



Memoria anual

2022



Contenido

I. Declaración de responsabilidad

“El presente documento contiene información veraz y suficiente respecto al desarrollo del negocio de Profuturo AFP durante el año 2022. 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 2023

03 II. CARTA DEL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO

05 III. NUESTRO PROPÓSITO
05 Valores
05 Principios corporativos

06 IV. PERFIL DE LA EMPRESA
07 Constitución de Profuturo AFP
07 Directorio y plana gerencial
07 Directorio
08 Comités del Directorio
09 Plana gerencial y cargos de confianza
09 Accionistas
10 Organigrama

11 V. GESTIÓN DE INVERSIONES
12 Entorno macroeconómico
12 Inversiones de los fondos de pensiones administrados por Profuturo AFP

19 VI. GESTIÓN DE RIESGOS
20 Gestión de riesgos de los fondos administrados

23 VII. GESTIÓN DEL CLIENTE
22 Pensiones
23 Bono de reconocimiento
23 Recaudación y acreditación
23 Comisiones, prima y aporte previsional
24 Afiliados
24 Acciones comerciales

28 VIII. GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO
27 Gestión del talento: aprendizaje y desarrollo de la carrera profesional
27 Reconocimiento
28 Recompensa Total
29 Gestión del desempeño
29 Bienestar
30 Seguridad y salud en el trabajo (SST)
30 Cultura y comunicaciones

33 IX. GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD
32 Pilar 1. Inclusión económica
33 Pilar 2. Cultura diversa e inclusiva
33 Pilar 3. Cambio climático
34 Pilar 4. Ciudadanía corporativa

37 X. GESTIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

39 XI. CUMPLIMIENTO NORMATIVO

40 XII. RECONOCIMIENTOS

41 XIII. ANEXOS

II. Carta del Presidente del Directorio

Estimados accionistas:

El 2022 fue un año de grandes retos para nuestro país y para Profuturo. Es importante reconocer que, dentro de un contexto global adverso y los constantes conflictos sociales que protagonizaron la agenda política nacional, Profuturo demostró que cuenta con una sólida y eficiente gestión que tiene la capacidad de responder ante entornos complejos y volátiles.

Bajo una mirada internacional, este año estuvo marcado por la invasión de Rusia a Ucrania y los problemas en la cadena de suministro global con foco en China, que ocasionaron incrementos en los precios globales no vistos en 40 años. En ese sentido, los bancos centrales de todo el mundo subieron significativamente sus tasas de interés de referencia, lo cual finalmente tuvo como consecuencia que la inflación en Estados Unidos llegue a 9.1% en el primer semestre, mientras que en la Eurozona a 10.6%. A pesar de enfrentar un contexto adverso, el crecimiento global evitó caer en terreno contractivo y el Banco Mundial estimó un crecimiento global de 2.9% en términos reales durante el 2022.

Es importante mencionar que, debido a la crisis inflacionaria a nivel mundial, se vio un rendimiento negativo en la mayoría de los mercados; por ejemplo, el resultado del índice de renta variable global en dólares MSCI (MSCI ACWI) fue -18.36% y el índice global de renta fija de Barclays (Barclays Global Aggregate Corporate Total Return Index) fue de -15.76%. Frente a la volatilidad de los mercados globales, la diversificación de las carteras de los fondos de pensiones mitigó el impacto negativo de la crisis global sumado a que el equipo de inversiones apostó por una estrategia de carteras más flexibles, con mayor exposición a instrumentos líquidos y con plazos más cortos; como resultado el impacto en la cartera administrada por Profuturo fue menor a diferencia de otras

herramientas del mercado financiero, obteniendo: -6.42% en el fondo 1, -9.84% en el fondo 2, y -10.40% en el fondo 3. Cabe destacar que la desvalorización de los fondos de las AFP es una situación temporal, que históricamente se ha revertido en el largo plazo. En este contexto en los 29 años de existencia de nuestro fondo 2, el más antiguo, se han registrado en total solo 6 años con retornos negativos y 23 años con retornos positivos.

Como parte de los objetivos estratégicos, en Profuturo hemos consolidado exitosamente la transformación del modelo de atención presencial hacia una gestión 100% digital, ágil, segura y cercana. Esto permite a nuestros afiliados acceder a todos los servicios desde cualquier parte del país y sin tener que trasladarse a una agencia. Asimismo, el nuevo modelo de atención digital nos permitió optimizar los recursos y obtener el mejor ratio de eficiencia del sector 44.38%.

Durante este año se emitió la Ley 31478 que dispuso un nuevo retiro extraordinario de los fondos para pensión, por hasta 4 UIT, para los afiliados activos. Gracias al desarrollo, mantenimiento de nuestros procesos y plataformas digitales; desde Profuturo logramos atender 555,300 solicitudes masivas del retiro extraordinario, cuyo monto ascendió a 5,540 millones de soles. Esta disposición de los fondos del Sistema Privado de Pensiones, al igual que las anteriores, ha tenido un impacto negativo relevante en el ahorro previsional de nuestros afiliados, quienes se verán afectados al momento de su jubilación. Cada vez se hace más evidente la necesidad de una reforma integral que fortalezca el sistema y garantice una retribución económica adecuada acorde a las necesidades de los futuros pensionistas.





Es importante destacar que, a pesar de las actividades asociadas al retiro extraordinario, nuestra Agencia Virtual continuó con la atención de 87 mil requerimientos, siendo los principales asociados a los trámites de prestaciones de sobrevivencia, invalidez y jubilación. Asimismo, a través de nuestra plataforma de Traspasos Digitales se realizaron 7,499 traspasos efectivos. Como resultado de nuestros esfuerzos y del enfoque en la transformación y experiencia digital, este año logramos el incremento de nuestro indicador general de calidad Índice de Recomendación Neta de 49.5% a 51.9%.

En el 2022 alcanzamos un total de 124.4 millones de soles de utilidad neta, en comparación a los 165.9 millones de soles del periodo anterior. Esta disminución se explica por menores ingresos extraordinarios relacionados al rescate del encaje legal del 2021, generado por la reducción del fondo. Los retiros de este año también ocasionaron la disminución de los ingresos de la comisión por saldo. No obstante, tuvimos factores positivos que ayudaron a disminuir la brecha, como mayores cotizantes en la comisión por flujo, mayores ingresos financieros y una gestión eficiente de gastos.

En Profuturo AFP tenemos el compromiso de cuidar el ahorro previsional de nuestros afiliados y brindarles soluciones que garanticen una experiencia memorable a través de todas las etapas de su vida. Quiero terminar agradeciendo al equipo humano que día a día optimiza la gestión y hace posible el logro de los resultados en periodos adversos que serán recuperados en el tiempo. Asimismo, agradezco a nuestros afiliados y accionistas por la confianza depositada en nosotros durante este año.

Atentamente,

Francisco Javier Sardón de Taboada
Presidente del Directorio

III. Nuestro Propósito

En Profuturo AFP trabajamos por nuestro futuro. Por nuestros afiliados, sus familias y nuestro país. Trabajamos hoy para ofrecerles tranquilidad mañana.

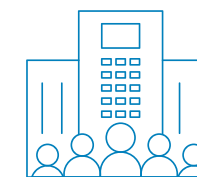
Valores

- > **Respeto:** valoramos cada voz.
- > **Integridad:** actuamos con honor.
- > **Pasión:** damos lo mejor.
- > **Responsabilidad:** lo logramos en equipo.

Principios Corporativos

Nuestros principios corporativos como modelo de integridad y prácticas éticas:

- Uno.** Cumplir con la ley en cualquier parte que Scotiabank haga negocios.
- Dos.** Evitar que usted o Scotiabank se encuentren en una posición de conflicto de intereses.
- Tres.** Comportarse con honestidad e integridad.
- Cuatro.** Respetar la confidencialidad, y proteger la integridad y seguridad de activos, comunicaciones, información y transacciones.
- Cinco.** Tratar a todos con justicia, imparcialidad y profesionalismo, ya sea que se trate de clientes, proveedores de productos o servicios, empleados u otros que traten con nosotros.
- Seis.** Cumplir con nuestros compromisos con las comunidades con las cuales operamos.



IV. 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 N.º 98949 del Registro de Personas Jurídicas de Lima el 9 de junio del mismo año, y la empresa inició sus operaciones con un plazo de duración indefinido. Su domicilio social se encuentra ubicado en la Calle Coronel Andrés Reyes N.º 489, San Isidro, Lima.

En septiembre de 1996, Profuturo AFP se fusionó con AFP El Roble bajo la figura de fusión por absorción. Asimismo, mediante la Resolución SBS N.º 4747-2013 del 9 de agosto del 2013 y la Resolución SBS N.º 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, fue el 31 de agosto del 2013, mientras que, para efectos operativos, la fecha de separación, transferencia y fusión de los fondos administrados fue 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, tanto para aportes obligatorios como voluntarios; administrar fondos voluntarios para personas jurídicas; otorgar las prestaciones previstas en la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones; administrar los riesgos de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, de ser el caso; así como 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 CIUU 66023 - Planes de Pensiones. Actualmente, convive 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 es una de las instituciones financieras más importantes de Norteamérica y el banco canadiense con mayor presencia internacional.

Directorio y plana gerencial

Mediante la Junta General Obligatoria Anual de Accionistas del 30 de marzo del 2022, fueron elegidos como directores los señores Francisco Javier Sardón de Taboada, Ignacio José Bustamante Romero, Eduardo José Sánchez-Carrión Troncón, Elena Aida Conterno Martinelli, María Nelly Viola, Ignacio Ruiz-Tagle Mena y Gerardo Omar Solís Visscher. Igualmente, se designó al señor Francisco Javier Sardón de Taboada como Presidente del Directorio.

Posteriormente, en sesión de Directorio del 20 de diciembre del 2022, se aceptó la renuncia de la señora María Nelly Viola al cargo de directora y se nombró en su reemplazo a Pedro Ignacio Belaunde Zuzunaga para el periodo restante.

Directorio

Presidente del Directorio

Francisco Javier Sardón de Taboada

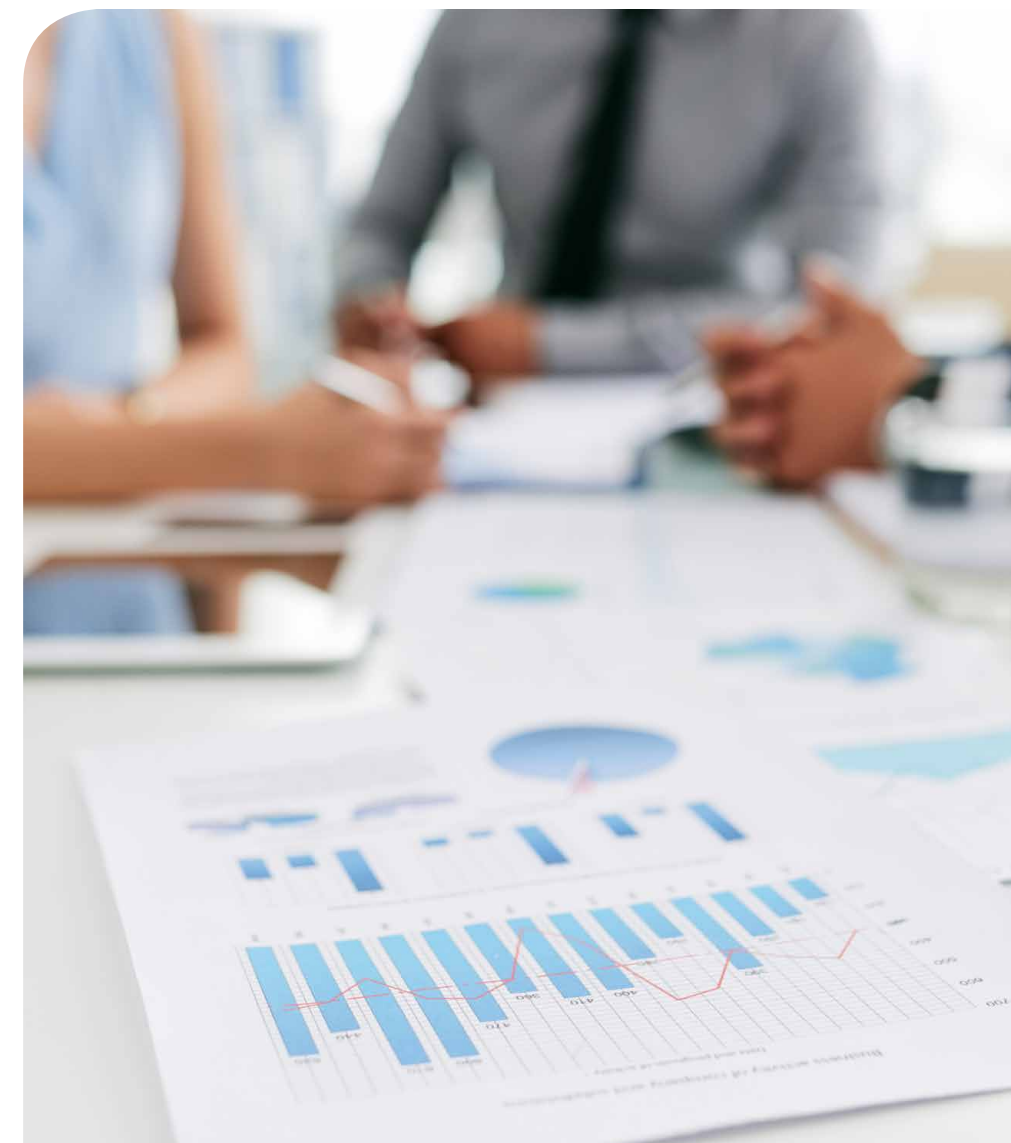
Directores

Ignacio Bustamante Romero (Director Independiente) (*)
 Elena Aida Conterno Martinelli (Directora Independiente) (*)
 Eduardo Sánchez-Carrión Troncón (Director Independiente) (*)
 Ignacio Ruiz-Tagle Mena
 María Nelly Viola¹
 Gerardo Omar Solís Visscher
 Pedro Ignacio Belaunde Zuzunaga²

(*) 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 N.º 6422-2015.

¹ Hasta el 20 de diciembre del 2022.

² Desde el 20 de diciembre del 2022.



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. Estos serán elegidos por el Directorio con la periodicidad que este determine, debiendo 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 de Auditoría Interna 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 el seguimiento de las actividades de auditoría interna y externa, evaluando que su desempeño corresponda a las necesidades de Profuturo AFP.

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 nivel 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; recomendar a este órgano sobre los niveles de tolerancia y apetito de riesgo en función del objetivo de inversión de cada tipo de fondo y otros; velar por el cumplimiento de los límites de inversión internos y regulatorios; y aprobar las operaciones de compra y venta de instrumentos de inversión entre carteras administradas por 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 nivel 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 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 dicho comité, pero no podrá presidir ningún otro comité con el que presente conflicto de interés. Sus principales responsabilidades son 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 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 este sea independiente); participan como invitados la Gerente Principal de Legal y el HR Business Partner Senior Manager de Capital Humano. Sus principales responsabilidades consisten en supervisar el cumplimiento y 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.

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

Comité de Auditoría Interna

Elena Aida Conterno Martinelli (*)
María Nelly Viola³
Ignacio Ruiz-Tagle Mena
Pedro Ignacio Belaunde Zuzunaga⁴

Comité de Estrategias de Inversión

Ignacio Bustamante Romero (*)
Ignacio Ruiz-Tagle Mena
Joswilb Vega Ugarte
Ignacio Aramburú Arias
Giancarlo Rossi⁵

Comité de Riesgos de Inversión

Ignacio Aramburú Arias
Cintya Lilibeth Rosales Tafur
Philip Víctor Seymour
Juan Manuel Briceño

Comité de Gestión Integral de Riesgos

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

Comité de Buen Gobierno Corporativo y de Nombramientos y Remuneraciones

Elena Aida Conterno Martinelli (*)
Ignacio Ruiz-Tagle Mena
Ignacio Aramburú Arias

(*) Director Independiente

³ Hasta el 20 de diciembre del 2022.

⁴ Desde el 20 de diciembre del 2022.

⁵ Desde el 26 de enero del 2022.

Plana gerencial y cargos de confianza

Plana gerencial

Ignacio Aramburú Arias
Gerente General desde abril del 2019

Joswilb Vega Ugarte
Gerente Principal de Inversiones
Desde julio del 2021

Carlo Castoldi Crosby
Gerente Principal Comercial
Desde septiembre 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

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

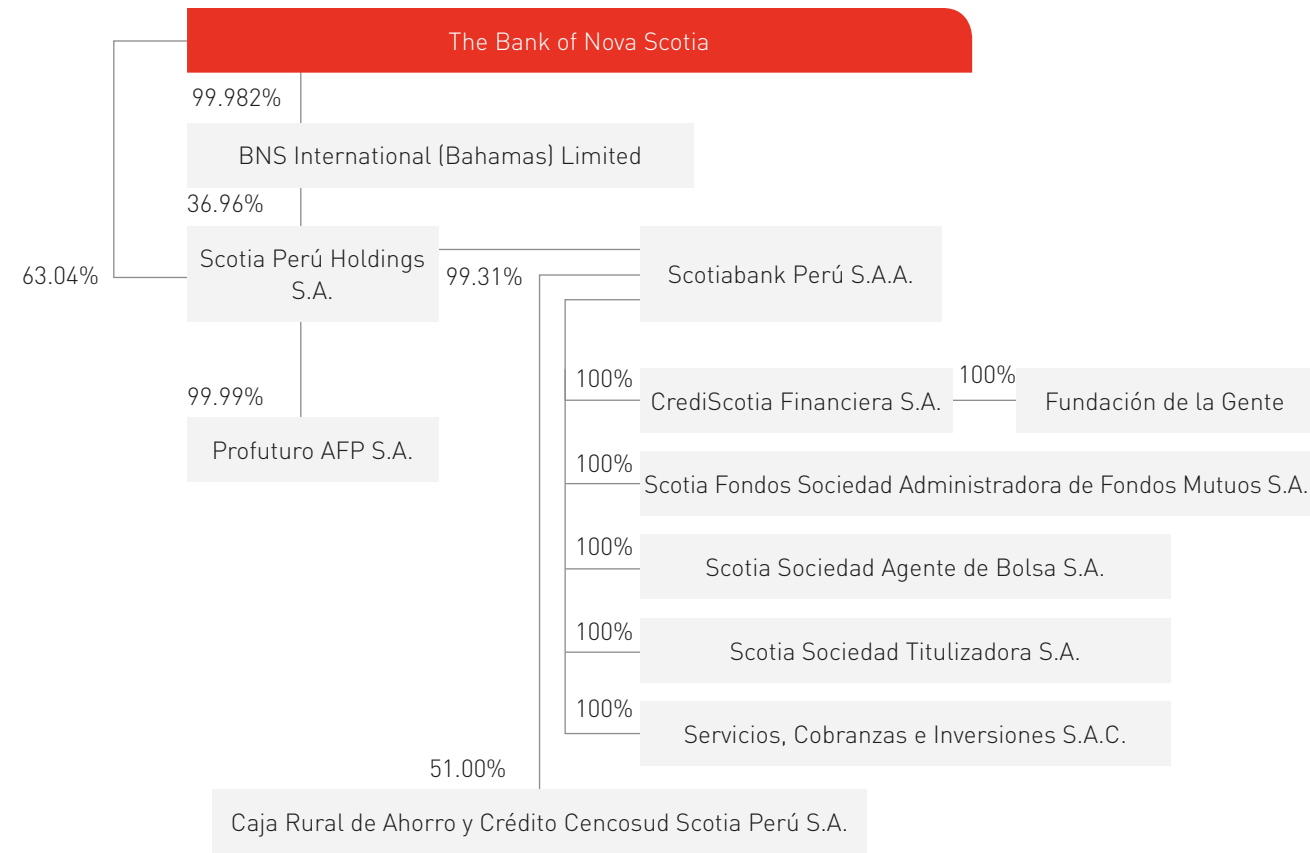
Cargos de confianza

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



Composición del capital accionario

N.º	Accionista	País	N.º de acciones	Capital suscrito y pagado			Valor (S/)
				CAVALI	Físico	(%)	
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 del 2022] | 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 2022] | 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%

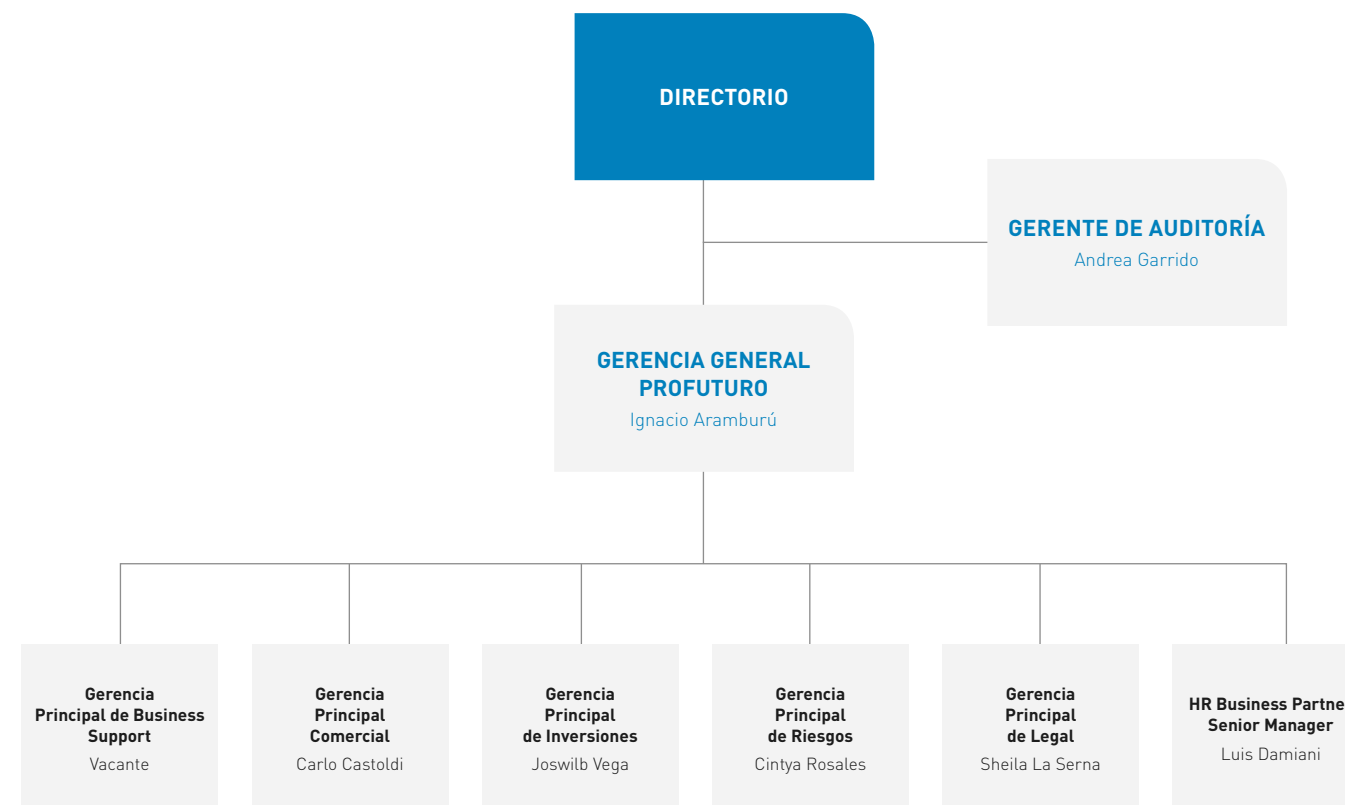
[Al 31 de diciembre del 2022] | Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

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 2022.

Organigrama

Profuturo AFP cuenta, a diciembre del 2022, con una fuerza laboral de 338 personas en planilla (sin considerar practicantes). De ellos, 195 son personal administrativo, 97 son personal de ventas y 46 son personal de servicios. En los años 2020 y 2021, el total de colaboradores (incluidos funcionarios) fue de 368 y 333, respectivamente.

Organigrama general de Profuturo AFP
[Al 31 de diciembre del 2022]





V. Gestión de inversiones

Entorno macroeconómico

El 2022 estuvo marcado por dos hitos a nivel mundial: la invasión rusa a Ucrania y las subidas agresivas de tasas de los principales bancos centrales.

Durante el primer semestre del año, la inflación creció a un ritmo acelerado: en Estados Unidos llegó al 9.1%, mientras que en la Eurozona al 10.6% por el alza de los precios de la energía, junto con la disrupción de las cadenas de suministro. Esto obligó a los principales bancos centrales a revertir su política monetaria acomodativa durante el segundo trimestre del año y comenzar el ciclo de subidas de tasas más agresivo de la historia; por ejemplo, la Reserva Federal de Estados Unidos elevó su tasa en 425 puntos básicos durante el año. Por otro lado, la política cero COVID de China lastró el crecimiento de las economías emergentes: América Latina y Asia; no obstante, el gobierno chino anunció que está comprometido a brindar soporte económico al gigante asiático.

Pese a este contexto adverso, el crecimiento global evitó caer en terreno contractivo, pero se desaceleraría abruptamente en el 2023.

El Banco Mundial estima un crecimiento global de 2.9% en términos reales durante el 2022 con relación a la recuperación de los sectores más afectados por la pandemia, como el de servicios. Sin embargo, esta cifra estaría muy por debajo del crecimiento de 6.0% del 2021 debido a los niveles persistentemente altos de inflación y el endurecimiento de las condiciones financieras que aminoraron la confianza doméstica y empresarial. En ese sentido, los bancos centrales están comprometidos a contener las presiones inflacionarias y volver a sus metas de inflación.

El Perú no fue la excepción a estas dos tendencias: se registró un pico de inflación de 8.81% y un crecimiento económico por debajo de 2.9%.

El alza de precios fue la más elevada desde el 2008 y se explicó principalmente por tres factores: la escasez de fertilizantes, el alza internacional de los precios del petróleo y los combustibles, y la ausencia de lluvias en la región norte del país.

Por su parte, la desaceleración del PBI se debió a los constantes conflictos sociales que desencadenaron la paralización de las principales mineras como

Las Bambas, que representa aproximadamente el 1% del PBI peruano. Además, las expectativas económicas cayeron a niveles pesimistas, no vistos desde la crisis financiera global (jun-2022: 34.12 vs. dic-2008: 32), lo cual desalentó nuevos proyectos de inversión.

Respecto al empleo, la recuperación fue incompleta. Por ejemplo, casi un millón de personas se reinsertaron al mercado laboral, pero menos del 40% se reubicaron en trabajos formales. Asimismo, los salarios nominales registraron una recuperación de 5% a nivel nacional; sin embargo, el Índice de Precios al Consumidor mostró un aumento de 8%, deteriorando la capacidad adquisitiva de los hogares.

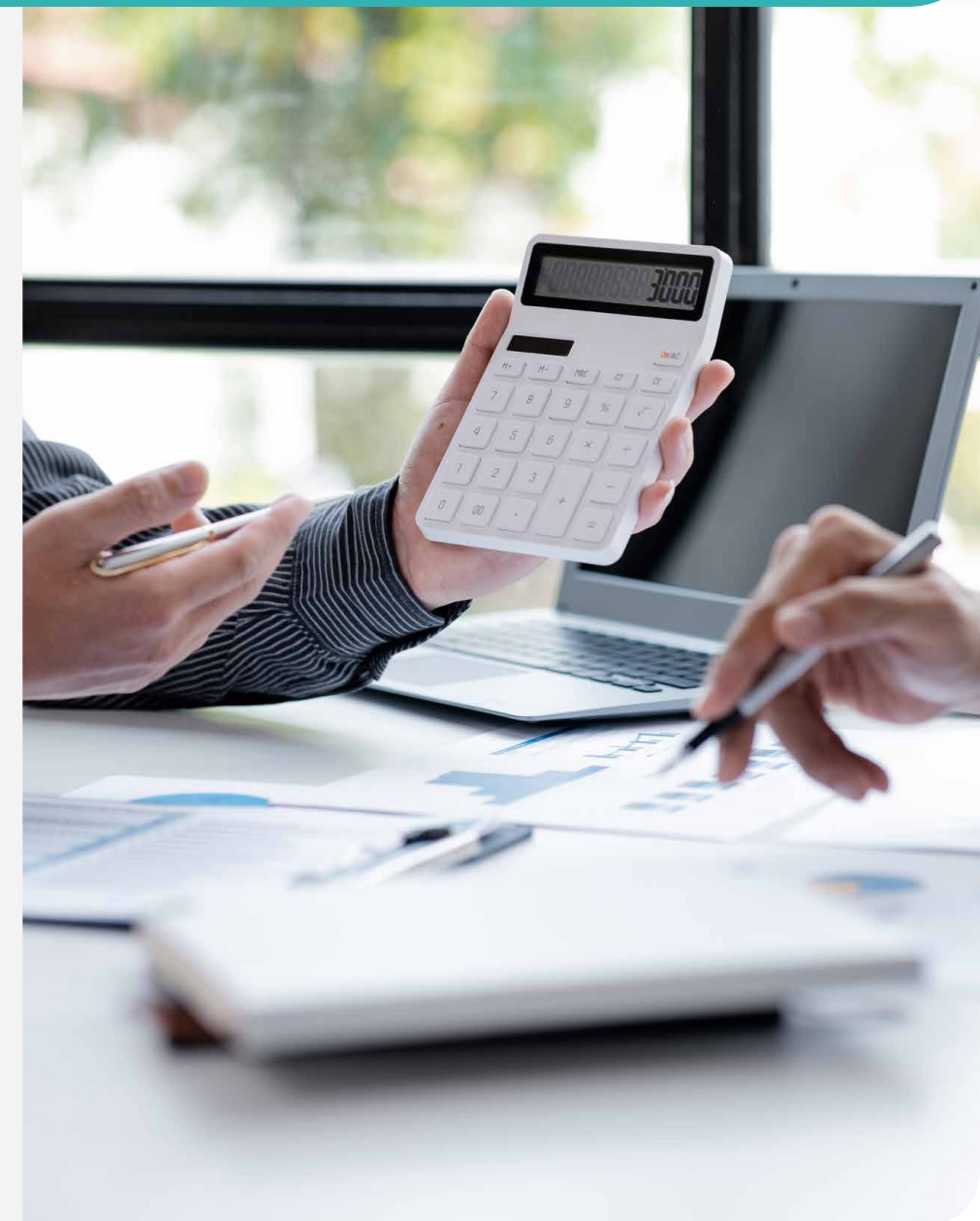
A pesar del deterioro del frente internacional y político, las cuentas fiscales se mantuvieron sólidas.

Puesto que la cotización del cobre superó la barrera de los 4 dólares la libra, el déficit fiscal fue de 1.7% del PBI, el menor en América Latina. Por otra parte, las reservas internacionales netas ascendieron a 30.2% del PBI.

Finalmente, el mandato presidencial de Pedro Castillo culminó debido a un intento fallido de golpe de Estado. Dina Boluarte asumió la presidencia, luego de lo cual se desató una ola de protestas generalizadas que afecta aún más el clima político.

Inversiones de los fondos de pensiones administrados por Profuturo AFP

Profuturo AFP administra cuatro tipos de fondos de pensiones según 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 de Capital.



El Fondo Tipo 0 tiene como principal objetivo preservar el capital para los afiliados próximos a jubilarse, y por ello asume niveles muy bajos de riesgo. El Fondo Tipo 1 tiene como objetivo generar un crecimiento estable en el corto y mediano plazo, preservando el capital aportado por nuestros afiliados. El Fondo Tipo 2 tiene como objetivo generar un crecimiento moderado en el mediano y largo plazo, manteniendo e incrementando medianamente el capital aportado por nuestros afiliados. El Fondo Tipo 3 tiene como objetivo generar 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 a todas las inversiones, por lo que no se puede dar garantía de que se alcanzarán los objetivos de las inversiones, e inclusive se podrían generar retornos negativos durante algunos periodos de tiempo.

EL FONDO TIPO 0 está dirigido a afiliados con una edad igual o mayor a 65 años y a aquellos que inicien su pensión de invalidez transitoria o definitiva. Este fondo ha sido diseñado para los 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 por encontrarse cercanos o incluso dentro de la edad de jubilación.

EL FONDO TIPO 1 está dirigido 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 a afiliados con una baja tolerancia al riesgo y a la volatilidad del mercado independientemente de su edad. En resumen, este fondo ha sido diseñado para aquellos afiliados que busquen 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.

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 45 y 60 años, cuya fecha de jubilación no es próxima, con 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 está cercano.

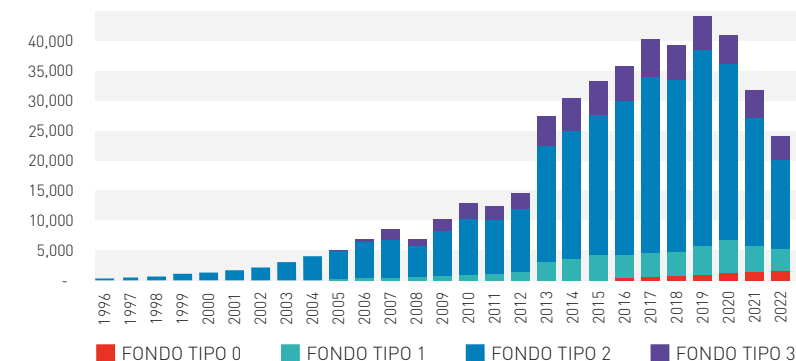
EL FONDO TIPO 3 está dirigido principalmente a afiliados jóvenes, menores de 45 años, cuya fecha de jubilación es muy lejana, y con una tolerancia alta al riesgo y a la volatilidad del mercado; es decir, afiliados que pueden afrontar diferentes ciclos económicos para poder maximizar sus retornos enfrentando 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 destaca el límite de inversiones en el exterior, que señala un máximo de 50% en todos los fondos. Asimismo, existe un sublímite operativo definido por el Banco Central de Reserva del Perú, que se encuentra actualmente también en 50%.

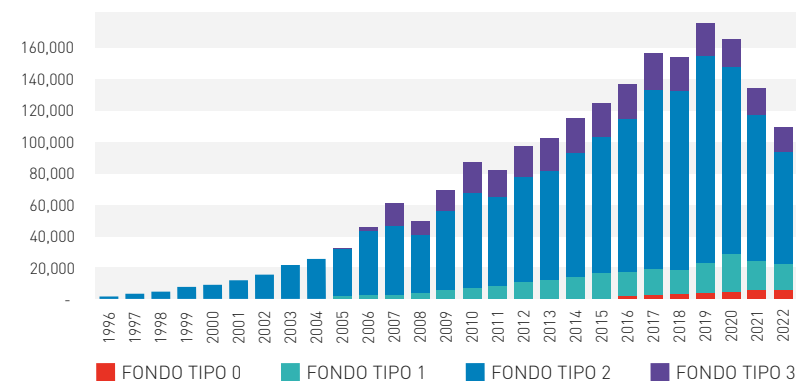
Al cierre del 2022, el tamaño del Fondo Tipo 0 se situó en S/ 1,416'050,308; el del Fondo Tipo 1 se situó en S/ 3,657'435,140; el del Fondo Tipo 2 se situó en S/ 14,785'661,011 y el del Fondo Tipo 3 en S/ 3,989'539,276. Según las cifras publicadas por la SBS, la rentabilidad nominal promedio comprendida entre diciembre del 2021 y diciembre del 2022 del Fondo 0 administrado por Profuturo AFP fue de 4.75%, -6.42% en el caso del Fondo Tipo 1, -9.84% en el del Fondo Tipo 2 y -10.40% en el Fondo Tipo 3.

Cabe mencionar que el 2022, debido a la crisis inflacionaria mundial, se vio un rendimiento negativo en la mayoría de los mercados. Así, el índice de renta variable global MSCI (MSCI ACWI) decreció 18.36%, medido en dólares, y el índice global de renta fija de Barclays (Barclays Global Aggregate Corporate Total Return Index) tuvo un decremento de 15.76%, medido en la misma moneda. Con respecto al mercado local, el índice de renta fija soberana peruana de JP Morgan (GBI Perú) presentó un incremento de 0.31% en dólares, mientras que la Bolsa de Valores de Lima (índice S&P/BVL Perú General Index USD) mostró un incremento de 6.10% en dicha moneda.

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



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



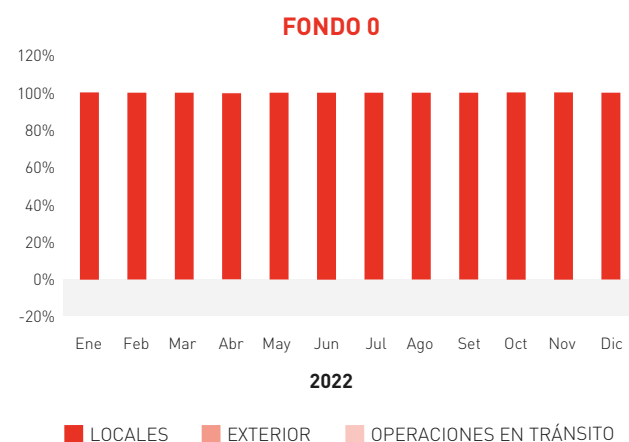
Fuente: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP | Elaboración propia

Valor del fondo administrado por Profuturo AFP al cierre de cada mes del ejercicio (en miles de soles)

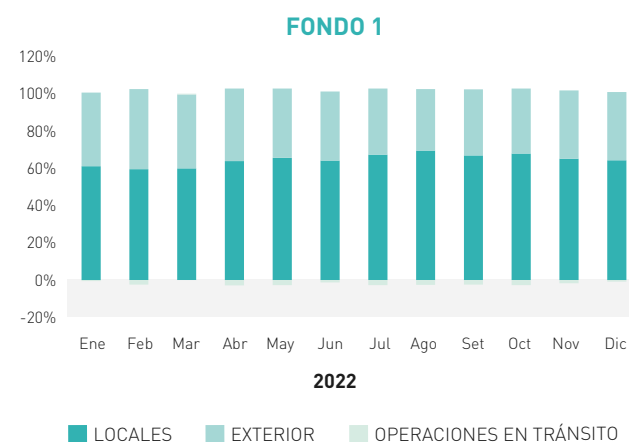
Fondo	Dic-2021	Ene-2022	Feb-2022	Mar-2022	Abr-2022	May-2022	Jun-2022	Jul-2022	Ago-2022	Set-2022	Oct-2022	Nov-2022	Dic-2022
Fondo de Pensiones Tipo 0	1'268,295	1'288,614	1'298,825	1'302,531	1'345,417	1'374,692	1'402,527	1'386,892	1'368,022	1'353,997	1'376,352	1'380,506	1'416,050
Var. Mensual %		1.60%	0.79%	0.29%	3.29%	2.18%	2.02%	-1.11%	-1.36%	-1.03%	1.65%	0.30%	2.57%
Fondo de Pensiones Tipo 1	4'294,561	4'221,990	4'157,635	4'157,673	4'047,165	3'968,140	3'884,143	3'838,233	3'726,286	3'485,931	3'477,415	3'623,053	3'657,435
Var. Mensual %		-1.69%	-1.52%	0.00%	-2.66%	-1.95%	-2.12%	-1.18%	-2.92%	-6.45%	-0.24%	4.19%	0.95%
Fondo de Pensiones Tipo 2	21'099,828	20'738,512	20'611,515	20'579,878	19'918,110	19'336,771	18'804,532	17'934,208	16'193,845	14'574,703	14'541,043	14'829,273	14'785,661
Var. Mensual %		-1.71%	-0.61%	-0.15%	-3.22%	-2.92%	-2.75%	-4.63%	-9.70%	-10.00%	-0.23%	1.98%	-0.29%
Fondo de Pensiones Tipo 3	31'236,545	4'731,862	4'846,943	4'947,549	4'899,841	4'538,744	4'337,005	4'343,129	4'065,114	3'884,101	3'940,975	4'019,830	3'989,539
Var. Mensual %		-84.85%	2.43%	2.08%	-0.96%	-7.37%	-4.44%	0.14%	-6.40%	-4.45%	1.46%	2.00%	-0.75%

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

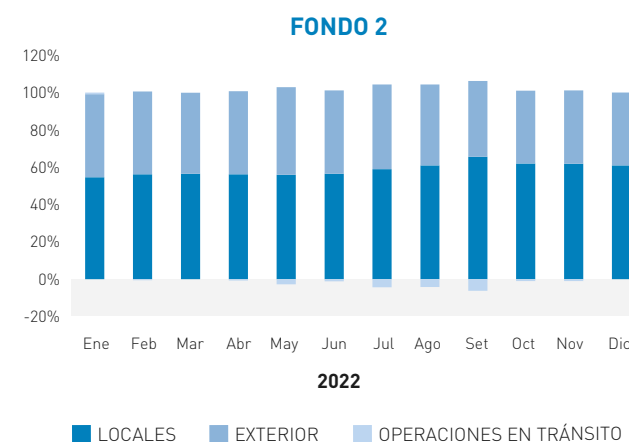
Evolución de la composición de la cartera administrada por tipo de Fondo



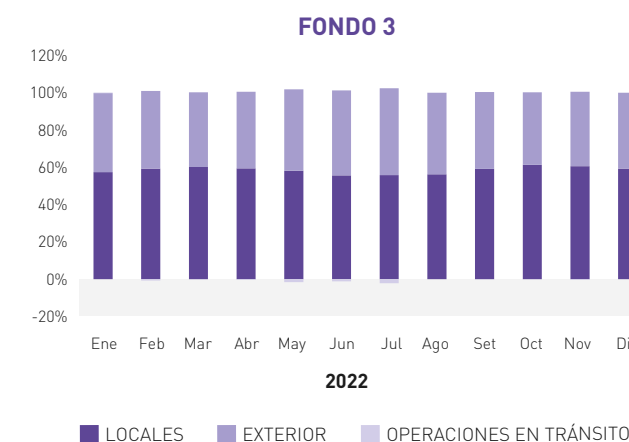
Fuente: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, publicado en su página web
Elaboración: Profuturo AFP



Fuente: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, publicado en su página web
Elaboración: Profuturo AFP



Fuente: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, publicado en su página web
Elaboración: Profuturo AFP

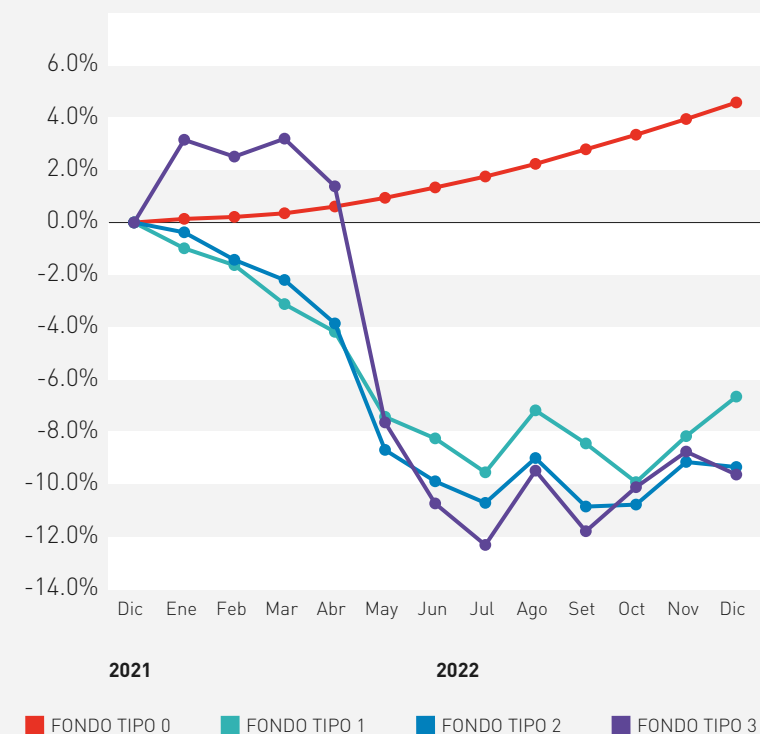


Fuente: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, publicado en su página web
Elaboración: Profuturo AFP

Valor Cuota por tipo de Fondo y AFP al cierre de cada mes del ejercicio
(en soles)

AFP	Dic-2021	Ene-2022	Feb-2022	Mar-2022	Abr-2022	May-2022	Jun-2022	Jul-2022	Ago-2022	Set-2022	Oct-2022	Nov-2022	Dic-2022
Fondo de Pensiones Tipo 0													
Habitat	12.3537087	12.3620332	12.3796456	12.4127616	12.4554002	12.5052723	12.5604879	12.6148586	12.6746078	12.7399445	12.8045075	12.8755372	12.9431010
Integra	12.0721246	12.0898369	12.1096045	12.1406676	12.1767668	12.2178826	12.2619235	12.3073403	12.3558140	12.4076067	12.4662107	12.5348917	12.6069123
Prima	12.0888375	12.1104735	12.1374281	12.1705232	12.2103730	12.2591959	12.3150073	12.3724836	12.4330199	12.5030592	12.5702407	12.6443324	12.7177894
Profuturo	12.1948319	12.2105956	12.2200373	12.2378845	12.2683656	12.3085288	12.3568662	12.4083656	12.4670239	12.5346202	12.6025789	12.6763716	12.7527501
Fondo de Pensiones Tipo 1													
Habitat	18.0881264	17.9724548	17.9463705	17.7637218	17.7298736	17.0676335	16.8656005	16.5860234	17.0513915	16.8321917	16.7371332	17.0407651	17.3307973
Integra	27.8697644	27.6950778	27.5599110	27.0630782	26.7255853	25.7204624	25.7035310	25.3316209	26.1099607	25.7392210	25.4296592	26.1098003	26.6072994
Prima	30.3061791	30.0794592	29.9729936	29.2956796	28.9171944	27.9720218	27.9535562	27.2708231	28.1866489	27.7057159	27.2565815	28.0933387	28.7027759
Profuturo	26.7277514	26.4623513	26.2928291	25.8937007	25.6122390	24.7460248	24.5236935	24.1789342	24.8094772	24.4732567	24.0775649	24.5472624	24.9511641
Fondo de Pensiones Tipo 2													
Habitat	20.3577177	20.2606880	20.2068768	20.5249237	20.3925671	19.3050911	19.0493408	18.5065403	19.0319552	18.6789144	18.9235646	19.3439062	19.2114201
Integra	227.9798433	226.7160285	224.5842727	223.7346257	220.2828734	210.4716723	209.7703129	208.4096961	211.8579506	208.2324020	209.0953821	214.2729000	214.5672903
Prima	42.7642383	42.6937533	42.3583139	41.5984256	40.8425874	39.0923942	38.8531178	38.3249489	39.2595563	38.3519775	38.2178276	39.4830270	39.7623237
Profuturo	219.9498240	219.1081416	216.8027144	215.1244330	211.4740978	200.8496057	198.2057054	196.4093738	200.1772553	196.1072498	196.2650554	199.8472009	199.4239938
Fondo de Pensiones Tipo 3													
Habitat	19.9646873	20.5500895	20.6120490	21.3107837	21.3614401	19.5773146	19.0016344	18.3063785	19.0471327	18.6520044	19.2320735	19.6992791	19.3465272
Integra	54.1347181	55.5205394	55.3833790	56.4454170	55.8457029	51.1440342	50.2168750	49.0094893	50.4997188	49.3084948	50.2548981	50.8982836	50.2558524
Prima	47.8750449	49.3403250	49.2547392	49.3647612	48.6556304	44.9210020	44.0338350	43.0356972	44.3387834	42.9991635	43.5404971	44.2316986	43.9582414
Profuturo	52.9563901	54.6251562	54.2860276	54.6454935	53.6828399	48.9139279	47.2772626	46.4371930	47.9403878	46.7168777	47.6042494	48.3259006	47.8616047

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



Fuente: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, publicado en su página web
Elaboración: Profuturo AFP

[1] El valor de cuota promedio mensual, aplicado para cacular la rentabilidad, solo considera valores de cuota de los días hábiles (Artículo 73 del Título VI del Compendio de Normas del SPP).
[2] El valor de cuota diario para el cálculo de la rentabilidad incluye ajustes por los excesos a los límites de inversión, según lo establecido en la Circular N.º AFP-180-2022, vigente desde el 1 de octubre del 2022.
Fuente: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, publicado en su página web

Total de cartera administrada por instrumento financiero y AFP al 30 de diciembre del 2022

(en miles de soles)

	Hábitat		Integra		Prima		Profuturo		Total SPP	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
I. INVERSIONES LOCALES	6'215,765	53.7	24'084,440	62.4	21'342,864	67.0	15'219,068	63.8	66'862,137	63.2
1. Gobierno	1'546,298	13.4	7'606,941	19.7	7'007,809	22.0	4'123,281	17.3	20'284,329	19.2
Certificados y Depósitos a Plazo del BCRP [1]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos del Gobierno Central	1'546,298	13.4	7'606,941	19.7	7'007,809	22.0	4'123,281	17.3	20'284,329	19.2
Bonos Brady	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Letras del Tesoro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Sistema Financiero	1'177,374	10.2	5'307,305	13.8	4'654,812	14.6	3'822,560	16.0	14'962,051	14.1
Certificados y Depósitos a Plazo [2]	226,637	2.0	2'493,078	6.5	1'831,988	5.8	1'661,645	7.0	6'213,347	5.9
Papeles Comerciales	10,376	0.1	30,884	0.1	50,522	0.2	97,978	0.4	189,759	0.2
Títulos de Deuda Emitido Localmente por Organismos Internacionales	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de Deuda Emitido Localmente por Entidades Financieras del Exterior	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de Arrendamiento Financiero	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos Subordinados	121,153	1.0	400,448	1.0	230,335	0.7	182,531	0.8	934,467	0.9
Otros Bonos Sector Financiero	205,095	1.8	889,661	2.3	1'181,738	3.7	677,765	2.8	2'954,260	2.8
Letras Hipotecarias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos Hipotecarios	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y Valores representativos sobre Acciones	614,113	5.3	1'493,234	3.9	1'360,229	4.3	1'202,641	5.0	4'670,217	4.4
Acciones Preferentes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Empresas no Financieras	2'894,386	25.0	8'375,414	21.7	7'761,308	24.4	5'661,510	23.7	24'692,617	23.3
Papeles Comerciales	3,755	0.0	6,125	0.0	73,391	0.2	-	-	83,270	0.1
Pagarés Largo Plazo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de Deuda Emitido Localmente por Entidades no Financieras del Exterior	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de Empresas no Financieras	735,738	6.4	2'640,680	6.8	2'703,946	8.5	1'537,128	6.4	7'617,491	7.2
Bonos para Nuevos Proyectos	-	-	242,387	0.6	259,411	0.8	148,179	0.6	649,977	0.6
Bonos Estructurados	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos Convertibles emitidos en el mercado local	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y Valores representativos sobre Acciones	2'154,893	18.6	5'486,223	14.2	4'724,560	14.8	3'976,203	16.7	16'341,879	15.4
Certificados de Suscripción Preferente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones de Capital por Privatización	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fondo de inversiones alternativos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otros instrumentos autorizados [3]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Certificado provisionales de acciones comunes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fuente: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, publicado en web de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP

[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	228,835	2.0	2'106,069	5.5	1'684,105	5.3	1'191,182	5.0	5'210,192	4.9
Fondos Mutuos del Extranjero - ETF del mercado local	13,713	0.1	180,361	0.5	57	0.0	193	0.0	194,324	0.2
Fondo Mutuo Alternativo Extranjero - Límite	-	-	124,882	0.3	115,111	0.4	86,333	0.4	326,326	0.3
Fondo de Inversión Tradicional	195,249	1.7	399,406	1.0	466,678	1.5	329,227	1.4	1'390,560	1.3
Fondo de Inversión Alternativo	19,873	0.2	1'326,325	3.4	1'027,325	3.2	775,429	3.3	3'148,951	3.0
Fondo Mutuo Local	-	-	75,096	0.2	74,935	0.2	-	-	150,030	0.1
5. Sociedades Titulizadoras	368,871	3.2	688,711	1.8	234,831	0.7	420,534	1.8	1'712,947	1.6
Bonos de Titulización [5]	368,871	3.2	654,621	1.7	234,831	0.7	370,840	1.6	1'629,162	1.5
Títulos con Derecho de Participación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Papel Comercial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Papel Comercial TIT	-	-	34,090	0.1	-	-	49,695	0.2	83,785	0.1
II. INVERSIONES EN EL EXTERIOR	5'238,720	45.3	14'552,177	37.7	10'520,040	33.0	8'802,819	36.9	39'113,756	36.9
1. Gobierno	178,731	1.5	1'029,360	2.7	708,967	2.2	670,937	2.8	2'587,995	2.4
Títulos de Deuda	178,731	1.5	1'029,360	2.7	708,967	2.2	670,937	2.8	2'587,995	2.4
2. Sistema Financiero	18,344	0.2	922,410	2.4	201,173	0.6	210,391	0.9	1'352,318	1.3
Bonos del Sistema Financiero	-	-	396,729	1.0	-	-	112,577	0.5	509,306	0.5
Títulos de Deuda de Agencias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tit. Deuda Emitido Org. Internacional	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Certificados y Depósitos a Plazo [2] [4]	18,344	0.2	525,681	1.4	201,173	0.6	97,814	0.4	843,012	0.8
Fondos Mutuos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y Valores representativos sobre Acciones	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Empresas no Financieras	119,091	1.0	666,213	1.7	1'248,327	3.9	135,432	0.6	2'169,063	2.0
Bonos Corporativos del Exterior	119,091	1.0	663,929	1.7	1'243,029	3.9	135,432	0.6	2'161,481	2.0
Acciones y Valores representativos sobre Acciones	-	-	2,284	0.0	5,298	0.0	-	-	7,583	0.0
4. Administradoras de Fondos	4'922,554	42.5	11'934,194	30.9	8'361,573	26.3	7'786,059	32.6	33'004,379	31.2
Fondos Mutuos Alternativos	2'613,561	22.6	7'601,272	19.7	4'230,315	13.3	4'166,488	17.5	18'611,636	17.6
Fondos Mutuos	2'308,993	19.9	4'332,922	11.2	4'131,258	13.0	3'619,571	15.2	14'392,743	13.6
Fondos de inversión	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Sociedades Titulizadoras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de Titulización	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
III. OPERACIONES EN TRÁNSITO	120,786	1.04	- 47,398	[0.12]	- 13,321	[0.04]	- 173,201	[0.73]	- 113,134	[0.11]
TOTAL	11'575,271	100.0	38'589,219	100.0	31'849,583	100.0	23'848,686	100.0	105'862,759	100.0
Fondo de Pensiones	11'451,427	98.9	38'159,398	98.9	31'498,778	98.9	23'520,608	98.6	104'630,211	98.8
Encaje Legal	123,844	1.1	429,821	1.1	350,805	1.1	328,078	1.4	1'232,549	1.2

[4] Incluye transferencias para liquidar Operaciones en Tránsito generadas por inversiones en el exterior.

[5] Incluye Bonos de Titulización Hipotecarios.

[6] La información por AFP incluye a todos los fondos de pensiones.



DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

CARTA DEL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO

NUESTRO PROPÓSITO

PERFIL DE LA EMPRESA

GESTIÓN DE INVERSIONES

GESTIÓN DE RIESGO

GESTIÓN DEL CLIENTE

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD

GESTIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

RECONOCIMIENTOS

ANEXOS

Consolidado de las Carteras Administradas por Instrumento Financiero

(en miles de soles)

	Ene-22		Feb-22		Mar-22		Abr-22		May-22		Jun-22		Jul-22		Ago-22		Set-22		Oct-22		Nov-22		Dic-22	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
I. INVERSIONES LOCALES	75'582,985	57.5	76'958,626	58.6	78'331,531	59.0	76'507,178	59.3	74'370,491	59.3	72'732,862	59.2	73'463,582	61.5	71'643,899	63.3	68'592,044	66.5	67'196,148	64.6	68'103,878	63.9	66'862,137	63.2
1. Gobierno	20'252,866	15.4	19'783,035	15.1	20'843,519	15.7	21'004,362	16.3	21'387,196	17.0	21'806,224	17.7	22'610,769	18.9	22'246,359	19.7	19'936,704	19.3	19'945,238	19.2	20'297,219	19.1	20'284,329	19.2
Certificados y Depósitos a Plazo del BCRP (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos del Gobierno Central	20'252,866	15.4	19'783,035	15.1	20'843,519	15.7	21'004,362	16.3	21'387,196	17.0	21'806,224	17.7	22'610,769	18.9	22'246,359	19.7	19'936,704	19.3	19'945,238	19.2	20'297,219	19.1	20'284,329	19.2
Bonos Brady	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Letras del Tesoro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Sistema Financiero	17'824,274	13.6	19'152,068	14.6	18'440,167	13.9	18'069,365	14.0	18'998,121	15.1	18'856,465	15.3	18'708,458	15.7	17'279,858	15.3	17'141,978	16.6	15'374,548	14.8	15'368,588	14.4	14'962,051	14.1
Certificados y Depósitos a Plazo (2)	5'547,292	4.2	6'888,533	5.2	5'722,665	4.3	6'302,005	4.9	8'317,849	6.6	8'894,038	7.2	9'055,779	7.6	8'087,273	7.1	8'701,476	8.4	6'450,185	6.2	6'447,074	6.1	6'213,347	5.9
Papeles Comerciales	266,152	0.2	232,692	0.2	230,070	0.2	230,314	0.2	231,393	0.2	223,677	0.2	268,540	0.2	269,811	0.2	266,313	0.3	259,299	0.2	253,431	0.2	189,759	0.2
Títulos de Deuda Emitido Localmente por Organismos Internacionales	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de Deuda Emitido Localmente por Entidades Financieras del Exterior	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de Arrendamiento Financiero	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos Subordinados	1'680,359	1.3	1'661,773	1.3	1'602,740	1.2	1'516,226	1.2	1'404,482	1.1	1'311,760	1.1	1'195,063	1.0	1'086,047	1.0	951,697	0.9	948,664	0.9	956,800	0.9	934,467	0.9
Otros Bonos Sector Financiero	3'659,483	2.8	3'748,725	2.9	3'588,245	2.7	3'376,626	2.6	3'249,025	2.6	3'217,805	2.6	3'118,559	2.6	3'031,910	2.7	2'959,019	2.9	2'966,375	2.9	3'005,814	2.8	2'954,260	2.8
Letras Hipotecarias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos Hipotecarios	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y Valores representativos sobre Acciones	6'670,988	5.1	6'620,346	5.0	7'296,447	5.5	6'644,195	5.2	5'795,373	4.6	5'209,185	4.2	5'070,518	4.2	4'804,817	4.2	4'263,474	4.1	4'750,025	4.6	4'705,469	4.4	4'670,217	4.4
Acciones Preferentes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Empresas no Financieras	28'961,756	22.0	29'595,681	22.6	30'507,768	23.0	29'180,309	22.6	26'024,941	20.7	23'929,623	19.5	24'577,307	20.6	24'853,484	22.0	24'146,137	23.4	24'668,849	23.7	25'547,099	24.0	24'692,617	23.3
Papeles Comerciales	50,832	0.0	56,419	0.0	56,492	0.0	56,600	0.0	56,907	0.0	57,066	0.0	57,364	0.0	57,596	0.1	58,036	0.1	58,401	0.1	82,427	0.1	83,270	0.1
Pagarés Largo Plazo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de Deuda Emitido Localmente por Entidades no Financieras del Exterior	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de Empresas no Financieras	9'420,867	7.2	9'269,698	7.1	9'084,838	6.8	8'985,469	7.0	8'894,660	7.1	8'633,892	7.0	8'413,492	7.0	8'235,899	7.3	7'703,013	7.5	7'701,244	7.4	7'739,762	7.3	7'617,491	7.2
Bonos para Nuevos Proyectos	105,767	0.1	101,425	0.1	100,599	0.1	99,647	0.1	98,034	0.1	97,638	0.1	628,575	0.5	645,530	0.6	635,095	0.6	645,506	0.6	669,847	0.6	649,977	0.6
Bonos Estructurados	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos Convertibles emitidos en el mercado local	43,029	0.0	41,093	0.0	133,426	0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Acciones y Valores representativos sobre Acciones	19'305,310	14.7	20'092,164	15.3	21'050,281	15.9	19'813,395	15.4	16'819,708	13.4	14'998,408	12.2	15'320,007	12.8	15'779,990	13.9	15'634,870	15.2	16'148,745	15.5	16'934,243	15.9	16'341,879	15.4
Certificados de Suscripción Preferente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones de Capital por Privatización	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fondo de inversiones alternativos	35,950	0.0	34,881	0.0	34,881	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otros instrumentos autorizados (3)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Certificado provisionales de acciones comunes	-	-	-	-	47,251	0.0	225,197	0.2	155,633	0.1	142,619	0.1	157,868	0.1	134,468	0.1	115,122	0.1	114,953	0.1	120,819	0.1	-	-

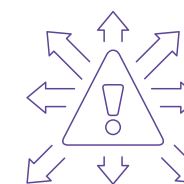
Fuente: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, publicado en web de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP

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

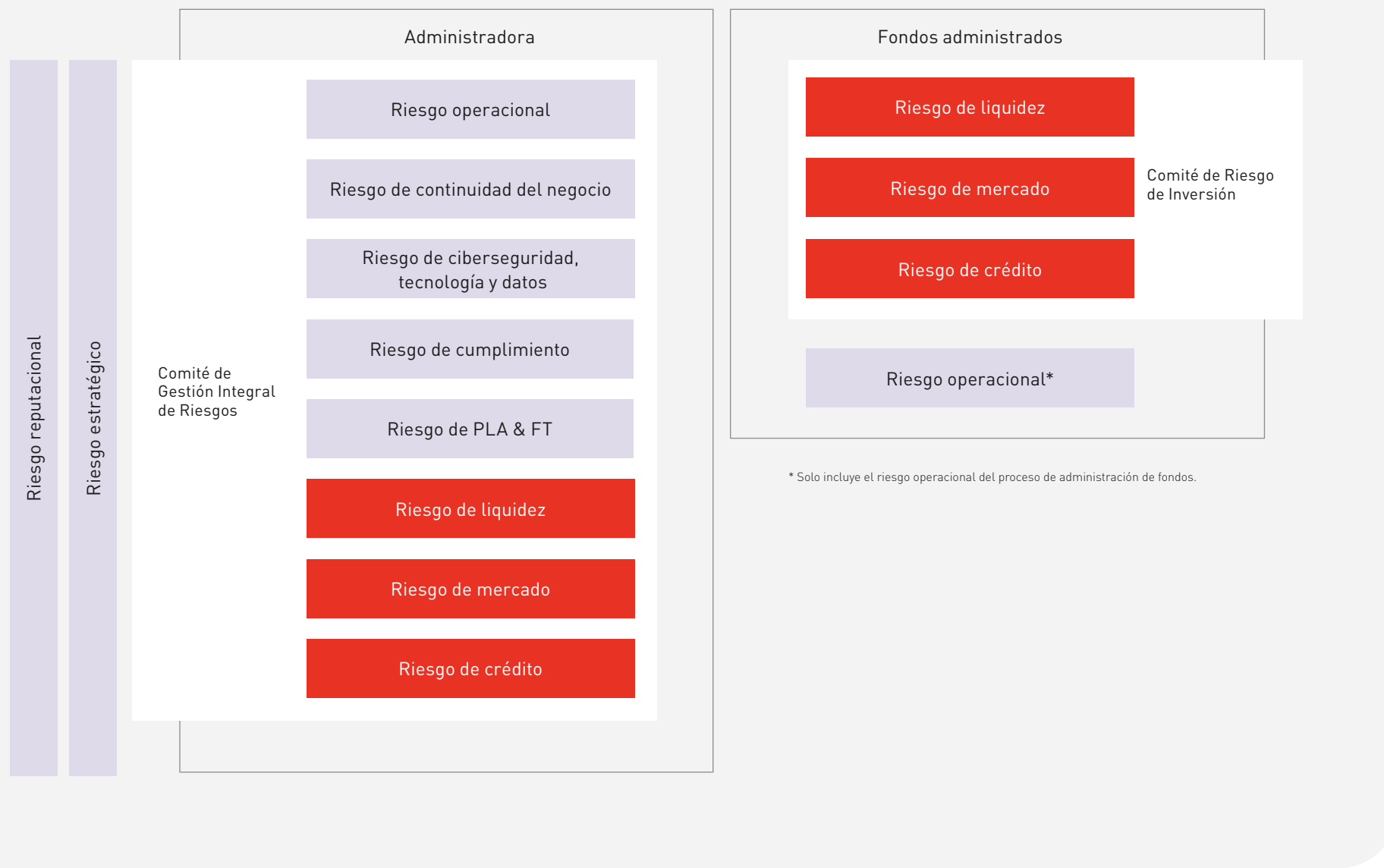
(2) Incluye Cuenta Corriente.

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





VI. Gestión de riesgos



Objetivo de la gestión de riesgos de la AFP

Los objetivos principales son asegurar que los resultados de las actividades relacionadas con la toma de riesgo sean consistentes con las estrategias y apetito de riesgo de Profuturo AFP; garantizar razonablemente que haya un balance apropiado entre riesgo-retorno, y dar cumplimiento al Reglamento de Gobierno Corporativo y de la Gestión Integral de Riesgos (Resolución SBS N.º 272-2017), así como a 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 garantizar 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.

Modelo de la gestión de riesgos de la AFP

El modelo de gestión se basa en tres líneas de defensa. La primera es la línea de negocio, que 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, realiza 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 en la AFP

La calidad en la gestión del riesgo es parte de nuestra identidad. Se ve reflejada en las decisiones diarias, en las 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:

01

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

02

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

03

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

04

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

05

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

06

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

07

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

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. 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, 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 es la posibilidad de incurrir en pérdidas derivadas de la venta anticipada o forzosa de activos con 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 buscan 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 cambios, 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 este objetivo, se monitorean los riesgos absolutos y relativos al *benchmark*, a los que están sujetos las carteras administradas.

Herramientas como el Value at Risk (VaR), los análisis de sensibilidad y los escenarios extremos se emplean 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 los 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 este riesgo 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 comprenden 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 los siguientes aspectos:

- Concentración de la negociación por contraparte.
- Concentración en la tenencia de fondos y *exchange-traded funds* (ETF).
- Monitoreo de las negociaciones 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.



VII. Gestión del cliente

Gestión del cliente

Durante el 2022 se emitió la Ley 31478, que dispuso un nuevo retiro extraordinario de los fondos para pensión por hasta 4 UIT, y que alcanzó a cualquier afiliado activo. Este retiro se sumó a los autorizados por el gobierno central o el Congreso desde marzo del 2020. Al 31 de diciembre del 2022, las solicitudes registradas y los montos entregados son los siguientes:

Tipo de beneficio	Aplicación	Beneficio	Solicitudes	Monto entregado (S/)
D. U. 034-2020	2020	S/2000	511,150	856'605,595.43
D. U. 038-2020	2020-2022 (1)	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
Ley 31478	2022	4 UIT	555,300	5,540'162,565.08
TOTAL (2)			3'323,568	23,619'922,848.90

(1) El DU 038-2020 incluyó la opción de retiro a los afiliados cuya condición laboral ingresó a una situación de suspensión perfecta de labores; esta casuística se encontró disponible hasta el 28 de febrero del 2022.

(2) Monto equivalente a casi el total del valor del fondo administrado al 31 de diciembre del 2022.

Siguiendo con lo dispuesto en el 2016, luego de los retiros extraordinarios, el acceso a las prestaciones de jubilación y posterior retiro de saldos de hasta el 95.5% continuó siendo el trámite regular de principal relevancia; se acumularon desembolsos por S/ 1,306'943,250 a solicitud de 24,179 afiliados. El 6.7% de los fondos retirados fueron destinados al ahorro voluntario en los Fondos Profuturo.

Al cierre de diciembre del 2022, sobre un total de 582.1 millones de soles acogidos al REPRO AFP por 754 entidades gubernamentales, se ha avanzado con la recuperación de 263 millones de soles.

Pensiones

El importe pagado durante el año 2022 por concepto de pensiones de jubilación, invalidez y sobrevivencia asciende a 351.2 millones de soles, correspondiente a 41,629 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.



Gastos de sepelio

Se pagaron 2,193 reembolsos por gastos de sepelio por un total de S/ 8'738,954.

Mes	Casos	Soles (S/)
Ene - 22	137	500,268
Feb - 22	193	749,891
Mar - 22	313	1'191,918
Abr - 22	199	799,110
May - 22	249	1'006,771
Jun - 22	170	686,007
Jul - 22	127	517,871
Ago - 22	161	661,982
Sep - 22	179	746,296
Oct - 22	173	689,790
Nov - 22	163	667,116
Dic - 22	129	521,928

Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

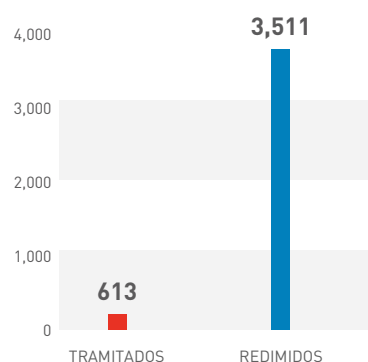


Bono de reconocimiento

Durante el 2022, se tramitaron ante la Oficina de Normalización Previsional (ONP) 613 bonos de reconocimiento por un valor nominal de 4.1 millones de soles. Asimismo, se recibieron 3,511 bonos de reconocimiento redimidos, lo que representó la acreditación de 94.4 millones de soles en las cuentas individuales de los afiliados.

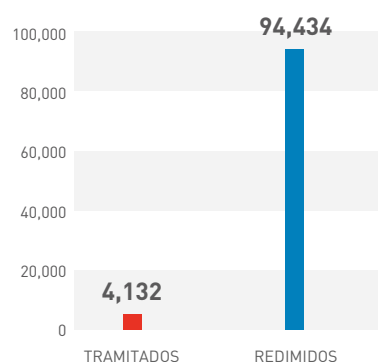
Durante el 2022 se tramitaron ante la Oficina de Normalización Previsional (ONP) 613 bonos de reconocimiento por un valor nominal de **S/ 4.1 millones**.

Número de bonos de reconocimiento
tramitados y redimidos 2022



Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

Bonos de reconocimiento
Valor S/ (miles)



Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

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 - 22	1.69%	0.28%		1.74%	10.00%	0.10%	0.39%
Feb - 22	1.69%	0.28%		1.74%	10.00%	0.10%	0.39%
Mar - 22	1.69%	0.28%		1.74%	10.00%	0.10%	0.39%
Abr - 22	1.69%	0.28%		1.74%	10.00%	0.10%	0.39%
May - 22	1.69%	0.28%		1.74%	10.00%	0.10%	0.39%
Jun - 22	1.69%	0.28%	1.20%	1.74%	10.00%	0.10%	0.39%
Jul - 22	1.69%	0.28%		1.74%	10.00%	0.10%	0.39%
Ago - 22	1.69%	0.28%		1.74%	10.00%	0.10%	0.39%
Sept - 22	1.69%	0.28%		1.74%	10.00%	0.10%	0.39%
Oct - 22	1.69%	0.28%		1.74%	10.00%	0.10%	0.39%
Nov - 22	1.69%	0.28%		1.74%	10.00%	0.10%	0.39%
Dic - 22	1.69%	0.28%		1.74%	10.00%	0.10%	0.39%

Tasas de comisión por saldo para aportes voluntarios:

Enero-diciembre 2022 (comisión mensual)			
Fondo 0	Fondo 1	Fondo 2	Fondo 3
0.067%	0.100%	0.175%	0.190%

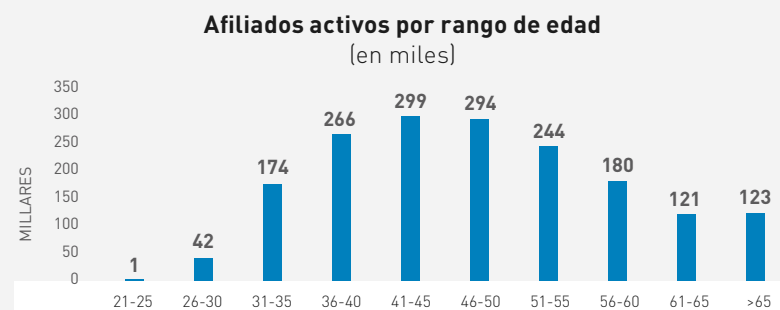
Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

(*) Las comisiones de las AFP no se encuentran afectas al impuesto general a las ventas, conforme a lo dispuesto por el TUO de la Ley del Impuesto General a las Ventas e Impuesto Selectivo al Consumo, aprobado por el DS 057-99-EF.



Afiliados

Al cierre del año 2022, el número de afiliados activos de Profuturo AFP fue de 1'742,641.



Fuente: Estadística SBS | Elaboración propia

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	Masculino	32,501
	Femenino	10,748
Fondo 1	Masculino	78,843
	Femenino	32,217
Fondo 2	Masculino	1'001,000
	Femenino	528,263
Fondo 3	Masculino	42,159
	Femenino	16,910
TOTAL		1,742,641

Fuente: Estadística SBS | Elaboración propia

Acciones Comerciales

El 2022, fue un año de retos y oportunidades para el área Comercial. Consolidamos los proyectos digitales, buscando siempre brindar la mejor experiencia a nuestros afiliados y usuarios; por eso, consideramos indispensable entender a profundidad sus necesidades y así ofrecer una experiencia 100% digital.

Para ello, nuestro equipo digital viene aplicando mejoras continuas a través de metodologías ágiles como Scrum, Design Thinking y Customer Journey, que nos permiten identificar *insights* e implementar soluciones que se incorporen a nuestro ecosistema digital.

Todas las mejoras que hemos implementado durante este año nos han permitido lograr resultados tangibles según el indicador de calidad Índice de Recomendación Neta (IRN), el cual incorpora un mayor peso a la atención virtual y cuyo resultado al cierre del 2022 fue de 51.9%.

En nuestra propuesta de servicio, durante este año hemos desarrollado nuevos frentes con el objetivo de atraer afiliados y fidelizar más a los ya existentes. Los resultados en ambos objetivos fueron muy positivos, pues conseguimos uno de los más altos niveles de los últimos años. A continuación, detallamos nuestras plataformas de servicio:

Fondos Profuturo

Nuestra plataforma digital Fondos Profuturo permite que los afiliados puedan gestionar, de una forma simple y sencilla, su cuenta de aportes voluntarios sin fin previsional, generar el *ticket* de un nuevo aporte y solicitar la modalidad de débito automático. Asimismo, nuestros afiliados pueden ingresar solicitudes de devolución del 95.5% posteriores.

Trasposos Digitales

Esta plataforma permite a los usuarios realizar el proceso de traspaso hacia Profuturo de manera 100% virtual, a través de un proceso automatizado y digital que consiste en el registro de solicitudes de manera virtual y autenticación facial para la identificación del usuario. Este año realizamos mejoras en la experiencia de usuario e incorporamos procesos de seguimiento que permiten dar soporte del estado del trámite. Actualmente, es el único canal para el registro de solicitudes de traspaso de afiliados identificados con DNI.

Agencia Virtual

Nuestra Agencia Virtual permite a los usuarios (afiliados y no afiliados) registrar en la plataforma su requerimiento de atención para el 100% de los trámites, adjuntando para cada caso los documentos solicitados. Asimismo, también puede realizar el seguimiento de su solicitud y regularizar documentos observados.

Durante el presente año, hemos realizado diversas mejoras a la plataforma, como las opciones que optimizan la experiencia del cliente. Estas son:

> **Nueva opción “Solicitud de Contacto”:**

Esta opción está implementada para todas las solicitudes que tienen una observación o rechazo, con el objetivo de que el usuario pueda solicitar que un ejecutivo de servicio se contacte para orientarlo en un plazo no mayor a dos días útiles.

> **Actualización de la opción “Seguimiento de Solicitud”:**

Opción que permite que el usuario vea el estado de su solicitud y, en caso corresponda, la observación que esta tenga. Todo esto se visualiza en línea, en la misma plataforma.

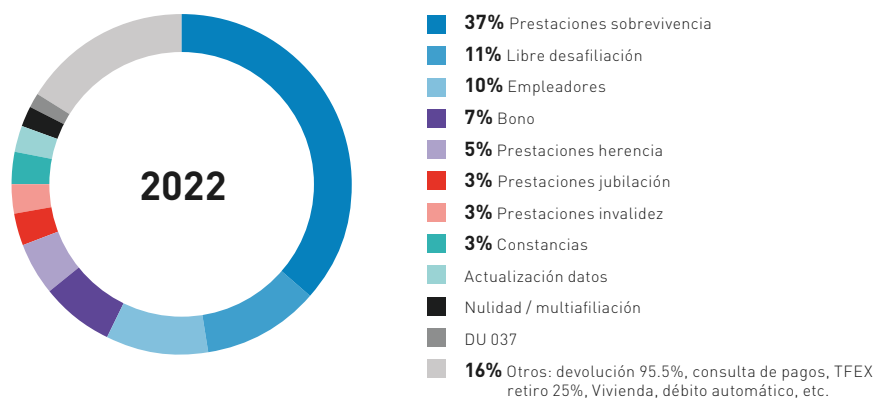
> **Nueva opción: “Quiero regularizar el rebote de mi pago”**

En los casos en que el usuario haya registrado por error una cuenta que no corresponda o que no es correcta, tiene la opción de corregirla de manera directa colocando una nueva cuenta; el proceso de verificación y regularización se mantiene, pero de cara al cliente el proceso se vuelve más ágil.

> **Nueva opción para trámites de Empleadores**

Considerando el nuevo modelo de atención vigente desde el mes de noviembre del 2021, para el año 2022 se han registrado más de 87,000 requerimientos, aproximadamente, de clientes en la plataforma. La mayoría de los requerimientos están asociados a los trámites de prestaciones: sobrevivencia, invalidez y jubilación.

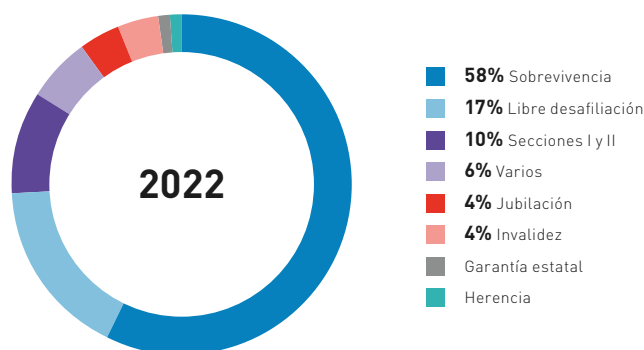
Porcentaje de requerimientos para atención de consultas y trámites



Fuente: PAC, Profuturo AFP [de enero a diciembre del 2022] | Elaboración propia

La atención de los trámites de prestaciones está a cargo de un equipo especializado de ejecutivos de servicio a través de videollamadas con cita previamente programada. Ello nos permitió atender 15,900 citas, aproximadamente, las cuales se distribuyen por tipo de trámite según el siguiente gráfico:

Porcentaje de citas atendidas por tipo de trámite



Fuente: PAO, Profuturo AFP [de enero a diciembre del 2022] | Elaboración propia

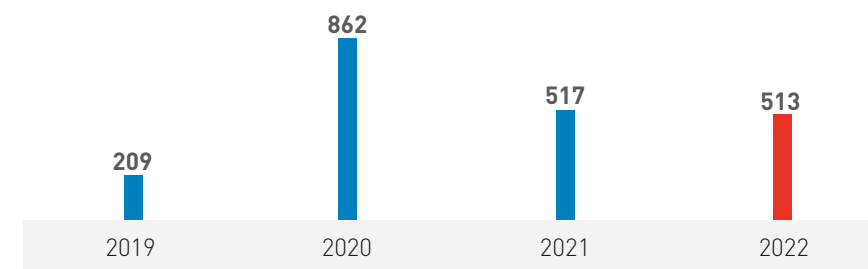
Centro de Contacto

Desde el mes de abril del 2022, estamos trabajando exclusivamente con un nuevo proveedor especializado para la atención del Centro de Contacto (ATENTO). Los principales beneficios son los siguientes:

- > Modalidad de contrato por hora/posición.
- > Ampliación de canales de espera de 30 a 60.
- > Seguimiento permanente, que permite dimensionar la oferta en función de la demanda (utilización de posiciones *part time*). Contamos con reportería diaria a través de la plataforma Power BI.
- > Capacidad de atención remota en caso de emergencia.
- > *Callback*, herramienta en proceso de implementación que nos va a permitir devolver la llamada a los clientes que no logren contactarse.

Este año la demanda de llamadas al Centro de Contacto se mantuvo en comparación con el año 2021; sin embargo, sigue siendo dos veces mayor que la demanda de antes de la pandemia.

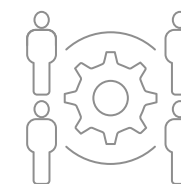
Número de llamadas recibidas en el Centro de Contacto (en miles)



Fuente: PAC, Profuturo AFP [de enero a diciembre del 2022] | Elaboración propia

Agencias

A fines del 2022, reiniciamos la atención presencial en las agencias de Lima, Trujillo y Arequipa. Las agencias de Arequipa y Trujillo funcionarán como *hub* para la atención de los afiliados de las zonas norte y sur del país.



VIII. Gestión del capital humano

Gestión del capital humano

Somos una organización socialmente responsable, comprometida con el fomento de una cultura de 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 cual 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.

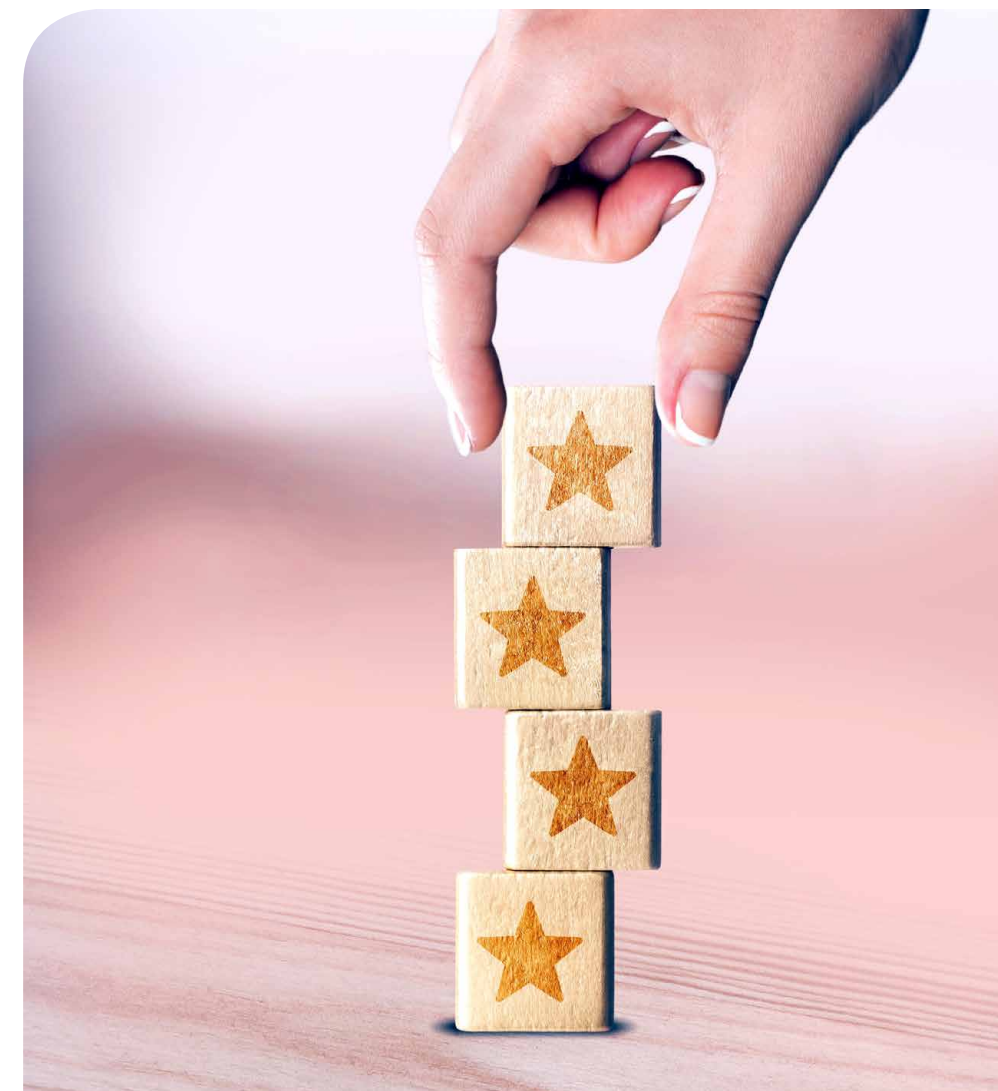
Desde el inicio de su carrera profesional en nuestra empresa, guiamos a nuestros profesionales con herramientas especialmente diseñadas y pensadas para ellos. Los incentivamos a alcanzar sus metas y a lograr —al mismo tiempo— los objetivos comunes. Durante el 2022, ofrecimos a nuestros colaboradores programas y planes de capacitación elaborados para cada uno de los equipos. Estos planes se trabajaron a través de una metodología virtual, donde los colaboradores tuvieron sesiones sincrónicas vía Teams y cursos *e-learning*.

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 profesional. Por esta razón, nos preocupamos de promover un reconocimiento integral, que esté enfocado en reforzar los valores y competencias que son esenciales para nuestro éxito como organización.

Nuestro programa global de reconocimiento fortalece la vivencia de nuestros valores. Surgido del modelo del Grupo Scotiabank, 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 2022, se consideró a 36 colaboradores, gracias a nuestro programa Applause, que al cierre de año reconoció a los colaboradores que cada trimestre cumplieron sus objetivos y viven nuestra cultura y valores. De ellos, elegimos a los 10 mejores del año (ganadores anuales) —más que en el 2021— y, finalmente, entre los ganadores anuales elegimos a 1 ganador de Lo Mejor de Lo Mejor, quien recibirá como premio un viaje a Punta Cana, con un familiar, en el mes de marzo del 2023 y con todos los representantes de Banca Internacional. Los demás ganadores anuales reciben un premio de 18,000 puntos para canjearlo por experiencias y productos en el catálogo Aplausos 2.0



La información y la difusión de los reconocimientos se realizan de forma rápida y precisa, a través de herramientas digitales especialmente diseñadas para este fin. Cabe destacar que el 100% de nuestros colaboradores tienen acceso a la aplicación digital Aplausos 2.0, nuestra plataforma de reconocimiento en línea, con la que facilitamos y fomentamos el reconocimiento 360° entre nuestros colaboradores, equipos y líderes. Durante el 2022, se enviaron más de 847 reconocimientos (22% más que el 2021) a 240 colaboradores (10% más que el 2021, 69% de la planilla) por este medio digital.

Sumado a esto, colaboradores de la Gerencia Comercial fueron distinguidos como los mejores asesores y ejecutivos de servicio. Su excelencia en el desempeño, entusiasmo y dedicación los llevó a ser reconocidos en un espacio presencial y a ser acreedores de un viaje de reconocimiento y motivación, denominado Convención de los Mejores.

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.

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





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 nuestros colaboradores como para la organización, a través de un sólido liderazgo que fortalezca nuestros valores y competencias, a fin de que se puedan ejecutar nuestras estrategias de manera exitosa. En Profuturo AFP y en el Grupo Scotiabank, el liderazgo es una de nuestras 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 habilidades de todos los colaboradores para la consecución de objetivos comunes, a la vez que establece, vigila y evalúa los objetivos planteados en el Plan de Desarrollo. Por ello, se realizan evaluaciones periódicas sobre el desempeño que se denominan Evaluación del Desempeño Laboral, las cuales analizan y miden el desempeño 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 los objetivos y competencias para que puedan enfocarse y priorizar aquellos objetivos alineados directamente con la organización. Así también, potenciamos el autoliderazgo de todos de nuestros colaboradores; por ende, cada uno es responsable de su propio crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional. En el 2021, más del 96% de nuestros colaboradores fueron evaluados en el transcurso del año a través de la plataforma de gestión del desempeño.

Bienestar

Promovemos un ambiente laboral agradable, productivo y saludable a través de acciones dirigidas al bienestar de los colaboradores.

Después de dos años de pandemia, retornamos a nuestras oficinas con la activación #VolvemosProfuturo, bienvenida que permitió a los colaboradores adaptarse de forma progresiva, reencontrarse y conectarse con sus equipos de una forma más ágil para fortalecer la cercanía y el trabajo en equipo, así como el balance entre la vida personal y laboral.

Además, continuamos comprometidos con el bienestar mediante las charlas virtuales sobre temas de interés, como nutrición, cuidado de la piel y salud mental. Igualmente, reactivamos las celebraciones en nuestra oficina para compartir fechas especiales como el Día de la Madre, el Día del Padre y el Día del Niño, en el que se llevaron a cabo concursos de dibujo y TikTok; además de la realización de actividades familiares como #ProfuweenCriollo, donde los colaboradores participaron con sus hijos en el concurso de disfraces, y el compartir navideño en el que nos unimos como familia Profuturo. Asimismo, inauguramos nuestro nuevo lactario para brindar mayor comodidad a nuestras madres lactantes.

Adicionalmente, brindamos beneficios con nuestra marca #MásBeneficios, los cuales fortalecen nuestra oferta de valor dirigida a diferentes frentes, como #MásBienestar, #MásAhorro, #MásMomentos y #MásDesarrollo. #MásBienestar ofrece alternativas de seguros médicos; #MásAhorro otorga beneficios financieros como el bono por escolaridad para colaboradores con hijos entre 4 y 25 años, y el aguinaldo navideño mediante un vale de Navidad para que cada colaborador comparta con su familia; #MásMomentos fomenta el equilibrio laboral y familiar en el 100% de los colaboradores a través del *Early Friday*, beneficio que les permite disfrutar de una jornada laboral más corta durante los viernes de verano, y los *Full Days*, que otorga dos días libres al año, el día libre por cumpleaños, días libres por matrimonio y otros acontecimientos importantes en la vida de nuestros colaboradores.

Seguridad y salud en el trabajo (SST)

En Profuturo AFP estamos comprometidos con la seguridad y salud de todos nuestros colaboradores promoviendo 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. Por ello, elaboramos y ponemos en práctica diversos programas y actividades con el fin prevenir riesgos laborales para proteger la vida y la salud de nuestros colaboradores.

Brindamos actividades orientadas a cuidar la seguridad de nuestros colaboradores, como las siguientes:

- > Capacitaciones virtuales dirigidas a todos nuestros colaboradores de acuerdo con los riesgos y las 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).
- > Difusión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de nuestra Gerencia General, la cual tiene el compromiso de protección de todos los miembros de la organización, cumplimiento de la normatividad y garantía de protección, participación y consulta en los elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo hacia los trabajadores y sus representantes, entre otros.
- > Durante el año 2022, se convocaron las elecciones para elegir a los representantes del Comité de SST por el periodo que va de marzo del 2022 a febrero del 2024. Este comité es un órgano paritario y bipartito conformado por ocho miembros, cuatro representantes de la parte empleadora y cuatro representantes de la parte trabajadora, quienes se reúnen de forma mensual con facultades y obligaciones destinadas a la promoción y vigilancia del programa de gestión de seguridad y salud.
- > Inspecciones internas periódicas, en las que se realiza el levantamiento de observaciones en los puestos de trabajo.

Adicionalmente, dada la coyuntura por la pandemia de la 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 en el Trabajo.
- > Seguimiento de casos positivos y sospechosos de la COVID.

Cultura y comunicaciones

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

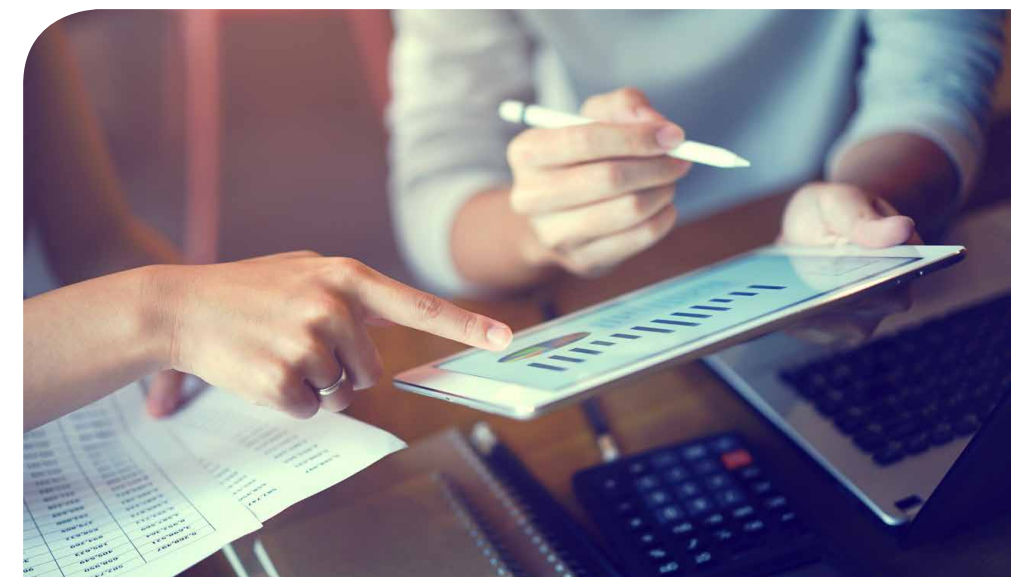
Nuestra cultura se ve reflejada en nuestro ADN *Somos Profuturo*, el cual representa nuestro conjunto de creencias y comportamientos como organización, y se compone de nuestro propósito, valores y atributos. Nuestro propósito es trabajar por nuestro futuro, es decir, por nosotros, por nuestros afiliados y por nuestro país. Nuestros valores son el respeto, la integridad, la pasión y la responsabilidad. Nuestros atributos son inspirarnos por nuestro propósito, retornos para cambiar y lograrlo en equipo, los cuales enfatizamos en nuestro programa de transformación cultural desarrollado durante el 2022 para nuestros líderes e influenciadores de cultura de cada unidad del negocio. Nuestra gestión de cultura es uno de los pilares que nos permite mantener la excelencia en cada interacción y gestión que realizamos en nuestra organización.

Otro de nuestros pilares es nuestro clima organizacional que nos permite crear una gran experiencia y 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. En el 2022 alcanzamos un índice de compromiso de 91%. 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 nuestra organización.

Finalmente, contamos con nuestro pilar de comunicación, que nos permite materializar nuestra cultura y clima. En tal sentido, implementamos una estrategia de comunicación interna que responde a las necesidades de nuestros colaboradores, líderes y el negocio. Tenemos espacios y medios de comunicación que permiten que nuestros equipos estén informados, comprometidos y participen de las diversas actividades y programas de la organización. Asimismo, disponemos de espacios de comunicación bidireccional, así como

de canales donde ellos son escuchados, para luego implementar mejoras en diversas áreas que 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; esa es nuestra estrategia y contribuye a que los objetivos y retos de la organización se cumplan reforzando nuestro sentido de compromiso como equipo. Entre las acciones desarrolladas durante el 2022, está la implementación de los paneles informativos de comunicación interna en la Sede Principal, el nuevo buzón Profuturo Informa para comunicaciones del negocio y el desarrollo del Town Hall Anual 2022 de manera presencial.

Estos tres pilares, cultura, clima y comunicación, potencian y acompañan nuestra gestión humana a través de nuestra oferta de reconocimiento, beneficios, el programa de Recompensa Total, liderazgo, aprendizaje, inclusión, bienestar, entre otros.





IX. Gestión de sostenibilidad



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 a un mejor futuro para las presentes y siguientes generaciones.

En el 2022, 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 en fortalecer alianzas estratégicas con diversos sectores.

En ese sentido, nuestra gestión se sustenta en los siguientes pilares:

Pilar 1: Inclusión económica

Por un país más próspero

Asegurar la inclusión y bienestar económico de todas 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 2022 realizamos las siguientes acciones:

Plan Internacional

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

Nuestros avances durante el 2022 fueron:

- > **Presentación de la solución digital**, siguiendo el enfoque de género y asegurando la protección de datos de estudiantes.
- > Implementación piloto de la solución digital para **2,514 estudiantes** en dos colegios (uno de Lima y uno de Piura) y entrega de equipamiento hardware (incorpora 120 *tablets* y *laptops*).
- > Conformación de **36 Clubes Emprendedores**, en los participan 68 madres y 6 padres de familia.
- > Implementación de 3 Concursos de Capital Semilla.
- > Entrega de **29,996 textos para estudiantes** (15,671 en primaria y 14,325 en secundaria en las regiones de Lima y Piura) y **929 guías para docente**, en los **24 colegios beneficiarios**.

El material permite a los docentes implementar experiencias de aprendizaje que contribuyan al desarrollo de competencias y capacidades en el marco del Currículo Nacional de Educación Básica.

Fundación Forge

El proyecto **Tu Futuro** desarrolla habilidades socioemocionales y acompaña a las y los jóvenes en su inserción laboral. La metodología es 100% virtual y vivencial, basada en el vínculo y el desarrollo de la autonomía, y enfocada en la tarea, elevando sustantivamente el perfil de empleabilidad para insertarse en empresas formales. Se financiaron **120 becas** durante el 2022. Actualmente, los beneficiarios del proyecto vienen desarrollando sus habilidades socioemocionales y están siendo acompañados por especialistas del programa para favorecer su inserción laboral.

Enseña Perú

A través del proyecto **Educación de Excelencia en Huancavelica**, durante el 2022 se promovió un cambio sistémico educativo a partir de un enfoque de liderazgo colectivo y acción intersectorial que garantice una educación de calidad para los estudiantes de primaria y secundaria de esa región. Junto a la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, se diseñó un módulo formativo que impulsa la educación financiera y la educación basada en competencias para directores y especialistas de las 8 UGEL de la región. El proyecto ha intervenido **16 instituciones educativas**, con **855 estudiantes** directamente impactados.

Junior Achievement

A través del proyecto **“Economía para el éxito”** se busca mejorar la educación financiera, la preparación para el trabajo y el espíritu emprendedor de manera significativa a través de diversos programas educativos. El número de beneficiarios es de **27,688** y 300 voluntarios aportan conocimiento.

Reactivación Económica

A través de nuestro proyecto **Mujeres Resilientes**, en alianza con CARE Perú, se realizó el acompañamiento a 335 emprendedoras en la elaboración de planes de negocio individuales y colectivos.

Los principales avances en el 2022 fueron:

- > En la región de Arequipa, se logró que 100 emprendedoras cuenten con planes de negocio individuales.
- > En la región La Libertad, se logró que 105 emprendedoras cuenten con un plan de negocio individual o colectivo.
- > En la región Lima, se logró que 100 emprendedoras cuenten con planes de negocio individuales o colectivos.



Pilar 2: Cultura diversa e inclusiva

Por un país más equitativo

Reconocemos la importancia de vivir una cultura donde cada voz sea valorada y donde cada persona pueda ser y expresarse tal como es. Por eso, nuestro lema “La inclusión nos hace más fuertes” nos acompaña permanentemente y, a través de él, desarrollamos diversas iniciativas y acciones que hacen tangible este compromiso de respeto por la diversidad.

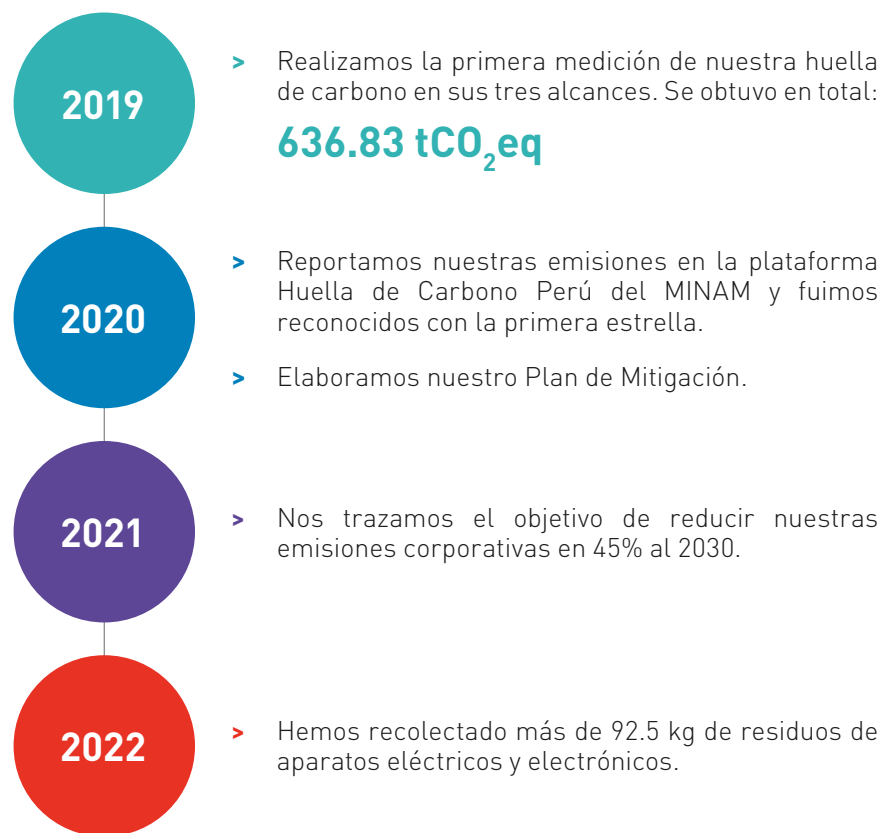
Contamos con una política de inclusión corporativa que delimita nuestros principales lineamientos y refuerza nuestros compromisos a largo plazo; y nuestro Comité de Inclusión, que permite el desarrollo de buenas prácticas en equidad, diversidad e inclusión en toda la organización.

Asimismo, acompañamos estas iniciativas con diversas acciones como comunicados informativos, formación en equidad y diversidad, programas de empoderamiento de la mujer, entre 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. Por ese motivo, en Profuturo AFP uno de los pilares principales en nuestra estrategia de sostenibilidad es la lucha contra el cambio climático.



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 establecer alianzas estratégicas, todo ello con el fin de mejorar nuestro desempeño ambiental.

Durante el 2022, hemos reciclado 11,348.2 kg de papel, lo cual equivale a lo siguiente:

- > **193** árboles
- > **295,053** litros de agua
- > **9,305.5** kilogramos de CO₂

Educación Ambiental

Con el fin de promover nuestros ejes de gestión y fomentar una cultura sostenible, realizamos diversas campañas internas y externas de educación ambiental que motivan a nuestros colaboradores y clientes a asumir comportamientos responsables con el ambiente y el cuidado de nuestro planeta.

Pilar 4: Ciudadanía corporativa

Por empresas más humanas

Como ciudadanos corporativos, reconocemos la importancia de nuestro rol para contribuir desde nuestra gestión al desarrollo del país. En ese sentido, 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 2022, 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

Voluntarios Scotia es nuestro programa de voluntariado corporativo. Mediante las acciones implementadas buscamos el desarrollo de competencias y fortalecimiento de las capacidades sociales en nuestros colaboradores, a la vez que generamos impacto socioeconómico y medioambiental.

Promovemos la participación voluntaria de todas las áreas de *expertise* del Grupo Scotiabank en temas de mentoría y capacitación, a fin de potenciar los conocimientos de los beneficiarios de las organizaciones aliadas y programas, y mejorar el impacto de las actividades de proyección social del Grupo Scotiabank.

Resultados generales del Grupo Scotiabank:

Número de participaciones voluntarias	Número de horas voluntarias
+230	+850

Acción social

Spark

Spark es nuestra plataforma interna de contribución a la comunidad, en la que los colaboradores pueden involucrarse con más de **2 millones** de organizaciones benéficas en todo el mundo a través de voluntariado y donaciones.

Se ha logrado recaudar más de **8,000** dólares para ayudar a diversas organizaciones benéficas.

Derechos humanos

Durante el 2022, hemos promovido las siguientes acciones:

- > **Reconocer a las mujeres como cuidadoras no remuneradas y acomodar sus necesidades a un trabajo flexible o a tiempo parcial cuando se incremente la producción:** contamos con lineamientos internos y brindamos a todas nuestras colaboradoras media hora adicional de lactancia a la otorgada por ley (durante el primer mes de retorno). Con este beneficio, nuestras colaboradoras podrían gestionar con mayor flexibilidad su doble rol en esta importante y valiosa etapa para ella y su bebé.
- > **Elaboración de políticas y lineamientos en derechos humanos,** como el Código de Conducta, Declaración de Derechos Humanos, Principios de Conducta al Proveedor, Manual de Sostenibilidad y una cláusula de responsabilidad social que incluimos en cada contrato con proveedores.
- > **Comunicar regularmente y promover la transparencia en torno a las decisiones corporativas y la información relacionada con COVID-19 a los empleados:** en el 2022 se ha enviado comunicaciones a todos los colaboradores para mantenerlos informados sobre las nuevas medidas contra la COVID-19, alineadas a las medidas adoptadas por el Ministerio de Salud.





X. Gestión de administración y finanzas

En el ejercicio 2022, Profuturo AFP alcanzó una utilidad neta de 124.4 millones de soles.

Los ingresos anuales fueron de 296.7 millones de soles, lo cual representa una disminución de 2.9% con respecto al año anterior. Esta disminución se explica por las medidas tomadas por el gobierno en el contexto de la pandemia por la COVID-19, mediante la Ley 31478, que facultó a los afiliados del Sistema Privado de Pensiones (SPP) el retiro facultativo y extraordinario de hasta cuatro unidades impositivas tributarias (UIT) de sus cuentas individuales de capitalización (CIC).

A continuación, se muestra la evolución de los ingresos:

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

Rubro	2022	2021	Var (%)
Comisiones porcentuales	290.4	298.9	-3%
Comisiones sobre aportes voluntarios	6.3	6.7	-5%
Total	296.7	305.6	-3%

Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

Con respecto a los gastos operativos acumulados, estos se situaron un -4.8% por debajo del nivel registrado para el mismo periodo del 2021, esto principalmente por menores gastos de personal.

Con respecto al resultado financiero neto (ingresos versus gastos financieros), fue mayor en 13.4 millones de soles debido a mayores ingresos por intereses sobre depósitos; los otros ingresos (egresos) fueron mayores en S/ 2.7 millones respecto al año anterior. Así, el resultado económico (antes de impuestos) ascendió a S/ 178.6 millones, cifra menor en 17.2% con respecto al resultado del mismo periodo en el 2021.

En lo que respecta a las cuentas del Estado de Situación Financiera, a diciembre del 2022, el activo corriente aumentó en 125.3 millones de soles respecto al 31 de diciembre de 2021, como efecto del aumento del efectivo y equivalentes de efectivo. El activo no corriente decreció en 44.8 millones de soles, principalmente por la disminución del encaje legal. Por otra parte, el pasivo corriente aumentó en 196.6 millones de soles, mayormente por dividendos por pagar.

Por otro lado, el pasivo no corriente disminuyó en 14.0 millones de soles, por impuesto a la renta diferido. En lo que respecta a patrimonio neto, este se redujo en 102.1 millones de soles, principalmente al resultado neto del ejercicio

Disminuyó el nivel de ratio de liquidez de 1.87 en el 2021 a 1.13 en el 2022. El ratio de rentabilidad del patrimonio (ROE) puntual de fin del ejercicio alcanzó el 13.7 %.

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 0.1636%; y el porcentaje que representa el monto total de las remuneraciones de la plana gerencial respecto al nivel de ingresos brutos según los estados financieros de la entidad emisora es de 3.15%.



XI. Cumplimiento normativo

Las funciones de cumplimiento normativo fueron establecidas en Profuturo AFP como una buena práctica desde el año 2011. Sin embargo, debido a las exigencias establecidas en el artículo 7-A del Reglamento de Gestión Integral de Riesgos, aprobado por la Resolución SBS N.º 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, en vigor desde el 1 de abril del 2018.

Con respecto a las funciones de cumplimiento normativo, en la 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, las 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 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 los gerentes y altos funcionarios, con el fin de identificar y evaluar riesgos de cumplimiento normativo, lo que implica reportar casos de incumplimiento y establecer planes de acción para mitigarlos.

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 brindar 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 que significa el seguimiento de la ejecución de los planes de acción que subsanen los hallazgos u observaciones identificados.

Durante el ejercicio 2022, 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, en la cual se obtuvo un resultado satisfactorio.
- > Reforzamiento en el sistema de comunicación de normativas y proyectos normativos, así como el seguimiento e implementación de estas.
- > Verificación del cumplimiento de la Política de Conducta Ética y Capacidad Profesional, que se 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 N.º 1352.
- > Ejecución del Programa de Evaluación de Controles y Riesgos de Cumplimiento, a través del cual se identificaron las obligaciones y controles del Sistema Privado de Pensiones y, asimismo, los riesgos de cumplimientos por procesos (Programa Corporativo de Gestión de Cumplimiento 2021).

- > Realización 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.

Además, 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. También 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, contamos con el Código de Conducta para la Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo de Scotiabank Perú y con el Manual de Prevención y Gestión de Riesgos del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo - Anexo B, de cumplimiento obligatorio por parte de los directores, gerentes y colaboradores en general.



Ranking MERCOCO

Cabe destacar que MERCOCO 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.

MERCOCO Talento nos permite medir percepciones del mercado sobre reputación interna, calidad laboral y marca empleadora. En el 2022, Profuturo AFP se ubicó en el puesto 81 respecto a 100 participantes.



XII. Reconocimientos



XIII. Anexos

Anexo 1. Información sobre los directores y la plana gerencial

DIRECTORES



FRANCISCO JAVIER SARDÓN DE TABOADA

Presidente del Directorio desde el 1 de junio del 2021

Actualmente, es Vicepresidente del Directorio de Scotiabank Perú S.A.A., CEO y *Country Head* de Scotiabank Perú S.A.A. 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. Es miembro del Consejo Directivo de la Asociación de AFP y Director de la CONFIEP, en representación de ASBANC.

Ha formado parte del Grupo Scotiabank durante los últimos 18 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 los cargos de Presidente del Directorio de La Fiduciaria S.A. y Director de la 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) por la Harvard Business School. DPA en Administración de Empresas por la Universidad Adolfo Ibáñez de Santiago de Chile. Licenciado en Derecho por la Universidad Católica Santa María del Perú.



IGNACIO RUIZ-TAGLE MENA

Director desde el 26 de julio del 2021

Actualmente, es Vicepresidente de Wealth Management de Scotiabank Chile S.A., y Presidente del Directorio de Scotia Administradora General de Fondos Chile S.A.

Con más de veinte 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.

Graduado en Administración de Empresas por la Universidad de los Andes, Colombia. MBA por el IESE Business School de la Universidad de Navarra, España.



GERARDO OMAR SOLÍS VISSCHER

Director desde el 6 de setiembre del 2021

Se desempeña actualmente como *Vicepresident International Private Banking* de Scotiabank Perú S.A.A., liderando la dirección estratégica de banca privada en el mercado internacional donde opera Scotiabank (Chile, México, Perú, Colombia, Centro América y el Caribe), así como el equipo offshore de banca privada. También es director de Scotia Fondos Sociedad Administradora de Fondos Mutuos S.A.

Ha sido Vicepresidente de Wealth Management en Scotiabank Perú S.A.A. 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.

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



IGNACIO BUSTAMANTE ROMERO

Director Independiente desde el 29 de marzo del 2016

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

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 en Atlanta, Estados Unidos; y *Chief Financial Officer* de Cementos Pacasmayo S.A.A.

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



EDUARDO JOSE SANCHEZ-CARRIÓN TRONCON

Director Independiente 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., Independencia Asesores SGFI S.A. y 3XD Capital S.A.C.

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, Estados Unidos. Bachiller en Ingeniería Industrial por la Pontificia Universidad Católica del Perú.



ELENA CONTERNO MARTINELLI

Directora Independiente 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.A., y del Instituto Bicentenario (asociación civil).

Previamente, ha sido Ministra de la Producción, Jefa del Proyecto USAID - Facilitando Comercio, Presidenta del Consejo Directivo de la Sociedad Nacional de Pesquería y del Directorio de IPAE; Coordinadora de Área del Proyecto USAID - Pro Descentralización. Se ha desempeñado como miembro del Directorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, del Consejo Privado de Competitividad, de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales; también de entidades públicas como CEPLAN, Fondo MiVivienda, Cofide, Foncodes, así como CARE Perú y Consorcio de Investigación Económica y Social - CIES (asociación civil). Presidió el CADE Ejecutivos 2015. Además, se ha desempeñado en diversos cargos ejecutivos y de asesoría en instituciones del sector público, tales como la Presidencia del Consejo de Ministros, el Ministerio de Economía y Finanzas, el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, entre otros. Ha sido consultora de USAID, Banco Mundial, BID, PNUD y GIZ.

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



PEDRO IGNACIO BELAUDE ZUZUNAGA

Director desde el 20 de diciembre del 2022

Actualmente, es Chief Financial Officer de Scotiabank Perú S.A.A. y director de CrediScotia Financiera S.A., Caja Rural de Ahorro y Crédito Cencosud Scotia Perú S.A., Scotia Sociedad Titulizadora S.A., Scotia Perú Holdings S.A. y Servicios, Cobranzas e Inversiones S.A.C.

Previamente ha sido Vicepresidente de Investment Banking y Gerente Principal de Business Analytics & Strategy de Scotiabank Perú S.A.A., donde anteriormente se desempeñó como Gerente Principal de Finanzas Corporativas y como Jefe de Proyecto Finanzas Corporativas. También ha sido Gerente Principal de Business Support de CrediScotia Financiera S.A., Merchant en Cargill Americas Perú y Analista de Finanzas Corporativas en Citibank del Perú.

Bachiller por la Facultad de Economía de la Universidad del Pacífico, Perú. MBA por la Escuela de Negocios INSEAD.

PLANA GERENCIAL Y CARGOS DE CONFIANZA

Plana gerencial



IGNACIO ARAMBURÚ ARIAS

Gerente General desde abril del 2019

Actualmente, es Gerente General de Profuturo AFP. Anteriormente, se desempeñaba como Vicepresidente Senior, CFO & Business Support Head de Scotiabank Perú S.A.A., y como Director de Profuturo AFP.

Ha sido Vicepresidente Ejecutivo de Finanzas y Control de Riesgos (CFO) en Rímac Seguros S.A., donde también ha sido Vicepresidente de Planeamiento & Finanzas, Gerente de Planeamiento y Control, y Gerente de Planeamiento y Desarrollo. Ha trabajado profesionalmente en JP Morgan Securities LLC, JP Morgan Securities Inc. y Marsh Inc. - Marsh Perú S.A.

MBA por el Walter A. Haas School of Business, Universidad de California, Berkeley. Bachiller en Administración y Finanzas por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.



JOSWILB VEGA UGARTE

Gerente Principal de Inversiones desde julio del 2021

Actualmente, es Gerente Principal de Inversiones de Profuturo AFP. Antes ha sido Gerente Principal de Análisis y Selección de Fondos y previamente fue Gerente de Análisis de Inversión.

Antes de unirse a Profuturo AFP, fue Estratega de Inversiones Senior en AFP Integra, donde lideraba el equipo de Bottom-Up que cubría renta variable y renta fija en 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. También 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.

Finalizó sus estudios de maestría en Saïd Business School de la Universidad de Oxford. Economista por la Universidad Nacional de San Agustín. Administrador de negocios por la Universidad Católica San Pablo, Perú.



CARLO CASTOLDI CROSBY

Gerente Principal Comercial desde septiembre del 2015

Actualmente, es Gerente Principal Comercial de Profuturo AFP, donde antes se desempeñó como Gerente de Calidad, Procesos y Proyectos. En BBVA Horizonte AFP ocupó el puesto de Gerente Comercial; y en el BBVA Banco Continental, el de Gerente de Desarrollo Corporativo y Transformación. Ha sido Gerente Territorial de la Red Minorista, Gerente de Banca Empresas Callao, Responsable de Desarrollo Comercial de Banca de Empresas e Instituciones. Ocupó cargos de responsabilidad en el área de Banca Empresas en BBVA - España y en la División de Banca Empresarial del Banco de Crédito del Perú.

MBA por el Instituto de Empresa (España). Economista por la Universidad de Lima, Perú.



LUIS FERNANDO DAMIANI CÁRCAMO

HR Business Partner Senior Manager desde diciembre del 2021

Actualmente, es HR Business Partner Senior Manager de Profuturo AFP. Cuenta con trece 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.

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

Plana gerencial



SHEILA GIULIANA LA SERNA JORDÁN

Gerente Principal de Legal desde octubre del 2015

Actualmente, es la Gerente Principal de Legal de Profuturo AFP. Primera Vicepresidenta y Miembro del Consejo Directivo de Procapitales. Miembro de WomenCEO (Perú). Miembro del Comité Iguales de la Cámara de Comercio de España. Anteriormente, ha ocupado las posiciones de Gerente de Asuntos Jurídicos en Indra Perú S.A. y Foreign Associate en Becker, Glynn, Muffly, Chassin & Hosinski LLP (Nueva York, Estados Unidos). Asimismo, ha sido abogada asociada en los estudios Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados y Rosselló Abogados.

Licenciada en Derecho por la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Magíster en Derecho por la Universidad de Michigan, Estados Unidos. MBA por la Universidad del Pacífico, Perú.



CINTYA LILIBETH ROSALES TAFUR

Gerente Principal de Riesgos desde febrero del 2020

Actualmente, es la Gerente Principal de Riesgos de Profuturo AFP. Ingresó al Grupo Scotiabank hace doce años. Se ha desempeñado como Subgerente de Riesgos de Mercado de Scotiabank, dando soporte a la gestión de Tesorería y las Mesas de Negociación de GBM y contribuyendo al crecimiento del banco y sus subsidiarias.

MBA por 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 una amplia experiencia en auditoría interna en Scotiabank, se ha desempeñado como Senior Audit Manager de Créditos Retail y antes como Oficial de Créditos Senior de la Unidad de Créditos Retail.

MBA por la Universidad ESAN, con una especialización en Finanzas por Centrum de la Universidad Católica. Comunicadora Social por la Universidad San Martín de Porres, Perú.

Anexo 2.

Estados financieros correspondientes al ejercicio 2019.

Ver documento adjunto: **“Estados Financieros Auditados 2019”**.

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 - Sección A” y “Reporte de Sostenibilidad Corporativa - Sección B”**.

