

Profuturo
AFP del grupo Scotiabank

**Memoria
Anual**

**20
21**

Declaración de responsabilidad

El presente documento contiene información veraz y suficiente respecto al desarrollo del negocio de Profuturo AFP durante el año 2021. Sin perjuicio de la responsabilidad que compete al emisor, los firmantes se hacen responsables por su contenido de conformidad con los dispositivos legales aplicables.



FRANCISCO JAVIER SARDÓN DE TABOADA
Presidente del Directorio

Lima, 17 de febrero del 2022

Contenido

Declaración de responsabilidad			
I. CARTA DEL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO	3		
II. NUESTRO PROPÓSITO	5		
Valores	5		
Atributos	5		
Principios corporativos	5		
III. PERFIL DE LA EMPRESA	6		
Constitución de Profuturo AFP	7		
Directorio y plana gerencial	8		
Directorio	8		
Comités del Directorio	8		
Plana gerencial y cargos de confianza	9		
Accionistas	9		
Organigrama	10		
IV. GESTIÓN DE INVERSIONES	11		
Entorno macroeconómico	12		
Inversiones de los fondos de pensiones administrados por Profuturo AFP	13		
V. GESTIÓN DE RIESGO	17		
Gestión de riesgos de los fondos administrados	20		
VI. GESTIÓN DEL CLIENTE	21		
Pensiones	23		
Bono de reconocimiento	23		
Recaudación y acreditación	24		
Comisiones, prima y aporte previsional	24		
Afiliados	24		
Acciones comerciales	24		
VII. GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	26		
Gestión del talento: aprendizaje y desarrollo de la carrera profesional	27		
Reconocimiento	28		
Recompensa Total	28		
Gestión del desempeño	28		
Bienestar	29		
Seguridad y salud en el trabajo (SST)	29		
Cultura y comunicaciones	29		
VIII. GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD	30		
Pilar 1. Inclusión económica	31		
Pilar 2. Cultura diversa e inclusiva	32		
Pilar 3. Cambio climático	32		
Pilar 4. Ciudadanía corporativa	33		
Resultados generales del grupo Scotiabank	33		
Acción social	33		
IX. GESTIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	34		
X. CUMPLIMIENTO NORMATIVO	36		
XI. RECONOCIMIENTOS	37		
XII. ANEXOS	38		

Carta del Presidente del Directorio



Estimados accionistas:

El 2021 fue un año de grandes desafíos y oportunidades para nuestro país y para Profuturo, si bien la economía reflejó un crecimiento del PBI después de la caída del 2020, el año estuvo marcado por diversas situaciones que afectaron al país, desde las elecciones presidenciales, que determinaron la agenda política nacional, hasta la persistencia de la pandemia, con las consecuencias tanto en el sector salud como en la economía general del país.

A nivel global, la inflación se elevó a niveles máximos en varias partes del mundo. En EEUU, se estima que habría superado el 7% en diciembre, nivel no observado en casi 40 años, y sumado al efecto pandemia, desaceleró el crecimiento en varios países. Pese a estas situaciones presentadas, el crecimiento global fue favorable superando niveles pre - pandemia, se estima que la economía mundial habría crecido 5.7% en términos reales durante el 2021, una recuperación importante tras la caída de 3.3% en el 2020.

Dicho crecimiento económico se vio reflejado en resultados positivos en el mercado de renta variable global. Por ejemplo, el índice de renta variable global (MSCI ACWI) rindió +16.8% en dólares durante el año donde destacó el mercado de EEUU con +28.7%, según el S&P 500. Este nivel de retornos contrasta con aquellos observados en la renta fija a nivel global debido al aumento de las tasas de interés en un contexto de recuperación económica, inflación creciente y retiro de estímulos de los bancos centrales.

Esto resultó en caídas relevantes en la mayoría de los índices de renta fija.

Por su lado, los activos peruanos se vieron afectados por la complicada coyuntura política. Así, el índice de la Bolsa de Valores de Lima registró una caída de 7.2%; la tasa del bono soberanos a diez años se elevó casi 240 puntos básicos (hasta 5.90%); y el tipo de cambio se elevó casi 11%.

En este contexto, los activos riesgosos mostraron rendimientos muy atractivos contrastando con los de activos de renta fija lo que explica los retornos de nuestros fondos en el año: -4.1% en el fondo 1, 6.94% en el fondo 2, y 22.5% en el fondo 3, este último es el mayor retorno desde hace 10 años, y posiciona a Profuturo como la AFP de mayor rentabilidad en dicho fondo en el 2021. El ser primeros en el Fondo 3 y segundos en el Fondo 2, junto con nuestros rendimientos consistentes en el largo plazo, nos convierte en una excelente alternativa para el ahorro previsional de los afiliados en comparación con la competencia.

La prioridad de Profuturo es seguir brindando el mejor servicio a nuestros afiliados, por eso este año se consolidó nuestra transformación digital, no solo en herramientas digitales con impacto directo en nuestros clientes, sino también en nuestros procesos internos. El lanzamiento y mejora de las nuevas plataformas digitales hizo que nos convirtiéramos en la AFP 100% digital del mercado.

También hemos redefinido la importancia de la experiencia digital en nuestro indicador general de calidad, partiendo este año con un Índice de Recomendación Neta de 49.5%, seguros de que por aquí deben seguir los esfuerzos para continuar con la mejora de nuestro servicio.

Los más grandes logros de esta transformación fueron, en primer lugar, las mejoras realizadas en nuestra Agencia Virtual, donde nuestros clientes no solo ingresan su trámite, sino que ahora pueden adjuntar documentos, haciendo mucho más eficiente el tiempo de atención. El segundo gran logro fue el lanzamiento de nuestra plataforma de Traspasos Digitales, siendo la única AFP que logró transformar este proceso en un trámite 100% digital, teniendo 1,599 traspasos efectivos desde su lanzamiento. El reto del 2022 es seguir creando y mejorando las interacciones digitales que tenemos con nuestros clientes.

En el marco del estado de emergencia nacional, que se mantuvo todo el año 2021, se continuaron aprobando retiros extraordinarios de los fondos de pensiones. A comparación del 2020, donde se retiró S/ 7,380 millones de los fondos en Profuturo, en el 2021 el retiro ascendió a S/ 10,704 millones. Estos retiros tuvieron como objetivo ayudar a los afiliados a obtener liquidez para enfrentar retos de corto plazo durante el año, sin embargo, han tenido un impacto negativo relevante en el ahorro previsional de nuestros afiliados y dejan como tarea buscar reconstruir el ahorro para que cada afiliado pueda acceder a una pensión adecuada, donde debe primar un enfoque sostenible para el futuro.

En el 2021 alcanzamos un total de S/ 165.9 millones de utilidad neta, en comparación a los S/ 110.9 millones del periodo anterior, este aumento se debe principalmente a la activación económica del país que generó mayores cotizantes y el rescate del encaje legal en los meses de agosto y octubre del 2021, que es un efecto extraordinario relacionado a la reducción de los fondos productos de los diversos programas de retiros que se dieron en el año. Sin embargo, vimos factores que limitaron el crecimiento de la utilidad, como la reducción del componente flujo de la comisión mixta por el escalón regulatorio de 0.67% a 0.28% y la continuación del retiro de 4 UIT de fondo extraordinario de los afiliados.

En Profuturo AFP estamos comprometidos con continuar mejorando para nuestros clientes, y otorgarles consistentemente la mejor alternativa de ahorro previsional a largo plazo. En ese sentido, quiero terminar agradeciendo a cada uno de nuestros colaboradores, quienes hicieron posible alcanzar excelentes resultados. Asimismo, agradezco a nuestros afiliados y accionistas por la confianza depositada en nosotros en este año.

Atentamente,

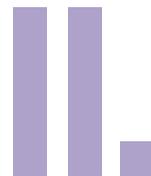
Francisco Javier Sardón de Taboada
Presidente del Directorio



Nuestro propósito

En Profuturo AFP trabajamos por nuestro futuro. Por nosotros, por nuestros afiliados, por nuestro país.

Trabajamos hoy por nuestros clientes para ofrecerles tranquilidad en su futuro.



Valores

RESPETO: Valora cada voz.

Valoramos orígenes y experiencias diversas, tratando a todos con dignidad.

INTEGRIDAD: Actúa con honor.

Actuamos con integridad para merecernos la confianza de nuestros clientes y colegas.

PASIÓN: Da lo mejor de ti.

Brindamos servicio a nuestros clientes con entusiasmo y orgullo, con el valor de escuchar, aprender, innovar y ganar.

RESPONSABILIDAD: Lógralo.

Somos responsables de nuestro trabajo, compromisos y acciones ante nuestros clientes y colegas

Atributos

NOS INSPIRAMOS POR NUESTRO PROPÓSITO

Nos inspira nuestro rol fundamental en la sociedad. Tenemos razones que nos hacen venir cada día a trabajar con la mejor actitud. Sentimos que trabajamos para impactar positivamente en nosotros y en los demás.

NOS RETAMOS PARA CAMBIAR

Generamos el cambio constantemente para ser mejores. Deseamos, generamos y aceptamos el cambio; así, siempre estaremos un paso adelante.

NOS APASIONAMOS POR NUESTROS LOGROS

Hacemos lo necesario para alcanzar las metas que nos proponemos, siempre actuando según nuestros valores. Buscamos nuevas formas de lograr esas metas a pesar del contexto.

Principios Corporativos

Principios corporativos como modelo de integridad y prácticas éticas:

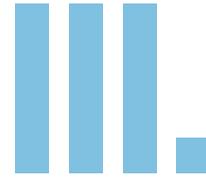
- 1 Cumplir con la ley en cualquier parte en que Scotiabank haga negocios.
- 2 Evitar que usted o Scotiabank se encuentren en una posición de conflicto de intereses.
- 3 Comportarse con honestidad e integridad.
- 4 Respetar la confidencialidad, y proteger la integridad y seguridad de activos, comunicaciones, información y transacciones.
- 5 Tratar a todos con justicia, imparcialidad y profesionalismo, ya sean clientes, proveedores o proveedores de servicios, empleados u otros que traten con nosotros.
- 6 Cumplir con nuestros compromisos a las comunidades con las cuales operamos.



Perfil de la empresa



Perfil de la empresa



Constitución de Profuturo AFP

Profuturo AFP se constituyó mediante escritura pública del 17 de mayo de 1993, otorgada ante el notario público de Lima, doctor Ricardo Fernandini Barreda. Este acto fue inscrito en la ficha 98949 del Registro de Personas Jurídicas de Lima el 9 de junio del mismo año, iniciando sus operaciones con un plazo de duración indefinido. Su domicilio social se encuentra ubicado en la calle Coronel Andrés Reyes 489, San Isidro, Lima.

En setiembre de 1996, Profuturo AFP se fusionó con AFP El Roble bajo la figura de fusión por absorción. Asimismo, mediante Resolución SBS 4747-2013 del 9 de agosto del 2013, y Resolución SBS 5071-2013, fue aprobado un proceso de reorganización societaria en virtud del cual AFP Horizonte escindió un bloque patrimonial, conformado por aproximadamente el 50% de su patrimonio, a favor de Profuturo AFP. Por su parte, AFP Integra absorbió, mediante un proceso de fusión, el remanente de AFP Horizonte, con la consiguiente extinción de esta última. La fecha de entrada en vigencia de la escisión-fusión para efectos societarios es el 31 de agosto del 2013, considerando para efectos operativos la fecha de separación, transferencia y fusión de los fondos administrados el 29 de agosto del mismo año.

El objeto social de Profuturo AFP es administrar los fondos de pensiones y sus correspondientes carteras, bajo la modalidad de Cuentas Individuales de Capitalización, para aportes tanto obligatorios como voluntarios; la administración de fondos voluntarios para personas jurídicas; el otorgamiento de las prestaciones previstas en la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones; la administración de los riesgos de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio; así como las actividades complementarias, cuya procedencia será previamente autorizada por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS). Actualmente, administramos cuatro tipos de fondos, con perfiles de riesgo-retorno distintos (Fondo Tipo 0, Fondo Tipo 1, Fondo Tipo 2 y Fondo Tipo 3), cada uno de los cuales cuenta con una política de inversiones aprobada por el regulador.

Profuturo AFP pertenece al sector económico de Administración de Fondos de Pensiones. Sus actividades pertenecen al CIIU 66023 - Planes de Pensiones, y convive actualmente en el mercado peruano con otras tres Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

Asimismo, Profuturo AFP forma parte del grupo económico The Bank of Nova Scotia (BNS), con sede en Toronto, Canadá, que se constituye como una de las instituciones financieras más importantes de Norteamérica y como el banco canadiense con mayor presencia internacional.

Directorio y plana gerencial

Mediante la Junta General Obligatoria Anual de Accionistas del 26 de marzo del 2021, se acordó que los directores que ejercen el cargo actualmente continúen en funciones hasta una nueva elección del Directorio: Miguel Uccelli Labarthe, Ignacio Bustamante Romero, Elena Aida Conterno Martinelli, Eduardo Sánchez-Carrión Troncón, María Viola, Carlos Andrés Escamilla Jácome y Alcides Vargas Manotas. En sesión de Directorio del 25 de mayo del 2021 se informó la renuncia del señor Miguel Uccelli Labarthe con efectividad al 31 de mayo, y fue elegido como Presidente del Directorio el señor Francisco Javier Sardón de Taboada, con efectividad a partir del 1 de junio del 2021, y mediante sesiones de Directorio del 26 de julio y del 6 de setiembre del 2021 respectivamente fueron elegidos como directores los señores Ignacio Ruiz-Tagle Mena y Gerardo Omar Solís Visscher, en reemplazo de los señores Carlos Andrés Escamilla Jácome y Alcides Vargas Manotas.

Directorio

Presidente del Directorio

Francisco Javier Sardón de Taboada ⁽¹⁾

Directores

Ignacio Bustamante Romero (Director Independiente)^(*)
Elena Aida Conterno Martinelli (Director Independiente)^(*)
Eduardo Sánchez-Carrión Troncón (Director Independiente)^(*)
Ignacio Ruiz-Tagle Mena⁽²⁾
Carlos Andrés Escamilla Jácome⁽²⁾
Gerardo Omar Solís Visscher⁽³⁾
Alcides Vargas Manotas⁽³⁾
María Viola

Comités del Directorio

Órganos especiales conformados y constituidos dentro del Directorio.

Comité de Auditoría Interna El Comité estará integrado por tres miembros del Directorio que no realicen actividades de gestión en la empresa, elegidos por el Directorio con la periodicidad que este determine; debe renovarse cada tres años al menos uno de sus miembros. El Presidente, quien deberá ser un Director Independiente, no podrá presidir ningún otro comité. El Comité tiene como función principal apoyar al Directorio en el cumplimiento de sus responsabilidades de diseño, actualización permanente y adecuado funcionamiento del Sistema de Control Interno, así como efectuar seguimiento a las actividades de auditoría interna y externa, evaluando que su desempeño corresponda a las necesidades de Profuturo AFP.

Comité de Estrategias de Inversión Tendrá un número mínimo de cinco miembros, y podrá estar conformado por Directores, el Gerente General, el Gerente Principal de Inversiones, profesionales independientes y otros funcionarios del Grupo Scotiabank a escala global designados por el Directorio. Su objetivo es presentar y discutir las estrategias de inversión desarrolladas en el contexto de los lineamientos establecidos por las políticas de inversión para cada uno de los fondos administrados; desarrollar las acciones necesarias para el logro de los objetivos trazados en el marco de las respectivas políticas de inversión durante un periodo determinado; y monitorear el cumplimiento de las políticas de inversión y de las mejores prácticas de negociación, de buen gobierno corporativo y de diligencia fiduciaria aplicables al proceso de inversión.

Comité de Riesgos de Inversión Conformado por al menos cinco miembros, entre ellos un Director que no desempeñe cargo ejecutivo en la empresa y que presidirá el comité, otros miembros del Directorio, el Gerente General, el Gerente Principal de Riesgos, otros funcionarios de rango gerencial o equivalente pertenecientes al Grupo Scotiabank a escala local y otros profesionales de Profuturo AFP con experiencia en las funciones específicas que realizan. Este comité cumplirá, entre otras, las funciones de supervisar la implementación de los objetivos, políticas y procedimientos de las inversiones de las carteras administradas, aprobados por el Directorio; recomendará al mismo sobre los niveles de tolerancia y apetito de riesgo en función del objetivo de inversión de cada tipo de fondo y otros; velará por el cumplimiento de los límites de inversión internos y regulatorios; y aprobará las operaciones de compra y venta de instrumentos de inversión entre carteras administradas por Profuturo AFP.

Comité de Gestión Integral de Riesgos Conformado por el Gerente General, el Gerente Principal de Riesgos y por al menos un Director que no desempeñe cargo ejecutivo en la empresa. Este Director presidirá el comité, pero no podrá presidir ningún otro comité con el que presente conflicto de interés. Sus principales responsabilidades incluyen aprobar las políticas y la organización para la gestión integral de riesgos; definir el nivel de apetito y tolerancia al riesgo que la empresa está dispuesta a asumir en el desarrollo del negocio; actuar para la reducción de exposiciones extremas de riesgo; proponer mejoras en la gestión integral de riesgos; monitorear la gestión de seguridad de la información, e implementar y monitorear la gestión de continuidad de negocios.

Comité de Riesgo de Crédito de la Administradora Conformado por el Gerente General, la Gerente Principal de Riesgos y por al menos un Director que no desempeñe cargo ejecutivo en la empresa. Este Director asumirá la presidencia del Comité, pero no podrá presidir ningún otro comité con el que presente conflicto de interés. Entre sus funciones principales se encuentran aprobar las directrices, metodología y estrategia para la gestión del riesgo de crédito de la administradora; definir el nivel de tolerancia al grado de exposición al riesgo de crédito que la empresa está dispuesta a asumir en el desarrollo del negocio; decidir las acciones necesarias para la implementación de las acciones correctivas requeridas; y proponer mejoras en la gestión de riesgo de crédito de la administradora.

Comité de Buen Gobierno Corporativo y de Nombramientos y Remuneraciones Conformado por al menos tres miembros: el Gerente General y dos miembros del Directorio, uno de los cuales deberá ser un miembro del Directorio que no desempeñe cargo ejecutivo en la empresa, procurando que sea independiente; participan como invitadas la Gerente Principal de Legal y la Gerente de Capital Humano (o quien cumpla dichas funciones). Sus principales responsabilidades consisten en supervisar el cumplimiento y la difusión de las prácticas de buen gobierno corporativo en la empresa; velar para que existan los medios adecuados de atención a los accionistas y otros grupos de interés; revisar los criterios de selección para la composición de comités especiales; analizar las propuestas de modificación del Sistema de Remuneraciones y designar al personal encargado de verificar el cumplimiento de la aplicación de este sistema; y elaborar un informe anual sobre las actividades del Comité.

(*) Cabe precisar que, para efectos de la definición de "Director Independiente", Profuturo AFP utiliza y le es aplicable la definición contenida en la Resolución SBS 6422-2015.

(1) En sesión de Directorio del 25 de mayo del 2021, se nombró al señor Francisco Javier Sardón de Taboada como Director y Presidente del Directorio a partir del 1 de junio del 2021, en reemplazo del señor Miguel Uccelli Labarthe, quien presentó su renuncia al cargo de Director y Presidente del Directorio con efectividad al 31 de mayo del 2021.

(2) En sesión de Directorio del 26 de julio del 2021, se eligió al señor Ignacio Ruiz-Tagle Mena como Director, en reemplazo del señor Carlos Andrés Escamilla Jácome, quien presentó su renuncia el 5 de marzo del 2021.

(3) En sesión de Directorio del 6 de setiembre del 2021, se eligió al señor Gerardo Omar Solís Visscher como Director, en reemplazo del señor Alcides Vargas Manotas, quien presentó su renuncia el 31 de marzo del 2021.

Dada la nueva composición del Directorio, los miembros que integraron los comités fueron los siguientes:

Comité de Auditoría Interna

Elena Aída Conterno Martinelli^(*)
María Viola
Ignacio Ruiz-Tagle⁽⁴⁾
Carlos Andrés Escamilla Jácome⁽⁵⁾

Comité de Estrategias de Inversión

Ignacio Bustamante Romero^(*)
Ignacio Ruiz-Tagle Mena⁽⁴⁾
Carlos Andrés Escamilla Jácome⁽⁵⁾
Joswilb Vega Ugarte⁽⁶⁾
Juan Pablo Noziglia Montjoy⁽⁷⁾
Ignacio Aramburú Arias
David Jaime Valle⁽⁸⁾

Comité de Riesgos de Inversión

María Viola⁽⁹⁾
Ignacio Aramburú Arias
Cintya Lilibeth Rosales Tafur
Philip Victor Seymour⁽¹⁰⁾
Juan Manuel Briceño⁽¹¹⁾

Comité de Gestión Integral de Riesgos

Eduardo Sánchez-Carrión Troncón^(*)
Ignacio Aramburú Arias
Cintya Lilibeth Rosales Tafur

Comité de Riesgo de Crédito de la Administradora

María Viola
Ignacio Aramburú Arias
Cintya Lilibeth Rosales Tafur

Comité de Buen Gobierno Corporativo y de Nombramientos y Remuneraciones

Elena Aída Conterno Martinelli^(*)
Ignacio Ruiz-Tagle Mena⁽⁴⁾
Carlos Andrés Escamilla Jácome⁽⁵⁾
Ignacio Aramburú Arias

Plana gerencial y cargos de confianza

Plana gerencial

Ignacio Aramburú Arias
Gerente General desde abril de 2019

Juan Pablo Noziglia Montjoy
Gerente Principal de Inversiones
Desde junio del 2020 hasta junio del 2021

Joswilb Vega Ugarte
Gerente Principal de Inversiones Interino
Desde junio del 2021

Gerente Principal de Inversiones
Desde julio del 2021

Carlo Castoldi Crosby
Gerente Principal Comercial
Desde setiembre del 2015

Cintya Lilibeth Rosales Tafur
Gerente Principal de Riesgos
Desde febrero del 2020

Sheila La Serna Jordán
Gerente Principal de Legal
Desde octubre del 2015

Lila Soto de Castillo
Gerente de Capital Humano
Desde diciembre del 2013 hasta noviembre del 2021

Luis Damiani Cárcamo
HR Business Partner Senior Manager
Desde diciembre del 2021

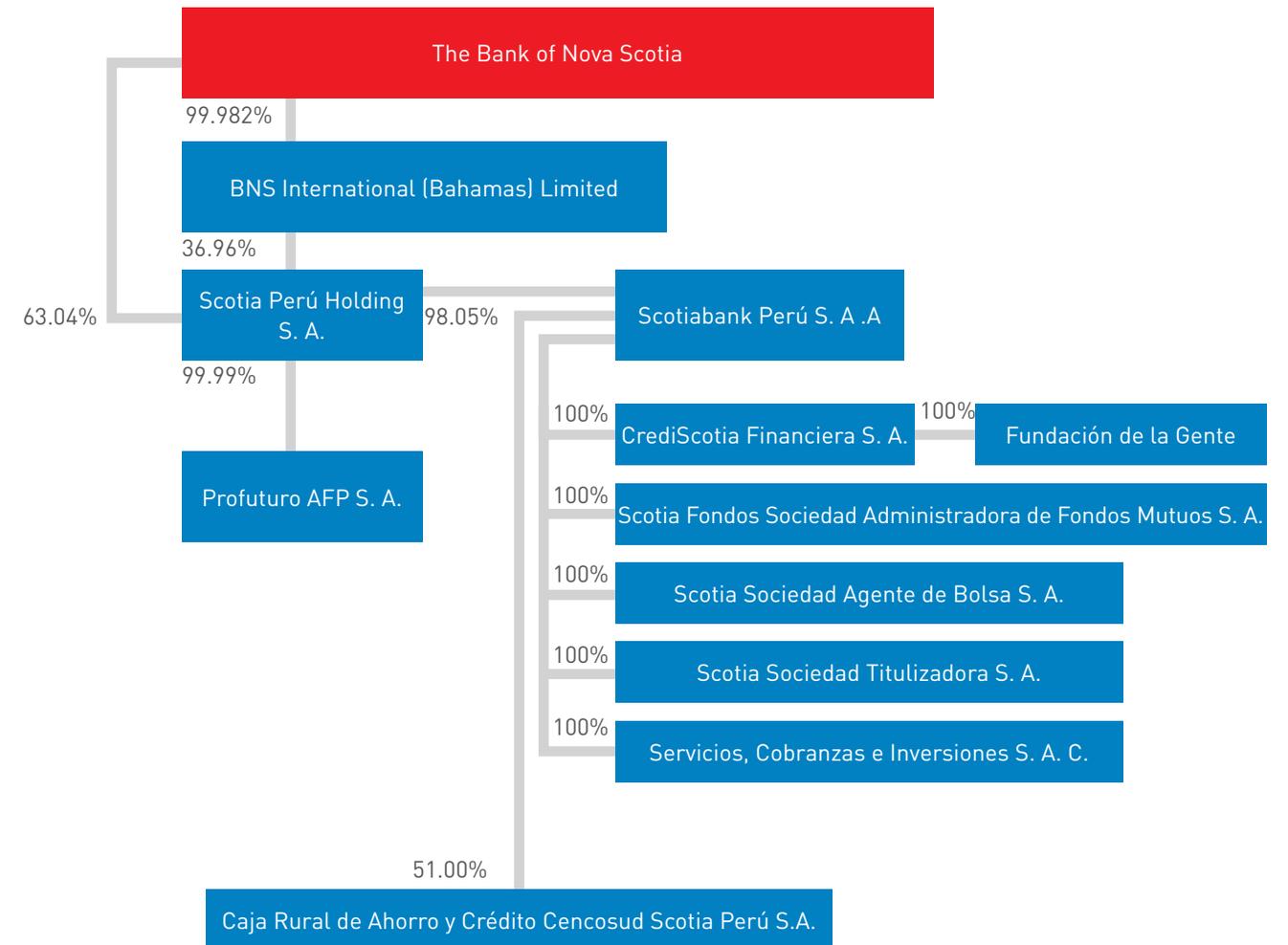
Cargos de confianza

Andrea Garrido Muñoz
Gerente de Auditoría
Desde noviembre del 2019

Accionistas

Profuturo AFP forma parte del grupo económico The Bank of Nova Scotia (BNS), banco internacional con sede en Toronto, Canadá. La participación accionaria de BNS en Profuturo AFP en forma indirecta, a través de Scotia Perú Holdings S. A., es de 99.9974%.

Diagrama del grupo económico Scotiabank en el Perú



(*) Director Independiente

(5) Hasta el 05 de marzo del 2021.

(7) Hasta el 11 de junio del 2021.

(9) Hasta el 26 de noviembre del 2021.

(4) Desde el 26 de julio del 2021.

(6) Desde junio del 2021.

(8) Hasta el 10 de agosto del 2021.

(10) y (11) Desde el 26 de noviembre del 2021.

Composición del capital accionario

Nº	Accionista	País	Capital suscrito y pagado				Valor (S/)
			Cantidad de acciones	CAVAL	Físico	Porcentaje (%)	
1	Scotia Perú Holdings S.A.	Perú	19'290,224	95,295	19'194,929	99.997408	19'290,224.00
2	Otros	Varios	500	308	192	0.002592	500.00
			19'290,724	95,603	19'195,121	100.000000	19'290,724.00

[Al 31 de diciembre de 2021] | Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

Capital social

Número total de acciones: 19'290,724
(valor nominal S/ 1.00)

Nacionalidad	Número de accionistas	Cantidad de acciones	Participación porcentual
Nacionales	5	19'290,714	99.999 %
Extranjeros	1	10	0.001 %
TOTAL	6	19'290,724	100.000 %

[Al 31 de diciembre del 2021] | Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

Participación porcentual

Tenencia	Número de accionistas	Cantidad de acciones	Participación porcentual
Menos de 1 %	5	500	0.0026 %
De 1 % a 50 %	-	-	-
Más de 50 %	1	19'290,224	99.9974 %
TOTAL	6	19'290,724	100.0000 %

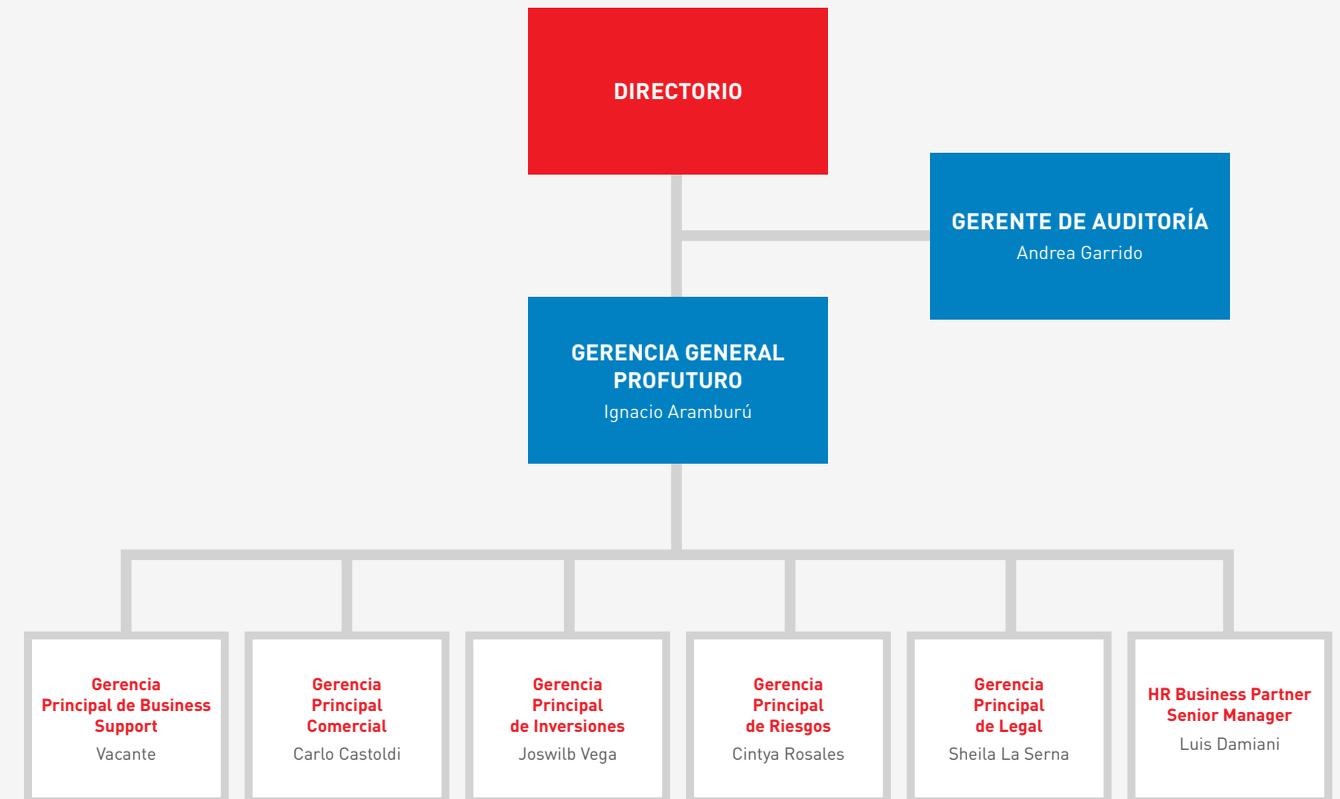
[Al 31 de diciembre del 2021] | Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

Cotización de las acciones: Las acciones comunes con derecho a voto emitidas por Profuturo no han registrado negociación en rueda de bolsa durante el año 2021.

Organigrama

Profuturo AFP cuenta, a diciembre del 2021, con una fuerza laboral de 333 personas en planilla (sin considerar practicantes). De ellos, 182 son personal administrativo, 99 son personal de ventas y 52 son personal de servicios. En los años 2019 y 2020, el total de colaboradores (incluidos funcionarios) fue de 405 y 368, respectivamente.

Organigrama general de Profuturo AFP
(Al 31 de diciembre del 2021)



IV.



Gestión de inversiones

Gestión de inversiones



IV.

Entorno macroeconómico

El 2021 fue un año en el que destacaron dos factores en el entorno global: las altas tasas de inflación y la persistencia de la pandemia. Primero, la inflación se elevó a niveles máximos de décadas en varias partes del mundo. Por ejemplo, en Estados Unidos alcanzó el 7.1%, tasa no observada en casi 40 años. Segundo, destacaron los descubrimientos de las variantes delta y ómicron del COVID-19 que obligaron a las familias a quedarse en casa para evitar contagios y a los Gobiernos a tomar medidas restrictivas —aunque menos drásticas y más focalizadas que las del inicio de la pandemia—. Estos problemas desaceleraron el crecimiento en varios países, entre los que destacó China.

Pese a estos problemas, el crecimiento global fue muy favorable y superó los niveles prepandemia en muchas economías. El Banco Mundial estima que la economía global habría crecido 5.5% en términos reales durante el 2021. Esta es una recuperación importante tras la caída de 3.4% en el 2020, y se explica en gran parte por las menores restricciones a la actividad. Cabe mencionar que esta velocidad en la recuperación fue mayor que la esperada a inicios de año; en ella destacó la revisión al alza en Estados Unidos debido a que la Reserva Federal mantuvo una política monetaria bastante expansiva durante la mayor parte del año y el mercado laboral mejoró considerablemente.

El Perú no fue una excepción a estas dos tendencias: se registró una inflación de 6.4% y un crecimiento económico

de alrededor de 13.3%. El alza de precios fue la más elevada desde el 2008, lo que se explicó principalmente por tres factores: la subida del tipo de cambio (10.2% hasta los S/3.99 por dólar), el alza internacional de los precios de los *commodities* y los problemas en las cadenas de suministro globales.

Por su parte, el crecimiento del PBI se debió al cambio en las restricciones a las actividades, que permitieron que el consumo y la inversión registren tasas de doble dígito luego de las fuertes caídas en el 2020. Además, favorecieron al crecimiento del consumo tanto la ayuda estatal (mediante la entrega de bonos) como la liberación de ahorros privados (fondos de AFP y CTS).

En cuanto al mercado laboral peruano, se vio una mejora en la creación de los puestos de trabajo. Por ejemplo, en Lima Metropolitana el desempleo fue de 10.7% en el último trimestre, lo que representa 2.3 puntos menos que en el 2020. Sin embargo, los ingresos laborales se mantuvieron rezagados.

Asimismo, se registró una mejora significativa en las cuentas fiscales por los mayores ingresos tributarios del Gobierno. En el 2021 el déficit fiscal fue de 2.6% del PBI. Ello representa una drástica reducción desde el 8.9% del cierre del 2020, lo que se debe principalmente a la mayor recaudación dada debido a los elevados precios de nuestros productos de exportación.

Por último, cabe mencionar que en el 2021 se eligió a Pedro Castillo como presidente de la República, y a un Congreso altamente fragmentado. Esto mantuvo la confrontación política en un nivel muy elevado durante la mayor parte del año, lo que deterioró la confianza de consumidores e inversionistas.

Inversiones de los fondos de pensiones administrados por Profuturo AFP

Profuturo AFP administra cuatro tipos de fondos de pensiones de acuerdo con el perfil de riesgo-retorno de las inversiones de cada uno de ellos: el Fondo de Pensiones Tipo 0 o de Protección de Capital, el Fondo de Pensiones Tipo 1 o de Preservación de Capital, el Fondo de Pensiones Tipo 2 o Fondo Mixto y el Fondo de Pensiones Tipo 3 o Fondo de Apreciación del Capital.

EL FONDO TIPO 0 tiene como principal objetivo mantener el capital para los afiliados próximos a jubilarse, y por ello asume niveles muy bajos de riesgo. El objetivo del Fondo Tipo 1 es generar un crecimiento estable en el corto y el mediano plazo, preservando el capital aportado por nuestros afiliados. En cuanto al Fondo Tipo 2, su objetivo es concretar un crecimiento moderado en el mediano y el largo plazo, manteniendo e incrementando medianamente el capital aportado por nuestros afiliados. El Fondo Tipo 3 tiene como meta lograr un crecimiento alto a largo plazo, incrementando significativamente el capital aportado por nuestros afiliados.

Es preciso mencionar que, en términos generales, dada la naturaleza de las distintas economías y mercados de inversiones, los activos de los fondos están expuestos a las fluctuaciones de los precios y a los riesgos inherentes de todas las inversiones, por lo que no se puede dar garantía de

que se alcanzarán los objetivos de las inversiones, e incluso se podrían generar retornos negativos durante algunos periodos de tiempo.

El Fondo Tipo 0 está dirigido a afiliados de una edad igual o mayor a 65 años, y a aquellos que inicien su pensión de invalidez transitoria o definitiva. Ha sido diseñado para aquellos afiliados que necesiten que su fondo de pensiones esté protegido del riesgo de desvalorización en el corto plazo y cuya necesidad de liquidez es inmediata, al encontrarse cerca o incluso dentro de la edad de jubilación.

EL FONDO TIPO 1 se dirige principalmente a afiliados de una edad igual o mayor a 60 años (es decir, próximos a jubilarse), a jubilados que perciben una pensión por la modalidad de retiro programado o renta temporal, y/o a afiliados con una baja tolerancia al riesgo y a la volatilidad del mercado. En resumen, ha sido diseñado para aquellos afiliados que requieren que su fondo de pensiones esté protegido del riesgo de desvalorización significativa en el corto plazo y cuya necesidad de liquidez es cercana, dada la proximidad a la edad de retiro o por encontrarse dentro de la misma.

El Fondo Tipo 1 está se ha creado para afiliados cuya tolerancia al riesgo es baja, independientemente de su edad. Por su construcción, este fondo es menos sensible a los movimientos de los mercados y, por consiguiente, el nivel de volatilidad es también menor. Esta baja volatilidad conlleva un riesgo menor de pérdida o reducción temporal en el capital del afiliado y en la liquidez que este capital provea.

EL FONDO TIPO 2 está dirigido principalmente a afiliados de mediana edad, entre los 45 y los 60 años, cuya fecha de jubilación no es próxima y que presentan una tolerancia media al riesgo y a la volatilidad del mercado; es decir, afiliados que pueden asumir un riesgo adicional, ya que poseen mayores/variados ingresos y/o porque el momento de su jubilación aún no es cercano.

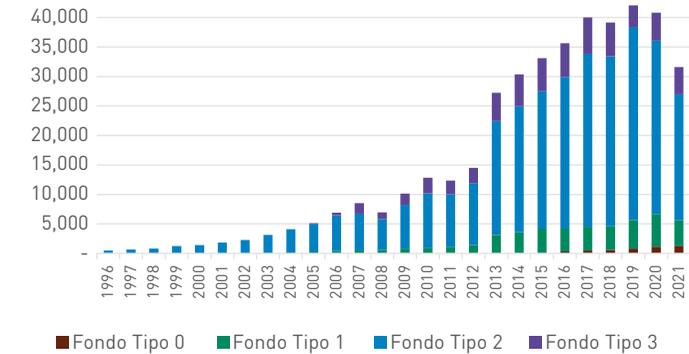
EL FONDO TIPO 3 está dirigido principalmente a afiliados jóvenes, menores de 45 años, cuya fecha de jubilación es muy lejana, y con una tolerancia alta al riesgo y a la volatilidad del mercado; es decir, afiliados que pueden afrontar diferentes ciclos económicos para conseguir maximizar sus retornos sobre la base de una alta volatilidad.

La estructura de las inversiones de los portafolios de los fondos de pensiones se encuentra sujeta a una serie de límites de inversión, definidos en las normativas que regulan el Sistema Privado de Pensiones (SPP). Entre estos destacan el límite de inversiones en el exterior, el cual está definido en un máximo de 50% a nivel multifondo. Sin embargo, existe un sublímite operativo definido por el Banco Central de Reserva del Perú, el cual se encuentra actualmente en 50%.

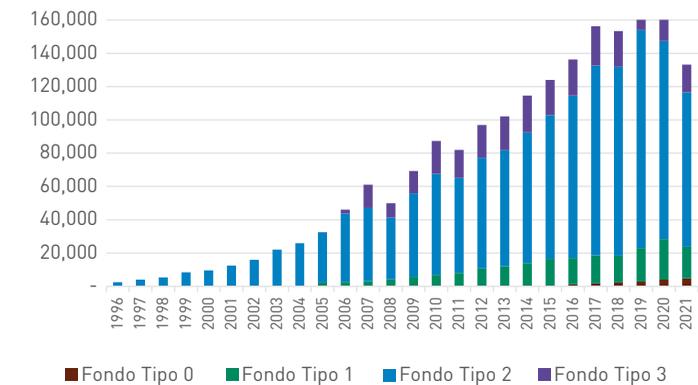
Al cierre del 2021, el tamaño del Fondo Tipo 0 se situó en S/1,277'418,549; el del Fondo Tipo 1, en S/4,340'145,132; el del Fondo Tipo 2, en S/21,337'460,283, y el del Fondo Tipo 3, en S/4,643'119,010. Según las cifras publicadas por la SBS, la rentabilidad nominal promedio, comprendida entre diciembre del 2020 y diciembre del 2021 del Fondo 0 administrado por Profuturo AFP fue de 0.88%; -4.11% en el caso del Fondo Tipo 1; 6.94% en el del Fondo Tipo 2 y 22.5% en el del Fondo Tipo 3.

Cabe mencionar que en el 2021, independientemente de la crisis sanitaria mundial, se evidenció un rendimiento positivo en la mayoría de mercados. Así, el índice de renta variable global MSCI (MSCI ACWI) rindió +16.80% medido en dólares, y el índice global de renta fija de Barclays (Barclays Global Aggregate Corporate Total Return Index) tuvo un desempeño de -2.89% medido en la misma moneda. Con respecto al mercado local, el índice de renta fija soberana peruana de JP Morgan (Gbi Peru) presentó un decremento de -19.71% en dólares, mientras que la Bolsa de Valores de Lima (Índice S&P/BVL Perú General Index USD) mostró un decremento de -8.29% en la misma moneda.

Fondos administrados por Profuturo por tipo de fondo
(millones de soles)



Fondos administrados por el Sistema Privado de Pensiones por tipo de fondo
(millones de soles)



Fuente: Adaptado de Superintendencia de Banca, Seguros y AFP
Elaboración propia

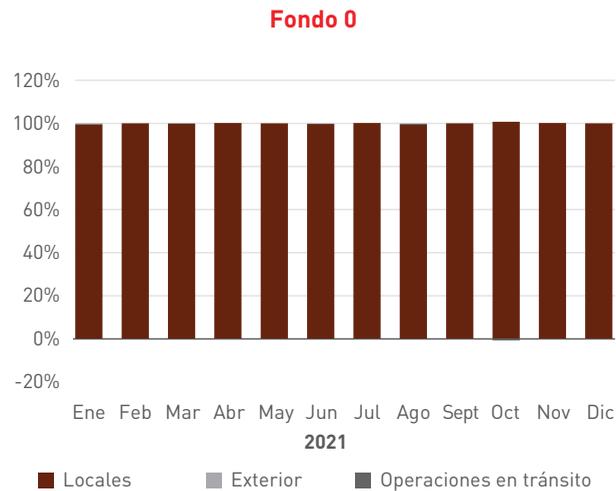
Evolución de los fondos administrados por Profuturo AFP

(En miles de soles)

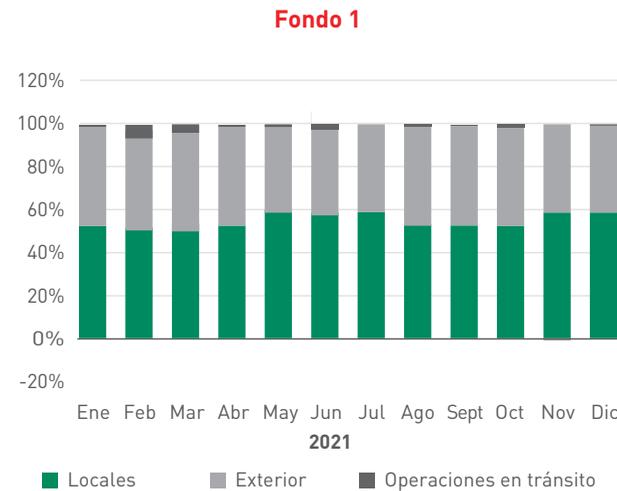
Fondo	Dic-2020	Ene-2021	Feb-2021	Mar-2021	Abr-2021	May-2021	Jun-2021	Jul-2021	Ago-2021	Sept-2021	Oct-2021	Nov-2021	Dic-2021
Fondo de Pensiones Tipo 0	1'106,132	1'097,517	1'115,093	1'148,691	1'166,545	1'196,799	1'257,769	1'242,546	1'238,171	1'252,453	1'281,471	1'263,021	1'268,295
Var. Mensual %		-0.78%	1.60%	3.01%	1.55%	2.59%	5.09%	-1.21%	-0.35%	1.15%	2.32%	-1.44%	0.42%
Fondo de Pensiones Tipo 1	5'514,867	5'431,059	5'360,621	5'225,298	5'136,551	5'218,700	5'064,905	4'844,871	4'604,127	4'387,302	4'360,224	4'326,478	4'294,561
Var. Mensual %		-1.52%	-1.30%	-2.52%	-1.70%	1.60%	-2.95%	-4.34%	-4.97%	-4.71%	-0.62%	-0.77%	-0.74%
Fondo de Pensiones Tipo 2	29'124,654	28'377,953	28'041,493	27'691,916	27'617,538	28'604,642	27'352,513	24'957,014	22'341,553	20'570,229	20'955,684	21'025,542	21'099,828
Var. Mensual %		-2.56%	-1.19%	-1.25%	-0.27%	3.57%	-4.38%	-8.76%	-10.48%	-7.93%	1.87%	0.33%	0.35%
Fondo de Pensiones Tipo 3	4'638,681	4'660,307	4'777,702	4'716,315	4'631,981	4'830,157	4'592,776	4'359,425	4'126,509	4'076,314	4'347,308	4'470,932	4'573,861
Var. Mensual %		0.47%	2.52%	-1.28%	-1.79%	4.28%	-4.91%	-5.08%	-5.34%	-1.22%	-6.65%	2.84%	2.30%

Fuente: Adaptado de Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (publicado en su web).

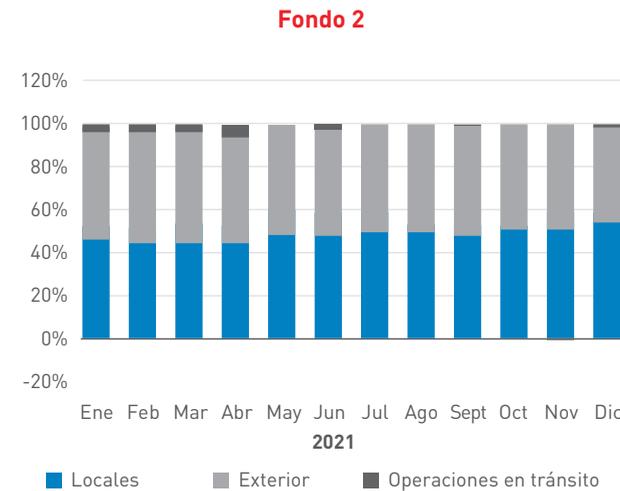
Evolución de la composición de la cartera administrada por tipo de Fondo



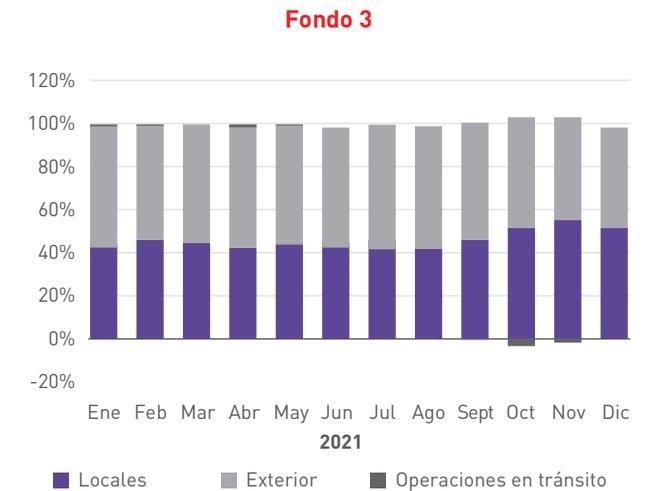
Fuente: Adaptado de Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (publicado en su web).
Elaboración: Profuturo AFP.



Fuente: Adaptado de Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (publicado en su web).
Elaboración: Profuturo AFP.



Fuente: Adaptado de Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (publicado en su web).
Elaboración: Profuturo AFP.



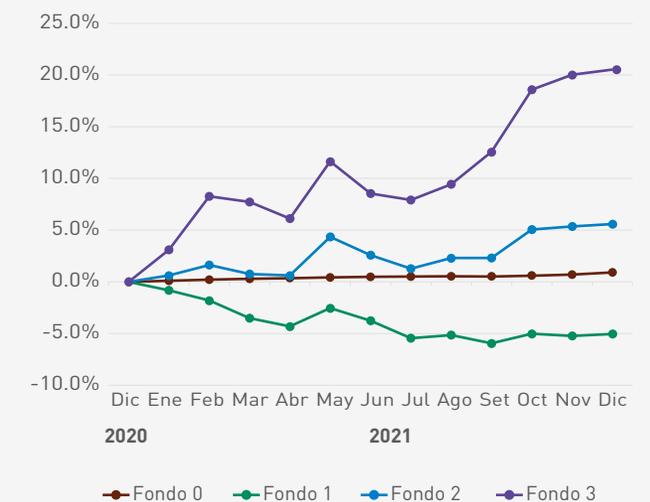
Fuente: Adaptado de Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (publicado en su web).
Elaboración: Profuturo AFP.

Valor de cuota promedio mensual para el cálculo de la rentabilidad según tipo de fondo de pensiones y AFP

(En soles)

AFP	Dic-2020	Ene-2021	Feb-2021	Mar-2021	Abr-2021	May-2021	Jun-2021	Jul-2021	Ago-2021	Set-2021	Oct-2021	Nov-2021	Dic-2021
Fondo de Pensiones Tipo 0													
Hábitat	12.215033095	12.228686100	12.258279240	12.276145804	12.285305240	12.294853552	12.301775554	12.308192918	12.315039754	12.320419381	12.328038923	12.337405581	12.353708756
Integra	12.001258418	12.013914210	12.024417250	12.032233260	12.036024472	12.037723195	12.042676895	12.046846631	12.047247650	12.042484168	12.044868404	12.056871409	12.072124604
Prima	12.000701518	12.000800415	12.016049655	12.023966965	12.029832840	12.036245980	12.043558409	12.049333290	12.057084404	12.053825700	12.051412066	12.074352322	12.088837500
Profuturo	12.088567790	12.102832715	12.116371210	12.128618560	12.137593586	12.145648642	12.152340854	12.156417568	12.159777527	12.160920377	12.163707152	12.175249881	12.194831921
Fondo de Pensiones Tipo 1													
Hábitat	19.0729664	19.2335720	19.2797374	18.6903322	18.4841992	18.4427568	18.4779842	18.2456958	17.8222694	17.9341585	17.8303093	17.9319637	17.9475700
Integra	28.5762801	28.8107716	28.7829271	28.0246619	27.7623765	27.9028969	28.0974160	27.7841432	27.3547893	27.6353710	27.6304113	27.7788221	27.8518249
Prima	30.6353828	30.8392350	30.8477998	30.1565350	29.9603540	30.1718135	30.3205889	30.0073976	29.6276652	29.8984643	29.7662722	29.8945458	29.9573647
Profuturo	27.8882538	28.0253075	28.1031333	27.3745449	27.0827205	27.1425824	27.1615094	26.8709257	26.3605723	26.6423518	26.6419661	26.8153032	26.7407576
Fondo de Pensiones Tipo 2													
Hábitat	19.7708953	20.4052800	20.8736148	20.2541558	20.0224488	20.0527605	20.2438193	19.9268488	19.5068593	19.9598815	20.0497135	20.3830311	20.3711488
Integra	212.3387161	218.0798014	221.5578277	217.0826169	215.4270852	219.8537307	222.5705327	219.6342311	217.4591176	222.1275842	224.9484413	228.9347630	228.7512844
Prima	39.8976328	41.0852126	41.7500003	40.8184787	40.4585465	40.8968980	41.3443078	40.8492532	40.3706144	41.1415413	41.7092254	42.4952640	42.4311645
Profuturo	205.3066209	210.8107917	214.6350300	210.8193032	209.7212371	212.6528079	215.3436332	212.3208141	208.9462581	213.3932765	216.5718567	219.5005058	219.5626276
Fondo de Pensiones Tipo 3													
Hábitat	17.4193064	18.4792531	19.4791978	19.1995079	18.8008487	18.7721361	18.8446954	18.5163194	18.0697453	18.9269141	19.3712493	19.8196994	19.8418681
Integra	44.9462919	47.3184541	49.4424070	49.2697792	48.1957787	49.8107559	50.5027806	49.6573380	49.1544579	51.1364786	52.7715042	54.3299245	54.5045738
Prima	40.6620788	42.9848909	44.8329644	44.4841991	43.6012256	44.2908228	45.0183918	44.5501612	43.7817205	45.5165760	47.2129162	48.5069818	48.3310731
Profuturo	43.2637086	45.5593578	47.7850112	47.8889830	46.9905411	48.1478461	48.6336092	47.9620559	47.0209202	49.1953309	51.2250192	52.6076892	52.9999463

Valorización de la Cuota por Tipo de Fondo (en porcentaje)



Fuente: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (publicado en su web).
Elaboración: Profuturo AFP.

Notas: (1) La información corresponde al promedio mensual de los valores cuota diario para el cálculo de la Rentabilidad según lo dispuesto en los artículos 62-A y 74 del Reglamento del Texto Único Ordenado del Sistema Privado de Pensiones y el artículo 73 del Título VI del Compendio de Normas del SPP. El cálculo de los valores cuota diario se ha efectuado utilizando la metodología establecida en el Oficio Múltiple N° 19507-2006. En ningún caso dichos valores cuota se deberán utilizar para las operaciones de compra y venta de cuotas de la Cartera Administrada.

Fuente: Adaptado de Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (publicado en su web).

Consolidado de las carteras administradas por instrumento financiero y AFP**Al 31 de Diciembre de 2021**

(En miles de soles)

	Hábitat		Integra		Prima		Profuturo		Total SPP	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
I. INVERSIONES LOCALES	6,933,893	53.5	27,091,228	55.7	22,409,454	55.8	18,333,659	58.0	74,768,234	56.1
1. Gobierno	2,093,860	16.2	7,816,126	16.1	5,945,896	14.8	4,987,500	15.8	20,843,381	15.6
Certificados y Depósitos a Plazo del BCRP (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos del Gobierno Central	2,093,860	16.2	7,816,126	16.1	5,945,896	14.8	4,987,500	15.8	20,843,381	15.6
Bonos Brady	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Letras del Tesoro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Sistema Financiero	1,033,501	8.0	6,896,018	14.2	5,346,319	13.3	4,277,659	13.5	17,553,497	13.2
Certificados y Depósitos a Plazo (2)	125,389	1.0	2,537,618	5.2	1,576,212	3.9	1,506,515	4.8	5,745,734	4.3
Papeles Comerciales	13,978	0.1	70,906	0.15	56,634	0.1	143,829	0.5	285,347	0.2
Títulos de Deuda Emitido Localmente por Organismos Internacionales	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
Títulos de Deuda Emitido Localmente por Entidades Financieras del Exterior	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de Arrendamiento Financiero	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos Subordinados	187,676	1.4	880,191	1.8	420,655	1.0	300,790	1.0	1,789,312	1.3
Otros Bonos Sector Financiero	216,177	1.7	1,173,113	2.4	1,469,896	3.7	864,170	2.7	3,723,355	2.8
Letras Hipotecarias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos Hipotecarios	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y Valores representativos sobre Acciones	490,280	3.8	2,234,190	4.6	1,822,922	4.5	1,462,356	4.6	6,009,748	4.5
Acciones Preferentes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Empresas no Financieras	3,171,608	24.5	9,106,965	18.7	8,545,744	21.3	6,692,076	21.2	27,516,392	20.6
Papeles Comerciales	-	-	-	-	50,663	0.1	-	-	50,663	0.0
Pagarés Largo Plazo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de Deuda Emitido Localmente por Entidades no Financieras del Exterior	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de Empresas no Financieras	944,663	7.3	3,213,888	6.6	3,197,876	8.0	2,226,354	7.0	9,582,780	7.2
Bonos para Nuevos Proyectos	-	-	-	-	110,437	0.3	-	-	110,437	0.1
Bonos Estructurados	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y Valores representativos sobre Acciones	-	-	24,185	0.0	20,154	0.1	-	-	44,339	0.0
Certificados de Suscripción Preferente	2,226,945	17.2	5,838,701	12.0	5,166,614	12.9	4,458,755	14.1	17,691,015	13.3
Acciones de Capital por Privatización	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fondo de inversiones alternativos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otros instrumentos autorizados (3)	-	-	30,190	0.1	-	-	6,967	0.0	37,157	0.0

(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.

	Hábitat		Integra		Prima		Profuturo		Total SPP	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
4. Administradoras de Fondos	131,108	1.0	2,247,263	4.6	1,857,341	4.6	1,446,487	4.6	5,682,200	4.3
Fondos Mutuos del Extranjero - ETF del mercado local	-	-	139,634	0.3	62	0.0	182,096	0.6	321,791	0.2
Fondo Mutuo Alternativo Extranjero - Límite	-	-	121,097	0.2	111,603	0.3	83,703	0.3	316,403	0.2
Fondo de Inversión Tradicional	124,208	1.0	517,309	1.1	590,018	1.5	274,819	0.9	1,506,353	1.1
Fondo de Inversión Alternativo	6,900	0.1	1,469,224	3.0	1,155,658	2.9	905,870	2.9	3,537,653	2.7
5. Sociedades Tituladoras	503,816	3.9	1,024,856	2.1	714,153	1.8	929,938	2.9	3,172,764	2.4
Bonos de Titulización (5)	490,355	3.8	627,804	1.3	434,647	1.1	640,723	2.0	2,193,528	1.6
Títulos con Derecho de Participación	-	-	397,052	0.8	279,506	0.7	242,729	0.8	919,287	0.7
Papel Comercial	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Papel Comercial TIT	13,461.1	--	--	--	--	--	46,487.1	--	59,948	0.0
II. INVERSIONES EN EL EXTERIOR	5,642,709	43.6	21,477,162	44.2	17,451,435	43.5	13,225,805	41.9	57,797,111	43.4
1. Gobierno	133,692	1.0	340,854	0.7	665,954	1.7	155,670	0.5	1,296,170	1.0
Títulos de Deuda	133,692	1.0	340,854	0.7	665,954	1.7	155,670	0.5	1,296,170	1.0
2. Sistema Financiero	17,282	0.1	348,953	0.7	250,910	0.6	338,444	1.1	955,589	0.7
Bonos del Sistema Financiero	-	-	76,507	0.2	-	-	220,870	0.7	297,377	0.2
Títulos de Deuda de Agencias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tit. Deuda Emitido Org. Internacional	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Certificados y Depósitos a Plazo (2) (4)	17,282	0.1	272,447	0.6	250,910	0.6	117,574	0.4	658,213	0.5
Fondos Mutuos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y Valores representativos sobre Acciones	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Empresas no Financieras	13,591	0.1	511,622	1.1	1,023,829	2.6	325,474	1.0	1,874,517	1.4
Bonos Corporativos del Exterior	11,807	0.1	484,510	1.0	1,014,169	2.5	325,474	1.0	1,835,961	1.4
Acciones y Valores representativos sobre Acciones	1,784	0.0	27,112	0.1	9,660	0.0	-	-	38,556	0.0
4. Administradoras de Fondos	5,478,143	42.3	20,275,732	41.7	15,510,743	38.7	12,406,217	39.3	53,670,834	40.3
Fondos Mutuos Alternativos	1,831,865	14.1	7,778,483	16.0	4,197,451	10.5	4,342,574	13.7	18,150,371	13.6
Fondos Mutuos	3,646,278	28.1	12,497,250	25.7	11,313,292	28.2	8,063,643	25.5	35,520,463	26.6
5. Sociedades Tituladoras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de Titulización	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
III. OPERACIONES EN TRÁNSITO	379,586	2.9	62,789	0.1	263,844	0.7	38,679	0.1	744,898	0.6
TOTAL	12,956,188	100.0	48,631,179	100.0	40,124,734	100.0	31,598,143	100.0	133,310,243	100.0
Fondo de Pensiones	12,825,469	99.0	48,097,243	98.9	39,758,959	99.1	31,236,545	98.9	131,918,216	99.0
Encaje Legal	130,719	1.0	533,936	1.1	365,774	0.9	361,598	1.1	1,392,028	1.0

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

(5) Incluye Bonos de Titulización Hipotecarios.

Nota: Incluye información de los Fondos de Pensiones Tipo 0, 1, 2 y 3.

Fuente: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (publicado en su web).

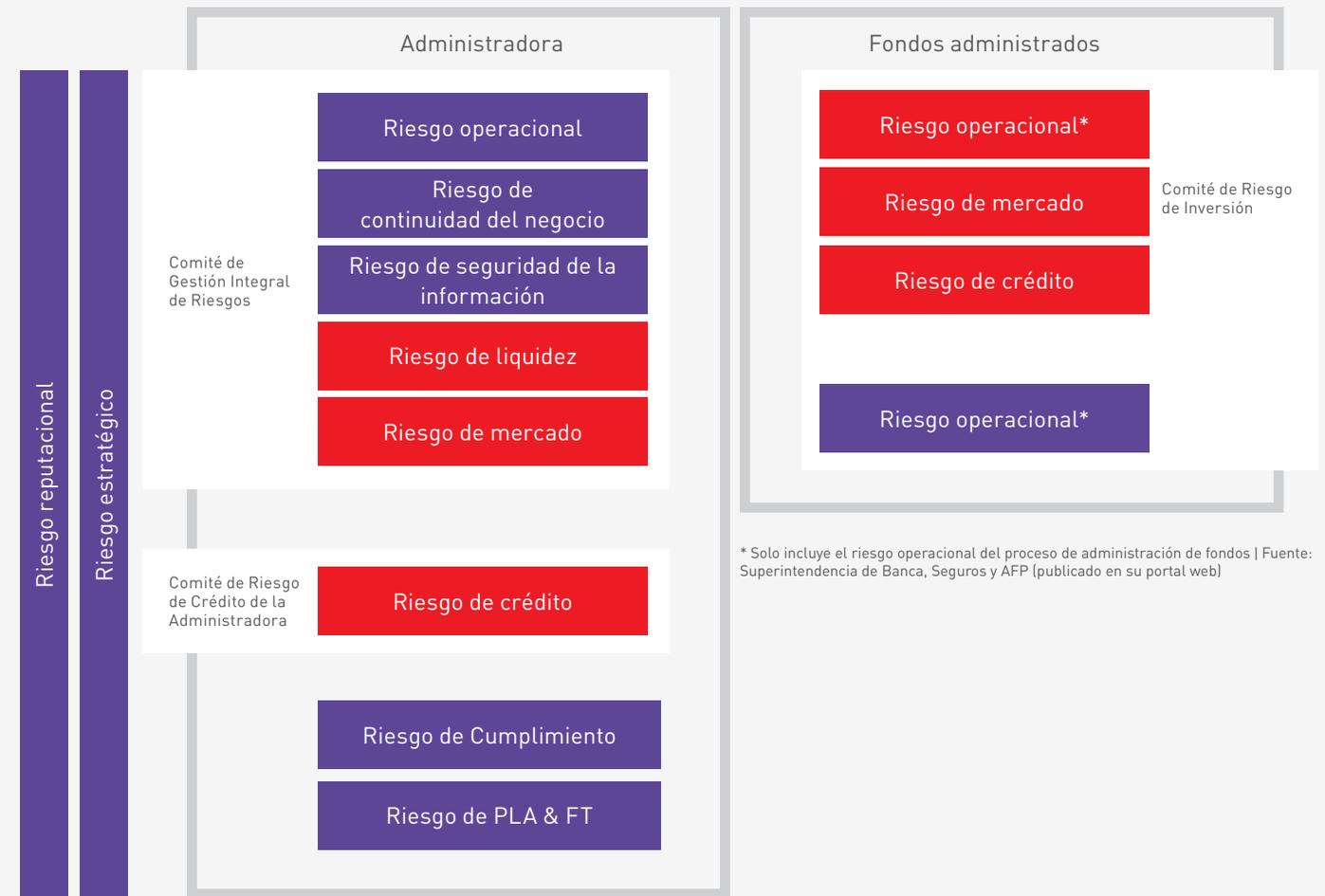
V.

Gestión de riesgo



Gestión de riesgo

V.



* Solo incluye el riesgo operacional del proceso de administración de fondos | Fuente: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (publicado en su portal web)

Objetivo de la gestión de riesgos de la AFP

Sus objetivos principales son asegurar que los resultados de las actividades relacionadas con la toma de riesgo sean consistentes con las estrategias y el apetito de riesgo de Profuturo AFP; garantizar que haya un balance apropiado entre riesgo-retorno, con el fin de maximizar la rentabilidad; y dar cumplimiento al Reglamento de Gobierno Corporativo y de la Gestión Integral de Riesgos (Resolución SBS 272-2017), además de las normas complementarias.

Órganos involucrados en la gestión de riesgos de la AFP

El Comité de Gestión Integral de Riesgos (CGIR) tiene como función principal apoyar al Directorio en el cumplimiento de su responsabilidad de supervisar el marco de gestión de riesgos de la AFP. Esto incluye revisiones y aprobaciones periódicas de las políticas, marcos y límites claves de administración del riesgo y la garantía de que la Alta Gerencia esté actuando dentro del Marco de Apetito de Riesgo definido. El Comité también supervisa la función independiente de administración de riesgos por parte de las Líneas de Negocio.

Del mismo modo, el Comité de Riesgo de Crédito de la Administradora (CRCA) se constituye con la finalidad de abarcar decisiones que atañen al riesgo de crédito al que está expuesta la administradora.

Modelo de la gestión de riesgos de la AFP

El modelo de gestión se basa en tres líneas de defensa: la Línea de Negocio (primera línea) incurre y es dueña del riesgo. La segunda línea de defensa realiza una supervisión independiente y provee objetivos desafiantes a la primera línea de defensa; asimismo, efectúa el seguimiento y control de los riesgos de Profuturo AFP. La Auditoría Interna (tercera línea) asegura que los objetivos de control sean logrados por la primera y la segunda línea de defensa, informando al Directorio sobre las evaluaciones que realiza.

Principios corporativos en la gestión de riesgos de la AFP

La calidad en la gestión del riesgo es parte de nuestra identidad. Se ve reflejada en las decisiones diarias, con lo que la implementación de herramientas de medición, así como la incorporación del enfoque de riesgos en la gestión de las áreas y la cultura de la compañía, han permitido la creación de valor, tanto para nuestros afiliados como para nuestros accionistas.

Las actividades de toma de riesgo y de gestión del riesgo de Profuturo AFP son guiadas por los siguientes principios:

1

La gestión del riesgo es responsabilidad de todos los niveles de la organización, y es responsable en última instancia el Directorio, órgano que supervisa a la Gerencia en la identificación de riesgos del negocio y de las inversiones de los fondos de pensiones.

5

Decisiones colegiadas en una estructura de varias instancias, que aseguran el contraste de opiniones, evitando la atribución de capacidades de decisión exclusivamente individuales.

2

Todos los riesgos significativos a los que Profuturo AFP está expuesto son identificados, medidos, tratados, monitoreados y reportados.

6

Las actividades de negocio son desarrolladas, aprobadas y conducidas dentro de los límites de riesgo establecidos.

3

El área de Riesgos ejecuta una supervisión independiente y establece objetivos desafiantes a las actividades de toma de riesgo de la organización.

7

El desempeño y la compensación son gestionados para hacer cumplir la rendición de cuentas, así como el logro de recompensas.

4

La toma de decisiones está basada en un claro entendimiento del riesgo sustentado en análisis y métricas robustas.



Gestión de riesgos de los fondos administrados

Objetivo de la gestión de riesgos

El objetivo general de la gestión de riesgos de los fondos de pensiones es administrar prudentemente los recursos de nuestros afiliados, con el fin de obtener un rendimiento ajustado por riesgo consistente con el perfil objetivo de cada cartera administrada, de acuerdo con la normativa vigente.

Órganos involucrados en la gestión de riesgos

La toma de decisiones se realiza a través de tres instancias: el Directorio, el Comité de Riesgos de Inversión y la Gerencia de Riesgos. De conformidad con el Título VI del Compendio de Normas Reglamentarias del SPP, el Comité de Riesgos de Inversión se deberá reunir mensualmente. Este Comité está conformado por un Director —quien lo presidirá—, el Gerente General, el Gerente de Riesgos y otros funcionarios. Tendrá como principales funciones presentar al Directorio la propuesta de la Política del Sistema Integral de Administración de Riesgos de Inversión (Política Siari) para su aprobación y opinar sobre las modificaciones que se realicen; aprobar y revisar anualmente las políticas complementarias para identificar, medir, analizar, monitorear, limitar, controlar e informar; y revelar los riesgos de inversión a los que estén expuestas las carteras administradas. La responsabilidad del cumplimiento de las políticas y procedimientos recae en la Gerencia de Riesgos, que sirve de apoyo al Comité de Riesgos de Inversión.

Sistema de gestión

a. Riesgo de liquidez

El riesgo de liquidez tiene dos definiciones: el riesgo de liquidez financiera (o de solvencia), que se basa en la posibilidad de que los fondos administrados no sean

capaces de cumplir sus obligaciones en el corto plazo; y el riesgo de liquidez de mercado, que se basa en la posibilidad de incurrir en pérdidas derivadas por la venta anticipada o forzosa de activos a descuentos inusuales. Mientras los niveles de liquidez sean suficientes para satisfacer las obligaciones pactadas, la pérdida por venta forzosa o anticipada será menor.

En ese sentido, para asegurar un adecuado control y gestión de la liquidez de los fondos administrados, las herramientas utilizadas están enfocadas a garantizar el mantenimiento de niveles de efectivo y activos similares que avalen el cumplimiento de todas las obligaciones del fondo, así como el nivel de riesgo definido para cada tipo de fondo.

b. Riesgo de mercado

El riesgo de mercado se define como la pérdida potencial que podría experimentar un portafolio frente a movimientos adversos de los factores de riesgo (tasas de interés, tipos de cambio, cotización de precios de instrumentos de inversión, *commodities*, entre otros) que podrían impactar negativamente en el valor de los instrumentos en los que se invierte.

El objetivo de la gestión de riesgo de mercado es buscar un adecuado equilibrio entre el retorno y la volatilidad de las carteras administradas, de acuerdo con lo establecido por el Directorio. Para cumplir con el objetivo, se monitorean los riesgos absolutos y relativos al *benchmark*, a los que están sujetas las carteras administradas.

Herramientas como el Value at Risk (VaR), los análisis de sensibilidad y los escenarios extremos son empleadas para el monitoreo de riesgos, que incluye también la estimación de posibles pérdidas. Adicionalmente, se realiza una evaluación de la concentración de la cartera por emisor, sector económico y ubicación geográfica, y se monitorea la eficacia de las herramientas de cobertura.

c. Riesgo de crédito y contraparte

El riesgo de crédito y contraparte se define como la posibilidad de pérdidas por la incapacidad o falta de voluntad de deudores, contrapartes o terceros obligados, para cumplir con sus obligaciones contractuales con los fondos administrados.

En ese sentido, la gestión del riesgo de crédito es un proceso que permite mantener el riesgo de crédito dentro de parámetros aceptables establecidos por el Directorio, y alcanzar los objetivos de rentabilidad y eficiencia.

Las herramientas utilizadas para la gestión del riesgo de crédito incluyen procesos de admisión y seguimiento de cada uno de los emisores y contrapartes de negociación que se emplean en el proceso de inversión, así como el cálculo de escenarios de estrés que permiten estimar posibles pérdidas teniendo en cuenta la probabilidad de *default* o los *downgrades* de emisores que se encuentren dentro de los portafolios.

d. Monitoreo de operaciones de inversión

El monitoreo de operaciones de inversión tiene como objetivo supervisar el cumplimiento de las mejores prácticas en la negociación de los instrumentos u operaciones de inversión. Incluye el análisis de lo siguiente:

- Concentración de la negociación por contraparte
- Concentración en la tenencia de fondos y *exchange-traded funds* (ETF)
- Monitoreo de las negociaciones tipo spot y forward de monedas, así como de los swaps de tasas de interés
- Monitoreo de las operaciones de renta variable
- Monitoreo de las operaciones de renta fija



VI.

Gestión del cliente

Gestión del cliente

VI.



Durante el 2021 se emitió la Ley 31192, que dispuso un nuevo retiro extraordinario de los fondos para pensiones por hasta 4 UIT, con alcance a cualquier afiliado activo. Este retiro se sumó a los autorizados por el Gobierno Central y el Congreso desde marzo del 2020. Al 31 de diciembre del 2021, las solicitudes registradas y los montos entregados han sido los siguientes:

Tipo debeneficio	Aplicación	Beneficio	Solicitudes	Monto entregado
D. U. 034-2020	2020	S/2000	511,150	856'605,595.43
D. U. 038-2020	2020-2022 (*)	S/2000	253,592	463'524,999.35
Ley 31017	2020	25% hasta 3 UIT	954,066	5,348'641,101.83
Ley 31068	2020-2021	1 o 4 UIT	368,519	2,784'498,804.12
Ley 31192	2021	4 UIT	680,941	8,626'489,783.09
TOTAL			2'768,268	18,079'760,283.82

(*) El D. U. 038-2020 incluyó la opción de retiro a los afiliados cuya condición laboral haya ingresado a una situación de suspensión perfecta de labores. Esta casuística se encontrará disponible hasta el 28 de febrero del 2022.

Siguiendo con lo dispuesto en el 2016, y luego de los retiros extraordinarios, el acceso a las prestaciones de jubilación y el posterior retiro de saldos de hasta el 95.5% continuó siendo el trámite regular de principal relevancia. Se acumularon desembolsos por S/1'995,952,170 a solicitud de 31,758 afiliados. El 7% de los fondos retirados fue destinado al ahorro voluntario en los Fondos Profuturo.

Al cierre de diciembre del 2021, y sobre un total de S/582.1 millones acogidos al Repro-AFP por 754 entidades gubernamentales, se ha avanzado con la recuperación de S/211 millones.

Pensiones

El importe pagado durante el año 2021 por concepto de pensiones de jubilación, invalidez y sobrevivencia asciende a S/321.4 millones, correspondiente a 39,067 pensionistas (al cierre del año). Cabe precisar que a partir de junio del 2018 el pago de las pensiones de renta vitalicia (en sus diversas modalidades) se realiza a través de las compañías de seguro con las que los afiliados contrataron la pensión; en junio del 2018 se trasladó el pago de pensiones por 16,000 pensionistas jubilados.

Número de pensionistas



- 6,004 Jubilación
- 28,133 Sobrevivencia
- 4,930 Invalidez

Fuente: Profuturo AFP
Elaboración propia

Se pagaron 3,695 reembolsos por gastos de sepelio por un total de S/ 14'484,092

Mes	Casos	S/
Ene - 21	130	493,090
Feb - 21	149	574,722
Mar - 21	179	686,757
Abr - 21	296	1'126,230
May - 21	449	1'811,673
Jun - 21	416	1'644,972
Jul - 21	467	1'848,669
Ago - 21	423	1'645,020
Sep - 21	511	2'020,686
Oct - 21	318	1'254,688
Nov - 21	183	716,380
Dic - 21	174	661,205

Fuente: Profuturo AFP.
Elaboración: propia.

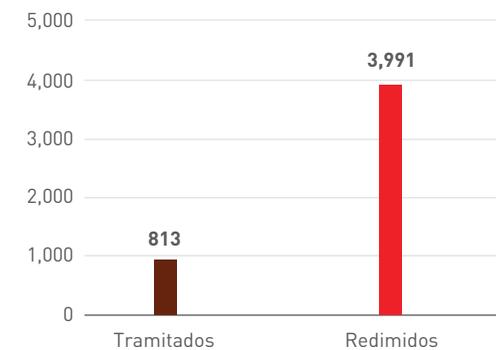
Bono de reconocimiento

Durante el 2021 se tramitaron ante la Oficina de Normalización Previsional (ONP) 813 bonos de reconocimiento por un valor nominal de S/4.4 millones. Asimismo, se recibieron 3,991 bonos de reconocimiento redimidos, lo que representó la acreditación de S/129.5 millones en las cuentas individuales de los afiliados.

Durante el 2021 se tramitaron ante la Oficina de Normalización Previsional (ONP) 813 bonos de reconocimiento por un valor nominal de **S/ 4.4 millones.**

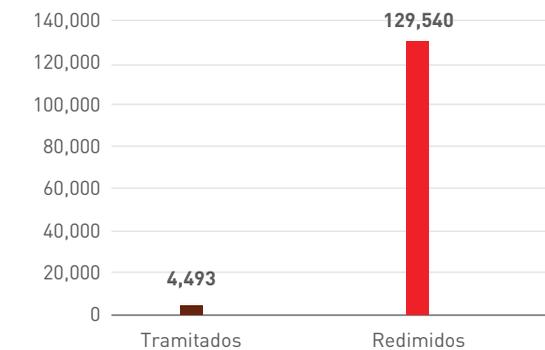


Número de Bonos de Reconocimiento tramitados y redimidos 2021



Fuente: Profuturo AFP.

Bonos de Reconocimiento - Valor S/ (miles)



Fuente: Profuturo AFP.

Recaudación y acreditación

Comisiones, prima y aporte previsional

Periodo de devengue	Comisión por flujo	Comisión Mixta		Prima de seguro	Aporte previsional	Plan de descuento comisión por flujo	Plan de descuento comisión mixta
		Comisión sobre la remuneración asegurable	Comisión sobre el saldo administrado (comisión anual)				
Ene - 21	1.69 %	0.67 %	1.20 %	1.74 %	10.00 %	0.10 %	0.39 %
Feb - 21	1.69 %	0.28 %		1.74 %	10.00 %	0.10 %	0.39 %
Mar - 21	1.69 %	0.28 %		1.74 %	10.00 %	0.10 %	0.39 %
Abr - 21	1.69 %	0.28 %		1.74 %	10.00 %	0.10 %	0.39 %
May - 21	1.69 %	0.28 %		1.74 %	10.00 %	0.10 %	0.39 %
Jun - 21	1.69 %	0.28 %		1.74 %	10.00 %	0.10 %	0.39 %
Jul - 21	1.69 %	0.28 %		1.74 %	10.00 %	0.10 %	0.39 %
Ago - 21	1.69 %	0.28 %		1.74 %	10.00 %	0.10 %	0.39 %
Sept - 21	1.69 %	0.28 %		1.74 %	10.00 %	0.10 %	0.39 %
Oct - 21	1.69 %	0.28 %		1.74 %	10.00 %	0.10 %	0.39 %
Nov - 21	1.69 %	0.28 %		1.74 %	10.00 %	0.10 %	0.39 %
Dic - 21	1.69 %	0.28 %		1.74 %	10.00 %	0.10 %	0.39 %

Fuente: Profuturo AFP.

Tasas de comisión por saldo, aportes voluntarios

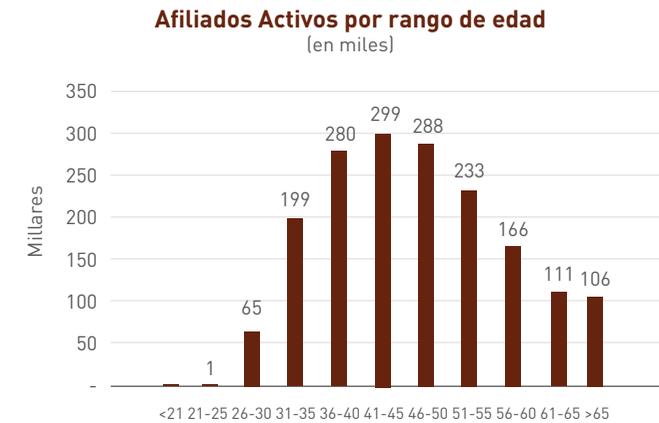
Enero-diciembre del 2021 (comisión mensual)			
Fondo 0	Fondo 1	Fondo 2	Fondo 3
0.067 %	0.100 %	0.175 %	0.190 %

Fuente: Profuturo AFP

(*) Las comisiones de las AFP no se encuentran afectas al Impuesto General a las Ventas, conforme a lo dispuesto por el T.U.O. de la Ley del Impuesto General a las Ventas e Impuesto Selectivo al Consumo, aprobado por D.S. 057-99-EF.

Afiliados

Al cierre del año 2021, el número de afiliados activos de Profuturo AFP fue de 1'750,009 ⁽¹⁾.



Fuente: Profuturo AFP
Nota: Pueden existir ligeras diferencias entre los montos de afiliados consignados en este cuadro y los registrados en el resto de cuadros de afiliados activos. Tales diferencias ocurren debido a que los procesos informáticos de cada cuadro cierran en fechas distintas.

Afiliados activos por género y tipo de fondo

Tipo de fondo afiliado	Género	N.º de afiliados
Fondo 0	Femenino	8,714
	Masculino	26,542
Fondo 1	Femenino	30,434
	Masculino	75,846
Fondo 2	Femenino	534,549
	Masculino	1'015,261
Fondo 3	Femenino	16,735
	Masculino	41,928
TOTAL		1'750,009

Fuente: Profuturo AFP

Acciones Comerciales

El 2021 fue un año de retos y oportunidades para el área Comercial. La pandemia impulsó la aceleración en la implementación de la mayoría de los proyectos digitales que se tenían en cartera, con la finalidad de seguir brindando el mejor servicio a nuestros afiliados en la nueva coyuntura. Estas herramientas digitales han sido desarrolladas internamente por nuestro equipo y especialmente para nuestro negocio. Como parte del seguimiento al servicio que brindamos a nuestros clientes, se ha redefinido nuestro indicador de calidad, el Índice de Recomendación Neta (IRN), el cual incorpora un mayor peso a la atención virtual y cuyo valor de partida, 49.50%, nos está marcando hacia dónde deben dirigirse los esfuerzos del servicio en el futuro.

Durante este año se trabajó también en varios frentes con el objetivo de atraer nuevos clientes y fidelizar más a los ya existentes. Los resultados en ambos objetivos fueron muy positivos, pues se consiguió una retención de clientes de las más altas de los últimos años.

Para brindar la mejor experiencia digital a nuestros clientes, consideramos indispensable entender más en profundidad las necesidades de los afiliados y usuarios del SPP. Por ello venimos aplicando metodologías recientes, como design thinking o customer journey, para la búsqueda de insights y nuevas soluciones que se incorporen a nuestro ecosistema digital, tales como las siguientes:

Fondos Profuturo

Nuestra plataforma Fondos Profuturo permite que los afiliados aptos puedan gestionar su cuenta de Aportes Voluntarios Sin Fin Previsional. Este año se incorporó la funcionalidad de retiros 95.5% Post para que los usuarios puedan ingresar solicitudes de devolución 95.5% posteriores. Adicionalmente, se realizaron mejoras de UI/UX en los flujos de APV y Débito Automático para orientar a los usuarios en el proceso.



Trasposos Digitales

Se implementó una nueva plataforma web que permite a los usuarios realizar el proceso de trasposos hacia Profuturo de manera 100% virtual. Para ello, se diseñó un proceso automatizado y digital que consiste en el registro de solicitudes desde la web, la validación operativa de la información ingresada y la autenticación facial para la identificación del usuario. Actualmente es el canal principal para el registro de solicitudes de trasposo.

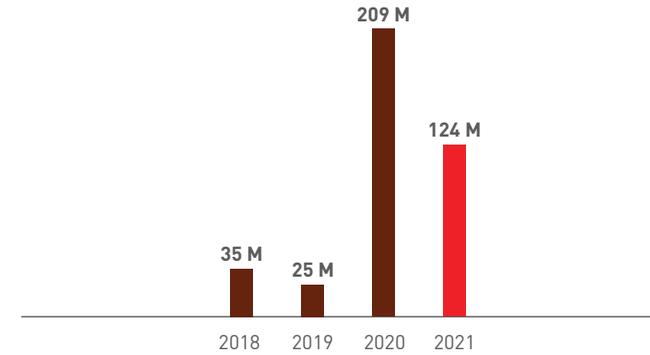
Agencia Virtual

Se implementó la segunda fase de la Agencia Virtual con la incorporación de la totalidad de trámites de nuestros usuarios (afiliados y no afiliados), optimizando el flujo de atención a través de un proceso en que el cliente se registra en una plataforma con los documentos solicitados. Así también, este nuevo modelo de atención ya no considera el contacto con el cliente a través de buzones, sino más bien opciones en la plataforma para que el cliente pueda realizar el seguimiento de su solicitud, regularizar documentos observados y continuar con su proceso.

Considerando el anterior modelo de atención que estuvo vigente hasta el mes de octubre del 2020 a través de buzones mediante los que se informaba al cliente, este año se recibieron y atendieron 124 mil correos.

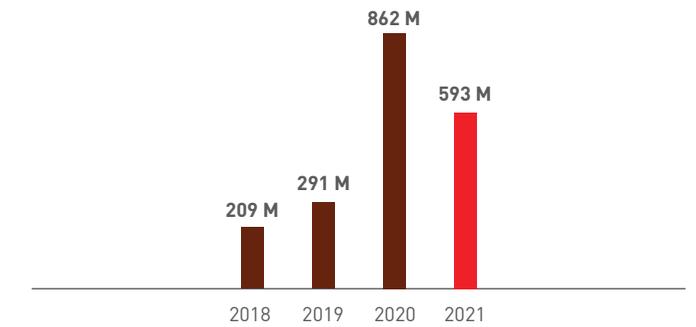
Al decidir mantener nuestras agencias físicas cerradas, la atención de los trámites de prestaciones se efectúa con un equipo especializado de agencias a través de videollamadas con cita previamente programada. Ello nos permitió atender 18.8 mil citas. A continuación se detalla la distribución por tipo de trámite.

Cantidad de correos recibidos para atención de consultas y trámites (En miles)



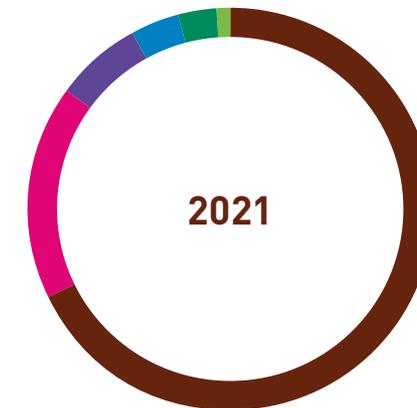
Fuente: PAC, Profuturo AFP (de enero a diciembre)

Cantidad de llamadas atendidas Centro de Contacto (En miles)



Fuente: PAC, Profuturo AFP (Enero a Diciembre)

Porcentaje de citas atendidas por tipo de tema



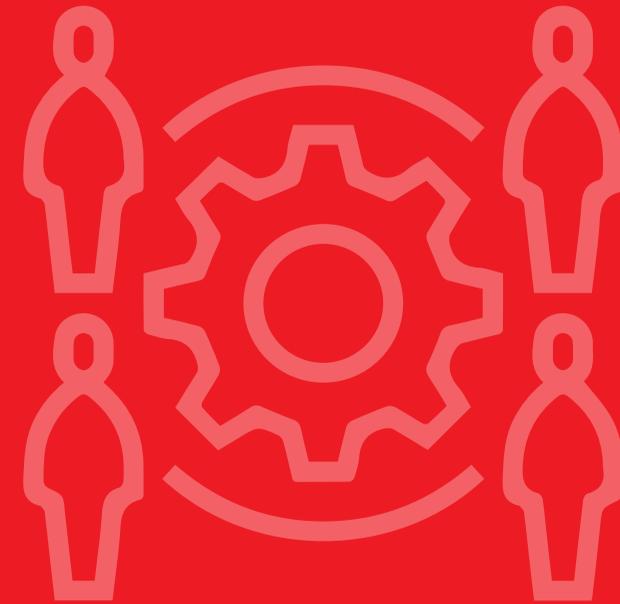
Fuente: PAO, Profuturo AFP (Enero a Diciembre)

Centro de Contacto

Se realizaron mejoras en el menú de opciones de llamadas (IVR) mediante la asignación de opciones exclusivas a las consultas más recurrentes según las nuevas normas de retiro emitidas en el 2021.

Adicionalmente, se incrementó el número de agentes para poder atender en mayor medida la demanda presentada.

VII.



Gestión del capital humano

Gestión del capital humano

VII.



Somos una organización socialmente responsable, comprometida con el fomento de una cultura en valores y liderazgo. Es por ello que dentro de nuestra gestión buscamos ofrecer a nuestros colaboradores oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. De forma adicional, como parte de nuestra estrategia realizamos una gestión objetiva de la Recompensa Total, dentro de la que incluimos programas de compensaciones, beneficios y reconocimientos, en función de la contribución hacia los objetivos organizacionales.

Gestión del talento: aprendizaje y desarrollo de la carrera profesional

Comprometidos con el futuro de nuestros clientes, contamos con los mejores profesionales en nuestro equipo de trabajo. En Profuturo AFP nos preocupamos por el desarrollo humano y de talento de nuestros colaboradores. Por ello,

les brindamos la mejor experiencia de trabajo, a partir de la correcta identificación del talento y la gestión de sus habilidades y capacidades.

Desde el inicio de su carrera profesional en nuestra empresa, guiamos a nuestros profesionales con herramientas especialmente diseñadas y pensadas para ellos. Los incentivamos a alcanzar sus metas y a lograr al mismo tiempo los objetivos comunes. Durante el 2021 hemos dictado un total de 11,245 horas de aprendizaje, distribuidas entre los diversos programas y planes de capacitación elaborados para cada uno de los equipos. Estos planes se trabajaron por medio de una metodología virtual en virtud de la cual los colaboradores tuvieron sesiones sincrónicas vía Teams y cursos e-learning. De esta manera, el promedio general de aprendizaje por colaborador fue de 28.25 horas. Asimismo, en la dimensión de Desarrollo Profesional, más del 9.9% de nuestra planilla tuvo algún crecimiento vertical y/u horizontal.

En Profuturo AFP nos preocupamos por el **desarrollo humano y de talento de nuestros colaboradores.**



Reconocimiento

En Profuturo AFP somos conscientes de que el aprecio y el reconocimiento son la motivación de nuestros colaboradores para que, en el día a día, su actitud sea más positiva y comprometida, tanto en su vida personal como en la profesional. Por esta razón nos preocupamos en promover un reconocimiento integral, que siempre esté enfocado en reforzar los valores y las competencias, esenciales para nuestro éxito como organización.

Nuestro programa global de reconocimiento fortalece la vivencia de nuestros valores. Dicho programa surge del modelo del Grupo Scotiabank, y hemos ido perfeccionándolo con el tiempo, adaptando nuestra propia cultura de reconocimiento para cumplir específicamente con las necesidades y expectativas de la organización y de los colaboradores.

A través de las diversas iniciativas de reconocimiento, en el 2021 se consideró a 31 colaboradores, gracias a nuestro programa Applause, que premia trimestralmente a nueve colaboradores de cada una de las divisiones/áreas de la empresa (más reconocidos este año en comparación con el año anterior), eligiendo al final del año a nueve finalistas, de los que uno se convirtió en el ganador del Best of The Best Trip, que este año fue entregado en puntos del programa Applause. Adicionalmente reconocimos a un ganador, elegido como Catalizador de Cultura por ser un referente de nuestra cultura y valores.

La información y la difusión de los reconocimientos tienen lugar de forma rápida y precisa a través de herramientas digitales especialmente diseñadas para ese fin. Cabe destacar que el 100% de nuestros colaboradores tiene acceso a la aplicación digital Aplausos 2.0, nuestra plataforma de reconocimiento online, con la que facilitamos y fomentamos el reconocimiento 360° entre nuestros

colaboradores, equipos y líderes. Durante el 2021 se enviaron por este medio digital más de 660 reconocimientos, con los que se distinguió a 218 colaboradores (64% de la planilla).

Sumado a esto, 24 colaboradores de la Gerencia Comercial fueron reconocidos como los mejores asesores y ejecutivos de servicio. Su excelencia en el desempeño, entusiasmo y dedicación los llevó a destacar en nuestro Townhall anual y a ser acreedores de un viaje de agradecimiento y motivación denominado Convención de los Mejores, que se hará efectivo terminada la pandemia.

Por otro lado, nuestra iniciativa Tiempo de Servicio “Quinquenios” busca dar las gracias a los colaboradores por el tiempo que están junto a nosotros en Profuturo AFP y el Grupo Scotiabank. En ese sentido, honramos a los que cumplen quinquenios divididos en 5, 10, 15, 20 y 25 años de servicio en nuestra organización. En el 2021 se reconoció a 63 colaboradores por su tiempo de servicio

Recompensa Total

En Profuturo AFP, como parte del grupo Scotiabank, consideramos que es fundamental recompensar a nuestros colaboradores por su contribución al éxito de la empresa. Por ello, nuestro programa Recompensa Total está estructurado para ofrecerles una compensación integral competitiva. Este paquete incluye sueldo base, compensación variable, beneficios y programas de reconocimiento.

Gestión del desempeño

A través de la gestión del desempeño, podemos identificar las brechas entre el desenvolvimiento real y el ideal de nuestros colaboradores. Partiendo de esta evaluación, brindamos a nuestros equipos las herramientas necesarias para alcanzar y superar las expectativas de su desempeño.

En este punto, debemos destacar la importancia del liderazgo como factor clave para el desarrollo de la carrera profesional de cada uno de nuestros colaboradores y del propio líder. Estamos convencidos de que lograremos resultados excepcionales y verdaderas posibilidades de desarrollo, tanto para colaboradores como para la organización, a través de un sólido liderazgo que fortalezca nuestros valores y competencias, a fin de que se puedan ejecutar las estrategias ideadas de manera exitosa. En Profuturo AFP y el Grupo Scotiabank el liderazgo es una de las prioridades estratégicas.

La gestión del desempeño ejecuta una función primordial para la obtención de resultados positivos y el cumplimiento de los objetivos estratégicos a corto, mediano y largo plazo, ya que busca alinear los conocimientos y las habilidades de todos los colaboradores hacia la consecución de objetivos comunes, y a la vez establece, vigila y evalúa los objetivos planteados en el Plan de Desarrollo. Por ello periódicamente se realiza la Evaluación del Desempeño Laboral, que analiza y mide los desempeños general e individual sobre el logro de los objetivos planteados.

Con estos lineamientos claros, nuestros colaboradores tienen una visión acertada de las expectativas de su desempeño en cuanto a objetivos y competencias, para que puedan enfocarse y priorizar aquellos objetivos alineados directamente con la organización. De igual modo, potenciamos el autoliderazgo de todos de nuestros colaboradores; por ende, cada uno es responsable de su propio crecimiento y desarrollo tanto en el ámbito personal como en el profesional. En el transcurso del 2021, más del 96% de nuestros colaboradores fueron evaluados a través de la Plataforma de Gestión del Desempeño





En Profuturo AFP velamos por la seguridad y salud de nuestros colaboradores, por ello **promovemos un ambiente de trabajo seguro y saludable.**

Bienestar

En Profuturo AFP consideramos que nuestros colaboradores son lo más importante, y por ello promovemos un ambiente laboral agradable, productivo y saludable, con el deseo de brindar un balance entre la vida personal y la vida laboral.

Dada la coyuntura originada por el COVID-19, nos reinventamos con actividades virtuales. Así, nuestro programa Somos BienEstar se distingue como una iniciativa que engloba todas las actividades, campañas y acciones en salud y bienestar. Este programa consta de dos pilares, Por Nuestra Salud y Por Nuestro Equilibrio, orientados al cuidado en la prevención y en la promoción de la salud de nuestros colaboradores y sus familias. Dentro del programa se implementaron espacios de nutrición y psicología, que brindan a los colaboradores asesorías gratuitas a fin de velar por su bienestar físico y emocional.

Además, continuamos comprometidos con el balance vida-trabajo con diversos programas, como Tiempo Flexible, que fomenta el equilibrio laboral y familiar en el 100% de los colaboradores. Un componente clave de este programa es su adaptación tanto a las funciones del puesto y a las necesidades de ambos géneros como a las etapas de vida del colaborador. El programa, a su vez, está compuesto por Tiempo para Ti, el cual brinda días libres por cumpleaños, por matrimonio y por otros acontecimientos importantes; Early Friday, beneficio del que gozan los colaboradores para disfrutar de una jornada laboral más corta durante los

viernes de verano, y Full Days, que otorga dos días libres al año.

En Profuturo AFP nos adaptamos a la nueva realidad y reinventamos nuestros espacios para celebrar fechas especiales (como Día de la Madre, Día del Padre, concursos en fechas especiales y actividades familiares, como Día del Niño y Navidad de los Niños), en las que nuestros colaboradores participan junto a los suyos, permitiéndonos conocer a los integrantes de su familia y sus historias. Adicionalmente, ofrecemos beneficios: #MásBeneficios es nuestra marca de beneficios que fortalece nuestra oferta de valor. Sumado a ello, brindamos otros beneficios financieros, como el bono único por escolaridad, otorgado a colaboradores con hijos de entre 4 y 25 años; y el aguinaldo navideño mediante una canasta para que cada colaborador comparta con su familia.

Seguridad y salud en el trabajo (SST)

En Profuturo AFP velamos por la seguridad y la salud de nuestros colaboradores; por ello, promovemos un ambiente de trabajo seguro y saludable basado en una cultura de prevención de riesgos laborales, en concordancia con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. En ese sentido, elaboramos y ponemos en práctica diversos programas y actividades con miras a la protección de la vida y de la salud de nuestros colaboradores.

Brindamos actividades orientadas a cuidar la seguridad de nuestros colaboradores. Algunas de ellas son las siguientes:

- Capacitaciones virtuales de acuerdo con los riesgos y actividades (Capacitación Acciones de Prevención y Respuesta ante Riesgo Biológico COVID-19; Prevención de Riesgos Psicosociales y Medidas para el Cuidado de la Salud Mental).
- El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo también recibe capacitaciones específicas (Investigación de accidentes e incidentes; inspecciones de SST, identificación de peligros, evaluación de riesgos y controles). Asimismo, se brinda capacitación y entrenamiento a la brigada de Evacuación, Primeros Auxilios y Contra incendios.
- Reuniones mensuales del Comité de Seguridad y salud en el Trabajo
- Inspecciones internas periódicas, en las que se realiza el levantamiento de observaciones en los puestos de trabajo.

Adicionalmente dada la coyuntura por la pandemia COVID se realizaron gestiones para cuidar la salud de todos nuestros colaboradores con diversas acciones:

- Implementación del Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el Trabajo
- Seguimiento de casos positivos y sospechosos de COVID-19
- Entrega de equipos de protección (mascarillas, alcohol en gel y otros)

Cultura y comunicaciones

En Profuturo AFP tenemos una cultura centrada tanto en nuestros colaboradores como en la gestión de nuestros clientes y el negocio. En la organización creemos que, como parte de nuestra estrategia de negocio y en el deseo de alcanzar nuestros objetivos y de responder a las necesidades del sector, debemos contar con una sólida gestión de cultura potenciada con nuestra gestión de clima y comunicaciones.

Nuestra cultura se ve reflejada en nuestro ADN Somos Profuturo, el cual representa nuestro conjunto de creencias y comportamientos como organización, y que se compone del propósito, los valores y los atributos que poseemos. Nuestro propósito es trabajar por el futuro que

queremos para nosotros, nuestros afiliados y nuestro país. Nuestros valores son el respeto, la integridad, la pasión y la responsabilidad. Nuestros atributos son "nos inspiramos por nuestro propósito, nos retamos para cambiar y lo logramos en equipo".

Nuestra gestión de cultura es uno de los pilares que nos permiten mantener la excelencia en cada interacción y gestión realizada en la organización.

Otro de nuestros pilares es el clima organizacional, el cual nos permite crear una gran experiencia y un acogedor ambiente de trabajo para nuestros equipos. Por eso, realizamos continuamente evaluaciones de clima organizacional a través de nuestra encuesta interna global, ScotiaPulso, que mide el índice de compromiso de nuestros colaboradores. Esto nos ayuda a conocer cómo estamos gestionando a nuestros equipos y qué planes de acción podemos desarrollar con nuestros líderes para tener colaboradores comprometidos con la organización.

Finalmente, contamos con el pilar de comunicación, que nos permite materializar nuestra cultura y clima. En tal sentido, hemos diseñado una estrategia de comunicación interna que responde a las necesidades de nuestros colaboradores y líderes, y del negocio. Contamos con espacios y medios de comunicación que permiten que nuestros equipos estén informados y comprometidos, y que participen en las diversas actividades y programas que implementamos. De igual forma, tenemos espacios de comunicación bidireccional, así como canales donde ellos son escuchados, para luego implementar mejoras en diversas áreas que ellos propongan. Nos interesa mucho que cada uno sea parte activa en la gestión de comunicación interna, ya que esta trasciende los medios y espacios ya posicionados. La comunicación interna es el medio por el cual deseamos lograr los resultados, nuestra estrategia, y contribuye a que los objetivos y retos que tenemos como organización se cumplan, reforzando nuestro sentido de compromiso como equipo.

Estos tres pilares potencian y acompañan nuestra gestión humana a través de una oferta de reconocimiento, beneficios, recompensa total, liderazgo, aprendizaje, inclusión y bienestar, entre otros.

VIII.

Gestión de sostenibilidad





Gestión de sostenibilidad

VIII.



En Profuturo AFP estamos convencidos de que incorporar la sostenibilidad en nuestro modelo de negocio es fundamental para generar valor compartido en nuestros grupos de interés y contribuir con un mejor futuro para las presentes y siguientes generaciones.

En el 2021 continuamos la implementación de nuestra estrategia corporativa, que, además de considerar la medición de indicadores económicos, sociales y ambientales, ha estado enfocada en aportar significativamente al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y a fortalecer alianzas estratégicas con diversos sectores.

En ese sentido, nuestra gestión estuvo enfocada en los siguientes pilares:

Pilar 1. Inclusión económica

Por un país más próspero

Asegurar la inclusión y el bienestar económico de todas las personas es uno de los desafíos más importantes de nuestro país. Por ello, nuestro objetivo es promover la resiliencia económica a través de la educación financiera, emprendedora y previsional. En el 2021 realizamos las siguientes acciones:

Educación

Continuamos la implementación de nuestro proyecto Formando Emprendedores del Mañana en Lima, Cusco y Piura, en alianza con Plan International. En dicho periodo, enfocamos nuestros esfuerzos en la capacitación a los docentes y directivos de los colegios.

Participantes:

-  **24** colegios de Lima y Piura
-  **67** directivos
-  **177** docentes
-  **8** estudiantes
-  **50** padres y madres de familia

Nuestro objetivo es promover la resiliencia económica a través de la **educación financiera, emprendedora y previsional.**



Entre los resultados principales se lograron los siguientes hitos:

- Firma del Convenio entre la Dirección Regional de Lima Metropolitana y Plan Internacional Perú del 2021 al 2025, con la meta de lograr la sostenibilidad del proyecto y conseguir una escalabilidad integral.
- 177 docentes guías y 16 directivos capacitados en habilidades financieras, emprendedoras y previsionales. Se implementaron temáticas relacionadas con la gestión de estrés, el uso de tecnologías de la información y la comunicación, y herramientas digitales para el desarrollo interactivo y efectivo de sus clases.
- 67 directivos y 8 especialistas capacitados en liderazgo; educación financiera, emprendedora y previsional; y asesoría en la actualización de instrumentos de gestión.

Reactivación económica

A través de nuestro proyecto Mujeres Resilientes, realizado en alianza con CARE Perú, se empadronó a 1,100 mujeres emprendedoras de Arequipa, La Libertad y Lima de diferentes giros de negocio, como confección textil, calzado, artesanía, apicultura, comercio y gastronomía.

Los principales avances en el 2021 fueron los siguientes:

- 1,079 beneficiarias capacitadas en temas técnico-productivos: 818 en modalidad sincrónica por la plataforma Zoom y 261 en modalidad asincrónica a través de materiales compartidos por WhatsApp.
- 1,012 emprendedoras capacitadas en habilidades blandas y liderazgo.
- 541 beneficiarias que recibieron formación y asesorías en temas de formalización, tributación, registro de marca individual y colectiva, y registro sanitario.

- 83 emprendedoras que se presentaron al Fondo Reactiva, de las cuales 46 fueron de Arequipa, 22 de La Libertad y 15 de Lima.
- 37 propuestas de planes de negocio y/o de mejora elaborados y presentados a fondos concursables públicos.
- 217 emprendedoras y 12 asociaciones de emprendedoras que participaron en ocho ferias potenciales hasta julio del 2021, organizadas por los responsables regionales en coordinación con entidades públicas locales.

Pilar 2. Cultura diversa e inclusiva

Por un país más equitativo

Reconocemos la importancia de vivir una cultura en la que cada voz sea valorada y cada persona pueda ser y expresarse tal como es. Es por ello que nuestro lema “La inclusión nos hace más fuertes” nos acompaña permanentemente y, por medio de este, desarrollamos variadas iniciativas y acciones para tangibilizar este compromiso de respeto por la diversidad.

Contamos con nuestra Política de Inclusión corporativa, que delimita los principales lineamientos que tenemos y refuerza nuestros compromisos a largo plazo; y el Comité de Inclusión, el cual permite el desarrollo de buenas prácticas en equidad, diversidad e inclusión en toda la organización.

Asimismo, acompañamos estas iniciativas con acciones como comunicados informativos, formación en equidad y diversidad, programas de empoderamiento de la mujer y varios otros.

Pilar 3: Cambio climático

Por un planeta sostenible

Conscientes del impacto que generamos en nuestro planeta, asumimos el compromiso de seguir trabajando en pro de una gestión responsable, basada en lineamientos que orienten nuestros esfuerzos hacia una economía baja en carbono. Así, desde Profuturo AFP uno de los pilares principales en nuestra estrategia de sostenibilidad es la lucha contra el cambio climático.

Conocedores de la importancia de gestionar nuestras emisiones en favor de un planeta saludable para todos, nos propusimos como meta reducir en 45% las emisiones corporativas al 2030. Con ello, reforzamos nuestro compromiso con el ambiente e impactamos positivamente con el esfuerzo por la reducción de las emisiones país.



Con base en nuestro resultado de medición de la huella, elaboramos el Plan de Mitigación, enfocado en tres ejes de gestión: energía eléctrica, movilidad sostenible, y materiales y residuos, los mismos que concentran casi la totalidad de nuestras emisiones.

Educación ambiental

Con el fin de promover nuestros ejes de gestión y de fomentar una cultura sostenible, implementamos diversas campañas internas y externas de educación ambiental que motivasen a nuestros colaboradores y clientes a asumir comportamientos responsables con el ambiente y el cuidado del planeta. Es así como durante el año celebramos fechas ambientales que promueven una vida sostenible, como la Hora del Planeta, la Semana Ambiental y la Semana de la Sostenibilidad. Además, hacemos comunicaciones constantes sobre temas de interés, al igual que charlas y *webinars* que sensibilicen a nuestros colaboradores sobre la responsabilidad ambiental.

Política de Uso de Papel Corporativa

Lanzamos nuestra Política de Uso de Papel Corporativa, que busca reducir el uso de papel, aumentar la virtualidad, fomentar la economía circular y buscar alianzas estratégicas, todo ello dentro del compromiso que tenemos por mejorar nuestro desempeño ambiental.



Pilar 4. Ciudadanía corporativa

Por empresas más humanas

Como ciudadanos corporativos, reconocemos la importancia del rol que tenemos para contribuir, desde nuestra gestión, al desarrollo del país. Con relación a ello, buscamos promover el ejercicio de buenas prácticas éticas y de gobernanza, y la implementación de acciones que impacten positivamente en nuestros grupos de interés.

En el 2021, enfocamos nuestros esfuerzos en promover el cumplimiento de los derechos humanos universales, la gestión de compras responsables y la generación de propuestas de apoyo a la comunidad.

Voluntariado

Nuestros colaboradores demostraron un gran compromiso con la comunidad y el país al participar junto con las empresas del Grupo en diversas acciones voluntarias. En el 2021, generamos nuevas alianzas y actividades en nuestras tres líneas de acción:

■ Dona tu talento

Iniciativa de mentoría voluntaria dirigida a los colaboradores del Grupo que desearan donar su tiempo y talento a quienes más lo necesitan. Los voluntarios de las empresas organizaron diversos talleres de educación financiera y atención al cliente para más de 300 jóvenes beneficiarios de la Municipalidad de Lima; participaron junto con CAENE School y Enseña Perú en beneficio de los estudiantes, en el marco de la Semana del Ahorro; apoyaron en mentorías y asesorías en alianza con Kunan y la Fundación Forge; y se involucraron, a través de acciones solidarias, en beneficio de la Liga Contra el Cáncer, L.O.O.P. y la Fundación Peruana de Cáncer, entre otras organizaciones. En total registramos más de 1,200 horas destinadas por los voluntarios del Grupo.

■ Desafío Scotia

Fondo concursable de ideas solidarias dirigido a nuestros colaboradores interesados en generar ideas creativas e innovadoras en beneficio de la comunidad. En el 2021, se llevó a cabo la implementación de los proyectos ganadores de la primera edición, con más de 1,500 horas voluntarias realizadas. Uno de estos equipos fue Reinserción Sostenible, de Profuturo AFP, el cual logró con éxito implementar una pasarela de pagos para la página web del emprendimiento social Mama Qucha y apoyar en el desarrollo de capacitaciones digitales a las beneficiarias de la organización.

■ Programas de alto impacto

Iniciativa que busca involucrar a nuestros voluntarios en los proyectos de inversión social que implementamos. Ellos participaron en el programa Economía para el Éxito, de Junior Achievement, y lograron beneficiar a más de 2,000 estudiantes de secundaria a través de mentorías en educación financiera y emprendedora. Por otro lado, en alianza con Plan International, brindaron talleres de finanzas y emprendimiento a los docentes de Lima y Piura participantes en el proyecto Formando Emprendedores del Mañana.

Resultados generales del Grupo Scotiabank:

Cantidad de participaciones voluntarias	Cantidad de horas voluntarias	Cantidad de beneficiarios
+360	+4,000	+3,000

Acción social

En el 2021, continuamos activando nuestra campaña interna #YoPongo para apoyar en los momentos de mayor necesidad.

- En mayo, preocupados por la falta de oxígeno a escala nacional, los colaboradores del Grupo lograron recaudar S/50,305 para colaborar con la Asociación de las Bienaventuranzas en la construcción de tres plantas de oxígeno; motivados por su solidaridad, Scotiabank decidió duplicar el monto, haciendo posible una donación total S/100,610.

- En agosto, por medio de la campaña que hicimos, nuestros colaboradores contribuyeron con la colecta anual Ponle Corazón de la Fundación Peruana de Cáncer con el fin de recolectar fondos para solventar los gastos de asistencia integral de pacientes con escasos recursos. Fueron S/19,535 recaudados, lo que permitió apoyar en aproximadamente 325 atenciones de asistencia.
- Por Navidad lanzamos #YoPongo por la Educación en apoyo a Enseña Perú, con el objetivo de recaudar fondos para contribuir a que el primer mes del año escolar 2022 inicie de forma exitosa. Nuestros colaboradores lograron reunir más de S/30,000, lo que permitirá llevar educación a más de 1,500 estudiantes de nuestro país.

Compras responsables

Elaboramos un plan de trabajo para seguir generando prácticas responsables en nuestra cadena de suministro. Iniciamos en el 2021 con dos sesiones de capacitación en compras sostenibles para áreas claves de las empresas del Grupo, donde además obtuvimos una propuesta de criterios ASG priorizados. Adicionalmente, diseñamos también la Guía de Buenas Prácticas de Sostenibilidad para Proveedores, que fue difundida a los que tenían contratos y órdenes de compra de Profuturo AFP y de las empresas del Grupo.

Derechos humanos

En el 2021 efectuamos un primer diagnóstico sobre derechos humanos en el Grupo, para lo que hicimos uso de la herramienta C-19 Rapid Self-assessment del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ello acompañado de dos sesiones de capacitación que tuvimos en alianza con la Cámara de Comercio de España en el Perú dirigidas a los colaboradores de las áreas involucradas en el diagnóstico. Esto nos permitió lograr un acercamiento a nuestra situación respecto del cumplimiento de los derechos humanos y, además, marcar el punto de partida de un plan de trabajo para los siguientes años.



IX.

Gestión de administración y finanzas

Gestión de administración y finanzas IX.



Los ingresos acumulados al mes de diciembre del 2021 ascendieron a S/305.6 millones. Esto representa un aumento de +3.0% con respecto al 2020 (año que, de manera excepcional, registró en abril la suspensión del aporte obligatorio de la comisión por flujo a los trabajadores afiliados al SPP), así como un número más alto de cotizantes consignado para este periodo (+9.8%) y una mayor renta media (+3.0%), no obstante la reducción del componente flujo de la comisión mixta por el escalón regulatorio de 0.67% a 0.28% y el segundo retiro de 4 UIT de fondo extraordinario para hacer frente a la emergencia nacional originada por el COVID-19.

A continuación, se muestra la evolución de los ingresos:

Cuadro de ventas netas - ingresos por comisiones netas
(En millones de soles)

Rubro	2021	2020	Var %
Comisiones porcentuales	298.9	291.5	3%
Comisiones sobre aportes voluntarios	6.7	5.3	27%
Total	305.6	296.8	3%

Fuente: Profuturo AFP
Elaboración propia

Con respecto a los gastos operativos acumulados, estos se situaron un 1.4% por encima del nivel registrado para el mismo periodo del 2020, principalmente por mayores gastos de personal, no obstante, menores gastos de servicios prestados por terceros relacionados con menores tarifas de servicios bancarios por retiros de fondo. Los gastos por el COVID-19 representaron 3.55% del total de gastos.

Con respecto al resultado financiero neto (ingresos versus gastos financieros), este fue menor al del 2020 en S/1.4 millones debido a menores ingresos por intereses sobre depósitos; los otros ingresos (egresos) fueron menores en S/0.7 millones respecto del año anterior. Por otro lado,

como producto del retiro del superávit del encaje legal, se registró un ingreso extraordinario de S/51.3 millones. Así, el resultado económico (antes de impuestos) ascendió a S/215.81 millones, por lo que resultó mayor en 34.91% al resultado del mismo periodo en el 2020.

En el ejercicio 2021, Profuturo AFP alcanzó una utilidad neta de S/165.9 millones, resultado mayor en 49.56% con respecto a lo obtenido en el mismo periodo en el 2020. Este crecimiento fue impulsado principalmente por el ingreso extraordinario proveniente de la liberación del encaje.

En lo que respecta a las cuentas del estado de situación financiera, a diciembre del 2021 el activo corriente disminuyó en S/90.23 millones respecto del 31 de diciembre del 2020 como efecto principalmente de la disminución de valores negociables de propiedad de las AFP y del efectivo en cuentas corrientes y depósitos a plazo. El activo no corriente disminuyó en S/67.32 millones esencialmente por la disminución del encaje legal. Por su parte, el pasivo corriente aumentó en S/17.40 millones debido, en su mayoría, por otras cuentas por pagar y por el impuesto a la renta corriente. Por otro lado, el pasivo no corriente disminuyó en S/10.65 millones por otras provisiones. En lo que respecta al patrimonio neto, este disminuyó en S/164.30 millones a causa, principalmente, de la disminución en los resultados acumulados por la distribución de dividendos acordada en julio del 2021 del orden de S/147 millones.

Se redujo el nivel de ratio de liquidez de 2.96 en el 2020 a 1.87 en el 2021, y el ratio de rentabilidad del patrimonio (ROE) puntual de fin del ejercicio alcanzó el 16.5%.

El porcentaje que representa el monto total de las dietas de los directores con respecto al nivel de ingresos brutos, según los estados financieros de la entidad emisora, es de 0.1605%, y el porcentaje que representa el monto total de las remuneraciones de la plana gerencial respecto del nivel de ingresos brutos, según los estados financieros de la entidad emisora, es de 2.95%.

Cumplimiento normativo

X.

Las funciones de cumplimiento normativo fueron establecidas en Profuturo AFP como una buena práctica desde el año 2011. Sin embargo, a raíz de las exigencias establecidas en el artículo 7-A del Reglamento de Gestión Integral de Riesgos, aprobado por Resolución SBS 37-2008, a partir del año 2012 se constituyó el área de Cumplimiento. Actualmente, dicha función se encuentra regida por la Resolución 272-2017-SBS, nuevo Reglamento de Gobierno Corporativo y de la Gestión Integral de Riesgos, que rige a partir del 1 de abril del 2018.

Con respecto a las funciones de cumplimiento normativo, en dicha norma vigente se establecieron las responsabilidades y el contenido mínimo del plan anual de dicha función, entre otras disposiciones.

Nuestra área de Cumplimiento, en coordinación con el oficial de Cumplimiento Normativo Corporativo de Scotiabank Perú, ha implementado un sistema compuesto por procedimientos, política y controles que permiten monitorear y satisfacer las exigencias regulatorias locales, de nuestra casa matriz, y las internacionales que pudieran tener algún impacto en el negocio.

El área de Cumplimiento tiene como principal objetivo promover e impulsar la cultura de cumplimiento en Profuturo AFP a través de la aplicación y el monitoreo de los estándares de conducta ética, políticas, procedimientos, metodologías y disposiciones locales, y aquellas del grupo Scotiabank prescritas en el Código de Conducta Scotiabank y en las políticas complementarias, con la finalidad de mitigar los riesgos de cumplimiento. Esta cultura brinda soporte en sus responsabilidades, tanto a los colaboradores como a gerentes y altos funcionarios, en la mira de identificar y evaluar riesgos de cumplimiento normativo, lo que implica

reportar casos de incumplimiento y establecer planes de acción para mitigarlo.

Asimismo, entre otras funciones principales, el área de Cumplimiento difunde la normativa legal vigente y vela por su adecuada y oportuna implementación en la empresa, con la finalidad de otorgar al Directorio y a la Gerencia General la seguridad del cumplimiento normativo. También tiene la responsabilidad de administrar, coordinar y atender los asuntos vinculados a las visitas de inspección de los entes supervisores; lo anterior hace referencia al seguimiento de la ejecución de los planes de acción que subsanen los hallazgos o las observaciones que se hayan identificado.

Durante el ejercicio 2021 se han asumido importantes retos, reflejados en el desarrollo de las siguientes actividades:

- Certificación Anual del Código de Conducta y las Políticas Complementarias, que en su conjunto conforman el Código de Conducta Ética del grupo Scotiabank, que obtuvo un resultado satisfactorio.
- Reforzamiento en el sistema de comunicación de normativas y proyectos normativos, así como el seguimiento e implementación de los mismos.
- Verificación del cumplimiento de la Política de Conducta Ética y Capacidad Profesional, que aplica al personal del proceso de inversiones.
- Fortalecimiento de la cultura anticorrupción, aplicando de manera corporativa la implementación del modelo de prevención, exigido bajo la Ley 30424 y modificado por el Decreto Legislativo 1352.
- Avance de la actualización de las matrices de sanciones, de acuerdo con el Nuevo Reglamento de Infracciones y Sanciones de la SBS.

- Ejecución del Programa de Evaluación de Controles y Riesgos de Cumplimiento, a través del cual se identificaron las obligaciones y controles del SPP y, de igual modo, los riesgos de cumplimientos por procesos (Programa Corporativo de Gestión de Cumplimiento 2021).
- Ejecución de monitoreos y evaluaciones de cumplimiento, que tienen como objetivo detectar posibles brechas y plantear aspectos de mejora.

En relación con el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo (Splaft), Profuturo AFP cuenta con el oficial de Cumplimiento Corporativo en Splaft —que es designado por el Directorio de Scotiabank— y con el Coordinador Corporativo de nuestra empresa, especialista en materia de prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, quien es designado y aprobado por el Directorio.

Asimismo, con la finalidad de evitar que nuestros productos y servicios se utilicen para facilitar el desarrollo de actividades ilícitas de lavado de activos, se cuenta con el Manual de Prevención del Lavado de Dinero, Financiamiento al Terrorismo y Sanciones, documento de uso corporativo del Grupo Scotiabank. Además, se ha elaborado una serie de normas internas que recogen las mejores prácticas y políticas claves que nos permiten cumplir con este objetivo. Entre las principales normas internas con las que contamos se encuentran el Código de Conducta para la Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo de Scotiabank Perú y el Manual de Prevención y Gestión de Riesgos del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo - Anexo B, como cumplimiento obligatorio por parte de directores, gerentes y colaboradores en general.

Reconocimientos XI.



Ranking MERCOS

Cabe destacar que MERCOS es un instrumento de evaluación reputacional basado en una metodología que involucra la participación de diversos grupos de interés internos y externos a la organización, así como una diversidad de evaluaciones y fuentes de información.

Respecto del MERCOS Talento, este nos permite medir percepciones del mercado sobre reputación interna, calidad laboral y marca empleado. En el 2021, Profuturo AFP se ubicó en el puesto 49 de 100 participantes.

En el 2021, Profuturo AFP se ubicó en el puesto 74 del ranking MERCOS Empresas sobre las empresas con mejor reputación corporativa del Perú.

Además, en el 2021 Profuturo AFP participó en MERCOS Responsabilidad y Gobierno Corporativo.



Premios ABE

Esta es una iniciativa de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE) de la Cámara de Comercio Americana del Perú. En el 2021, fuimos reconocidos en la categoría Mejor Transformación Cultural.



Ranking PAR

Como empresa del grupo Scotiabank, en Profuturo AFP promovemos un ambiente de trabajo diverso e inclusivo, libre de estereotipos y sesgos inconscientes, contribuyendo de esta manera con la igualdad de derechos y en la generación de oportunidades para todos los colaboradores.

En el 2021, Profuturo AFP participó de este ranking promovido por Aequales, organización que impulsa el empoderamiento laboral de las mujeres en el Perú. Los resultados serán entregados en el 2022.



Great Place to Work

En el 2021, se obtuvieron los reconocimientos de Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres en el puesto 14, Mejores Lugares para Trabajar Diversidad e Inclusión puesto 19 y Mejores Lugares para Trabajar desde Casa en el puesto 16. Además, como parte del grupo Scotiabank, se logró el reconocimiento como Mejores Lugares para Trabajar de Latinoamérica en conjunto con Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México en el puesto 7.

Anexos

Anexo 1. Información sobre los directores y la plana gerencial

XII.

DIRECTORES

FRANCISCO JAVIER SARDÓN DE TABOADA

Presidente del Directorio de Profuturo AFP S.A. desde el 1 de junio del 2021

Actualmente, es Vicepresidente del Directorio, CEO y Country Head de Scotiabank Perú S.A.A. desde el 01 de Junio del 2021. Es Presidente del Directorio de CrediScotia Financiera S.A., Scotia Fondos Sociedad Administradora de Fondos Mutuos S.A., Scotia Sociedad Titulizadora S.A., Servicios, Cobranzas e Inversiones S.A.C., Scotia Perú Holdings S.A. y Caja Rural de Ahorro y Crédito Cencosud Scotia Perú S.A.

Ha formado parte del Grupo Scotiabank durante los últimos 17 años, desempeñándose como Vicepresidente Ejecutivo, CEO y Country Head de Scotiabank Chile desde Agosto del 2013 hasta Mayo del 2021 y previamente como Senior Vicepresident de Banca Retail desde Agosto del 2009; anteriormente se desempeñó como Vicepresidente Senior a cargo de la Banca Corporativa y Mercado de Capitales de Scotiabank Perú desde noviembre del 2004.

Ha sido Director de Transbank, Nexus y de la Asociación de Bancos e Instituciones Financieras en Chile. Previamente, ocupó cargos de Presidente del Directorio de La Fiduciaria S.A.; y Director de Cámara de Comercio Peruano Canadiense y del Instituto Peruano de Acción Empresarial (IPAE). Ha sido Vicepresidente Senior, CEO y Country Head de Standard Chartered Bank (Perú); Gerente de Finanzas del Banco Financiero; y miembro del Directorio de la Asociación de Bancos del Perú - ASBANC

Graduado del Advanced Management Program (AMP) en Harvard Business School. DPA en Administración de Empresas de la Universidad Adolfo Ibáñez de Santiago de Chile. Licenciado en Derecho de la Universidad Católica Santa María de Perú.



IGNACIO RUIZ-TAGLE MENA

Director de Profuturo AFP desde el 26 de julio del 2021

Asumió como Vicepresidente de Wealth Management de Scotiabank Chile en mayo de 2021. En su rol tiene a cargo el desarrollo y crecimiento de este negocio, basado en un modelo de asesoría centrado en la planificación financiera y enfocado en brindar la mejor experiencia onshore y offshore para nuestros clientes.

Con más de 20 años de experiencia en el negocio de Wealth Management, cuenta con un profundo conocimiento del mercado chileno. Previamente se desempeñó como Managing Director de Wealth Management en Credicorp Capital Chile. También ocupó cargos directivos en Gestión Patrimonial en Corpbanca y AFP Cuprum.

Ignacio es graduado en Administración de Empresas en la Universidad de los Andes y cuenta con un MBA del IESE Business School de la Universidad de Navarra, España.

GERARDO OMAR SOLÍS VISSCHER

Director de Profuturo AFP desde el 6 de setiembre del 2021

Se desempeña actualmente como Vicepresidente de Wealth Management en Scotiabank Perú. Tiene a su cargo los negocios de Scotia Fondos, Scotia Bolsa, Banca Privada y Asesoría de Inversiones. Anteriormente, fue Gerente Principal de Wealth Management, así como Gerente General de Scotia Bolsa. Forma parte del Grupo Scotiabank desde el 2015. Previamente, trabajó como Gerente de Inversiones de BSV Asset Management y como Gerente Adjunto de Inversiones de Credifondo.

Tiene un MBA por The University of Chicago Booth School of Business y es Licenciado en Derecho por la Pontificia Universidad Católica del Perú.



DIRECTORES

IGNACIO JOSÉ BUSTAMANTE ROMERO

Director Independiente de Profuturo AFP desde el 29 de marzo del 2016

Actualmente, es Director de Scotiabank Perú S.A.A., el Colegio Franklin Delano Roosevelt y la Asociación para el Progreso de la Dirección Perú (APD); y Director y Gerente General de Hochschild Mining PLC.

Previamente, ha sido Director de Cementos Pacasmayo S.A.A., Lake Shore Gold, Grupo Caral y Cámara de Comercio Canadá - Perú. También ha sido COO y Gerente General - Perú de Hochschild Mining; Presidente, Chief Financial Officer y Vicepresidente de Desarrollo de Negocios de Zemex Corporation; y Chief Financial Officer de Cementos Pacasmayo S.A.A.

MBA, de la Universidad de Stanford. Bachiller en Administración y Contabilidad de la Universidad del Pacífico.



EDUARDO JOSE SÁNCHEZ-CARRIÓN TRONCON

Director Independiente de Profuturo AFP desde el 27 de marzo del 2017

Actualmente, es Director de Scotiabank Perú S.A.A., CrediScotia Financiera S.A., Scotia Fondos Sociedad Administradora de Fondos Mutuos S.A., Scotia Sociedad Titulizadora S.A., Caja Rural de Ahorro y Crédito Cencosud Scotia Perú S.A., Pionero Gestión S.A.C. y NexLot SAC.

Previamente, ha sido Presidente del Directorio y Gerente General de Deutsche Bank Perú S.A., Director Private Wealth Management de Deutsche Bank Florida N.A., Director Investment Banking Latin America de Deutsche Bank Securities Inc.

Máster en Administración de Negocios por Kellogg School of Management, Northwestern University, USA. Bachiller en Ingeniería Industrial de la Universidad Católica del Perú.

ELENA AÍDA CONTERNO MARTINELLI

Directora Independiente de Profuturo AFP desde el 27 de marzo del 2017

Actualmente, es Directora de Scotiabank Perú S.A.A., CrediScotia Financiera S.A., Pesquera Diamante S.A., Refinería La Pampilla S.A.A., Enel Generación Perú S.A.C., Consejo Privado de Competitividad, y Consorcio de Investigación Económica y Social; y Presidenta del Directorio de IPAE. Presidió el CADE Ejecutivos 2015.

Previamente, ha sido Ministra de la Producción, Jefa del Proyecto USAID - Facilitando Comercio; Presidenta del Consejo Directivo de la Sociedad Nacional de Pesquería; Coordinadora de Área del Proyecto USAID - Pro Descentralización. Se ha desempeñado como miembro del Directorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas y de entidades públicas como CEPLAN, Fondo MiVivienda, Cofide y Foncodes, así como en diversos cargos ejecutivos y de asesoría en instituciones del sector público tales como Presidencia del Consejo de Ministros, Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Transportes y Comunicaciones, entre otros. Ha sido consultora de USAID, Banco Mundial, BID, PNUD y GIZ. Asimismo, ha sido Directora de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales y Care Perú.

Máster in Public Administration, Harvard University Kennedy School of Government; Especialista en Gestión Pública. Bachiller en Economía de la Universidad del Pacífico, Perú.



MARIA VIOLA

Directora de Profuturo AFP desde el 31 de mayo del 2019

Actualmente, es Vicepresidente Senior & CFO Perú de Scotiabank Perú S.A.A.; y Directora de CrediScotia Financiera S.A., Scotia Sociedad Titulizadora S.A., Servicios, Cobranzas e Inversiones S.A.C., y Caja Rural de Ahorro y Crédito Cencosud Scotia Perú S.A. Asimismo, es Directora y Gerente General de Scotia Perú Holdings S.A.

Previamente, se ha desempeñado en Scotiabank Perú S.A.A como Vicepresidente Financial Planning Analysis, así como Directora & Risk Owner - en el área de Auditoría de Inversiones, cubriendo los negocios de GBM, Tesorería, Wealth Management, Fondos Mutuos, Casas de Bolsa y Fondo de Pensiones con responsabilidad para los países de la Alianza del Pacífico. Asimismo, ha ocupado cargos gerenciales en diversas instituciones tales como HSBC Bank Argentina S.A. -donde desempeñó sus funciones durante 12 años-, Puente Perú-Banca de Inversión, Banco Medefin S.A., Deloitte & Touche.

Máster en Finanzas por la Universidad Torcuato Di Tella de Argentina. Licenciada en Contabilidad y Administración de Empresas por la Universidad Católica Argentina.

PLANA GERENCIAL Y CARGOS DE CONFIANZA

Plana gerencial

IGNACIO ARAMBURÚ ARIAS

Gerente General desde abril del 2019

Fue Vice President Senior y CFO & Business Support Head de Scotiabank Perú S.A.A., y Director de Profuturo AFP. Anteriormente se desempeñó como Vicepresidente Ejecutivo de Finanzas y Control de Riesgos (CFO) en Rímac Seguros S.A., donde había ocupado el cargo de Vicepresidente de Planeamiento & Finanzas y el de Gerente tanto de Planeamiento y Control como de Planeamiento y Desarrollo. Ha trabajado profesionalmente en J.P. Morgan Securities LLC, J.P. Morgan Securities Inc. y Marsh Inc. - Marsh Perú S.A.

Tiene el grado de MBA del Walter A. Haas School of Business, Universidad de California, Berkeley. Es Bachiller en Administración y Finanzas por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (Perú).



CARLO CASTOLDI CROSBY

Gerente Principal Comercial desde setiembre del 2015

Se desempeñó como Gerente de Calidad, Procesos y Proyectos en Profuturo AFP. En BBVA Horizonte AFP ocupó el puesto de Gerente Comercial, y en el BBVA Banco Continental, el de Gerente de Desarrollo Corporativo y Transformación. Fue Gerente Territorial de la Red Minorista, Gerente de Banca Empresas Callao y Responsable de Desarrollo Comercial de Banca de Empresas e Instituciones. Ocupó cargos de responsabilidad en el área de Banca Empresas en BBVA de España y en la División de Banca Empresarial del Banco de Crédito del Perú.

MBA del Instituto de Empresa (España). Economista por la Universidad de Lima.

JOSWILB VEGA UGARTE

Gerente Principal de Inversiones desde julio del 2021

Fue Gerente Principal de Análisis y Selección de Fondos en Profuturo y, previamente, Gerente de Análisis de Inversión en la misma firma. Antes de unirse a Profuturo, fue Estratega de Inversiones Sénior en AFP Integra, donde lideraba el equipo de Bottom-Up, cubriendo renta variable y renta fija en el Perú y Latam. Los primeros años de su carrera trabajó en los equipos de Equity Research de Scotiabank y BBVA, donde analizaba emisores peruanos y de Latam. Finalmente, es Director General y Fundador de RdPro (Red de Desarrollo Profesional), organización sin fines de lucro que busca cerrar las brechas de formación de estudiantes de universidades de provincias para darles oportunidades de desarrollo profesional.

Se encuentra cursando una maestría en Saïd Business School de la Universidad de Oxford. Es Economista por la Universidad Nacional de San Agustín (Perú) y Administrador de Negocios por la Universidad Católica San Pablo (Perú).



LUIS FERNANDO DAMIANI CARCAMO

HR Business Partner Senior Manager desde diciembre del 2021

Cuenta con doce años de experiencia en recursos humanos, diez de ellos en el sector financiero. Se desempeñó como HR Business Partner Senior Manager dentro de la Vicepresidencia de Recursos Humanos de Scotiabank Perú.

Está cursando la Maestría en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas de la Universidad del Pacífico. Es Ingeniero Industrial por la Universidad de Lima, con especialización en Compensaciones en la Universidad del Pacífico (ambas del Perú), y en Gestión de Recursos Humanos en la Cámara Minera del Perú (Camiper).

Plana gerencial

SHEILA GIULIANA LA SERNA JORDÁN

Gerente Principal de Legal desde octubre del 2015

Segunda Vicepresidenta y miembro del Consejo Directivo de Procapitales. Miembro de WomenCEO (Perú) y del Comité Iguales de la Cámara de Comercio de España. Anteriormente, ocupó las posiciones de Gerente de Asuntos Jurídicos en Indra Perú S.A. y de Foreign Associate en Becker, Glynn, Muffly, Chassin & Hosinski LLP (Nueva York, Estados Unidos). Asimismo, fue Abogada Asociada en los estudios Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados, y Rosselló Abogados.

Cuenta con la Maestría en Derecho de la Universidad de Michigan (Estados Unidos) y con estudios de MBA culminados en la Universidad del Pacífico (candidata MBA 2022).

Licenciada en Derecho por la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

CINTYA LILIBETH ROSALES TAFUR

Gerente Principal de Riesgos desde febrero del 2020

Ingresó al Grupo Scotiabank hace diez años. Se desempeñó como Subgerente de Riesgos de Mercado de Scotiabank, dando soporte a la gestión de Tesorería y a las Mesas de Negociación de GBM, contribuyendo al crecimiento del banco y de sus subsidiarias.

MBA en Egade Business School - Instituto Tecnológico de Monterrey. Licenciada en Economía por la Pontificia Universidad Católica del Perú.



Cargos de confianza

ANDREA ROSARIO GARRIDO MUÑOZ

Gerente de Auditoría desde noviembre del 2019

Con amplia experiencia en auditoría interna en Scotiabank, fue Senior Audit Manager de Créditos Retail y, antes de ello, Oficial de Créditos Sénior de la Unidad de Créditos Retail. Cuenta con un MBA de la Universidad ESAN (Perú), con especialización en Finanzas en Centrum de la Pontificia Universidad Católica del Perú, y de Formación como Comunicadora Social de la Universidad de San Martín de Porres (Perú).



Anexo 2:

Estados financieros correspondientes al ejercicio 2021.

Ver documento adjunto:

“Estados Financieros Auditados 2021”.

Anexo 3:

Reporte sobre el cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas.

Ver documento adjunto:

**“Principios Buen Gobierno Corporativo-Sección A y D” y
“Principios Buen Gobierno Corporativo-Sección B y C”.**

Anexo 4:

Reporte de Sostenibilidad Corporativa.

Ver documento adjunto:

“Reporte de Sostenibilidad Corporativa”



Memoria Anual

20 21