y efluentes 2018 GRI 305 Emisiones 2016 GRI 306 Residuos 2020
Derechos humanos	Hace referencias al sistema de gestión de derechos humanos, mediante la Política de Derechos Humanos y procedimientos que protegen los derechos y libertades fundamentales inherentes a todos los seres humanos (como la prevención al trabajo infantil, forzoso, libertad de asociación y negociación colectiva, etc.), tanto en los colaboradores de la Compañía como en los proveedores, comunidades y sociedad en general.	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento del bienestar y protección de los grupos de interés de Prima AFP gracias a la existencia de una Política de Derechos Humanos. 	6.2. Derechos humanos	GRI 406 No Discriminación 2016 GRI 408: Trabajo infantil 2016 GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016

Temas materiales	Definición	Impactos identificados	Gestión del impacto en Prima AFP	Estándar relacionado (GRI, SABS/ODS)
<p>Diversidad y equidad de género</p>	<p>Hace referencia a la promoción de la diversidad y la equidad de género mediante la Política de Equidad de Género de Prima AFP. Asimismo, reconoce positivamente a los grupos minoritarios, promueve condiciones de igualdad para todos (contrataciones, sueldos, tratos, etc.), y rechaza todo tipo de discriminación y violencia asociada a la diversidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento de la prevención del hostigamiento sexual laboral gracias al programa ELSA (Espacios Laborales Sin Acoso) que promueve tolerancia cero frente a casos relacionados. Aumento del nivel de balance de género por categorías laborales a través de la aplicación de ternas equitativas por género en los procesos de contratación y planes de sucesión. Mayor comprensión de la diversidad y de las cifras de inclusión social por parte de Prima AFP con la ejecución de diagnósticos corporativos. 	<p>9.1.5. Equidad de género</p>	<p>GRI 405 Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016</p> <p>FN-AC-330a.1</p>
<p>Salud y seguridad</p>	<p>Hace referencia a Sistema de Gestión de Salud y Seguridad de Prima AFP para prevenir y mitigar los riesgos y peligros asociados en la salud y la seguridad de sus colaboradores. Además, implica que la empresa les brinde una atención integral para su salud tanto física como mental.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Aumento del bienestar y seguridad de los colaboradores mediante la implementación de la plataforma GISSAT, que permite el seguimiento personalizado de la salud y toma en cuenta las comorbilidades para un retorno seguro. Mejora de la salud mental de los colaboradores con la continuidad de la línea de apoyo psicológico Te Escucho, junto a la difusión de comunicaciones y charlas. 	<p>11.1.3. Velando por la salud de nuestros colaboradores</p> <p>11.1.4. Salud y seguridad en el trabajo</p>	<p>GRI 403: Seguridad y Salud en el Trabajo 2018</p> <p>GRI 416: Salud y Seguridad de los Clientes</p>

Temas materiales	Definición	Impactos identificados	Gestión del impacto en Prima AFP	Estándar relacionado (GRI, SABS/ODS)
Gestión del talento y empleo	<p>Hace referencia a las prácticas, programas y actividades relacionadas a la atracción, retención y desarrollo (capacidades técnicas) del talento humano en Prima AFP. Asimismo, se consideran aspectos como el clima laboral, la cultura laboral, remuneraciones y los beneficios a los colaboradores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de la satisfacción y bienestar de los colaboradores que son padres con la ampliación de los beneficios de maternidad y paternidad. • Mayor incidencia en la conciliación de trabajo/familia y la desconexión laboral mediante el programa Conecta y el viernes libre de reuniones. • Mayor asistencia a la familia del colaborador fallecido y sus hijos en etapa escolar con el lanzamiento del programa Contigo siempre. 	11.1. Experiencia de nuestros colaboradores	<p>GRI 401: Empleo 2016</p> <p>GRI 403: Seguridad y Salud en el Trabajo 2018</p> <p>GRI 404: Formación y enseñanza 2016</p>
Inclusión en el sistema de pensiones	<p>Hace referencia a la gestión de la empresa para incluir a todas las personas y grupos de población en el sistema financiero y previsional a través del desarrollo, extensión y distribución de productos, servicios y canales digitales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de una cultura del ahorro a través del consumo, a fin de educar e incluir a las personas en el sistema financiero mediante productos como AhorroYa! • Aumento de cuentas de ahorros voluntarios sin fin provisional con pequeños montos, a través del producto Pamayo. 	9.1.1. Inclusión financiera	<p>NO GRI Inclusión financiera y previsional</p> <p>GRI 203 Impactos económicos indirectos 2016</p>
Educación sobre el sistema de pensiones	<p>Hace referencia a fortalecer la educación financiera y previsional de los clientes y no clientes a través de formas de comunicación masivas y más específicas. En esta línea, la Compañía cuenta con el programa ABC de la Cultura Previsional y la serie web <i>El Depa</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento del nivel de confianza de la sociedad en Prima AFP gracias a la implementación de la serie web <i>El Depa</i>, que genera educación sobre la cultura previsional. • Mejora en la experiencia del cliente y su relación con Prima AFP gracias a un mayor entendimiento del sistema de pensiones mediante el ABC de la Cultura Previsional. 	9.1.3. Educación Financiera y Previsional	<p>NO GRI Educación financiera y previsional</p>



13.

Anexos



13.

Anexos

13.1. Datos generales

13.1.1. 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 vigencia 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° AFP065-2005, 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 vigencia 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.

PRIMA^{AFP}

13.1.2. Entorno legal

Durante el 2022 se publicaron diversas normas relevantes para el SPP. En el mes de enero se publicó la Circular AFP-178-2022 a través de la cual se estableció que el capital mínimo para las AFP durante el 2022, en función del Índice de Precios al Consumidor, era de S/ 3'212,714.00.

El 23 de febrero se publicó el DS N° 001-2022-TR que modificó el Reglamento de la Ley N° 29245 y el DL N° 1038 que regulan los servicios de tercerización, estableciendo el alcance de los conceptos de actividad especializada, obra, núcleo del negocio y desnaturalización, entre otras modificaciones. El 27 de febrero, se publicó el DS N° 016-2022-PCM que declaró el Estado de Emergencia Nacional, por las circunstancias que afectaban la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19, hasta el 31 de marzo de 2022.

En marzo, se publicó la Circular AFP-179-2022 que dispuso los lineamientos prudenciales de negociación para la venta de la participación en fondos de inversión alternativos locales y fondos mutuos alternativos extranjeros liderada por la AFP. Por otro lado, el 26 de marzo se publicó el DS N° 030-2022-PCM que prorrogó el Estado de Emergencia Nacional hasta el 1 de mayo de 2022.

El 3 de abril se publicó el DS N° 033-2022-TR que incrementó la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada de S/ 930.00 a S/ 1,025.00,

y el 23 del mismo mes se publicó el DS N° 041-2022-PCM que prorrogó el Estado de Emergencia Nacional hasta el 1 de junio de 2022, estableciendo el uso facultativo de mascarillas en espacios abiertos en los departamentos del país que cumplieran con los porcentajes de cobertura de vacunación dispuestos en la norma.

De otro lado, el 12 de mayo se publicó la Resolución SBS N° 01559-2022 que derogó los artículos del Título VI referidos al límite para cuentas del sistema financiero, factores de riesgo, factor de liquidez y cuentas balance de los emisores; e incorporó nuevos límites por sociedad administradora, emisor aplicable a instrumentos locales, capitalización bursátil, entre otras modificaciones. En esa misma fecha, se publicó la Resolución SBS N° 01560-2022 que modificó el Título VI del Compendio de Normas del SPP en lo referido al cálculo de la rentabilidad con la finalidad de introducir metodologías idóneas para la medición del desempeño de los fondos de pensiones tomando en consideración estándares GIPS (“Global Investment Performance Standards”). Esta norma también modificó la fórmula de cálculo de la rentabilidad ajustada por riesgo con la finalidad de eliminar el impacto que tienen los excesos de inversión.

El 21 de mayo se publicó la Ley N° 31478 que autorizó de manera extraordinaria a los afiliados al SPP a retirar de manera facultativa hasta 4 UIT del total de los fondos acumulados en sus cuentas individuales de capitalización, para lo que la SBS, el 31 de mayo, publicó el Procedimiento Operativo mediante Resolución SBS

N° 01767-2022. Finalmente, el 26 de mayo se publicó DS N° 058-2022-PCM que prorrogó el Estado de Emergencia Nacional hasta el 1 de julio de 2022.

En junio, se publicó el DU N° 015-2022 que dictó medidas extraordinarias para la apertura de cuentas en empresas del sistema financiero con la finalidad garantizar el retiro y entrega de los montos solicitados por los afiliados en el marco del retiro extraordinario aprobado por Ley N° 31478. El 30 de junio se publicó el DS N° 076-2022-PCM que prorrogó el Estado de Emergencia Nacional hasta el 1 de agosto de 2022.

El 10 de julio se publicó el DS N° 081-2022-PCM que creó la Comisión Multisectorial encargada de elaborar los Informes Técnicos que contengan una evaluación del Sistema Previsional Peruano, así como una propuesta normativa para crear el nuevo Sistema de Pensiones. El 28 de julio se publicó el DS N° 092-2022-PCM que prorrogó el Estado de Emergencia Nacional hasta el 29 de agosto de 2022. Adicionalmente, el 30 de julio se publicó la Resolución SBS N° 02352-2022 que introdujo cambios al proceso de licitación del SISCO VI en los aspectos referidos a la tasa de referencia de la prima y los criterios de selección de las empresas de seguros.

En agosto, se publicó la Ley N° 31550 que modificó los requisitos para que los trabajadores de construcción civil accedan a una pensión de jubilación.

Asimismo, con fecha 11 de agosto se publicó la Ley N° 31572 que reguló el teletrabajo como una modalidad especial de trabajo. De otro lado, el 17 de agosto se publicó DS N° 015-2022-TR que modificó el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo a fin de cambiar e incorporar sanciones en materia de intermediación y tercerización laboral.

El 29 de agosto se publicó el DS N° 108-2022-PCM que dispuso el uso opcional de mascarilla en espacios abiertos a nivel nacional y prorrogó el Estado de Emergencia Nacional hasta el 1 de octubre del 2022.

En setiembre, se publicó el DS N° 108-2022-PCM prorrogó el Estado de Emergencia Nacional hasta el 1 de noviembre del 2022.

El 24 de octubre se publicó la Resolución SBS N° 03223-2022 que modificó el Título VII del compendio de normas del SPP a fin de introducir modificaciones en el proceso de evaluación y calificación de invalidez.

Asimismo, el 27 de octubre de 2022 se publicó el DS N° 130-2022-PCM que derogó Estado de Emergencia Nacional.

Con fecha 24 de diciembre se publicó el DS N° 310-2022-EF con las disposiciones reglamentarias para la implementación

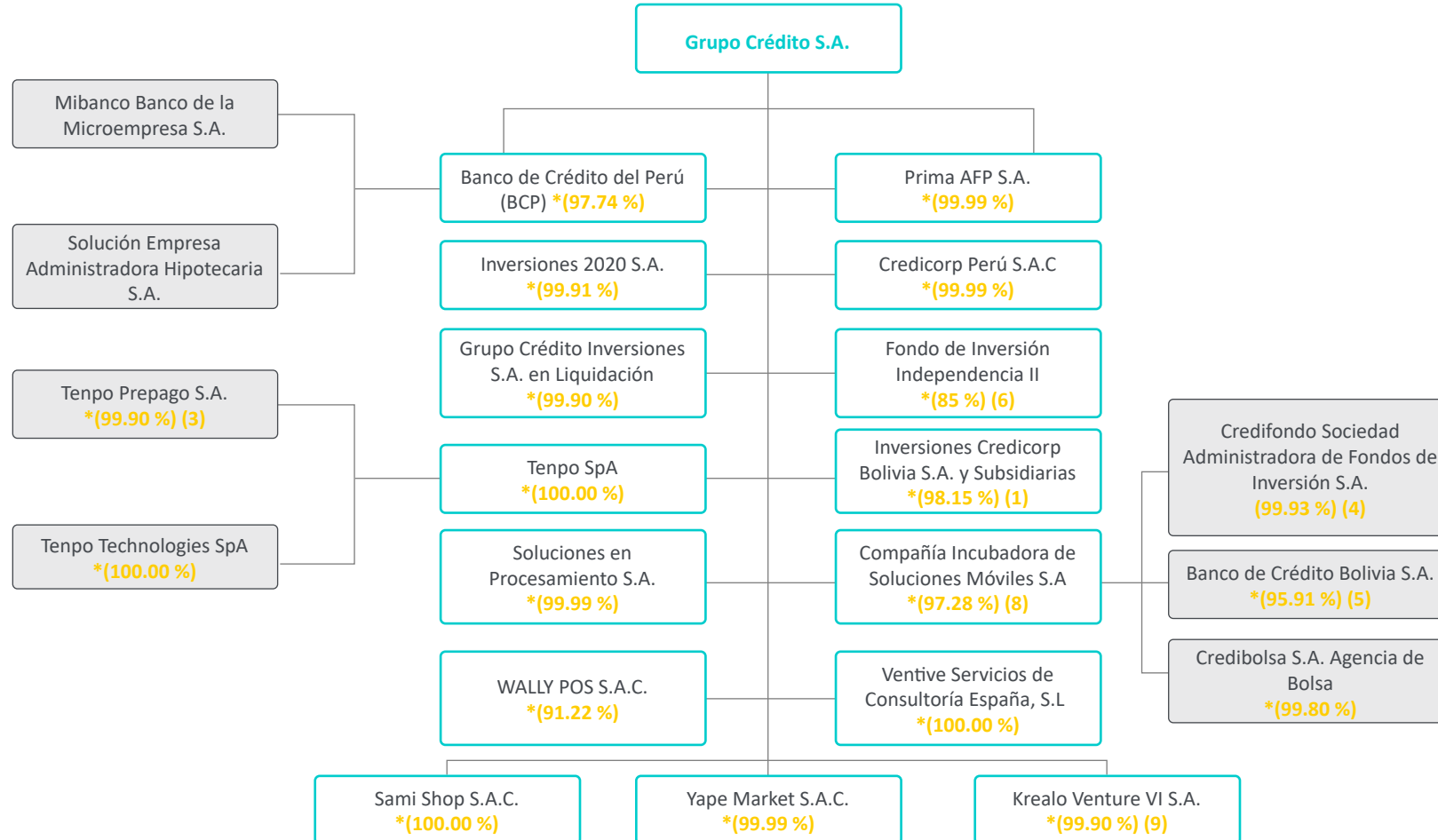
de la Ley N° 31550, que estableció normas para la jubilación de los trabajadores de construcción civil. Finalmente, el 29 de diciembre se publicó la Resolución SBS N° 04036-2022 que aprobó el Reglamento de Gestión de Reclamos y Requerimientos,

la misma que derogó la Circular G-184-2015 sobre Atención al Usuario, y dispuso los procedimientos y requisitos que las entidades supervisadas deberán cumplir en la atención de reclamos y requerimientos.



13.1.3. Credicorp y subsidiarias

Gráfico N.º 6 – Organigrama de Credicorp y subsidiarias



*Porcentaje de participación del accionista mayoritario directo.

BCP participa en 1.77 % y Credicorp Ltd. participa en 0.08 %.

Grupo Crédito S.A. participa en 4.99 %.

Tenpo Technologies SpA participa en 0.10 %.

BCP participa en 0.07 %.

Credicorp Ltd. participa en 4.01 %. Inversiones 2020, Mibanco S.A y SEAH participan en 0.03 %, cada una.

Independencia Asesores S.G.F.I. S.A. participa con el 15.00 %.

BCP y Grupo Crédito S.A. son los únicos asociados de Patronato BCP, una asociación civil sin fines de lucro.

Credicorp Perú S.A.C. participa en 2.72 %.

Inversiones 2020 participa en 0.10 %.

13.1.4. Trayectoria profesional de nuestros directores y principales funcionarios

Directores

1. Sr. Álvaro Correa Malachowski

Sr. Álvaro Correa Malachowski es Ingeniero Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, con Maestría en Administración en Harvard Business School.

Hoy preside los directorios de Prima AFP y Cosapi S.A., y es miembro de los consejos directivos de Credicorp Capital Ltd, ASB Bank Corp (Panamá), del Grupo EFE y de la CONFIEP. Además, es senior advisor en Morrow Sodali (UK) y board advisor de Deheza Ltd (UK).

Entre 1997 y el 2021 fue ejecutivo de distintas empresas del Grupo Credicorp, destacando su rol como Gerente General Adjunto de Credicorp Ltd, *head* de las unidades de negocios de Seguros y Pensiones, y de Banca de Inversión y Gestión de Patrimonios, CEO de Pacífico Grupo Asegurador, CFO de Credicorp y del BCP, CEO de Atlantic Security Bank, BCP Miami y director de varias empresas del grupo. Lideró las iniciativas de mejora del gobierno corporativo y el programa de sostenibilidad del grupo.

GRI 2-11

2. Sr. Ruben Fernando 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 desde el año 1984 hasta 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, se desempeñó como 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.

4. Sr. 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 paso a ocupar 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, Banco de Crédito del Perú, ASB Bank Corp., Inversiones Credicorp Bolivia S.A., Banco de Crédito de Bolivia S.A., Credicorp Capital Ltd., Credicorp Capital Holding Perú S.A.

3. Sra. María Leonie Roca Voto Bernal

Abogada de la PUCP, con estudios de posgrado en el Senior Managers in Government de la Escuela de Gobierno de la Universidad de Harvard, Programa de Alta Dirección (PAD) de la Universidad de Piura y 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, 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.



Continúa con tu lectura
5.4. Gobierno Corporativo

5. Sra. María Soledad Guiulfo Suárez-Durand

Administradora de Empresas de la Universidad de Lima, con estudios de especialización en Finanzas por la Universidad ESAN. Cuenta con experiencia laboral en las áreas de inversiones previsionales, reformas previsionales, tributación, asuntos sociales, de la promoción de inversión privada y pública. Se ha desempeñado como secretaria general de la Presidencia del Consejo de Ministros, viceministra de Economía, jefa de Gabinete de Asesores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, gerente general de la Oficina de Normalización Previsional, presidenta del Comité de Puertos y miembro del Comité Pro Agua de ProInversión. Actualmente se desempeña como gerente general del Consejo Privado de Competitividad, directora independiente de Prima AFP y consejera de EsSalud, Menorca inversiones SAC y Concesionaria de Proyectos de Infraestructura Sucursal Perú.

6. Sr. César Rivera Wilson

Ingeniero industrial por la Universidad de Piura y Master en Administración de Negocios por ESAN. Tiene adicionalmente un Diplomado en Finanzas Corporativas por la Universidad del Pacífico. Ha cursado diversos Programas en las áreas gerenciales y técnicas como el Programa de Desarrollo Gerencial en Wharton School, University of Pennsylvania, en Estados Unidos, el Programa de Seguros de Vida en el *Swiss Insurance Training Centre* en Zurich, Suiza, o el Programa de Gerencia y Liderazgo en la *Gen-Re Business School con The Chartered Insurance Institute*, en Alemania, entre otros. Cuenta con más de 25 años de experiencia en el sector de seguros y pensiones. Ha ocupado 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* en Argentina. Ocupó el cargo de gerente general en Pacífico Vida Compañía de Seguros y actualmente se desempeña como gerente general de Pacífico Compañía de Seguros y Reaseguros. Es también *Head* de Seguros y Pensiones en Credicorp. También se ha desempeñado como docente de la Universidad de Piura, en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Fue miembro del Consejo Directivo de la Fundación Iberoamericana en Seguridad y Salud Ocupacional (FISO). Asimismo, es director de Prima AFP S.A., director de Mibanco S.A., y presidente del Directorio de Crediseguro S.A. Seguros Generales y Crediseguro S.A. Seguros Personales (Bolivia).

7. Sr. Ignacio Álvarez Avendaño

Ingeniero comercial de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Master en Finanzas con distinción máxima de London Business School, certificación Chartered Financial Analyst (CFA) y obtuvo la beca de perfeccionamiento de Eisenhower Fellowship.

Inició su carrera profesional en la gerencia de inversiones de Seguros de Vida Santander entre 1993 y 1999. Posteriormente asumió como gerente comercial de *Citigroup Asset Management* del 2000 al 2003. A partir del 2003, se desempeñó en diversas posiciones en la plana gerencial de AFP Cuprum, es así como asumió 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.

Álvarez es director independiente de Prima AFP, 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, 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. En el 2019 fundó UNO afp, de la cual es actualmente presidente.

Funcionarios

1. Renzo Ricci Cocchella

Ingeniero industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. MBA por ESAN Escuela de Administración de Negocios para Graduados. Master en Finanzas por London Business School, UK. Cursó el CEO 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 y se ha 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 (de abril del 2015 a abril del 2018), y miembro del Consejo Directivo de Procapitales (de julio del 2015 a junio del 2017). En el 2016 fue nombrado miembro notable de la Asamblea General de ESAN (de agosto del 2016 a enero del 2019). Durante el periodo de julio del 2017 a junio del 2018 asumió el cargo de *Chapter Chair de Young Presidents Organization - YPO Perú*, organización conformada por líderes locales e internacionales.

2. 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), la Gerencia de Operaciones y Servicios (2000-2003), la Gerencia Comercial (2003-2006) y finalmente la Gerencia General Adjunta desde junio hasta noviembre del 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.

3. Juan Pablo Noziglia

Gerente de la División de Inversiones, economista por la Universidad del Pacífico y *Master in Business Administration* por Columbia Business School. Se ha desempeñado como *head trader* en el BBVA Perú (2021-2022), CIO/gerente de Análisis y Fondos en Profuturo AFP (2016-2021), *head trader* en AFP Integra (2013-2016), gerente de Renta Fija en AFP Horizonte (2011-2013) e *Investor Associate* en el área de *private bank* del JP Morgan (2010-2011).

4. Raúl Pinglo Meza Cuadra

Gerente de la División de Riesgos de Prima AFP desde agosto del 2014. Bachiller en Economía y Master 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).

5. Claudia Subauste Uribe

Gerente legal de Prima AFP desde julio del 2006. Abogada de la Universidad de Lima, con posgrado en Derecho Bancario y Bursátil en el IFB de la Asociación de Bancos del Perú, Master en Finanzas y Derecho Corporativo en ESAN. Cuenta con amplia experiencia en temas 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).



Continúa con tu lectura
5.4. Gobierno Corporativo

6. 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 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 Pacífico Seguros viendo proyectos de operaciones, eficiencia y transformación.

7. 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 Norteamérica y Sudamérica. Antes de asumir el cargo de gerente de Planeamiento de Prima AFP, fue gerente de Riesgo Crediticio de Prima AFP (2012-2019) y Asociado Senior de Equity Analytics de MSCI Inc. (2008-2012).



13.1.5. Lineamientos sobre conducta empresarial responsable

En Prima AFP, tenemos lineamientos sobre conducta empresarial responsable y están documentados en las siguientes políticas: Manual de Libre Competencia, Política para la Gestión de Conflictos de Intereses, Manual de Prevención y Gestión de los Riesgos del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo, Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, Política de Gestión de Proveedores de Bienes y Servicios, Manual de Cumplimiento Normativo, Política Corporativa de Ética y Conducta, Política Corporativa de Prevención de la Corrupción y del Soborno, Política Corporativa del Sistema de Alerta Genética Credicorp, Política de Responsabilidad Social y Ambiental, Código de Ética Genética Credicorp, Política Corporativa de Conducta Específica para Inversiones y Finanzas, Código de Ética para Profesionales con Responsabilidad Financiera, Política Corporativa FATCA, Política Corporativa de Gestión de Seguros, Política de Gobierno Corporativo, Política para el Cumplimiento de la Regulación emitida por la Oficina de Control de Activos Extranjeros - OFAC, Normas Internas de Conducta Vinculadas a la Difusión de Hechos de Importancia e Información Reservada, Política Corporativa de Protección de Datos Personales, Política de Inversiones Responsables, Política para la Gestión de Vocería en Prima AFP, Gestión de Conflictos de Intereses en Prima AFP, Políticas Generales de Prevención de Fraude y Revisión Administrativa, Política de Reputación y Responsabilidad Social Credicorp, Política de Asignaciones Internacionales Credicorp, Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Política General de Ciberseguridad, Política Corporativa sobre el Estándar Común

de Reporte - CRS, Política Corporativa de Negociación y Gestión de Proveedores Corporativo, Política de Equidad de Género, Política de Relacionamiento, Política Corporativa del Gerente de Cumplimiento y Ética, Política Corporativa de Libre Competencia, Cambio Climático, Política Corporativa de Derechos Humanos, Política de Sostenibilidad Credicorp, Política de Donaciones y Auspicios No comerciales Credicorp y Política de Prevención de Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo.

GRI 2-23

Cuadro N.º 34 – Lineamiento de conducta empresarial

	¿De qué manera?		
	Si	No	Describir
¿Los compromisos estipulan la realización de la debida diligencia?	x	--	Descrita en la política: 112.3.201.25 - Política Corporativa FATCA
¿Los compromisos estipulan la aplicación del principio de precaución?	x	--	-
¿Los compromisos estipulan el respeto a los derechos humanos?	x	--	Descrita en la política: 112.3.201.52 - Política Corporativa de Derechos Humanos

GRI 2-24

13.1.6. Política de remuneración

Cuadro N.º 35 – Política de remuneración

GRI 2-19

La remuneración de los altos ejecutivos o miembros del máximo órgano de gobierno incluyen:	SÍ	NO	Comentarios
I. Remuneración fija y remuneración variable.	x		<p>El segmento ejecutivo representa alrededor del 1 % de la población total de nuestros colaboradores. Este segmento cuenta con un modelo de compensaciones que tiene los siguientes objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El alineamiento de la compensación con los intereses de los accionistas mediante el otorgamiento de incentivos por resultados de corto y largo plazo. 2. La estandarización corporativa a través de una sola metodología de valoración de cargos y un solo modelo de compensación ejecutiva. 3. El aseguramiento de la competitividad salarial mediante estudios salariales de mercado específicos a nuestros negocios y necesidades de las compañías. 4. La sostenibilidad financiera custodia la eficiencia de la gestión de compensaciones, asociándola a los resultados de negocio. 5. La transparencia en la gestión de compensaciones a través de modelos simples y de fácil entendimiento para los ejecutivos. 6. El cumplimiento normativo requerido en cada país donde opera Credicorp.
II. Bonos de inicio de sesión o pagos de incentivos de contratación.	x		En algunos casos se acuerdan bonos garantizados por el primer año en la empresa, como elemento de atracción.
III. Pagos por terminación.	x		Se realiza de manera oportuna los pagos por terminación y otorgamiento de beneficios a un miembro saliente del máximo órgano de gobierno o alto ejecutivo.



Continúa con tu lectura
5.4. Gobierno Corporativo



La remuneración de los altos ejecutivos o miembros del máximo órgano de gobierno incluyen:	SÍ	NO	Comentarios
En caso se den pagos por terminación			
Los plazos de preaviso para los miembros del máximo órgano de gobierno y altos ejecutivos son diferentes de los del resto de colaboradores.		x	No tenemos plazos de preaviso diferenciados para los miembros del máximo órgano de gobierno y altos ejecutivos.
Las indemnizaciones por cese de los miembros del máximo órgano de gobierno y altos ejecutivos son diferentes de las del resto de colaboradores.	x		A los altos ejecutivos se les mantiene vigente su seguro internacional hasta fin del año en curso y se le paga el servicio de <i>outplacement</i> .
Los miembros del máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos salientes reciben retribuciones distintas de las relacionadas con el periodo de preaviso.		x	Los miembros del máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos salientes no reciben retribuciones distintas de las relacionadas con el periodo de preaviso.
Las cláusulas de mitigación están incluidas en los acuerdos de terminación.	x		Se incluye cláusulas de mitigación en los acuerdos de terminación.
IV. Reintegros.			No aplica. En Credicorp se cumplen con las condiciones laborales pactadas.
V. Beneficios de jubilación.	x		Se realiza un pago directamente a la AFP equivalente a un porcentaje (%) de todos los aportes que el colaborador debiera pagar hasta que alcance los 65 años como beneficio adicional.

13.1.7. Información de comités

Cargos y nombres	Directorio	Comité de Inversiones	Comité de Control Interno ²⁸	Comité de Riesgos	Comité de Eficiencia	Comité de Transformación	Comité de Sostenibilidad
Director Álvaro Correa Malachowski	Presidente						
Director Ruben Loaiza Negreiros	Vicepresidente			Presidente del Comité			
Director Ignacio Álvarez Avendaño	Independiente	Presidente del Comité					
Directora María Leonie Roca Voto Bernales	Independiente		x				
Director María Soledad Guiulfo Suárez-Durand ²⁹	Independiente						
Director Pedro Rubio Feijoo.	x						
Director César Rivera Wilson.	x		x				
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	

²⁸ Cambiaron sus integrantes a partir del 01.05.22.

²⁹ Fernando Dasso fue director (no independiente) hasta el 24/03/2022.



Continúa con tu lectura
5.4. Gobierno Corporativo

Cargos y nombres	Directorio	Comité de Inversiones	Comité de Control Interno	Comité de Riesgos	Comité de Eficiencia	Comité de Transformación	Comité de Sostenibilidad
Gerente de Auditoría Daniela del Pilar Rodríguez Díaz			X				
Gerente de Finanzas CSC Piero Travezán Farach					X	X	
Gerente de PMO y Eficiencia CSC Jalil Sotomayor Mardini					X	X ³⁰	
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 Juan Pablo Noziglia Montjoy		X ³¹		X ³²		X ³³	X ³⁴
Gerente de Experiencia del Cliente Margarita Villalón Trillo						Secretaria del comité	
Gerente Central de Recursos Estratégicos Karim Mitre Calderón						X ³⁵	

³⁰ Desde el 02.05.2022.

³¹ José Larrabure fue miembro hasta el 30/06/2022.

³² José Larrabure fue miembro hasta el 30/06/2022.

³³ José Larrabure fue miembro hasta el 30/06/2022.

³⁴ José Larrabure fue miembro hasta el 30/06/2022.

³⁵ Hasta el 31.03.2022.

Cargos y nombres	Directorio	Comité de Inversiones	Comité de Control Interno	Comité de Riesgos	Comité de Eficiencia	Comité de Transformación	Comité de Sostenibilidad
Gerente de Infraestructura y Tecnología Eduardo Miyahira Yonamine						X ³⁶	
Gerente de GDH y Administración Carlos Ruiz Vercelli					X	X ³⁷	
Gerente de GDH y Administración Vanessa Ratto						X ³⁸	
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					
Subgerente de Sostenibilidad Carla Drexler							X
Gerente de Marketing Gwendolyne Medina							X

³⁶ Hasta el 30.04.2022.

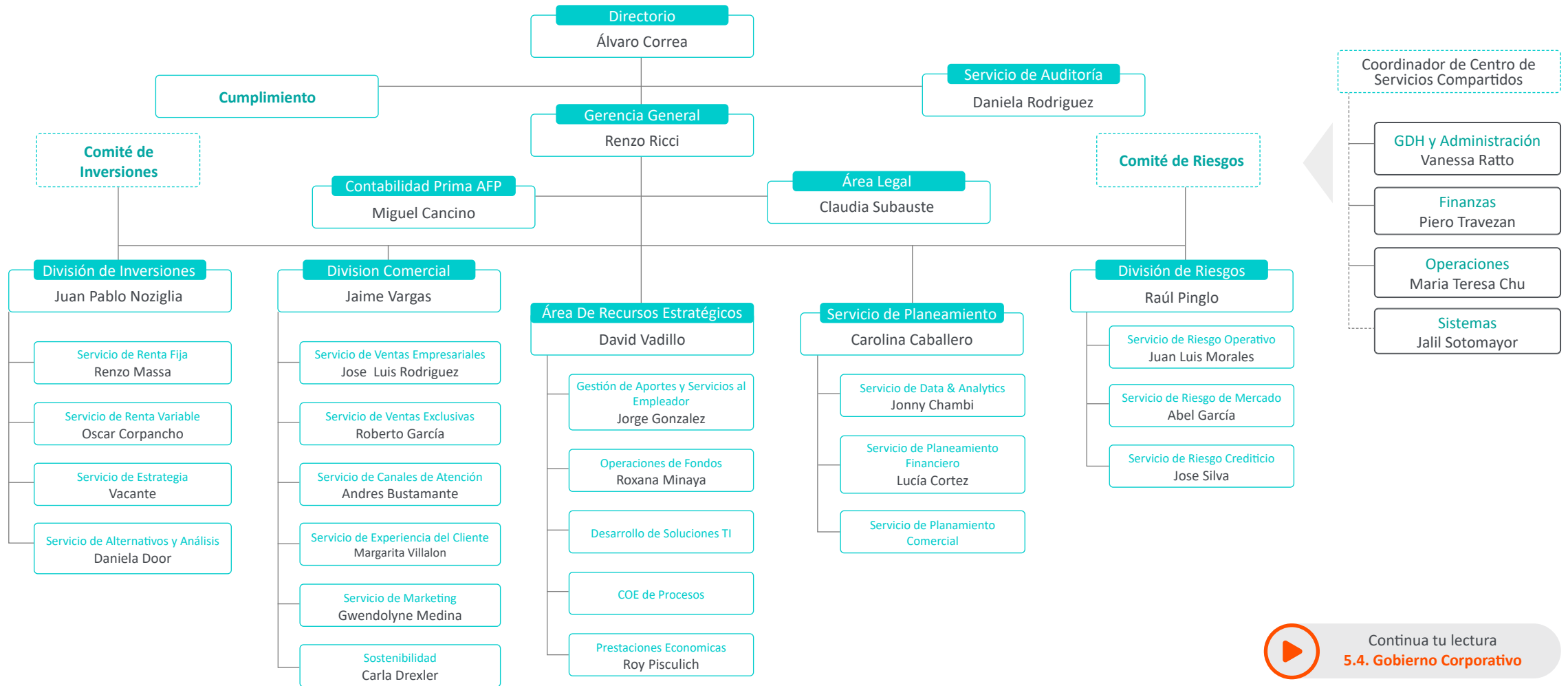
³⁷ Hasta el 31.10.2022.


³⁸ Desde el 01.11.2022.

Cargos y nombres	Directorio	Comité de Inversiones	Comité de Control Interno	Comité de Riesgos	Comité de Eficiencia	Comité de Transformación	Comité de Sostenibilidad
Gerente del CSC GDH y Administración María Félix			X				
Gerente del CSC TI Luciano Bedoya			X				
Gerente de PMO y Eficiencia CSC Giovanna Gattas					X		
Subgerente de eficiencia Vanessa Soto Soto					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 ³⁹		X			

³⁹ Miembro hasta el 31/10/2022.

13.1.8. Organigrama de Prima AFP




 Continúa tu lectura
5.4. Gobierno Corporativo

13.1.9. 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 2022, por lo que no hay información de cotización máxima, mínima, de apertura o de cierre.

13.2. Tablas de indicadores económicos

Valor cuota y monto administrado por fondo.
Estructura de instrumentos financieros por tipo de fondo

Cuadro N.º 36 - Transacciones con partes relacionadas y compañías vinculadas

S/ miles	2020	2021	2022
Activo			
Caja y bancos	65,829	103,977	63,910
Valor negociable de propiedad de la AFP	193,000	-	-
Cuentas por cobrar comerciales	94	543	1,204
Cuentas por cobrar vinculadas	-	-	-
Inversiones en valores	4,470	-	-
Pasivo			
Préstamo por pagar	-	-	-
Cuentas por pagar comerciales	609	4,586	574
Cuentas por pagar diversas	60	545	1,062
Cuentas de orden			
Cartas fianzas	239	172	153,372
Estado de ganancia y pérdidas			
Ingresos financieros	2,132	598	3,602
Gastos administrativos y de ventas	(17,652)	(26,335)	(20,024)
Gastos financieros	(370)	-	-

En general, las transacciones entre Prima AFP y las partes vinculadas se han realizado en el curso normal de las operaciones.

Información financiera

En el 2022, 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 N° 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 Gaveglío, Aparicio y Asociados Sociedad Civil, los cuales se describen a continuación:

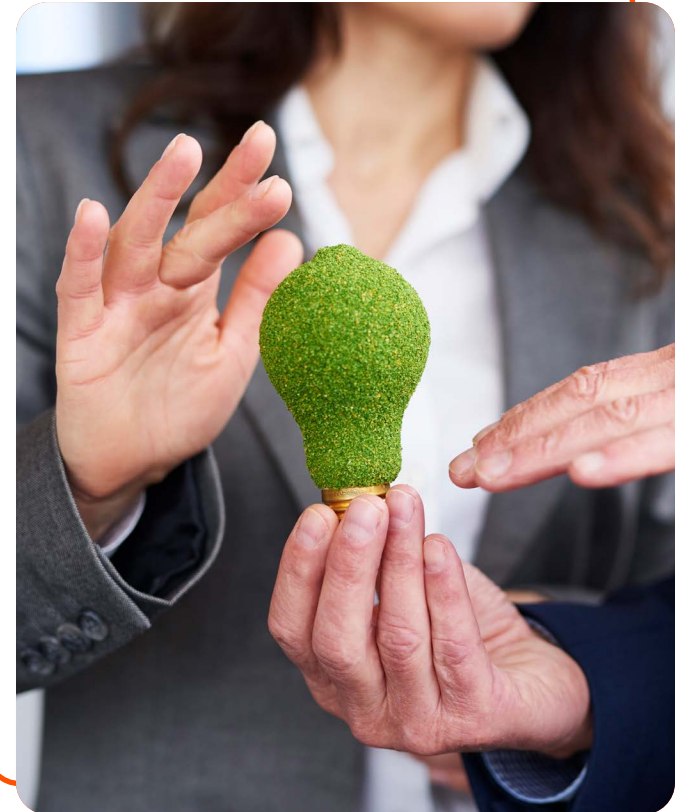
Cuadro N.º 37 - Distribución servicios de auditoría 2021-2022

Distribución servicios de auditoría (S/ miles de soles)	2021	2022
Honorarios de auditoría financiera	1,196	1,238
Honorarios relacionados a la auditoría	0	0
Honorarios e impuestos	64	75
Otros honorarios	865	29
Total	2,125	1,343

- **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.
- **Impuestos:** corresponde principalmente a servicios de revisión de declaraciones juradas y asesoría técnica en temas tributarios.
- **Otros:** corresponde principalmente a servicios de asesoría por deterioro Goodwill.

Relación económica con otra empresa

De otro lado, a diciembre del 2022, Prima AFP mantenía cartas fianzas bancarias emitidas por el Banco de Crédito del Perú, por un monto de S/153.20 millones, lo que representa el 32.10 % del patrimonio de la Compañía.



Pagos de pensiones

A continuación, presentamos información correspondiente a pagos de pensiones por jubilación, invalidez y sobrevivencia al mes de diciembre del 2022.

Cuadro N.º 38 - Distribución de pagos de pensiones según categoría al 2022

	Pensionistas	S/ (miles)	US\$ (miles)
Jubilación	3,842	2,974	-
Fondo 0	804	472	-
Fondo 1	653	757	-
Fondo 2	115	212	-
Rentas	2,270	1,532	-
Invalidez	3,804	7,161	272
Fondo 0	516	2,047	-
Fondo 1	188	475	-
Fondo 2	79	248	-
Rentas	3,021	4,390	284
Sobrevivencia	25,589	18,962	662
Fondo 0	7,127	8,197	-
Fondo 1	1,022	908	-
Fondo 2	628	696	-
Rentas	16,812	9,161	647
Total	33,235	29,096	933

Pagos de sepelios

A continuación, presentamos información correspondiente a pagos de sepelios al mes de diciembre del 2022.

Cuadro N.º 39– Monto pagado por sepelios al 2022

Cantidad	Monto pagado en S/
1,718	6,994,231.35

Fuente: Prima AFP

Garantías

Al 31 de diciembre del 2022 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 Banco de Crédito del Perú a favor de la SBS por S/ 6.80 millones, S/ 25.40 millones, S/ 101.80 millones y S/ 19.20 millones, para los Fondos 0, 1, 2 y 3, respectivamente. Asimismo, Prima AFP tenía un acumulado de S/ 350.81 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

Cuadro N.º 40 – 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			
Total	36	263,572	409,620	355,645	326,740	280,940	241,768	178,906	125,567	84,396	77,587	2,344,777	100.0	
Hombres	22	150,426	224,110	195,761	182,519	162,763	147,640	112,824	82,901	58,479	57,166	1,374,611	58.6	26.6
Mujeres	14	113,146	185,510	159,884	144,221	118,177	94,128	66,082	42,666	25,917	20,421	970,166	41.4	



13.2.1. Indicadores de inversiones

Estructura de instrumentos financieros por tipo de fondo:

Valor cuota y monto administrado por fondo

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

Valor cuota diario por fondo a cierre de cada mes

En S/		dic-21	ene-22	feb-22	mar-22	abr-22	may-22
Valor cuota Fondo 0		12.10	12.12	12.15	12.19	12.23	12.29
Valor cuota Fondo 1		30.33	30.01	29.81	29.48	28.37	28.53
Valor cuota Fondo 2		42.93	42.40	42.16	41.68	40.29	39.61
Valor cuota Fondo 3		48.27	49.00	49.25	49.32	48.13	44.99
	jun-22	jul-22	ago-22	sep-22	oct-22	nov-22	dic-22
Valor cuota Fondo 0	12.34	12.40	12.46	12.53	12.61	12.68	12.75
Valor cuota Fondo 1	27.66	27.71	27.93	27.09	27.43	28.72	28.59
Valor cuota Fondo 2	38.48	38.91	38.54	37.81	38.60	40.30	39.55
Valor cuota Fondo 3	42.94	44.09	42.99	43.00	43.84	44.81	43.92

Fuente: SBS



Continúa con tu lectura
8.1. Asignación estratégica de capital

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

Importes administrados por fondo

En S/		dic-21	ene-22	feb-22	mar-22	abr-22	may-22
Valor total de la cartera administrada		40,124,734	39,862,247	39,790,664	39,509,820	38,476,454	37,782,031
Fondo de pensiones tipo 0		1,277,451	1,263,843	1,244,374	1,239,852	1,263,628	1,266,589
Fondo de pensiones tipo 1		6,286,009	6,169,716	6,057,113	5,959,711	5,712,893	5,708,816
Fondo de pensiones tipo 2		27,836,004	27,597,985	27,599,398	27,386,748	26,632,281	26,235,160
Fondo de pensiones tipo 3		4,725,269	4,830,702	4,889,779	4,923,509	4,867,652	4,571,466
Encaje legal del fondo de pensiones tipo 0		8,950	9,070	9,090	9,121	9,147	9,194
Encaje legal del fondo de pensiones tipo 1		51,091	49,970	50,332	49,764	47,900	48,175
Encaje legal del fondo de pensiones tipo 2		245,400	251,280	249,569	247,698	242,529	238,344
Encaje legal del fondo de pensiones tipo 3		60,333	65,636	65,790	64,938	60,535	56,579
	jun-22	jul-22	ago-22	sep-22	oct-22	nov-22	dic-22
Valor Total de la Cartera Administrada	36,788,665	35,679,225	33,144,979	30,755,459	31,076,256	32,305,697	31,849,583
Fondo de pensiones tipo 0	1,325,443	1,318,727	1,331,880	1,321,293	1,356,327	1,336,719	1,349,540
Fondo de pensiones tipo 1	5,522,131	5,465,799	5,359,103	5,077,837	5,103,566	5,340,111	5,315,979
Fondo de pensiones tipo 2	25,567,247	24,531,062	22,424,936	20,516,750	20,758,122	21,724,256	21,383,809
Fondo de pensiones tipo 3	4,373,845	4,363,636	4,029,061	3,839,579	3,858,240	3,904,612	3,800,256
Encaje legal del fondo de pensiones tipo 0	9,535	9,878	9,929	9,986	10,042	10,101	10,156
Encaje legal del fondo de pensiones tipo 1	46,699	45,787	46,146	44,768	45,328	47,486	47,248
Encaje legal del fondo de pensiones tipo 2	231,797	239,642	237,159	233,187	237,808	248,042	243,034
Encaje legal del fondo de pensiones tipo 3	53,959	51,004	49,580	49,786	50,634	51,589	50,368

Estructura de instrumentos financieros por tipo de fondo

Estructura y valor del Fondo tipo 0

Estructura y valor del fondo tipo 0 (S/ miles)	jun-22		jul-22		ago-22		sep-22		oct-22		nov-22		dic-22	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
I. INVERSIONES LOCALES	1,336,420	100.8	1,322,883	100.3	1,339,245	100.6	1,322,975	100.1	1,362,135	100.4	1,350,259	101.0	1,353,118	100.3
1. Gobierno	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Certificados y depósitos a plazo del BCRP (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos del Gobierno Central	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos Brady	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Letras del Tesoro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Sistema financiero	1,135,701	85.7	1,196,546	90.7	1,212,279	91.0	1,198,034	90.7	1,236,358	91.2	1,209,685	90.5	1,213,363	89.9
Certificados y depósitos a plazo (2)	1,063,072	80.2	1,095,816	83.1	1,111,051	83.4	1,100,217	83.3	1,154,185	85.1	1,147,681	85.9	1,134,500	84.1
Papeles comerciales	62,748	4.7	62,904	4.8	63,181	4.7	63,590	4.8	54,215	4.0	33,832	2.5	50,522	3.7
Títulos de deuda emitidos localmente por organismos internacionales	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de deuda emitidos localmente por entidades financieras del exterior	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de arrendamiento financiero	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos subordinados	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otros bonos sector financiero	9,881	0.7	37,827	2.9	38,047	2.9	34,226	2.6	27,958	2.1	28,173	2.1	28,341	2.1
Letras hipotecarias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos hipotecarios	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y valores representativos sobre acciones	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Estructura y valor del fondo tipo 0 (S/ miles)	jun-22		jul-22		ago-22		sep-22		oct-22		nov-22		dic-22	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
Acciones preferentes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Empresas no financieras	200,719	15.1	126,336	9.6	126,966	9.5	124,941	9.5	125,778	9.3	140,574	10.5	139,755	10.4
Papeles comerciales	57,167	4.3	57,364	4.3	57,641	4.3	58,036	4.4	58,446	4.3	72,808	5.4	73,391	5.4
Pagarés largo plazo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de deuda emitido localmente por entidades no financieras del exterior	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de empresas no financieras	143,553	10.8	68,973	5.2	69,325	5.2	66,904	5.1	67,332	5.0	67,766	5.1	66,364	4.9
Bonos para nuevos proyectos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos estructurados	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y valores representativos sobre acciones	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Certificados de suscripción preferente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones de capital por privatización	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Estructura y valor del fondo tipo 0 (S/ miles)	jun-22		jul-22		ago-22		sep-22		oct-22		nov-22		dic-22	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
Fondo de inversión alternativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Sociedades tituladoras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de titulización (5)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos con derecho de participación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Papel comercial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Papel comercial TIT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
III. OPERACIONES EN TRÁNSITO	-10,978	-0.8	-4,155	-0.3	-7,365	-0.6	-1,682	-0.1	-5,808	-0.4	-13,540	-1.0	-3,578	-0.3
TOTAL	1,325,443	100.0	1,318,727	100.0	1,331,880	100.0	1,321,293	100.0	1,356,327	100.0	1,336,719	100.0	1,349,540	100.0
Fondo de pensiones	1,315,908	99.3	1,308,850	99.3	1,321,951	99.3	1,311,306	99.2	1,346,285	99.3	1,326,618	99.2	1,339,384	99.2
Encaje legal	9,535	0.7	9,878	0.7	9,929	0.7	9,986	0.8	10,042	0.7	10,101	0.8	10,156	0.8

Estructura y valor del fondo tipo 1

Estructura y valor del fondo tipo 1 (S/ miles)	jun-22		jul-22		ago-22		sep-22		oct-22		nov-22		dic-22	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
I. INVERSIONES LOCALES	33,946,090	71.5	3,952,175	72.3	3,844,747	71.7	3,655,753	72.0	3,643,068	71.4	3,424,906	64.1	3,457,534	65.0
1. Gobierno	1,826,096	33.1	1,867,620	34.2	1,922,643	35.9	1,725,068	34.0	1,767,429	34.6	1,553,646	29.1	1,469,412	27.6
Certificados y depósitos a plazo del BCRP (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos del Gobierno Central	1,826,096	33.1	1,867,620	34.2	1,922,643	35.9	1,725,068	34.0	1,767,429	34.6	1,553,646	29.1	1,469,412	27.6
Bonos Brady	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Letras del Tesoro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Sistema financiero	712,018	12.9	664,890	12.2	588,147	11.0	637,572	12.6	589,127	11.5	593,752	11.1	739,865	13.9
Certificados y depósitos a plazo (2)	73,561	1.3	45,215	0.8	25,761	0.5	129,849	2.6	83,272	1.6	52,067	1.0	174,405	3.3
Papeles comerciales	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de deuda emitidos por organismos internacionales en el mercado local	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de deuda emitidos por entidades financieras del exterior en el mercado local	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de arrendamiento financiero	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos subordinados	178,361	3.2	188,609	3.5	154,960	2.9	120,058	2.4	111,689	2.2	134,584	2.5	142,714	2.7
Otros bonos sector financiero	428,282	7.8	396,999	7.3	381,168	7.1	361,834	7.1	364,411	7.1	377,802	7.1	385,582	7.3
Letras hipotecarias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos hipotecarios	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y valores representativos sobre acciones	31,815	0.6	34,067	0.6	26,258	0.5	25,830	0.5	29,755	0.6	29,298	0.5	37,164	0.7

Estructura y valor del fondo tipo 1 (S/ miles)	jun-22		jul-22		ago-22		sep-22		oct-22		nov-22		dic-22	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
Acciones preferentes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Empresas no financieras	1,239,058	22.4	1,263,801	23.1	1,187,531	22.2	1,154,135	22.7	1,156,854	22.7	1,173,958	22.0	1,149,481	21.6
Papeles comerciales	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pagarés LP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de deuda emitidos por entidades no financieras del exterior en el mercado local	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de empresas no financieras	999,247	18.1	1,010,461	18.5	944,205	17.6	912,492	18.0	913,426	17.9	919,053	17.2	908,329	17.1
Bonos para nuevos proyectos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos estructurados	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos convertibles emitidos en el mercado local	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y valores representativos sobre acciones	239,811	4.3	253,339	4.6	243,327	4.5	241,644	4.8	243,427	4.8	254,905	4.8	241,152	4.5
Certificados de suscripción preferente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones de capital por privatización	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otros instrumentos autorizados (3)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Administradoras de fondos	45,336	0.8	46,466	0.9	46,754	0.9	48,026	0.9	45,846	0.9	41,731	0.8	37,794	0.7
Fondos mutuos del extranjero - ETF del mercado local	1	0.0	1	0.0	1	0.0	1	0.0	1	0.0	2	0.0	2	0.0
Fondo mutuo alternativo extranjero - límite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fondo de inversión tradicional	45,334	0.8	46,465	0.9	46,753	0.9	48,024	0.9	45,845	0.9	41,729	0.8	37,792	0.7

Estructura y valor del fondo tipo 1 (S/ miles)	jun-22		jul-22		ago-22		sep-22		oct-22		nov-22		dic-22	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
Fondo de inversión alternativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Sociedades tituladoras	123,583	2.2	109,398	2.0	99,672	1.9	90,953	1.8	83,811	1.6	61,819	1.2	60,982	1.1
Bonos de titulización (5)	123,583	2.2	109,398	2.0	99,672	1.9	90,953	1.8	83,811	1.6	61,819	1.2	60,982	1.1
Títulos con derecho de participación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II. INVERSIONES EN EL EXTERIOR	1,823,691	33.0	1,736,056	31.8	1,690,622	31.5	1,540,928	30.3	1,589,184	31.1	1,879,741	35.2	1,919,391	36.1
1. Gobierno	339,383	6.1	346,798	6.3	322,634	6.0	313,524	6.2	381,954	7.5	577,345	10.8	606,105	11.4
Títulos de deuda	339,383	6.1	346,798	6.3	322,634	6.0	313,524	6.2	381,954	7.5	577,345	10.8	606,105	11.4
2. Sistema financiero	31,746	0.6	18,054	0.3	71,072	1.3	17,889	0.4	40,601	0.8	9,538	0.2	47,199	0.9
Bonos del sistema financiero	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de deuda de agencias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de deuda emitidos por organismo internacional	31,746	0.6	18,054	0.3	71,072	1.3	17,889	0.4	40,601	0.8	9,538	0.2	-	-
Certificados y depósitos a plazo (2) (4)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	47,199	0.9
Fondos mutuos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y valores representativos sobre acciones	279,480	5.1	340,261	6.2	354,800	6.6	412,871	8.1	466,623	9.1	479,638	9.0	-	-
3. Empresas no financieras	279,480	5.1	340,261	6.2	354,800	6.6	412,871	8.1	466,623	9.1	479,638	9.0	486,475	9.2
Bonos Corporativos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	486,475	9.2
Acciones y valores representativos sobre acciones	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Administradoras de fondos	1,173,082	21.2	1,030,944	18.9	942,116	17.6	796,644	15.7	700,005	13.7	813,219	15.2	779,612	14.7

Estructura y valor del fondo tipo 1 (S/ miles)	jun-22		jul-22		ago-22		sep-22		oct-22		nov-22		dic-22	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
Fondos mutuos alternativos del extranjero	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fondos mutuos del extranjero	1,173,082	21.2	1,030,944	18.9	942,116	17.6	796,644	15.7	700,005	13.7	813,219	15.2	779,612	14.7
Fondos de inversión	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Sociedades tituladoras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de titulización	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
III. OPERACIONES EN TRÁNSITO	-247,650	-4.5	-222,431	-4.1	-176,266	-3.3	-118,844	-2.3	-128,686	-2.5	35,464	0.7	-60,946	-1.1
TOTAL	5,522,131	100.0	5,465,799	100.0	5,359,103	100.0	5,077,837	100.0	5,103,566	100.0	5,340,111	100.0	5,315,979	100.0
Fondo de pensiones	5,475,432	99.2	5,420,013	99.2	5,312,956	99.1	5,033,070	99.1	5,058,237	99.1	5,292,625	99.1	5,268,731	99.1
Encaje legal	46,699	0.8	45,787	0.8	46,146	0.9	44,768	0.9	45,328	0.9	47,486	0.9	47,248	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

Estructura y valor del fondo tipo 2

Estructura y valor del fondo tipo 2 (S/ miles)	jun-22		jul-22		ago-22		sep-22		oct-22		nov-22		dic-22	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
I. INVERSIONES LOCALES	16,534,475	64.7	17,022,803	69.4	17,256,024	77.0	17,240,237	84.0	15,106,968	72.8	14,705,957	67.7	14,132,312	66.1
1. Gobierno	7,599,420	29.7	7,624,401	31.1	6,750,861	30.1	6,518,177	31.8	5,728,701	27.6	5,517,132	25.4	5,538,396	25.9
Certificados y depósitos a plazo del BCRP (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos del Gobierno Central	7,599,420	29.7	7,624,401	31.1	6,750,861	30.1	6,518,177	31.8	5,728,701	27.6	5,517,132	25.4	5,538,396	25.9
Bonos Brady	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Letras del Tesoro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Sistema financiero	2,297,142	9.0	2,739,433	11.2	4,068,807	18.1	4,287,871	20.9	2,922,533	14.1	2,671,296	12.3	2,323,948	10.9
Certificados y depósitos a plazo (2)	160,898	0.6	488,289	2.0	2,033,921	9.1	2,374,121	11.6	858,392	4.1	648,596	3.0	366,717	1.7
Papeles comerciales	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de deuda emitidos por organismos internacionales en el mercado local	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de deuda emitidos por entidades financieras del exterior en el mercado local	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de arrendamiento financiero	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos subordinados	155,935	0.6	170,693	0.7	117,791	0.5	105,275	0.5	117,980	0.6	100,635	0.5	87,621	0.4
Otros bonos sector financiero	778,899	3.0	773,586	3.2	767,826	3.4	739,834	3.6	745,532	3.6	756,334	3.5	767,815	3.6
Letras hipotecarias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos hipotecarios	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y valores representativos sobre acciones	1,201,411	4.7	1,306,865	5.3	1,149,269	5.1	1,068,640	5.2	1,200,629	5.8	1,165,731	5.4	1,101,794	5.2

Estructura y valor del fondo tipo 2 (S/ miles)	jun-22		jul-22		ago-22		sep-22		oct-22		nov-22		dic-22	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
Acciones preferentes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Empresas no financieras	4,744,884	18.6	4,982,961	20.3	4,820,079	21.5	4,852,873	23.7	4,949,013	23.8	5,059,060	23.3	4,804,073	22.5
Papeles comerciales	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pagarés LP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de deuda emitidos por entidades no financieras del exterior en el mercado local	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de empresas no financieras	1,963,320	7.7	1,844,126	7.5	1,793,344	8.0	1,725,290	8.4	1,746,849	8.4	1,742,322	8.0	1,690,575	7.9
Bonos para nuevos proyectos	93,742	0.4	220,684	0.9	224,228	1.0	221,818	1.1	224,338	1.1	231,245	1.1	219,609	1.0
Bonos estructurados	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos convertibles emitidos en el mercado local	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y valores representativos sobre acciones	2,669,470	10.4	2,897,837	11.8	2,785,498	12.4	2,890,951	14.1	2,963,035	14.3	3,073,308	14.1	2,893,888	13.5
Certificados de suscripción preferente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones de capital por privatización	18,352	0.1	20,314	0.1	17,009	0.1	14,814	0.1	14,792	0.1	12,185	0.1	-	-
Otros instrumentos autorizados (3)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Administradoras de fondos	1,357,665	5.3	1,347,198	5.5	1,314,035	5.9	1,315,731	6.4	1,300,655	6.3	1,282,276	5.9	1,296,362	6.1
Fondos mutuos del extranjero - ETF del mercado local	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fondo mutuo alternativo extranjero - límite	60,683	0.2	62,215	0.3	58,374	0.3	60,361	0.3	60,410	0.3	58,267	0.3	57,556	0.3
Fondo de inversión tradicional	497,997	1.9	502,578	2.0	502,174	2.2	493,997	2.4	481,736	2.3	483,536	2.2	499,709	2.3

Estructura y valor del fondo tipo 2 (S/ miles)	jun-22		jul-22		ago-22		sep-22		oct-22		nov-22		dic-22	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
Fondo de inversión alternativo	798,985	3.1	782,405	3.2	753,488	3.4	761,372	3.7	758,509	3.7	740,473	3.4	739,097	3.5
5. Sociedades tituladoras	535,364	2.1	328,809	1.3	302,241	1.3	265,585	1.3	206,065	1.0	176,193	0.8	169,533	0.8
Bonos de titulización (5)	324,993	1.3	328,809	1.3	302,241	1.3	265,585	1.3	206,065	1.0	176,193	0.8	169,533	0.8
Títulos con derecho de participación	210,371	0.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II. INVERSIONES EN EL EXTERIOR	9,650,961	37.7	9,691,839	39.5	8,273,393	36.9	6,713,880	32.7	6,630,761	31.9	7,217,304	33.2	7,248,181	33.9
1. Gobierno	27,734	0.1	51	0.0	49	0.0	46	0.0	46	0.0	18,510	0.1	102,863	0.5
Títulos de deuda	27,734	0.1	51	0.0	49	0.0	46	0.0	46	0.0	18,510	0.1	102,863	0.5
2. Sistema financiero	156,252	0.6	780,365	3.2	498,604	2.2	107,370	0.5	619,247	3.0	110,222	0.5	121,554	0.6
Bonos del sistema financiero	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de deuda de agencias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de deuda emitidos por organismo internacional	156,252	0.6	780,365	3.2	498,604	2.2	107,370	0.5	619,247	3.0	110,222	0.5	-	-
Certificados y depósitos a plazo (2) (4)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	121,554	0.6
Fondos mutuos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y valores representativos sobre acciones	623,085	2.4	644,465	2.6	614,752	2.7	668,070	3.3	713,203	3.4	772,611	3.6	-	-
3. Empresas no financieras	618,949	2.4	639,838	2.6	610,525	2.7	664,707	3.2	709,264	3.4	769,337	3.5	759,733	3.6
Bonos Corporativos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	756,554	3.5
Acciones y valores representativos sobre acciones	4,136	0.0	4,627	0.0	4,227	0.0	3,363	0.0	3,939	0.0	3,274	0.0	3,179	0.0
4. Administradoras de fondos	8,843,891	34.6	8,266,958	33.7	7,159,988	31.9	5,938,394	28.9	5,298,266	25.5	6,315,961	29.1	6,264,031	29.3

Estructura y valor del fondo tipo 2 (S/ miles)	jun-22		jul-22		ago-22		sep-22		oct-22		nov-22		dic-22	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
Fondos mutuos alternativos del extranjero	3,714,518	14.5	3,740,365	15.2	3,566,564	15.9	3,668,702	17.9	3,638,045	17.5	3,480,771	16.0	3,471,192	16.2
Fondos mutuos del extranjero	5,129,373	20.1	4,526,592	18.5	3,593,423	16.0	2,269,692	11.1	1,660,221	8.0	2,835,190	13.1	2,792,839	13.1
Fondos de inversión	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Sociedades tituladoras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de titulización	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
III. OPERACIONES EN TRÁNSITO	-618,190	-2.4	-2,183,580	-8.9	-3,104,480	-13.8	-3,437,366	-16.8	-979,606	-4.7	-199,005	-0.9	3,316	0.0
TOTAL	25,567,247	100.0	24,531,062	100.0	22,424,936	100.0	20,516,750	100.0	20,758,122	100.0	21,724,256	100.0	21,383,809	100.0
Fondo de pensiones	25,335,450	99.1	24,291,421	99.0	22,187,777	98.9	20,283,563	98.9	20,520,315	98.9	21,476,214	98.9	21,140,775	98.9
Encaje legal	231,797	0.9	239,642	1.0	237,159	1.1	233,187	1.1	237,808	1.1	248,042	1.1	243,034	1.1

(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

Estructura y valor del fondo tipo 3

Estructura y valor del fondo tipo 3 (S/ miles)	jun-22		jul-22		ago-22		sep-22		oct-22		nov-22		dic-22	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
I. INVERSIONES LOCALES	2,518,371	57.6	2,494,608	57.2	2,360,347	58.6	2,328,743	60.7	2,466,055	63.9	2,494,992	63.9	2,399,900	63.2
1. Gobierno	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Certificados y depósitos a plazo del BCRP (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos del Gobierno Central	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos Brady	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Letras del Tesoro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Sistema financiero	566,193	12.9	482,110	11.0	375,822	9.3	303,240	7.9	430,829	11.2	418,250	10.7	377,636	9.9
Certificados y depósitos a plazo (2)	300,134	6.9	207,679	4.8	139,461	3.5	97,491	2.5	205,824	5.3	201,263	5.2	156,366	4.1
Papeles comerciales	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de deuda emitidos por organismos internacionales en el mercado local	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de deuda emitidos por entidades financieras del exterior en el mercado local	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de arrendamiento financiero	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos subordinados	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otros bonos sector financiero	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Letras hipotecarias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos hipotecarios	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y valores representativos sobre acciones	266,058	6.1	274,431	6.3	236,361	5.9	205,749	5.4	225,005	5.8	216,987	5.6	221,270	5.8

Estructura y valor del fondo tipo 3 (S/ miles)	jun-22		jul-22		ago-22		sep-22		oct-22		nov-22		dic-22	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
Acciones preferentes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Empresas no financieras	1,484,213	33.9	1,598,914	36.6	1,579,171	39.2	1,617,089	42.1	1,648,396	42.7	1,717,258	44.0	1,667,999	43.9
Papeles comerciales	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pagarés LP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de deuda emitidos por entidades no financieras del exterior en el mercado local	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de empresas no financieras	35,488	0.8	34,879	0.8	36,080	0.9	34,790	0.9	35,661	0.9	38,206	1.0	38,678	1.0
Bonos para nuevos proyectos	-	-	37,723	0.9	38,967	1.0	38,221	1.0	39,112	1.0	41,122	1.1	39,802	1.0
Bonos estructurados	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos convertibles emitidos en el mercado local	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y valores representativos sobre acciones	1,414,612	32.3	1,488,551	34.1	1,472,509	36.5	1,516,541	39.5	1,546,128	40.1	1,615,280	41.4	1,589,519	41.8
Certificados de suscripción preferente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones de capital por privatización	34,114	0.8	37,761	0.9	31,616	0.8	27,536	0.7	27,496	0.7	22,650	0.6	-	-
Otros instrumentos autorizados (3)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Administradoras de fondos	401,800	9.2	387,579	8.9	378,867	9.4	382,015	9.9	380,411	9.9	355,201	9.1	349,949	9.2
Fondos mutuos del extranjero - ETF del mercado local	50	0.0	52	0.0	50	0.0	50	0.0	54	0.0	59	0.0	56	0.0
Fondo mutuo alternativo extranjero - límite	60,683	1.4	62,215	1.4	58,374	1.4	60,361	1.6	60,410	1.6	58,267	1.5	57,556	1.5
Fondo de inversión tradicional	5,912	0.1	6,065	0.1	5,958	0.1	5,122	0.1	5,126	0.1	4,165	0.1	4,111	0.1

Estructura y valor del fondo tipo 3 (S/ miles)	jun-22		jul-22		ago-22		sep-22		oct-22		nov-22		dic-22	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
Fondo de inversión alternativo	335,155	7.7	319,247	7.3	314,486	7.8	316,482	8.2	314,822	8.2	292,711	7.5	288,227	7.6
5. Sociedades tituladoras	66,165	1.5	26,006	0.6	26,487	0.7	26,400	0.7	6,418	0.2	4,283	0.1	4,316	0.1
Bonos de titulización (5)	2,163	0.0	26,006	0.6	26,487	0.7	26,400	0.7	6,418	0.2	4,283	0.1	4,316	0.1
Títulos con derecho de participación	64,002	1.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II. INVERSIONES EN EL EXTERIOR	1,872,297	42.8	1,864,718	42.7	1,682,776	41.8	1,508,837	39.3	1,368,629	35.5	1,356,877	34.8	1,352,469	35.6
1. Gobierno	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de deuda	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Sistema financiero	120,260	2.7	60,138	1.4	97,502	2.4	226,350	5.9	213,523	5.5	47,643	1.2	32,420	0.9
Bonos del sistema financiero	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de deuda de agencias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de deuda emitidos por organismo internacional	120,260	2.7	60,138	1.4	97,502	2.4	226,350	5.9	213,523	5.5	47,643	1.2	-	-
Certificados y depósitos a plazo (2) (4)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	32,420	0.9
Fondos mutuos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y valores representativos sobre acciones	2,757	0.1	3,084	0.1	2,818	0.1	2,242	0.1	2,626	0.1	2,183	0.1	-	-
3. Empresas no financieras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,119	0.1
Bonos Corporativos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y valores representativos sobre acciones	2,757	0.1	3,084	0.1	2,818	0.1	2,242	0.1	2,626	0.1	2,183	0.1	2,119	0.1
4. Administradoras de fondos	1,749,280	40.0	1,801,496	41.3	1,582,455	39.3	1,280,244	33.3	1,152,480	29.9	1,307,051	33.5	1,317,929	34.7

	jun-22		jul-22		ago-22		sep-22		oct-22		nov-22		dic-22	
Estructura y valor del fondo tipo 3 (S/ miles)	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
Fondos mutuos alternativos del extranjero	873,495	20.0	875,581	20.1	826,141	20.5	847,611	22.1	830,204	21.5	776,788	19.9	759,123	20.0
Fondos mutuos del extranjero	875,785	20.0	925,915	21.2	756,314	18.8	432,633	11.3	322,276	8.4	530,263	13.6	558,806	14.7
Fondos de inversión	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Sociedades tituladoras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de titulización	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
III. OPERACIONES EN TRÁNSITO	-16,823	-0.4	4,310	0.1	-14,062	-0.3	1,999	0.1	23,556	0.6	52,743	1.4	47,887	1.3
TOTAL	4,373,845	100.0	4,363,636	100.0	4,029,061	100.0	3,839,579	100.0	3,858,240	100.0	3,904,612	100.0	3,800,256	100.0
Fondo de pensiones	4,319,886	98.8	4,312,632	98.8	3,979,480	98.8	3,789,793	98.7	3,807,606	98.7	3,853,023	98.7	3,749,888	98.7
Encaje legal	53,959	1.2	51,004	1.2	49,580	1.2	49,786	1.3	50,634	1.3	51,589	1.3	50,368	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

13.2.2. Indicadores de inversiones responsables

Cuadro N.º 41 – Clases de activo

SASB FN-AC-510a.1

Clase de activo / Estilo de inversión (PEN MM)	Integración	Inversión sostenible y temática	Screening
Activo			
Renta Variable	S/ 6,090,086,616		S/ 6,090,086,616
Renta Fija	S/ 5,001,769,073	S/ 101,966,291	S/ 5,001,769,073
Índices y fondos			
Renta Variable y Renta Fija	S/ 3,943,543,708	S/ 116,927,201	S/ 4,206,250,155
Alternativos	S/ 4,666,491,390		
Caja	S/ 2,157,073,746		
TOTAL	S/ 29,799,102,194		S/ 15,298,105,843



Continúa con tu lectura
9.1.2. Inversiones responsables





Cuadro N.º 42 – Estadísticas de participación

Indicador	Métrica cuantitativa
<i>Stewardship Team Size</i>	7
<i>Total Engagements</i>	4
<i>Total Companies Engaged</i>	4
<i>Markets in Which Prima Engaged Companies</i>	1
<i>% of Direct Equity AUM Engaged</i>	36

Cuadro N.º 43 – Estadísticas de votación

Indicador	Métrica cuantitativa
Sesiones votadas	21
Propuestas votadas	130
% de reuniones votadas en contra de una o más recomendaciones de las gerencias (<i>management</i>)	52
% de propuestas votadas en contra de una o más	11

13.3. Tablas de indicadores sociales

13.3.1. Indicadores de permiso parental



Continúa con tu lectura
11.1. Experiencia de nuestros colaboradores

Cuadro N.º 44 – Permiso parental desglosado por sexo 2022

GRI 401-3

	Sexo	N.º	Total
1. El número total de colaboradores que han tenido derecho al permiso parental. ⁴⁰	H	9	17
	M	8	
2. El número total de colaboradores que se han acogido al permiso parental. ⁴¹	H	9	17
	M	8	
3. El número total de colaboradores que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental.	H	9	17
	M	8	
4. El número total de colaboradores que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo.	H	8	16
	M	8	
Tasa de regreso al trabajo	H	100 %	
	M	100 %	
Tasa de retención de colaboradores que se acogieron al permiso parental	H	89 %	
	M	100 %	

⁴⁰ Empleados con derecho a permiso parental se refiere a los empleados que están cubiertos por políticas, acuerdos o contratos de la organización que incluyen derecho al permiso parental.

⁴¹ Los empleados que han tenido derecho al permiso parental son los que tienen el derecho mas no lo han utilizado, en cambio, los empleados que se han acogido al permiso parental son los que tienen derecho y lo han utilizado.



13.3.2. Indicadores de diversidad

Cuadro N.º 45 – Desglose de Directorio según género y edad 2022

Categoría laboral	Género	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años
Directores	H	0	0	5
	M	0	0	2
	Total	0	0	7

GRI 405-1 FN-AC-330a.1

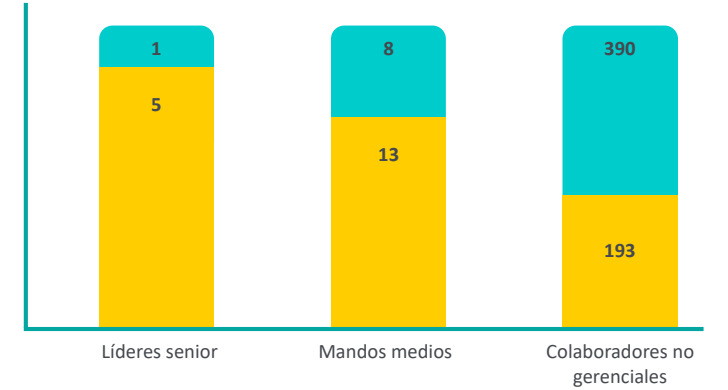
Cuadro N.º 46 – Desglose según categorías laborales, género y edad 2022

Categoría laboral	Género	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Líderes senior	H	0	1	3	4
	M	0	0	1	1
Mandos medios	H	0	4	7	11
	M	0	5	2	7
Colaboradores no gerenciales	H	34	112	41	187
	M	59	210	92	361
Total		93	332	146	571

GRI 405-1 FN-AC-330a.1

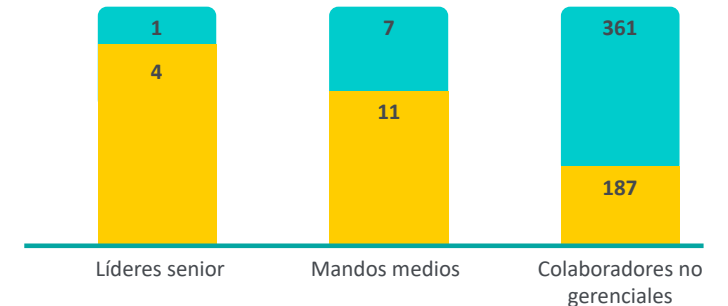
Continúa con tu lectura
9.1.5. Equidad de género

Desglose por sexo y categoría laboral 2021



Mujeres Hombres

Desglose por sexo y categoría laboral 2022



Mujeres Hombres



Cuadro N.º 47 – Otros indicadores de diversidad e igualdad de género 2022

Indicador de Diversidad	Porcentaje	
Mujeres en puestos gerenciales ⁴²	Como % de la fuerza laboral gerencial	35
Mujeres en posiciones gerenciales junior, es decir, primer nivel de gestión ⁴³	Como % del total de posiciones gerenciales junior	39
Mujeres en alta gerencia, es decir, máximo a dos niveles por debajo del CEO o puestos comparables ⁴⁴	Como % del total de puestos de alta gerencia	20
Mujeres en puestos gerenciales con funciones generadoras de ingresos (por ejemplo, ventas; excluir funciones de soporte) ⁴⁵	Como % de todos los gerentes en dichas funciones	0

⁴² Cobertura de líderes senior y medios.

⁴³ Cobertura de mandos medios.

⁴⁴ Cobertura de líderes senior.

⁴⁵ Cobertura de líderes senior.

13.3.3. Indicadores de rotación y ceses

Cuadro N.º 48 – Nuevas contrataciones por categorías laborales: líderes senior y no gerencial ⁴⁶

GRI 401-1

Categoría laboral: No gerencial

Lugar/Sexo	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total por región y sexo	Tasa de nuevas contrataciones por región y sexo
Lima y Callao	0	0	0	0	100.00 %
Mujeres	0	0	0	0	0.00 %
Hombres	0	1	0	1	100.00 %
Provincias	0	0	0	0	0.00 %
Mujeres	0	0	0	0	0.00 %
Hombres	0	0	0	0	0.00 %
Total por grupo de edad	0	1	0	1	
Tasa de nuevas contrataciones por grupo de edad	0.00 %	100.00 %	0.00 %		

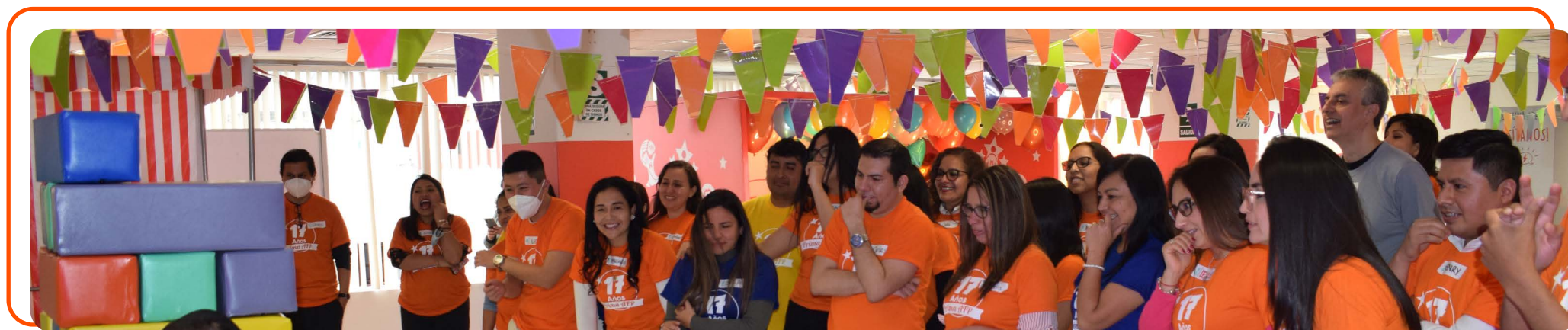
*La categoría de mando medios no tuvo ingresos ni ceses.

⁴⁶ La categoría de mandos medios no tuvo ingresos.

Continúa con tu lectura
11. Jugamos en equipo, nuestra fuerza laboral

Categoría laboral: No gerencial

Lugar/Sexo	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total por región y sexo	Tasa de nuevas contrataciones por región y sexo
Lima y Callao	34	0	9	95	86.36 %
Mujeres	15	30	4	49	44.55 %
Hombres	19	22	5	46	41.82 %
Provincias	2	12	1	15	13.64 %
Mujeres	1	8	1	10	9.09 %
Hombres	1	4	0	5	4.55 %
Total por grupo de edad	36	12	10	110	
Tasa de nuevas contrataciones por grupo de edad	32.73 %	10.91 %	9.09 %		



Cuadro N.º 49 – Tasa de rotación (ceses) por grupo de edad, sexo y región

GRI 401-1

Categoría laboral: No gerencial

Lugar/Sexo	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total por región y sexo	Tasa de nuevas contrataciones por región y sexo
Lima y Callao	26	81	13	120	83.92 %
Mujeres	12	51	8	71	49.65 %
Hombres	14	30	5	49	34.27 %
Provincias	3	14	6	23	16.08 %
Mujeres	1	10	4	15	10.49 %
Hombres	2	4	2	8	5.59 %
Total por grupo de edad	29	95	19	143	
Tasa de rotación	20.28 %	66.43 %	13.29 %		

Cuadro N.º 50 – Evolución de colaboradores según requerimiento legal

Función	2019	2020	2021	2022
Administrativos	290	267	246	413
Staff Comercial	326	364	361	159
Total	616	631	607	572
Contrato indeterminado	70 %	73 %	74 %	95 %
Contrato fijo	30 %	27 %	26 %	5 %

13.4. Tablas de indicadores ambientales

13.4.1. Emisiones

Cuadro N.º 51 – Intensidad de emisiones de GEI 2021

GRI 305-4

Indicador		2021	2022
Emisiones Alcance 1	Total GEI	4.98	7.77
	Total CO ₂	4.33	2.95
	Total CH ₄	0	0.001
	Total N ₂ O	0.01	0.01
Emisiones Alcance 2	Total GHG	80.79	128.42
Intensidad Emisiones Alcance 1+2	Intensidad emisiones (tCO ₂ e/miles de bep producidos)	-	-
	Intensidad emisiones (tCO ₂ e/t crudo procesado)	-	-
Colaboradores no gerenciales	Total GHG	49.22	122.52
	Uso de productos base ventas	-	-
	Uso de productos base energía primaria	-	-
	Materias primas: crudo	-	-
	Materias primas: hidrógeno	-	-



Continúa con tu lectura
10.2.1. Emisiones

13.4.2. Residuos

Cuadro N.º 52 – Total de residuos no destinado a eliminación por operación de valorización en t 2022

GRI 306-4

Tipo de residuo	En las instalaciones		Fuera de las instalaciones		Total	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Residuos no peligrosos						
Preparados para ser reutilizados	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Reciclado	0.00	0.00	0.97	0.79	0.97	0.79
Otras operaciones de valorización	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Total	0.00	0.00	0.97	0.79	0.97	0.79

Cuadro N.º 53 – Total de residuos destinado a eliminación por operación de eliminación en t 2022

GRI 306-5

Tipo de residuo	En las instalaciones		Fuera de las instalaciones		Total	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Residuos no peligrosos						
Incineración (con recuperación energética)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Incineración (sin recuperación energética)	0.00	0.00	0.97	0.00	0.00	0.00
Traslado a un vertedero	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Otras operaciones de eliminación	0.00	0.00	1.33	1.86	1.33	1.86
Total	0.00	0.00	1.33	1.86	1.33	1.86



Continúa con tu lectura
10.2.2. Materiales y Residuos

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

Declaración de uso

Prima AFP ha reportado de conformidad con los estándares GRI para el periodo del 01 de enero 2022 al 31 de diciembre del 2022

GRI 1 utilizado

GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Contenidos generales						
	2-1: Detalles de la organización	6, 23, 39	--	--	--	--
	2-2: Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	25	--	--	--	--
	2-3: Periodo de notificación, frecuencia y punto de contacto	220	--	--	--	--
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-4: Reexpresiones de información	110 En la Memoria Integrada 2022 tuvimos una re-expresión de la información publicada en el 2021 por un cambio de metodología de medición de emisiones.	--	--	--	--
	2-5: Verificación externa	Este documento no ha sido sometido a verificación externa ni a algún mecanismo de auditoría.	--	--	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	23, 39, 114, 115	--	--	--	--
	2-7: Empleados	117	--	--	--	--
	2-8: Trabajadores que no son empleados	115	--	--	--	--
	2-9: Estructura y composición de la gobernanza	32	--	--	--	--
	2-10: Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	32	--	--	--	--
	2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno	31, 155	--	--	--	--
	2-12: Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	30	--	--	--	--
	2-13: Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	32	--	--	--	--
	2-14: Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	8 El gerente general es el encargado de asegurar que los contenidos del Memoria Integrada den cuenta de la gestión de los asuntos materiales de Prima AFP.	--	--	--	--
	2-15: Conflictos de interés	49	--	--	--	--
	2-16: Comunicación de preocupaciones críticas	32	--	--	--	--
	2-17: Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	104	--	--	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-18: Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	31	--	--	--	--
	2-19: Políticas de remuneración	33, 160	--	--	--	--
	2-20: Proceso para determinar la remuneración	33	--	--	--	--
	2-21: Ratio de compensación total anual	33	--	a, b y c	Confidencialidad	Por políticas de confidencialidad, Credicorp no puede divulgar públicamente información sobre el salario de su alta dirección
	2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	6	--	--	--	--
	2-23: Compromisos de política	107, 159	--	--	--	--
	2-24: Incorporación de compromisos políticos	159	--	--	--	--
	2-25: Procesos para remediar impactos negativos	92	--	--	--	--
	2-26: Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	49	--	--	--	--
2-27: Cumplimiento de leyes y reglamentos	49, 107	--	--	--	--	

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-28: Asociaciones de miembros	29	--	--	--	--
	2-29: Enfoque para la participación de las partes interesadas	137	--	--	--	--
	2-30: Acuerdos colectivos de negociación	Prima AFP S.A. no cuenta con sindicatos	--	--	--	--
Temas materiales						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1: Proceso para determinar temas materiales	140	--	--	--	--
	3-2: Lista de temas materiales	142, 143	--	--	--	--
Gobierno Corporativo						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	32	--	--	--	--
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI: Indicador propio – Gobierno corporativo	32	--	--	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Asignación estratégica de capital						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	70	--	--	--	--
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1: Desempeño económico	19 , 21	8, 9	--	--	--
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI: Indicador propio - Asignación estratégica de inversiones	70	--	--	--	--
Ética y anticorrupción						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	50	--	--	--	--
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	50	16	--	--	--
	205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	50	16	--	--	--
GRI 206: Competencia desleal	206-1: Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	50	16	--	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 415: Política pública 2016	415-1: Contribución a partidos y/o representantes políticos	50	16	--	--	--
Privacidad de Datos y Ciberseguridad						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	54, 63	--	--	--	--
GRI 418: Privacidad del cliente	418-1: Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	54	16	--	--	--
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI: Indicador propio: Ciberseguridad	63	--	--	--	--
Gestión integral de riesgos						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	63	--	--	--	--
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI: Indicador propio: Gestión integral de riesgos	63	--	--	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Salud y Seguridad en el Trabajo						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	130	--	--	--	--
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1: Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	128	8	--	--	--
	403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	132	3, 8	--	--	--
	403-3: Servicios de salud en el trabajo	127	3, 8	--	--	--
	403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	134	8, 16	--	--	--
	403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	134	8	--	--	--
	403-6: Fomento de la salud de los trabajadores	127	3	--	--	--
	403-7: Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	131	8	--	--	--
	403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	129	3, 8, 16	--	--	--
	403-9: Lesiones por accidente laboral	135	3, 8, 16	--	--	--
	403-10: Dolencias y enfermedades laborales	135	3, 8, 16	--	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Diversidad y equidad de género						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	94	--	--	--	--
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleados	94, 191	5, 8	--	--	--
	405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	96	5, 8, 10	--	--	--
Derechos humanos						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	53	--	--	--	--
GRI 406: No discriminación 2016	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	53	5, 8	--	--	--
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	115	8, 16	--	--	--
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	115	8	--	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Gestión ambiental de impactos indirectos						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	107	--	--	--	--
GRI 301: Materiales 2016	301-1: Materiales utilizados por peso o volumen	110	--	--	--	--
GRI 302: Energía 2016	302-1: Consumo energético dentro de la organización	112	7, 8, 12, 13	--	--	--
	303-1: Interacción con el agua como recurso compartido	113, 114	6, 12	--	--	--
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-2: Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	113	6	--	--	--
	303-5: Consumo de agua	113	6	--	--	--
GRI 305: Emisiones 2016	305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)	109	12, 13, 14, 15	--	--	--
	305-2: Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	109	3, 12, 13, 14, 15	--	--	--
	305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	109	3, 12, 13, 14, 15	--	--	--
	305-4: Intensidad de las emisiones de GEI	196	13, 14, 15	--	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 306: Residuos 2020	306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	111	3, 6, 11, 12	--	--	--
	306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	111	3, 6, 8, 11, 12	--	--	--
	306-3: Residuos generados	111	3, 6, 11, 12, 15	--	--	--
	306-4: Residuos no destinados a eliminación	197	3, 11, 12	--	--	--
	306-5: Residuos destinados a eliminación	197	3, 6, 11, 12, 15	--	--	--
Educación financiera y previsional						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	88	--	--	--	--
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI: Indicador propio – Educación financiera y previsional	88	--	--	--	--
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	86	--	--	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Inclusión financiera y previsional						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	77	--	--	--	--
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-2: Impactos económicos indirectos Significativos	87	1, 3, 8	--	--	--
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI: Indicador propio – Inclusión financiera y previsional	77	--	--	--	--
Reputación						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	45	--	--	--	--
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI: Indicador propio - Reputación	45	--	--	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Inversiones responsables						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	83	--	--	--	--
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI: Indicador propio - Inversiones responsables	83	--	--	--	--
Gestión del empleo y talento						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	124	--	--	--	--
GRI 401: Empleo	401-1: Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	193,195	5, 8, 10	--	--	--
	401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	97, 121	3, 5, 8	--	--	--
	401-3: Licencia parental	97, 190	5, 8	--	--	--
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404 -1: Promedio de horas de formación al año por empleado	124, 125	4, 5, 8, 10	--	--	--
	404 -2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	124	8	--	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404 -3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera.	126	5, 8, 10	--	--	--
Experiencia y satisfacción del cliente						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	91	--	--	--	--
GRI 401: Empleo	416-1: Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	41	--	--	--	--
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI: Indicador propio – Satisfacción del cliente	91	--	--	--	--
Simplicidad y transparencia						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	91	--	--	--	--
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-1: Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	91	12	--	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
		92				
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-2: Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	No hemos presentado casos de incumplimiento de normativas relacionadas a la información de nuestros productos y/o servicios.	16	--	--	--
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI: Indicador propio – simplicidad y transparencia	91	--	--	--	--
Innovación y transformación						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	43	--	--	--	--
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI: Indicador propio: Innovación y transformación	43	--	--	--	--

13.6. Índice SASB

Tema	Código SASB	Indicador	Página	Comentarios
Parámetros de actividad	FN-AC-000.A	(1) Total de activos registrados y (2) total de activos gestionados no registrados (AUM)	212	Al cierre del 31 de diciembre del 2022, el monto invertido en fondos mutuos del exterior equivale a cerca de S/. 4,131 millones de soles
	FN-AC-000.B	Total de activos bajo custodia y supervisión	212	Al cierre del 31 de diciembre del 2022, el monto invertido en fondos mutuos del exterior equivale a cerca de S/. 4,131 millones de soles
Información transparente y asesoramiento justo para los clientes	FN-AC-270a.1	(1) Número y (2) porcentaje de empleados cubiertos con un historial de investigaciones relacionadas con inversiones, reclamaciones del consumidor, litigios civiles privados u otros procedimientos regulatorios	212	No contamos con empleados que cuenten con investigaciones o quejas relacionadas con inversiones
	FN-AC-270a.2	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con el marketing y la comunicación de información relacionada con productos financieros a clientes nuevos y antiguos	212	En Prima AFP no contamos con pérdidas monetarias al respecto
	FN-AC-270a.3	Descripción del enfoque para informar a los clientes sobre los productos y servicios	91	9.1.4. Simplicidad y transparencia
Diversidad e inclusión entre los empleados	FN-AC-330a.1	Porcentaje de representación de géneros y grupos raciales/étnicos en (1) la dirección ejecutiva, (2) la dirección no ejecutiva, (3) los profesionales y (4) todos los demás empleados	94, 191	9.1.5. Equidad de género (Balance de género) 13.3.2. Indicadores de diversidad

Tema	Código SASB	Indicador	Página	Comentarios
Incorporación de factores ambientales, sociales y de gestión corporativa en el asesoramiento y la gestión de inversiones	FN-AC-410a.1	Cantidad de activos en gestión, por clase de activos, que emplean (1) integración de temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG), (2) inversión temática en sostenibilidad, y (3) <i>screening</i>	81	9.1.2. Inversiones responsables
	FN-AC-410a.2	Descripción del enfoque para la incorporación de factores ambientales, sociales y de gestión corporativa (ESG) en los procesos y las estrategias de inversión o de gestión del patrimonio	81	9.1.2. Inversiones responsables
	FN-AC-410a.3	Descripción de las políticas y procedimientos de votación por poder y de intervención en las empresas participadas	81	9.1.2. Inversiones responsables
Ética empresarial	FN-AC-510a.1	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con el fraude, uso de información privilegiada, antimonopolio, competencia desleal, manipulación del mercado, mala praxis u otras leyes o reglamentos relacionados de la industria	50, 188	No registramos pérdidas monetarias vinculados a fraude, competencia desleal, etc. 6. Nuestra ética empresarial
	FN-AC-510a.2	Descripción de las políticas y los procedimientos de denuncia de irregularidades	49,54	6. Nuestra ética empresarial

13.7. Glosario de términos

El glosario presentado hace referencia a los términos propios del sector de administradoras de fondo de pensiones:

■ 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

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 ⁴⁷

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.

■ 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 dependen 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 dependen 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.

⁴⁷ El 13 de enero 2023 fue publicada la Ley N° 31670 a través de la cual se derogó el requisito de contar con un mínimo de 5 años de incorporación al SPP para poder efectuar aportes voluntarios sin fin previsional.

■ 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 de edad 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 presta 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).



PRIMA^{AFP}

Invitamos a los lectores de esta Memoria Integrada a enviar sus opiniones, consultas y sugerencias a: [Carla Drexler Herrán, Subgerente de Sostenibilidad](mailto:cdrexler@prima.com.pe)

 cdrexler@prima.com.pe

 GRI 2-3



Elaborado, diseñado y diagramado con la asesoría de Avanza Sostenible. www.avanzasostenible.com



PRIMA^{AFP}

Guiamos y acompañamos tu progreso