# Memoria Anual

# 2023

Profuturo
AFP del grupo Scotiabank

Firmado Digitalmente por:
JOSWILB VEGA UGARTE
Fecha: 22/03/2024 06:36:41 p.m.

# Contenido


1 **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD** 02

2 **CARTA DEL DIRECTORIO** 03

3 **NUESTRO PROPÓSITO** 04
- Valores 04
- Principios corporativos 04

4 **PERFIL DE LA EMPRESA** 05
- Constitución de Profuturo AFP 06
- Directorio y plana gerencial 06
  - *Directorio* 06
  - *Comités del Directorio* 07
  - *Plana gerencial y cargos de confianza* 08
- Accionistas 08
- Organigrama 09

5 **GESTIÓN DE INVERSIONES** 10
- Entorno macroeconómico 11

6 **GESTIÓN DE RIESGOS** 17
- Gestión de riesgos de los fondos administrados 20

7 **GESTIÓN DEL CLIENTE** 21
- Pensiones 22
- Gastos de sepelio 22
- Bono de reconocimiento 23
- Recaudación y acreditación 23
- Afiliados 23
- Acciones comerciales 24

8 **GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO** 26
- Reconocimiento 27
- Recompensa Total 28
- Gestión del desempeño 28
- Bienestar 28
- Seguridad y salud en el trabajo (SST) 28
- Cultura y comunicaciones 29

9 **GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD** 30

10 **GESTIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS** 32

11 **CUMPLIMIENTO NORMATIVO** 33

12 **RECONOCIMIENTOS** 34

13 **ANEXOS** 35


## DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

"El presente documento contiene información veraz y suficiente respecto al desarrollo del negocio de Profuturo AFP durante el año 2023. Sin perjuicio de la responsabilidad que compete al emisor, los firmantes se hacen responsables por su contenido de conformidad con los dispositivos legales aplicables".

**IGNACIO ARAMBURÚ ARIAS**
Gerente General

Lima, 15 de enero del 2024

Profuturo
AFP del grupo Scotiabank

2

# Carta del Directorio

Estimados accionistas:

El 2023 nos presentó un contexto desafiante que requirió adaptarnos para continuar construyendo el futuro de nuestros afiliados. Frente a la inestabilidad política, las diversas propuestas de retiros extraordinarios de los fondos de pensiones y una reforma que aún se encuentra en debate, en Profuturo AFP logramos resultados positivos a través de una gestión eficiente y sostenible.

En el plano local, iniciamos el año con protestas asociadas al fallido golpe de Estado de Pedro Castillo y con el incremento anómalo de la temperatura del mar, que provocó fenómenos naturales que impactaron en la actividad económica elevando los precios al consumidor. No obstante, al cierre del año, se disiparon las presiones inflacionarias, observándose principalmente una disminución en los precios de los alimentos y de los combustibles. Asimismo, a partir de setiembre, el Banco Central de Reserva empezó a recortar la tasa de referencia llevándola a 6.75%.

En el plano global, en Estados Unidos vimos la quiebra e intervención de Silicon Valley Bank, el incremento en el rendimiento de los bonos del Tesoro a causa de la alta inflación y la expectativa de que la Reserva Federal prolongue su política monetaria restrictiva, así como la mayor emisión de deuda del Tesoro estadounidense para cubrir su déficit fiscal. No obstante, con la corrección de la inflación y el enfriamiento del mercado laboral hacia el cierre de año, el mercado adelantó sus expectativas sobre los próximos recortes de tasas y el año cerró con un buen desempeño. Se vio un retroceso de la inflación y un crecimiento del PBI global de aproximadamente 3%.

Luego de un 2022 en el que se experimentó un desempeño negativo en la mayoría de los mercados a nivel mundial, este año los fondos de pensiones retomaron su sendero de crecimiento de largo plazo. Por ejemplo, la rentabilidad nominal del Fondo 2 ha sido de 12.9% (2019), 11.7% (2020), 6.9% (2021), -9.3% (2022) y 10.02% (2023), y solo ha experimentado un periodo de rentabilidad negativa en los últimos cinco años. Al cierre del 2023, la rentabilidad nominal desde diciembre del 2022 de los fondos administrados por Profuturo AFP fue de 8.66% en el Fondo 0, 16.14% en el Fondo 1, 10.02% en el Fondo 2 y 6.71% en el Fondo 3.

Continuamos consolidando exitosamente la transformación del modelo de atención presencial en una gestión 100% digital, ágil, segura y cercana. Este año lanzamos nuestra nueva App, la cual acerca a nuestros afiliados a la información de su fondo acumulado y, comprometidos con la seguridad, reforzamos el acceso a nuestras plataformas digitales ofreciéndoles una nueva clave web alfanumérica con mayores niveles de seguridad. Nuestra Agencia Virtual registró más de 94,000 requerimientos, siendo los principales los trámites de prestaciones de sobrevivencia, invalidez y jubilación. 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 51.9% a 77%, el cual incorpora un mayor peso a la atención virtual.

En el 2023 alcanzamos un total de 147.6 millones de soles de utilidad neta, un resultado mayor en 18.6% con respecto a lo obtenido en el mismo periodo en el 2022. Uno de los factores de este crecimiento es el ingreso extraordinario proveniente de la liberación del encaje.

A diferencia de los años precedentes, y a pesar de las múltiples iniciativas congresales, este año no se aprobaron nuevos retiros extraordinarios, lo que ha permitido el crecimiento de los fondos para las pensiones. Es importante destacar que el Sistema Privado de Pensiones tiene la capacidad de generar retornos positivos y sostenibles en el tiempo cuando los afiliados aportan de forma constante y sin la presión de liberación de fondos en el contexto de retiros extraordinarios; los resultados del sistema serán mejores en la medida en que contemos con estabilidad política y sin la necesidad de anticiparnos a la posible liberación de fondos, que no nos permite invertir pensando en el largo plazo.

Hoy tenemos varios proyectos de reforma del Sistema de Pensiones a la espera de ser convertidos en ley, después de años de cambios aislados y retiros extraordinarios que no han servido para dar sostenibilidad al sistema y proveer mejores pensiones. Para llevar a cabo una reforma, es necesario reconocer y mantener lo que funciona bien, como el ahorro recurrente en las cuentas individuales y la participación de distintos gestores; se debe identificar lo que se debe mejorar, como otorgar una garantía de pensión mínima en el sistema privado y proponer incentivos que promuevan el ahorro para la jubilación; de tal manera que continuemos demostrando que el Sistema Privado de Pensiones cumple un importante rol en la sostenibilidad y solvencia de las personas jubiladas.

Finalmente, el 2023, Profuturo AFP cumplió 30 años de servicio en el Sistema Privado de Pensiones. Quiero agradecer al equipo humano que durante todo este tiempo ha sido parte de la gestión y logro de resultados, así como a nuestros afiliados y accionistas que han depositado su confianza en nosotros. Hoy, después de 30 años, renovamos nuestro 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.

Atentamente,

**EL DIRECTORIO**

3

# 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 son:

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



4

# 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.° 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.° 489, San Isidro, Lima.

En setiembre de 1996, Profuturo AFP se fusionó con AFP El Roble bajo la figura de fusión por absorción. Asimismo, mediante la Resolución SBS N.° 4747-2013 del 9 de agosto del 2013 y la Resolución SBS N.° 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 corresponden al CIIU: 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 28 de marzo del 2023, fueron elegidos como directores los señores Francisco Javier Sardón de Taboada, Ignacio José Bustamante Romero, Eduardo José Sánchez-Carrión Troncón, Elena Aída Conterno Martinelli, Pedro Ignacio Belaúnde Zuzunaga, 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 31 de marzo del 2023, se aceptó la renuncia del señor Gerardo Omar Solís Visscher al cargo de Director y se nombró en su reemplazo al señor Ítalo Juan Carlos Muñoz Bazán para el periodo restante. Seguidamente, en las sesiones de Directorio del 25 de julio y 22 de agosto del 2023, se aceptaron las renuncias del señor Francisco Javier Sardón de Taboada al cargo de Director y Presidente del Directorio, y del señor Ignacio Bustamante Romero al cargo de Director, respectivamente. En la sesión de Directorio del 21 de noviembre del 2023, se aprobó por unanimidad la elección del señor Alfredo Luis Miguel Eduardo Pérez Gubbins como Director Independiente de la sociedad.

### *Directorio*

**Presidente del Directorio**
Francisco Javier Sardón de Taboada [1]

**Directores**
Ignacio Bustamante Romero
(Director Independiente) (*) [4]

Elena Aída Conterno Martinelli
(Directora Independiente) (*)

Eduardo Sánchez-Carrión Troncón
(Director Independiente) (*)

Alfredo Luis Miguel Eduardo Pérez Gubbins
(Director Independiente) (*) [5]

Ignacio Ruiz-Tagle Mena

Gerardo Omar Solís Visscher [2]

Ítalo Juan Carlos Muñoz Bazán [3]

Pedro Ignacio Belaúnde Zuzunaga

(*) 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.° 6422-2015.
(1) Hasta el 31 de julio del 2023.
(2) Hasta el 31 de marzo del 2023.
(3) Desde el 31 de marzo del 2023.
(4) Hasta el 31 de agosto del 2023.
(5) Desde el 21 de noviembre del 2023.



## *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 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 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 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 Gerencia 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 Aída Conterno Martinelli (*)
Ignacio Ruiz-Tagle Mena
Pedro Ignacio Belaúnde Zuzunaga

**Comité de Estrategias de Inversión**
Ignacio Bustamante Romero (*) (6)
Ignacio Ruiz-Tagle Mena
Joswilb Vega Ugarte
Ignacio Aramburú Arias
Giancarlo Rossi

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

## *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 setiembre del 2015

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

Sheila La Serna Jordán
Gerente Principal de Legal
Desde octubre del 2015 (7)

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

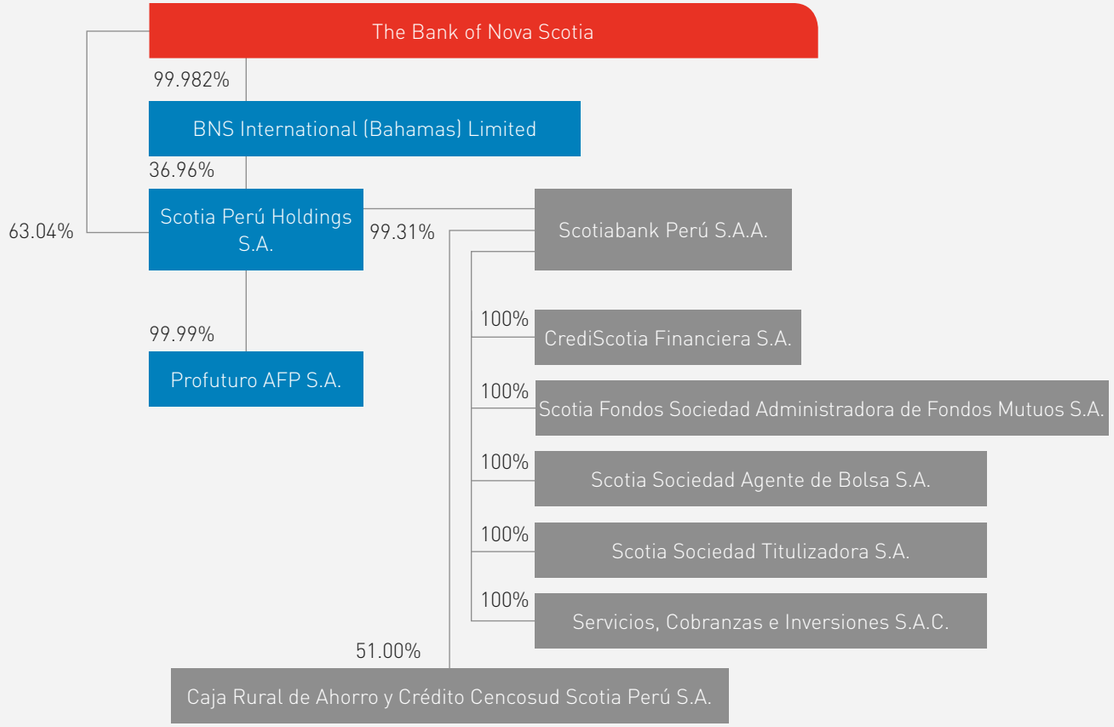
**Cargos de confianza**
Andrea Garrido Muñoz
Gerente de Auditoría
Desde noviembre del 2019

(*) Director Independiente.
(6) Hasta el 31 de agosto del 2023.
(7) Hasta el 30 de noviembre del 2023.

# 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**




Profuturo
AFP del grupo Scotiabank

### Composición del capital accionario

| N.º | Accionista | País | Capital suscrito y pagado | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | N.º de acciones | CAVALI | Físico | % | Valor (en soles) |
| 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 2023) | 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 2023) | 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%** |

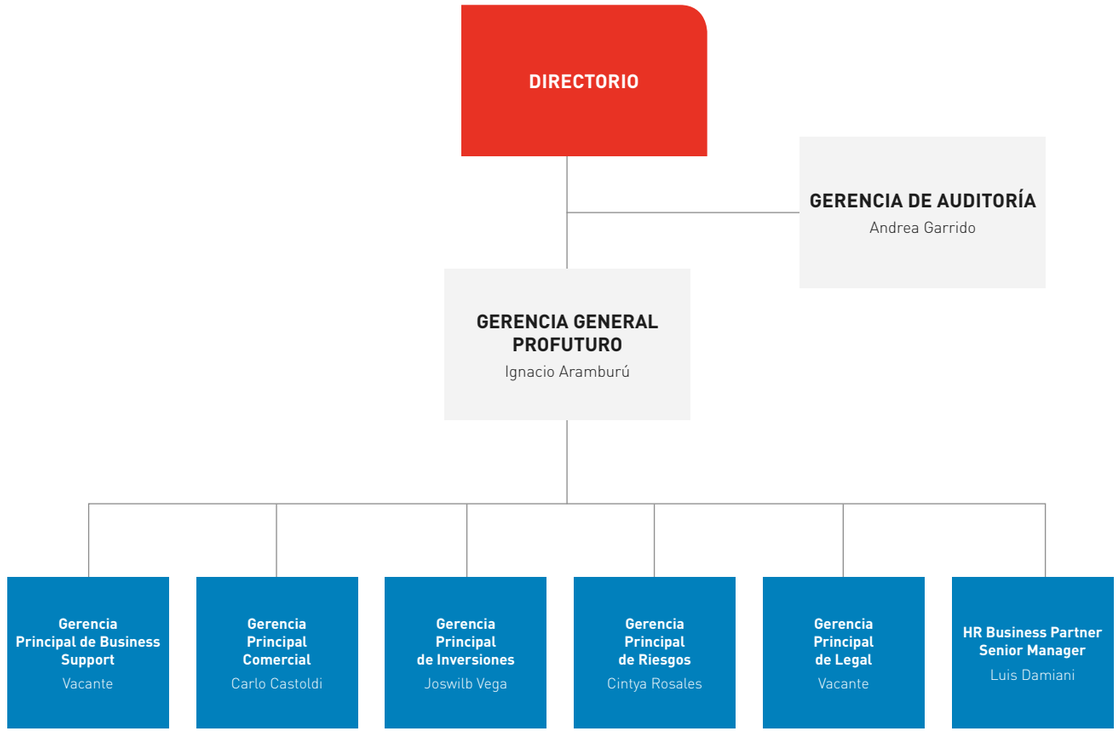
(Al 31 de diciembre del 2023) | Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

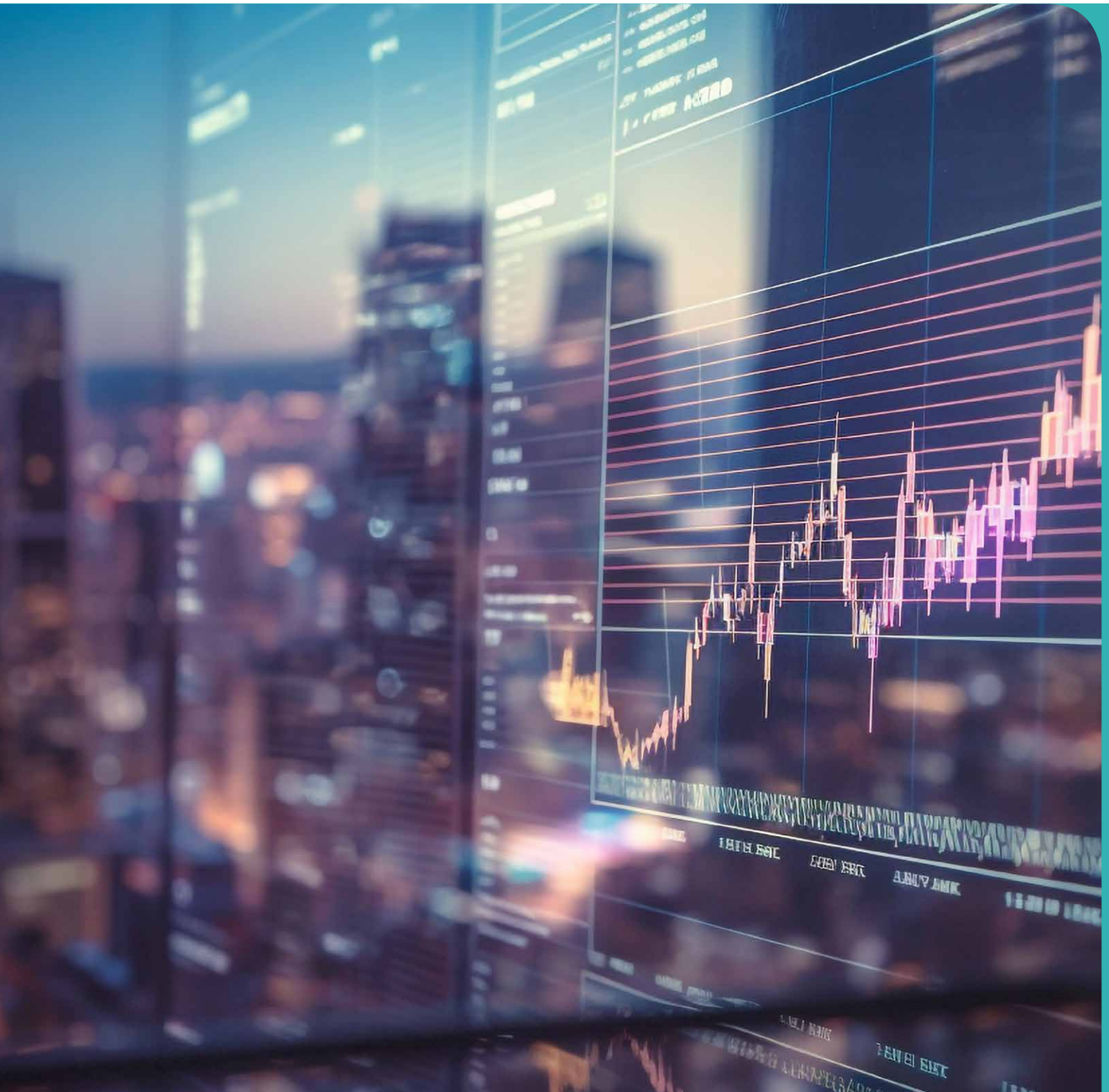
Cotización de las acciones: las acciones comunes con derecho a voto emitidas por Profuturo AFP no han registrado negociación en rueda de bolsa durante el año 2023.

## Organigrama

Profuturo AFP cuenta, a diciembre del 2023, 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 2021 y 2022, el total de colaboradores (incluidos funcionarios) fue de 333 y 338, respectivamente.

**Organigrama general de Profuturo AFP**
(Al 31 de diciembre del 2023)

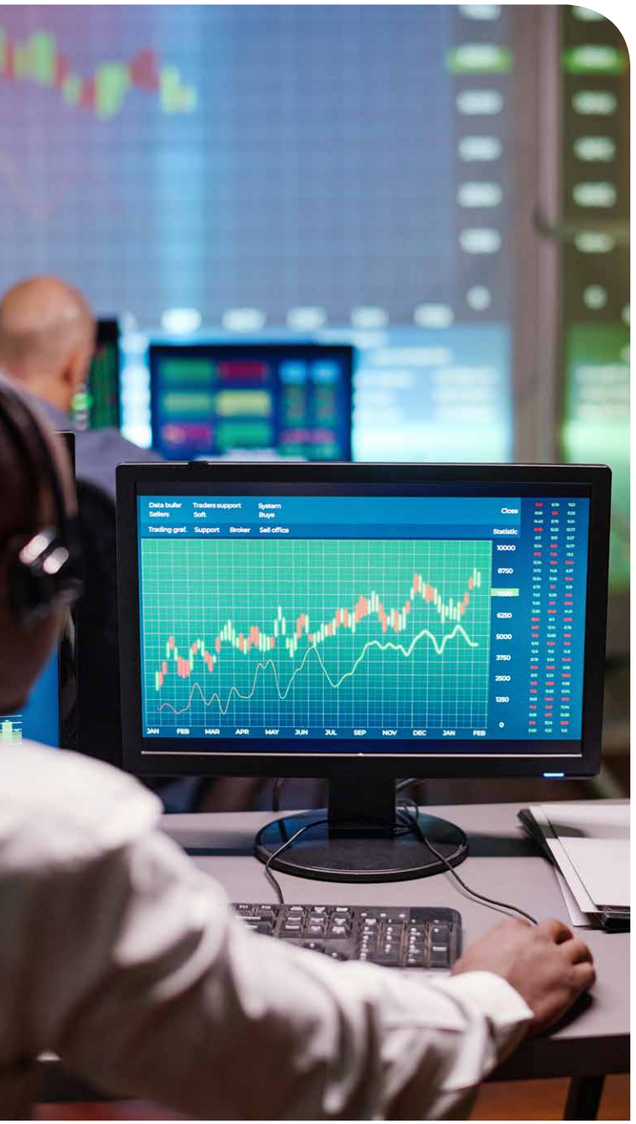




5

# Gestión de inversiones

Profuturo
AFP del grupo Scotiabank



## Entorno macroeconómico

El 2023 cerró con un buen desempeño a nivel global, en oposición a la "recesión más anunciada" de los últimos tiempos y las condiciones vividas el año anterior, que incluyeron la invasión rusa a Ucrania y las subidas agresivas de tasas de los bancos centrales para hacer frente a la inflación. A nivel global, se vio un retroceso de la inflación y un crecimiento del PBI global de aproximadamente 3%.

En Estados Unidos destacan dos hechos relevantes durante el año. En primer lugar, la quiebra de Silicon Valley Bank, que provocó pánico en el sector bancario de este país y terminó en una forzosa intervención al banco por parte de las autoridades locales. En segundo lugar, el brusco incremento en los rendimientos de los bonos del Tesoro, desencadenado por la alta inflación y las expectativas de que la Reserva Federal prolongue su política monetaria restrictiva, así como la mayor emisión de deuda del Tesoro estadounidense para cubrir su déficit fiscal.

Por otro lado, la Reserva Federal de Estados Unidos (Fed) continuó el ciclo de subida de tasas, que llegó a un aumento en 100 puntos básicos, mientras que el Banco Central Europeo lo hizo en 200 puntos básicos. Al cierre del año, Estados Unidos era el país desarrollado con la tasa de política monetaria más alta. Sin embargo, tras el enfriamiento de la inflación a nivel global y a pesar de la solidez en el mercado laboral, los mercados ya esperan que la Fed recorte tasas en el 2024. Por otro lado, China podría superar su objetivo de crecimiento tras la publicación de datos clave del tercer trimestre, como crecimiento, servicios y producción industrial.

A nivel local, el crecimiento y la confianza se vieron afectados por una serie de hechos. En primer lugar, eventos meteorológicos como el ciclón Yaku en el primer trimestre y el fenómeno de El Niño, que incrementó la temperatura del mar y afectó la actividad económica. Además, las protestas iniciadas tras el fallido golpe de Estado de Pedro Castillo se extendieron hacia inicios del 2023, provocando cierres de vías y perjudicando a muchos sectores. No obstante, el impacto de los fenómenos climatológicos, así como el de las protestas sociales, se disipó reduciendo las presiones inflacionarias, aunque la actividad económica se mantuvo deprimida. Esto dio espacio para que el Banco Central de Reserva tome una postura más acomodativa desde setiembre y recorte la tasa de referencia en 100 puntos básicos, llevándola a 6.75%.

## 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 los 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 los afiliados. Por último, el Fondo Tipo 3 tiene como objetivo generar un crecimiento alto a largo plazo, incrementando significativamente el capital aportado por los 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 de 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 de 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

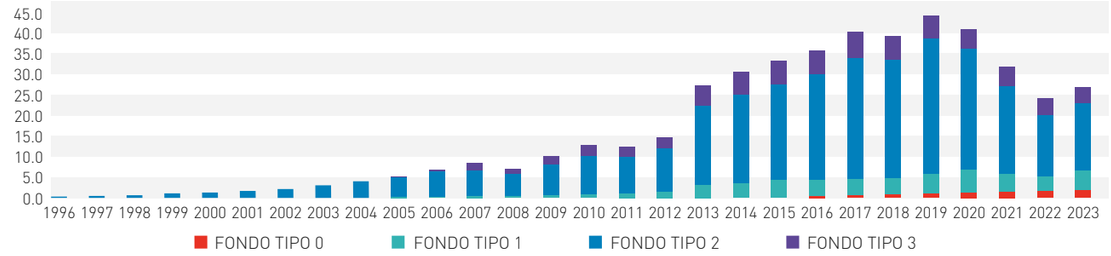
Está dirigido principalmente a afiliados jóvenes, menores de 45 años, cuya fecha de jubilación es muy lejana, y con una tolerancia alta al riesgo y a la volatilidad del mercado; es decir, afiliados que pueden afrontar diferentes ciclos económicos para poder maximizar sus retornos enfrentando una alta volatilidad.



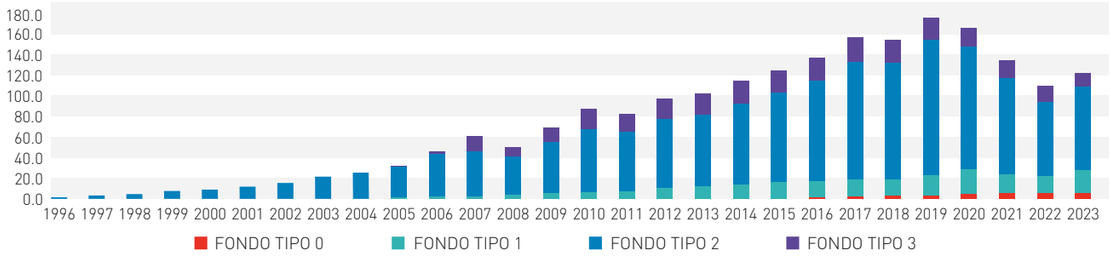
La estructura de las inversiones de los portafolios de los fondos de pensiones se encuentra sujeta a una serie de límites de inversión, definidos en las normativas que regulan el Sistema Privado de Pensiones (SPP). Entre estos destaca el límite de inversiones en el exterior, que señala un máximo de 50% en todos los fondos. Asimismo, se tiene un sublímite operativo definido por el Banco Central de Reserva del Perú, que se encuentra actualmente también en 50%.

Al cierre del 2023, el tamaño del Fondo Tipo 0 se situó en S/ 1'570,088; el del Fondo Tipo 1 se situó en S/ 4'954,061; el del Fondo Tipo 2 se situó en S/ 16'111,794 y el del Fondo Tipo 3 en S/ 3'713,770. Según las cifras publicadas por la SBS, la rentabilidad nominal comprendida entre diciembre del 2022 y diciembre del 2023 del Fondo 0 administrado por Profuturo AFP fue de 8.66%, 16.14% en el caso del Fondo Tipo 1, 10.02% en el del Fondo Tipo 2 y 6.71% en el Fondo Tipo 3.

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




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




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

Profuturo
AFP del grupo Scotiabank

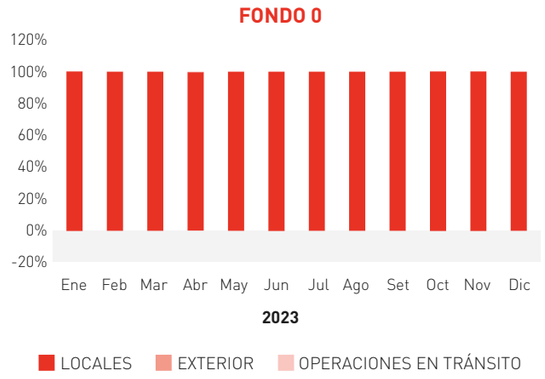
## Evolución de los fondos administrados por Profuturo AFP

(En miles de soles)

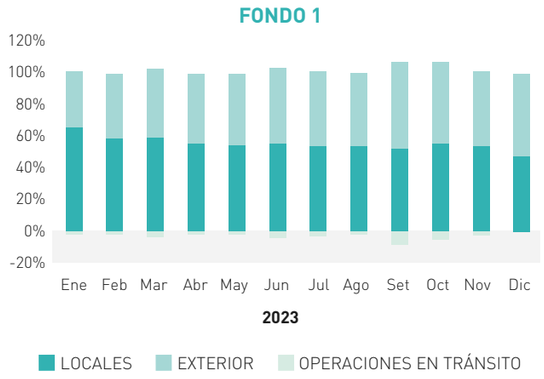
| Fondo | Dic-2022 | Ene-2023 | Feb-2023 | Mar-2023 | Abr-2023 | May-2023 | Jun-2023 | Jul-2023 | Ago-2023 | Set-2023 | Oct-2023 | Nov-2023 | Dic-2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Fondo de Pensiones Tipo 0 | 1'405,447 | 1'396,107 | 1'423,279 | 1'411,766 | 1'444,409 | 1'448,991 | 1'459,111 | 1'470,956 | 1'480,097 | 1'490,938 | 1'508,754 | 1'526,828 | 1'558,566 |
| Var. Mensual % | | -0.66% | 1.95% | -0.81% | 2.31% | 0.32% | 0.70% | 0.81% | 0.62% | 0.73% | 1.19% | 1.20% | 2.08% |
| Fondo de Pensiones Tipo 1 | 3'614,952 | 3'772,859 | 3'727,745 | 3'852,616 | 3'926,888 | 4'039,887 | 4'278,838 | 4'457,173 | 4'493,902 | 4'477,860 | 4'453,365 | 4'667,897 | 4'904,723 |
| Var. Mensual % | | 4.37% | -1.20% | 3.35% | 1.93% | 2.88% | 5.91% | 4.17% | 0.82% | -0.36% | -0.55% | 4.82% | 5.07% |
| Fondo de Pensiones Tipo 2 | 14'578,724 | 15'002,028 | 14'730,898 | 14'871,919 | 14'793,740 | 14'766,224 | 15'052,612 | 15'286,334 | 15'377,730 | 15'209,521 | 14'989,470 | 15'269,406 | 15'915,773 |
| Var. Mensual % | | 2.90% | -1.81% | 0.96% | -0.53% | -0.19% | 1.94% | 1.55% | 0.60% | -1.09% | -1.45% | 1.87% | 4.23% |
| Fondo de Pensiones Tipo 3 | 3'921,485 | 4'043,431 | 3'881,120 | 3'850,182 | 3'790,100 | 3'658,783 | 3'668,073 | 3'723,249 | 3'674,679 | 3'635,552 | 3'526,325 | 3'508,358 | 3'651,877 |
| Var. Mensual % | | 3.11% | -4.01% | -0.80% | -1.56% | -3.46% | 0.25% | 1.50% | -1.30% | -1.06% | -3.00% | -0.51% | 4.09% |

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

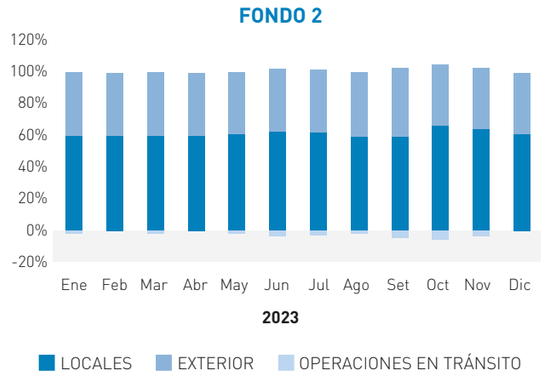
## Evolución de la composición de la cartera administrada por Profuturo AFP, por tipo de fondo



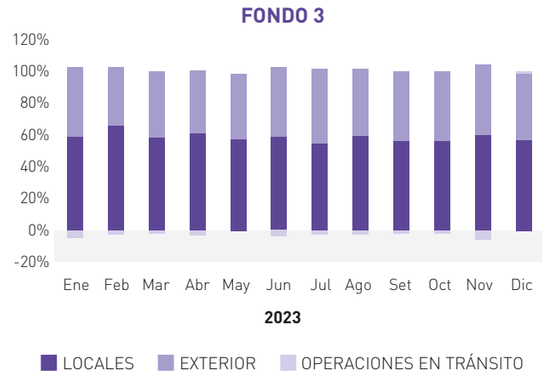

Fuente: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, publicado en su página web
Elaboración: Profuturo AFP




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

## Consolidado de carteras administradas por instrumento financiero y AFP
## Al 31 de diciembre de 2023
(en miles de soles)

| | Habitat | | Integra | | Prima | | Profuturo | | Total SPP | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Monto | % | Monto | % | Monto | % | Monto | % | Monto | % |
| **I. INVERSIONES LOCALES** | **8'358,785** | **55.2** | **26'883,884** | **60.5** | **23'835,928** | **64.7** | **16'015,843** | **60.8** | **75'094,440** | **61.1** |
| **1. Gobierno** | **3'446,815** | **22.8** | **10'797,165** | **24.3** | **9'881,258** | **26.8** | **5'887,960** | **22.3** | **30'013,198** | **24.4** |
| Certificados y Depósitos a Plazo del BCRP [1] | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Bonos del Gobierno Central | 3'446,815 | 22.8 | 10'797,165 | 24.3 | 9'881,258 | 26.8 | 5'887,960 | 22.3 | 30'013,198 | 24.4 |
| Bonos Brady | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Letras del Tesoro | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| **2. Sistema Financiero** | **1'251,706** | **8.3** | **5'181,923** | **11.7** | **4'234,618** | **11.5** | **3'143,103** | **11.9** | **13'811,349** | **11.2** |
| Certificados y Depósitos a Plazo [2] | 261,441 | 1.7 | 2'605,162 | 5.9 | 1'611,878 | 4.4 | 1'491,665 | 5.7 | 5'970,146 | 4.9 |
| Papeles Comerciales | - | - | 84,591 | 0.19 | 89,988 | 0.2 | 96,635 | 0.4 | 271,215 | 0.2 |
| Títulos de Deuda Emitidos por Organismos Internacionales en el mercado local | - | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| Títulos de Deuda Emitidos por Entidades Financieras del Exterior en el mercado local | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Bonos de Arrendamiento Financiero | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Bonos Subordinados | 116,615 | 0.8 | 86,344 | 0.2 | 101,658 | 0.3 | 90,934 | 0.3 | 395,552 | 0.3 |
| Otros Bonos Sector Financiero | 216,763 | 1.4 | 848,034 | 1.9 | 1'097,046 | 3.0 | 502,031 | 1.9 | 2'663,874 | 2.2 |
| Letras Hipotecarias | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Bonos Hipotecarios | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Acciones y Valores representativos sobre Acciones | 656,886 | 4.3 | 1'557,791 | 3.5 | 1'334,046 | 3.6 | 961,838 | 3.7 | 4'510,562 | 3.7 |
| Acciones Preferentes | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| **3. Empresas no Financieras** | **2'988,757** | **19.7** | **8'379,175** | **18.8** | **7'982,060** | **21.7** | **5'332,077** | **20.2** | **24'682,070** | **20.1** |
| Papeles Comerciales | 975 | 0.0 | 111,469 | 0.3 | 207,342 | 0.6 | 10,906 | 0.0 | 330,693 | 0.3 |
| Pagarés Largo Plazo | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Títulos de Deuda emitidos por Entidades No Financieras del Exterior en el mercado local | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Bonos de Empresas no Financieras | 487,123 | 3.2 | 2'396,793 | 5.4 | 2'230,602 | 6.1 | 1'229,321 | 4.7 | 6'343,838 | 5.2 |
| Bonos para Nuevos Proyectos | - | - | 275,340 | 0.6 | 209,900 | 0.6 | 168,324 | 0.6 | 653,563 | 0.5 |
| Bonos Estructurados | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Bonos Convertibles emitidos en el mercado local | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Acciones y Valores representativos sobre Acciones | 2'500,659 | 16.5 | 5'595,574 | 12.6 | 5'334,217 | 14.5 | 3'923,526 | 14.9 | 17'353,976 | 14.1 |
| Certificados de Suscripción Preferente | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Certificados Prov. Acc. | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Fondo de inversiones alternativos | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

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.
(4) Incluye transferencias para liquidar Operaciones en Tránsito generadas por inversiones en el exterior.
(5) Incluye Bonos de Titulización Hipotecarios.

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

| | Habitat | | Integra | | Prima | | Profuturo | | Total SPP | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Monto | % | Monto | % | Monto | % | Monto | % | Monto | % |
| **4. Administradoras de Fondos** | **335,813** | **2.2** | **1'937,924** | **4.4** | **1'567,221** | **4.3** | **1'301,996** | **4.9** | **5'142,955** | **4.2** |
| Fondos Mutuos del Extranjero - ETF del mercado local | - | - | 138,611 | 0.3 | 67 | 0.0 | 225 | 0.0 | 138,904 | 0.1 |
| Fondo Mutuo Alternativo Extranjero - Límite | - | - | 130,957 | 0.3 | 120,731 | 0.3 | 90,548 | 0.3 | 342,237 | 0.3 |
| Fondo Mutuo Local | - | - | 114,546 | 0.3 | 109,802 | 0.3 | - | - | 224,348 | 0.2 |
| Fondo de Inversión Tradicional | 309,459 | 2.0 | 318,656 | 0.7 | 441,866 | 1.2 | 495,497 | 1.9 | 1'565,479 | 1.3 |
| Fondo de Inversión Alternativo | 26,354 | 0.2 | 1'235,153 | 2.8 | 894,755 | 2.4 | 715,725 | 2.7 | 2'871,987 | 2.3 |
| **5. Sociedades Titulizadoras** | **335,694** | **2.2** | **587,696** | **1.3** | **170,771** | **0.5** | **350,708** | **1.3** | **1'444,869** | **1.2** |
| Bonos de Titulización [5] | 333,213 | 2.2 | 562,888 | 1.3 | 170,771 | 0.5 | 350,708 | 1.3 | 1'417,580 | 1.2 |
| Titulos con Derecho de Participación | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Papel Comercial | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Papel Comercial TIT | 2,481 | 0.0 | 24,808 | 0.1 | - | - | - | - | 27,288 | 0.0 |
| **II. INVERSIONES EN EL EXTERIOR** | **7'467,393** | **49.3** | **17'857,007** | **40.2** | **13'128,400** | **35.6** | **10'394,216** | **39.4** | **48'847,016** | **39.8** |
| **1. Gobierno** | **594,082** | **3.9** | **3'655,784** | **8.2** | **2'144,713** | **5.8** | **1'887,363** | **7.2** | **8'281,941** | **6.7** |
| Títulos de Deuda | 594,082 | 3.9 | 3'655,784 | 8.2 | 2'144,713 | 5.8 | 1'887,363 | 7.2 | 8'281,941 | 6.7 |
| **2. Sistema Financiero** | **194,585** | **1.3** | **950,412** | **2.1** | **149,347** | **0.4** | **146,693** | **0.6** | **1'441,038** | **1.2** |
| Bonos del Sistema Financiero | - | - | 355,143 | 0.8 | 3,159 | 0.0 | 51,537 | 0.2 | 409,839 | 0.3 |
| Títulos de Deuda Emitidos por Organismo Internacional | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Certificados y Depósitos a Plazo [2] [4] | 194,585 | 1.3 | 595,269 | 1.3 | 146,188 | 0.4 | 95,156 | 0.4 | 1'031,199 | 0.8 |
| Fondos Mutuos | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Acciones y Valores representativos sobre Acciones | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| **3. Empresas no Financieras** | **304,117** | **2.0** | **1'008,452** | **2.3** | **1'589,234** | **4.3** | **299,827** | **1.1** | **3'201,631** | **2.6** |
| Bonos Corporativos | 304,094 | 2.0 | 1'004,766 | 2.3 | 1'589,234 | 4.3 | 299,827 | 1.1 | 3'197,921 | 2.6 |
| Depósitos del Extranjero | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Acciones y Valores representativos sobre Acciones | 23 | 0.0 | 3,686 | 0.0 | - | - | - | - | 3,709 | 0.0 |
| **4. Administradoras de Fondos** | **6'374,609** | **42.1** | **12'242,359** | **27.5** | **9'245,106** | **25.1** | **8'060,333** | **30.6** | **35'922,406** | **29.3** |
| Fondos Mutuos Alternativos del Extranjero | 3'058,113 | 20.2 | 6'992,696 | 15.7 | 4'346,006 | 11.8 | 4'125 258 | 15.7 | 18'522,073 | 15.1 |
| Fondos Mutuos del Extranjero | 3'316,496 | 21.9 | 5'249,663 | 11.8 | 4'899,100 | 13.3 | 3'935,075 | 14.9 | 17'400,333 | 14.2 |
| Fondos de inversión | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| **5. Sociedades Titulizadoras** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** |
| Bonos de Titulización | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| **III. OPERACIONES EN TRÁNSITO** | **- 690,155** | **-4.6** | **- 271,667** | **-0.6** | **- 113,063** | **-0.3** | **- 60,345** | **-0.2** | **(1'135,230)** | **-0.9** |
| **TOTAL** | **15'136,023** | **100.0** | **44'469,224** | **100.0** | **36'851,266** | **100.0** | **26'349,714** | **100.0** | **122'806,227** | **100.0** |
| Fondo de Pensiones | 14'998,323 | 99.1 | 44'038,737 | 99.0 | 36'517,689 | 99.1 | 26'030,940 | 98.8 | 121'585,689 | 99.0 |
| Encaje Legal | 137,699 | 0.9 | 430,487 | 1.0 | 333,577 | 0.9 | 318,774 | 1.2 | 1'220,538 | 1.0 |

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.
(4) Incluye transferencias para liquidar Operaciones en Tránsito generadas por inversiones en el exterior.
(5) Incluye Bonos de Titulización Hipotecarios.

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

## Valor cuota diario para el cálculo de la rentabilidad por tipo de fondo de pensiones

| | Fondo 0 | Fondo 1 | Fondo 2 | Fondo 3 |
|---|---|---|---|---|
| 31/01/2022 | 12.2162768 | 26.3985026 | 217.0453244 | 54.1596745 |
| 28/02/2022 | 12.2345318 | 26.1356919 | 215.7541950 | 54.0334421 |
| 31/03/2022 | 12.2550100 | 26.0357570 | 215.4578761 | 54.5199952 |
| 29/04/2022 | 12.2804374 | 25.2842670 | 208.4042268 | 52.9840322 |
| 31/05/2022 | 12.3361986 | 24.9710304 | 202.4142428 | 48.5711657 |
| 30/06/2022 | 12.3827150 | 24.3835415 | 196.5346914 | 46.1427750 |
| 29/07/2022 | 12.4320432 | 24.4468141 | 198.8449592 | 47.5579538 |
| 31/08/2022 | 12.4963342 | 24.6152198 | 196.6963862 | 46.6500105 |
| 30/09/2022 | 12.5653057 | 24.0583742 | 194.4905805 | 46.8270900 |
| 31/10/2022 | 12.6386093 | 24.1365123 | 197.6894929 | 47.9503795 |
| 30/11/2022 | 12.7110948 | 25.0285399 | 202.3088021 | 48.8885610 |
| 30/12/2022 | 12.7860096 | 24.9115862 | 198.5958653 | 47.7865893 |
| 31/01/2023 | 12.8721752 | 25.6326146 | 203.8076825 | 49.7402415 |
| 28/02/2023 | 12.9543877 | 25.2712332 | 200.4725785 | 47.9728931 |
| 31/03/2023 | 13.0461144 | 26.0116649 | 202.3727146 | 47.6985458 |
| 28/04/2023 | 13.1392329 | 26.1180879 | 201.6798829 | 47.5053739 |
| 31/05/2023 | 13.2448309 | 26.4214573 | 201.1866893 | 46.3437888 |
| 30/06/2023 | 13.3244449 | 27.2898746 | 205.3938059 | 47.1748929 |
| 31/07/2023 | 13.4297757 | 27.8774831 | 209.0415922 | 48.6483210 |
| 31/08/2023 | 13.5143684 | 27.6693392 | 210.5792421 | 48.7787979 |
| 29/09/2023 | 13.6003384 | 27.1095009 | 208.3709295 | 48.8138697 |
| 31/10/2023 | 13.7031432 | 26.7295749 | 205.4663181 | 47.9112454 |
| 30/11/2023 | 13.7988717 | 27.7186197 | 209.7357718 | 48.3337961 |
| 29/12/2023 | 13.8931667 | 28.9410963 | 218.4891248 | 50.9928377 |

Notas:
1. El valor 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° AFP-180-2022, vigente desde el 01 de octubre de 2022 al 31 de diciembre de 2023.
2. En ningún caso los valores cuota diarios ajustados por excesos a los límites de inversión se utilizan para la compra y venta de cuotas de los fondos de pensiones. Estos solo se aplican para el cálculo de la rentabilidad.

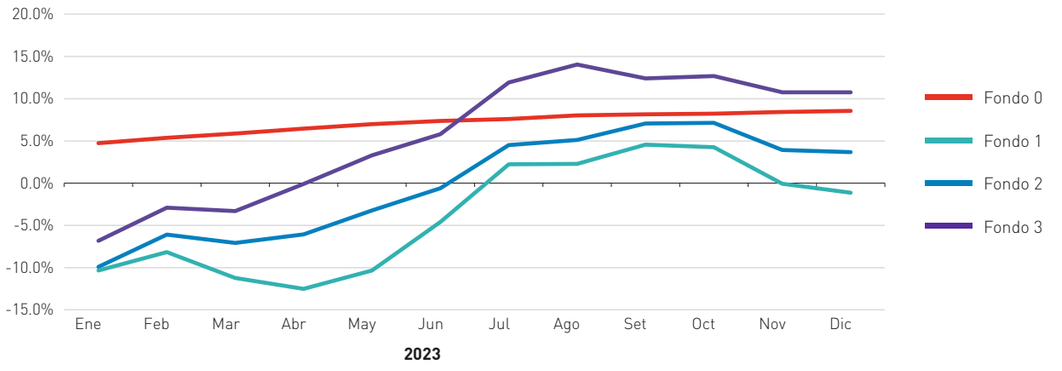
Fuente: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, publicado en web de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP

## Rentabilidad nominal anualizada del fondo de pensiones

| Profuturo AFP | Fondo 0 | Fondo 1 | Fondo 2 | Fondo 3 |
|---|---|---|---|---|
| Ene-23 | 5.37% | -2.90% | -6.10% | -8.16% |
| Feb-23 | 5.88% | -3.31% | -7.08% | -11.22% |
| Mar-23 | 6.46% | -0.09% | -6.07% | -12.51% |
| Abr-23 | 6.99% | 3.30% | -3.23% | -10.34% |
| May-23 | 7.37% | 5.81% | -0.61% | -4.59% |
| Jun-23 | 7.61% | 11.92% | 4.51% | 2.24% |
| Jul-23 | 8.03% | 14.03% | 5.13% | 2.29% |
| Ago-23 | 8.15% | 12.41% | 7.06% | 4.56% |
| Set-23 | 8.24% | 12.68% | 7.14% | 4.24% |
| Oct-23 | 8.42% | 10.74% | 3.93% | -0.08% |
| Nov-23 | 8.56% | 10.75% | 3.67% | -1.13% |
| Dic-23 | 8.66% | 16.14% | 10.02% | 6.71% |

Notas:
1. La rentabilidad nominal y real se calcula comparando el valor cuota del último día hábil de un mes con el valor cuota del último día hábil del mismo mes correspondiente a años anteriores. (Artículos 70° y 71° del Título VI del Compendio de Normas del SPP).
2. El valor 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° AFP-180-2022, vigente desde el 01 de octubre de 2022.
3. En ningún caso la rentabilidad ajustada por excesos de inversión es superior a la rentabilidad estimada en base a los valores cuota contables.

### Rentabilidad del valor cuota de los últimos 12 meses, según tipo de fondo

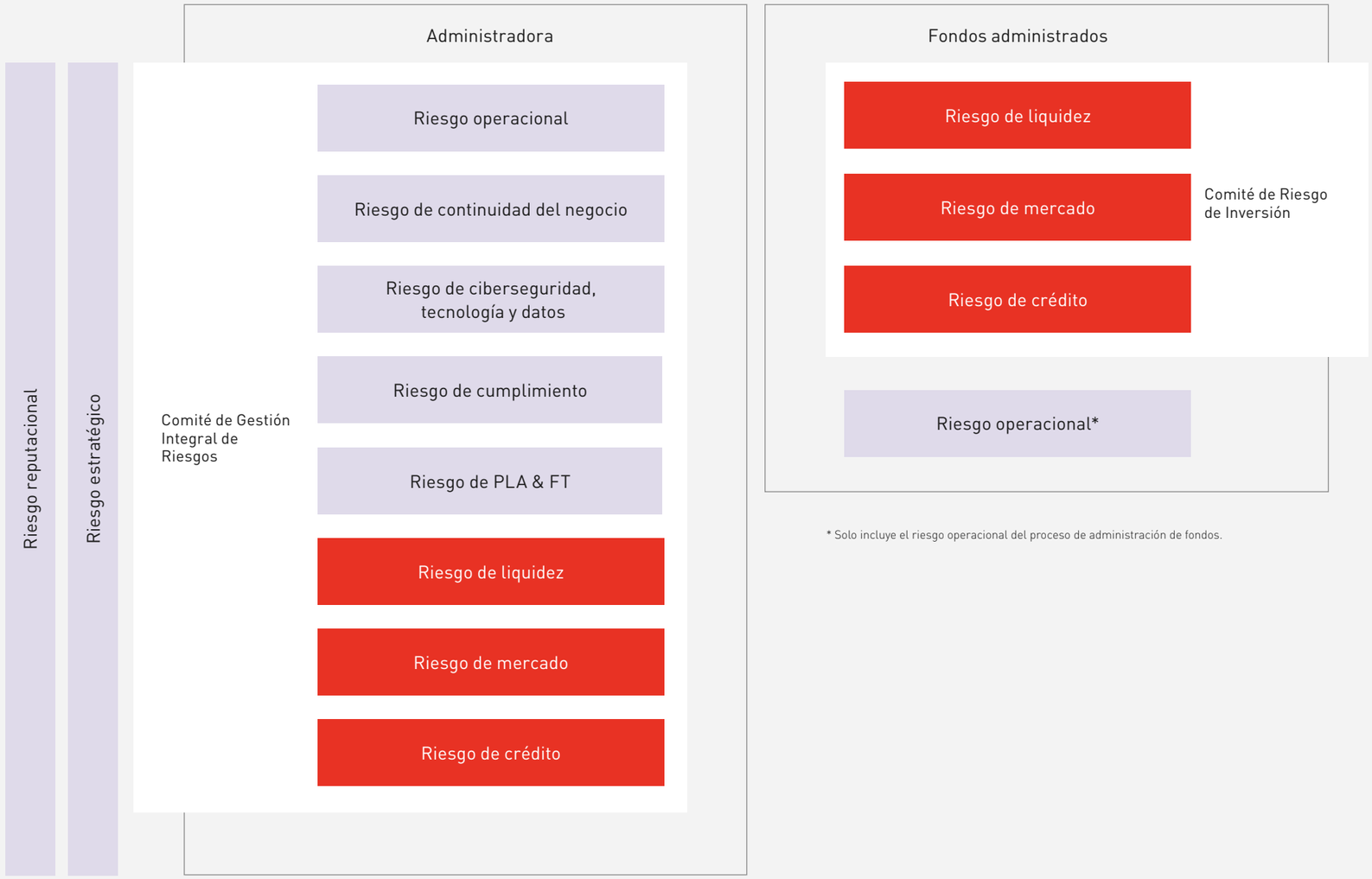



Fuente: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, publicado en web de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP | Elaboración: Profuturo AFP



6

# Gestión de riesgos




* Solo incluye el riesgo operacional del proceso de administración de fondos.

## 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.° 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 clave 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:

1. 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.

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

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

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

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

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

7. 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.



7

# Gestión del cliente

A diferencia de los años precedentes y a pesar de las múltiples iniciativas congresales que impulsaban nuevos retiros extraordinarios, estos no se dieron, lo que permitió el crecimiento de los fondos para las pensiones.

Durante el 2023, se destacan tres normas que impactan positivamente a los afiliados:

### Pensiones mínimas

Mediante la Ley 31670, que entró en vigencia el 7 de junio del 2023, se implementó la posibilidad de determinar un monto de pensión objetivo con línea base equivalente a la canasta básica de consumo determinada por el INEI, a la que se accedería a partir del cumplimiento de los 65 años y la jubilación por edad legal; en ese momento, el afiliado se pensionará con este monto si hubiera acumulado el saldo mínimo para jubilación o podrá continuar con el esquema actual de opción de retiro hasta un máximo del 95.5%. El monto excedente al capital de pensión mínimo requerido para acceder a la pensión objetivo podría retirarse o mantenerse para mejorar el monto de la pensión. Esta se entregará solo bajo la modalidad de retiro programado.

Los montos de pensión promedio de quienes solicitaron su acogimiento es de S/ 700 mensuales; sin embargo, respecto de los que han elegido la opción al momento de jubilarse, el promedio de pensión es de S/ 460.

### Reprogramación de pago de aportes para el sector privado: REPRO Privado

Mediante la Ley 31690, con vigencia desde el 15 de setiembre del 2023 hasta el 31 de diciembre del 2023, los empleadores del sector privado con deuda hasta por el periodo de devengue de diciembre del 2022 podrían acogerse para el pago de los aportes obligatorios, prima del seguro previsional y comisiones de la AFP y realizar la regularización de los pagos hasta en sesenta (60) meses; este plan de fraccionamiento beneficia a los empleadores morosos con una reducción de aproximadamente el 39% del valor de la deuda actualizada de los aportes obligatorios.

Al término del periodo para el acogimiento y sobre un total de 64,238 empresas del sector privado con deuda real, se registra el acogimiento de 1,628 (2.5%) empleadores por una deuda total de S/ 103'478,996, que —luego de acogida— se convierte en la suma de S/ 60'701,730, de los que S/ 47'513,533 (78%) corresponden a aportes obligatorios, S/ 6'862,375.57 (11%) a prima del seguro previsional y S/ 6'325,821.81 (11%) a comisiones para la AFP. El ahorro o descuento a favor de los empleadores producto del acogimiento será de S/ 42'777,265.92 (41%), que será pagado en un promedio de 60 meses por cada empleador a partir del mes de enero del 2024.

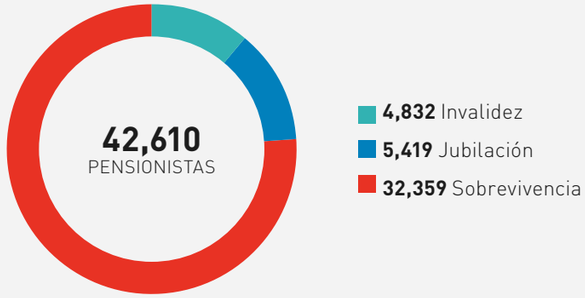
### Reprogramación de pago de aportes para el sector estatal: REPRO Estatal #3

Mediante la Ley 31888 se autorizó un tercer programa de fraccionamiento para el Estado, cuyo acogimiento por deuda generada hasta por el periodo de devengue de diciembre del 2022 se dará durante los primeros meses del año 2024 y el pago a partir de enero del 2025; son 1,910 entidades del Estado que registran deuda pendiente que podría ser acogida a este nuevo programa por un total de S/ 73'956,722 en valor nominal o S/ 4,209'983,277 en valor actualizado.

## Pensiones

El importe pagado durante el año 2023 por concepto de pensiones de jubilación, invalidez y sobrevivencia asciende a 376.5 millones de soles, destinados a 42,610 pensionistas (al cierre del año). Cabe precisar que, a partir de junio del 2018, el pago de las pensiones de renta vitalicia (en sus diversas modalidades) se realiza a través de las compañías de seguro con las que los afiliados contrataron la pensión. En junio del 2018, se trasladó el pago de pensiones por 16,000 pensionistas jubilados.

**Número de pensionistas**




Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

## Gastos de sepelio

Durante el año 2023, se pagaron 1,082 reembolsos por gastos de sepelio con cobertura por un total de S/ 4'944,392.42, además de 580 casos sin cobertura por un total de S/ 2'258,727.75

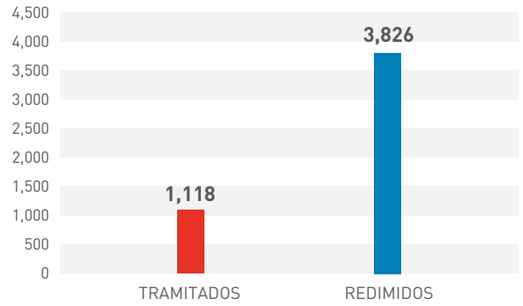
| Periodo | Casos | Con cobertura (en soles) | Casos | Sin cobertura (en soles) | Total de casos | Total en soles |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2019 | 1,051 | 4'274,366.75 | 1,066 | 3'764,614.01 | 2,117 | 8'038,980.76 |
| 2020 | 1,009 | 4'061,515.79 | 743 | 2'642,773.32 | 1,752 | 6'704,289.11 |
| 2021 | 2,366 | 9'771,602.92 | 1,329 | 4'712,488.38 | 3,695 | 14'484,091.30 |
| 2022 | 1,322 | 5'558,449.61 | 871 | 3'180,504.73 | 2,193 | 8'738,954.34 |
| 2023 | 1,082 | 4'944,392.42 | 580 | 2'258,727.75 | 1,662 | 7'203,120.17 |

Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

## Bono de reconocimiento

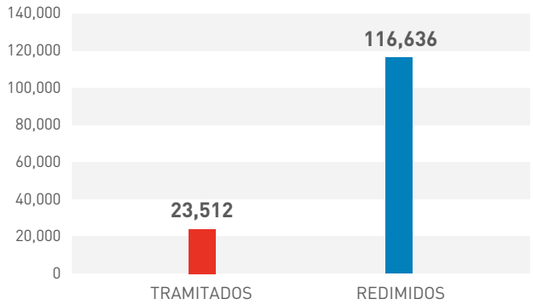
Durante el 2023, se tramitaron ante la Oficina de Normalización Previsional (ONP) 1,118 bonos de reconocimiento por un valor nominal de 6.7 millones de soles; el valor actualizado al 31 de diciembre es de 23.5 millones. Asimismo, se recibieron 3,826 bonos de reconocimiento redimidos, lo que representó la acreditación de 116.6 millones de soles en las cuentas individuales de los afiliados.

**Número de bonos de reconocimiento tramitados y redimidos en el 2023**




Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

**Número de bonos de reconocimiento tramitados y redimidos en el 2023** (en miles de soles)




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 |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Comisión sobre la remuneración asegurable | Comisión sobre el saldo administrado (comisión anual) | | |
| Ene-Feb | 1.69% | 0.28% | 1.20% | 1.84% | 10.00% |
| Mar-Dic | | 0.00% | | | |

Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

## Tasas de comisión por saldo para aportes voluntarios

| Comisión mensual de enero a diciembre | | | |
|---|---|---|---|
| Fondo 0 | Fondo 1 | Fondo 2 | Fondo 3 |
| 0.067% | 0.100% | 0.175% | 0.190% |

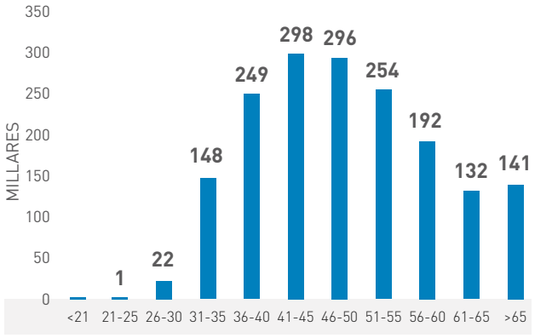
Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

(*) 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 2023, los afiliados activos de Profuturo AFP fueron 1'732,304 personas.

**Afiliados activos por rango de edad**
(en miles)




Fuente: Estadística SBS | Elaboración propia

**Afiliados activos por género y tipo de fondo**

| Tipo de fondo afiliado | Género | N.° de afiliados |
|---|---|---|
| Fondo Tipo 0 | Masculino | 38,504 |
| | Femenino | 12,849 |
| Fondo Tipo 1 | Masculino | 84,177 |
| | Femenino | 35,027 |
| Fondo Tipo 2 | Masculino | 984,035 |
| | Femenino | 520,873 |
| Fondo Tipo 3 | Masculino | 40,581 |
| | Femenino | 16,258 |
| **TOTAL** | | **1,732,304** |

Fuente: Estadística SBS | Elaboración propia

Nota. Pueden existir ligeras diferencias entre los montos de afiliados consignados en este cuadro y los registrados en los demás cuadros de afiliados activos. Tales diferencias se deben a que los procesos informáticos de cada cuadro cierran en fechas distintas.

## Acciones Comerciales

En el 2023, continuamos consolidando la digitalización de nuestro servicio a través de nuevas plataformas y proyectos de mejora de nuestros canales de atención, que nos permiten brindar la mejor experiencia a nuestros afiliados y usuarios. Nuestro equipo digital viene aplicando mejoras continuas a través de metodologías ágiles, lo cual nos permite 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 2023 fue de 77%. Los resultados fueron muy positivos, ya que conseguimos uno de los más altos niveles de los últimos años. A continuación, detallamos las principales mejoras en nuestras plataformas de servicio:



### App Profuturo

Lanzamos nuestro aplicativo móvil que permite a los afiliados tener una visión completa de lo que necesita saber sobre su fondo desde donde esté y con total seguridad. Los afiliados pueden actualizar sus datos, monitorear sus aportes y los movimientos de su fondo, revisar su evolución, visualizar el valor cuota de los diferentes tipos de fondo y realizar aportes voluntarios sin fin previsional.

### Nueva clave web

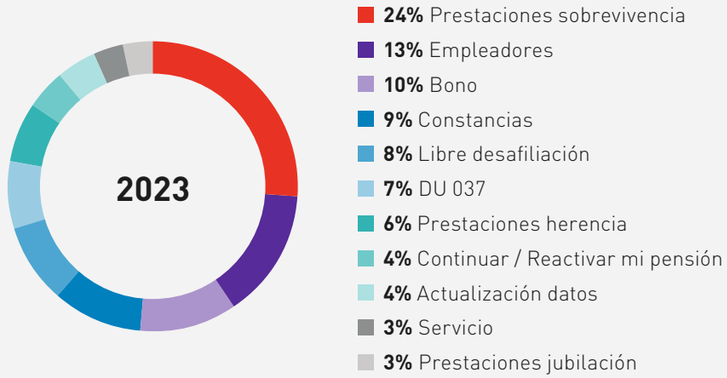
Comprometidos con la seguridad de nuestros afiliados, reforzamos el acceso a nuestros canales de atención digital desarrollando una nueva clave web alfanumérica con mayores niveles de seguridad. La clave web es la llave para que los afiliados puedan ingresar de forma segura a todas las plataformas de servicio que tenemos a su disposición.

### Agencia Virtual

Durante el año 2023, hemos continuado realizando diversas mejoras a la plataforma, buscando optimizar la experiencia del cliente.

En el año se han registrado más de 94,000 requerimientos, aproximadamente, de clientes en la plataforma. La mayoría estaban asociados a los trámites de prestaciones: sobrevivencia, invalidez y jubilación.

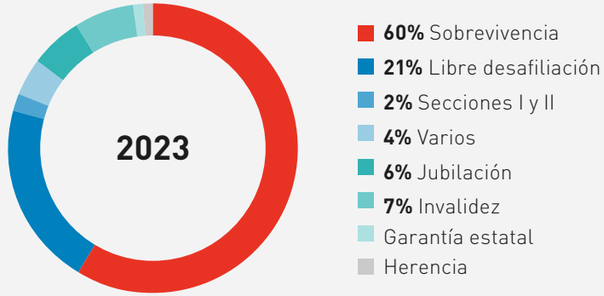
**Porcentaje de requerimientos para atención de consultas y trámites**




Fuente: PAC, Profuturo AFP (de enero a diciembre del 2023) | 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 13,000 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 2023) | Elaboración propia









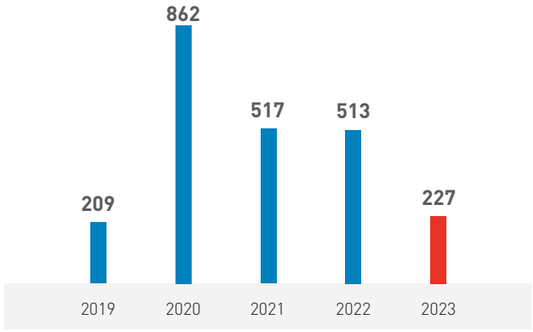




## Centro de Contacto

Desde abril del 2022, trabajamos con un único proveedor de Centro de Contacto, Atento. Este año, en el que no hubo retiros extraordinarios, la demanda de llamadas al Centro de Contacto retornó a niveles de antes de pandemia.

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




Fuente: BI Atento - Profuturo AFP | Elaboración propia

## Agencias

El año 2023 concretamos la mudanza de nuestra agencia en Lima. En esta agencia se materializa el nuevo modelo de atención que venimos trabajando en los últimos años, donde buscamos educar y asesorar al cliente para que se autoatienda a través de nuestras plataformas digitales.

En la distribución de la agencia, más del 50% tiene un equipamiento para que el cliente puede autoatenderse.

- El *corner* telefónico, formado por los 5 teléfonos que al levantar el auricular derivan directo a un ejecutivo del Centro de Contacto.
- Los ATM Profuturo Express, donde el cliente puede generar un reporte de su situación en la AFP, estado de cuenta y constancias.
- La zona digital, conformada por iPads y computadoras con acceso a las plataformas Fondos Profuturo, Zona Privada y Agencia Virtual. En este espacio tenemos a disposición de nuestros clientes un escáner para que puedan digitalizar sus documentos.

La afluencia de esta nueva agencia es de alrededor de 4,000 clientes al mes, y solo el 55% pasa a módulo para atenderse con un ejecutivo de servicio especializado.

Con la implementación de esta nueva agencia, además de las eficiencias, buscamos una mejor experiencia del cliente.



8

# Gestión del capital humano

Profuturo
AFP del grupo Scotiabank

# Gestión del capital humano

En Profuturo AFP, creemos que nuestros colaboradores son el motor de nuestro éxito. Son ellos quienes nos permiten alcanzar nuestras metas y contribuir a un mejor futuro para nuestros clientes.

Por ello, nos comprometemos a gestionar el talento humano de manera integral, asegurando que nuestros colaboradores cuenten con las herramientas, condiciones y oportunidades que les permitan desarrollar su potencial y alcanzar sus objetivos personales y profesionales.

En este sentido, implementamos programas e iniciativas que fomentan el aprendizaje, el desarrollo y el reconocimiento del talento humano. Estos programas están diseñados y alineados con nuestra cultura corporativa para que nuestros colaboradores puedan contribuir de manera significativa al cumplimiento de los objetivos de la organización.

Estamos convencidos de que, al invertir en el talento humano, estamos contribuyendo al éxito de la organización y al bienestar de nuestros colaboradores.

## Gestión del talento: aprendizaje y desarrollo de la carrera profesional

En Profuturo AFP, estamos comprometidos con el futuro de nuestros afiliados. Por ello, contamos con el mejor talento humano en nuestro equipo de trabajo.

Nos preocupamos por el desarrollo de nuestros colaboradores, brindándoles la mejor experiencia a partir de la correcta identificación del talento y la gestión de sus habilidades, capacidades y competencias.

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 profesionales, así como los objetivos comunes.

Durante el 2023, hemos dictado un total de 12,994 horas de aprendizaje distribuidas entre los diversos programas de capacitación elaborados para los equipos. Se obtuvo un NPS promedio total de 78.30%.

Este año, incorporamos la nueva estrategia de aprendizaje Profu Learning, a través de la cual identificamos tres frentes de trabajo alineados al negocio:

- Electivo/desarrollo: enfocado en cursos no regulatorios y/o de desarrollo personal.
- Regulatorio/técnico: enfocado en cursos regulatorios y/o de habilidades técnicas.
- Liderazgo: enfocado en iniciativas dirigidas solo a líderes de la organización.

Sumado a ello, este año contamos con el ingreso de Scotia Academy y mel@ como plataforma de aprendizaje, lo que nos permitió incorporar a Profuturo a un espacio de colaboración global.

Las capacitaciones realizadas se trabajaron a través de una metodología *blended*, donde los colaboradores tuvieron sesiones sincrónicas vía Teams, capacitaciones presenciales y cursos *e-learning* orientados a potenciar las habilidades en su rol y prepararlos para oportunidades futuras.

De esta manera, el promedio general de horas de aprendizaje por colaborador fue de 37 horas. Asimismo, en la dimensión de desarrollo profesional, más del 4% de nuestra planilla tuvo algún crecimiento vertical y/u horizontal.

## Reconocimiento

En Profuturo AFP, creemos que el reconocimiento es fundamental para el bienestar y el compromiso de nuestros colaboradores. Por ello, promovemos una cultura de reconocimiento integral que esté enfocada en reforzar nuestros valores y competencias.

Nuestro programa global de reconocimiento está basado en el modelo del Grupo Scotiabank. Sin embargo, lo hemos adaptado a nuestras propias necesidades y expectativas para que sea más efectivo.

En el 2023, a través de nuestras diversas iniciativas de reconocimiento, llegamos a más de 286 colaboradores. De ellos, 11 fueron reconocidos como los mejores del año, y uno de ellos como el ganador de Lo Mejor de Lo Mejor.

La información y la difusión de los reconocimientos se realizan de forma rápida y precisa a través de herramientas digitales. El 100% de nuestros colaboradores tienen acceso a la aplicación digital Aplausos, que facilita el reconocimiento 360°.

Además, los colaboradores de la Gerencia Comercial fueron reconocidos por su excelencia en el desempeño, entusiasmo y dedicación. Fueron 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.

## Gestión del desempeño

La gestión del desempeño es una herramienta clave para el desarrollo de los colaboradores y el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Identifica las brechas entre el desempeño real y el ideal, y brinda las herramientas necesarias para alcanzar las expectativas.

La gestión del desempeño alinea los conocimientos y habilidades de los colaboradores, establece objetivos comunes y evalúa el desempeño. Las evaluaciones periódicas del desempeño laboral analizan y miden el desempeño general e individual.

Con estos lineamientos claros, los colaboradores tienen una visión acertada de las expectativas de su desempeño y pueden enfocarse en objetivos alineados con la organización, además de potenciar su rol.

En noviembre del 2023, Profuturo AFP lanzó un nuevo ciclo de gestión del desempeño: migró el proceso a la herramienta global me@scotiabank para ofrecer una mejor experiencia.

## Bienestar

Porque creemos que el bienestar de nuestros colaboradores es fundamental para su productividad y satisfacción. Por ello, promovemos un ambiente laboral agradable, saludable y productivo a través de acciones dirigidas a sus necesidades.

La salud de nuestros colaboradores es nuestra prioridad. Por ello, durante el 2023, realizamos diversas campañas médicas preventivas, tales como despistaje de cáncer de mama, despistaje de diabetes y feria de salud. También, participamos de charlas virtuales sobre temas de interés, como nutrición, cuidado de la piel y salud mental. Además, fomentamos la afiliación al seguro médico particular, el cual tiene una cobertura del 70% de la prima por parte de Profuturo AFP.

En cuanto a experiencia, creemos que es importante compartir momentos únicos con nuestros colaboradores. Por ello, celebramos fechas especiales como el Día de la Madre, el Día del Padre, el Día del Niño, los 30 años de Profuturo AFP y Navidad. Para nuestro aniversario, realizamos un evento para todos nuestros colaboradores en el que celebramos nuestra trayectoria y los logros de nuestra organización. En Navidad hicimos un compartir en el que nos unimos como familia Profuturo y disfrutamos de una chocolatada y un dulce.

Nuestro programa ProfuKIDS está dirigido a los familiares menores de nuestros colaboradores. Durante el 2023, realizamos actividades como vacaciones útiles y mañana de cine. Además, organizamos actividades familiares como #ProfuweenCriollo, donde los colaboradores participaron con sus menores en el concurso de disfraces.

Finalmente, seguimos brindando beneficios a nuestros colaboradores para fortalecer nuestra oferta de valor dirigida a diferentes frentes, como los siguientes:

- **Salud:** ofrece alternativas de seguros médicos
- **Ahorro:** realizamos ferias de productos en la sede, en las que se ofrecen descuentos exclusivos a nuestros colaboradores. Por otro lado, otorga beneficios financieros, como el bono por escolaridad para colaboradores con hijos entre 4 y 25 años.
- **Experiencias:** fomenta el equilibrio laboral y familiar a través de *Early Friday*, *Full Days*, días libres por cumpleaños, matrimonio y otros acontecimientos importantes.
- **Desarrollo:** ofrece oportunidades de capacitación y desarrollo profesional mediante nuestros convenios corporativos.

## Seguridad y salud en el trabajo (SST)

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

Algunas de las actividades que realizamos son estas:

- Difusión y actualización de la Política y Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Inspecciones presenciales internas de manera periódica.
- Levantamiento del 100% de observaciones encontradas en la inspección realizada en los puestos de trabajo.
- Realización de las 4 capacitaciones anuales a los colaboradores según la normativa N.° 29783.
- Medición de la existencia y magnitud de factores relacionados con el riesgo psicosocial en la organización.
- Identificación de puestos de trabajo con mayor grado de exposición a factores psicosociales.
- Identificación de casos psicológicos en la organización.
- Vigilancia ocupacional por parte del médico y psicóloga organizacional.
- Identificación de los riesgos disergonómicos presentes en los puestos de trabajo de las oficinas.
- Realización de charlas de buenas prácticas ergonómicas.
- Sensibilización al 100% de los colaboradores acerca de las técnicas y recomendaciones para prevenir la fatiga visual, fatiga mental y disminución de dolores musculoesqueléticos.
- Realización de evaluaciones ergonómicas de los puestos de las personas con discapacidad.
- Regularización de 246 evaluaciones médicas ocupacionales.
- Entrega al 100% de los resultados de las evaluaciones médicas realizadas.

Estos programas y actividades nos permiten asegurar un ambiente de trabajo seguro y saludable, donde nuestros colaboradores puedan desarrollar sus actividades sin riesgos para su salud y bienestar.



## Cultura y comunicaciones

En Profuturo AFP, nuestra cultura está centrada en nuestros colaboradores, así como en la gestión de nuestros clientes y el negocio. Creemos que, como parte de nuestra estrategia de negocio, para 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. 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. En el 2023, incorporamos la agilidad como parte de nuestro programa de transformación cultural, enfatizando su importancia con 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 2023, alcanzamos un índice de compromiso de 95%. Estas evaluaciones nos ayudan 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. También, participamos de la encuesta de GPTW, una herramienta que mide el clima laboral de las organizaciones a nivel nacional, y en la que obtuvimos la certificación de empresa GPTW, demostrando que contamos con los atributos fundamentales para ofrecer a nuestros colaboradores una gran experiencia de trabajo.

Finalmente, contamos con nuestro pilar de comunicación, que nos permite materializar nuestra cultura y clima. 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.

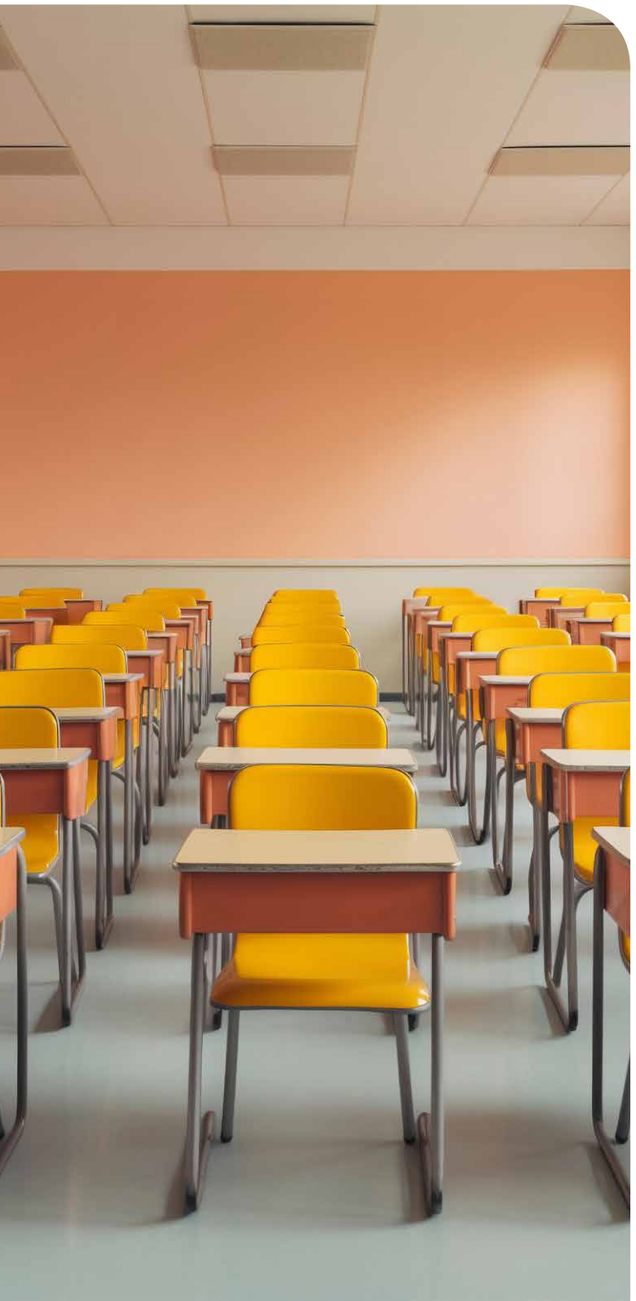
Por ello, continuamos con nuestros espacios presenciales, como las reuniones de líderes de Profuturo, en el que se revisa el avance de la estrategia, y un espacio de comunicación en nuestro evento anual por nuestros 30 años, donde compartimos los logros de la organización y reconocimos la trayectoria y esfuerzo de nuestros colaboradores.

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.



9

# 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 generaciones presentes y futuras.

En el 2023, 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.

## Residuos electrónicos:

El programa ambiental "Yo reciclo, yo soy Claro" nació en el 2010 y busca promover una cultura de segregación y reciclaje de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) entre sus diferentes grupos de interés, entre ellos los clientes corporativos. Por ello realizan diferentes acciones con la finalidad de educar y sensibilizar para que más personas se sumen a esta cultura y así poder contribuir a la preservación de nuestro planeta. A la fecha se han acopiado +1,250 toneladas de RAEE. En el FY 2023 hemos recolectado: 650 kg de RAEE.

## Educación financiera:

### Plan International

El proyecto Formando Emprendedores del Mañana (FEM) es la ampliación de la experiencia que se ejecutó desde el año 2014 en el Perú. Hasta la actualidad se ha logrado trabajar con 192 instituciones educativas de la región de Lima, Piura y Cusco. En este periodo de tiempo, 1,835 docentes recibieron formación como capacitadores en educación financiera, quienes han tenido la labor de capacitar y acompañar a otros 6,553 docentes de aula. Asimismo, 195,897 estudiantes han desarrollado habilidades de emprendimiento personal, social y económico, y han elaborado y presentado planes de negocio al concurso por capital semilla. Finalmente, desde el 2014 a la actualidad, se ha desembolsado S/ 420,715.73 como capital semilla para la implementación de 151 planes de negocio.

### Apoyo a las comunidades:

> **Plan International Perú - Formando Emprendedores del Mañana**

El proyecto tiene como objetivo desarrollar y fortalecer los conocimientos y habilidades sociales y económicas de niñas, niños y adolescentes (NNA) que asisten a la escuela primaria y secundaria, promoviendo una cultura financiera básica y relevante, y sobre todo un espíritu de ahorro para desarrollar sus habilidades empresariales, económicas y sociales.

Algunos de los avances a la fecha se mencionan a continuación:

- Presentación de la solución digital, siguiendo el enfoque de género y asegurando la protección de datos de estudiantes.
- Desde el 2014 hasta la fecha se han capacitado a 1,802 docentes guías, 78% son mujeres.
- Desde el 2014 hasta la fecha, 200,000 niñas y niños de 192 escuelas públicas de Lima, Piura y Cusco fueron capacitados.
- Realizamos diferentes voluntariados, contamos con la participación de más de 20 voluntarios.

### Enseña Perú - Educación de Excelencia en Huancavelica

Educación de Excelencia en Huancavelica se orienta a un cambio sistémico educativo sostenible en el territorio definido, sustentado en el desarrollo de capacidades y liderazgo local. Los objetivos son los siguientes: promover aprendizajes de calidad en los estudiantes, desarrollar altas competencias de pedagogía y liderazgo en directores y docentes locales, y definir una agenda y lenguaje común de desarrollo educativo para el territorio. Se espera impactar 15 escuelas, 45 directores, 221 docentes, 1,575 estudiantes directos y 10,750 estudiantes indirectos.

Junto a la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, se codiseñó 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.

Asimismo, realizamos diversas actividades de voluntariado junto a colaboradores; contamos con la participación de 20 voluntarios.

10

# Gestión de administración y finanzas

Los ingresos anuales fueron de 280.3 millones de soles, lo cual representa una disminución de -5.5% con respecto al año anterior. Esta disminución se explica debido a la reducción del componente flujo de la comisión mixta por el escalón regulatorio de 0.28% a 0% desde febrero del 2023.

A continuación, se muestra la evolución de los ingresos:

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

| Rubro | 2023 | 2022 | Var (%) |
|---|---|---|---|
| Comisiones porcentuales | 274.9 | 290.4 | -5% |
| Comisiones sobre aportes voluntarios | 5.4 | 6.3 | -15% |
| **Total** | **280.3** | **296.7** | **-6%** |

Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

Con respecto a los gastos operativos acumulados, estos se situaron un -7.9% por debajo del nivel registrado para el mismo periodo del 2022, principalmente por menores gastos de servicios prestados por terceros, cargas diversas de gestión y provisiones del ejercicio.

Con respecto al resultado financiero neto (ingresos versus gastos financieros), fue mayor en 5.9 millones de soles debido a mayores ingresos por intereses sobre depósitos; los otros ingresos (egresos) fueron menores en S/ 3.3 millones respecto al año anterior. Por otro lado, producto del retiro del superávit del encaje legal, se registró un ingreso extraordinario de S/ 25.2 millones. Así, el resultado económico (antes de impuestos) ascendió a S/ 201.0 millones, resultando mayor en 12.5% con respecto al resultado del mismo periodo en el 2022.

En el ejercicio 2023, Profuturo AFP alcanzó una utilidad neta de S/ 147.6 millones, un resultado mayor en 18.6% con respecto a lo obtenido en el mismo periodo en el 2022. Este crecimiento es impulsado principalmente por el ingreso extraordinario proveniente de la liberación del encaje.

En lo que respecta a las cuentas del estado de situación financiera, a diciembre del 2023, el activo corriente disminuyó en S/ 38.5 millones respecto al 31 de diciembre del 2022, como efecto de la reducción de los depósitos a plazo. El activo no corriente decreció en S/ 19.8 millones, principalmente por la disminución de activos intangibles y el encaje legal. Por otra parte, el pasivo corriente se redujo en S/ 207.1 millones, principalmente por dividendos por pagar.

Por otro lado, el pasivo no corriente aumentó en S/ 0.1 millones por el impuesto a la renta diferido. En lo que respecta a patrimonio neto, este creció en S/ 148.6 millones, principalmente por resultados acumulados.

Aumentó el nivel de ratio de liquidez de 1.13 en el 2022 a 2.76 en el 2023. El ratio de rentabilidad del patrimonio (ROE) puntual de fin del ejercicio alcanzó el 14.0%.

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 0.1963%; 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 3.49%.



11

# Cumplimiento normativo



Las funciones de cumplimiento normativo fueron determinadas 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.° 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 2023, 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.° 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 clave 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.

12

# Reconocimientos

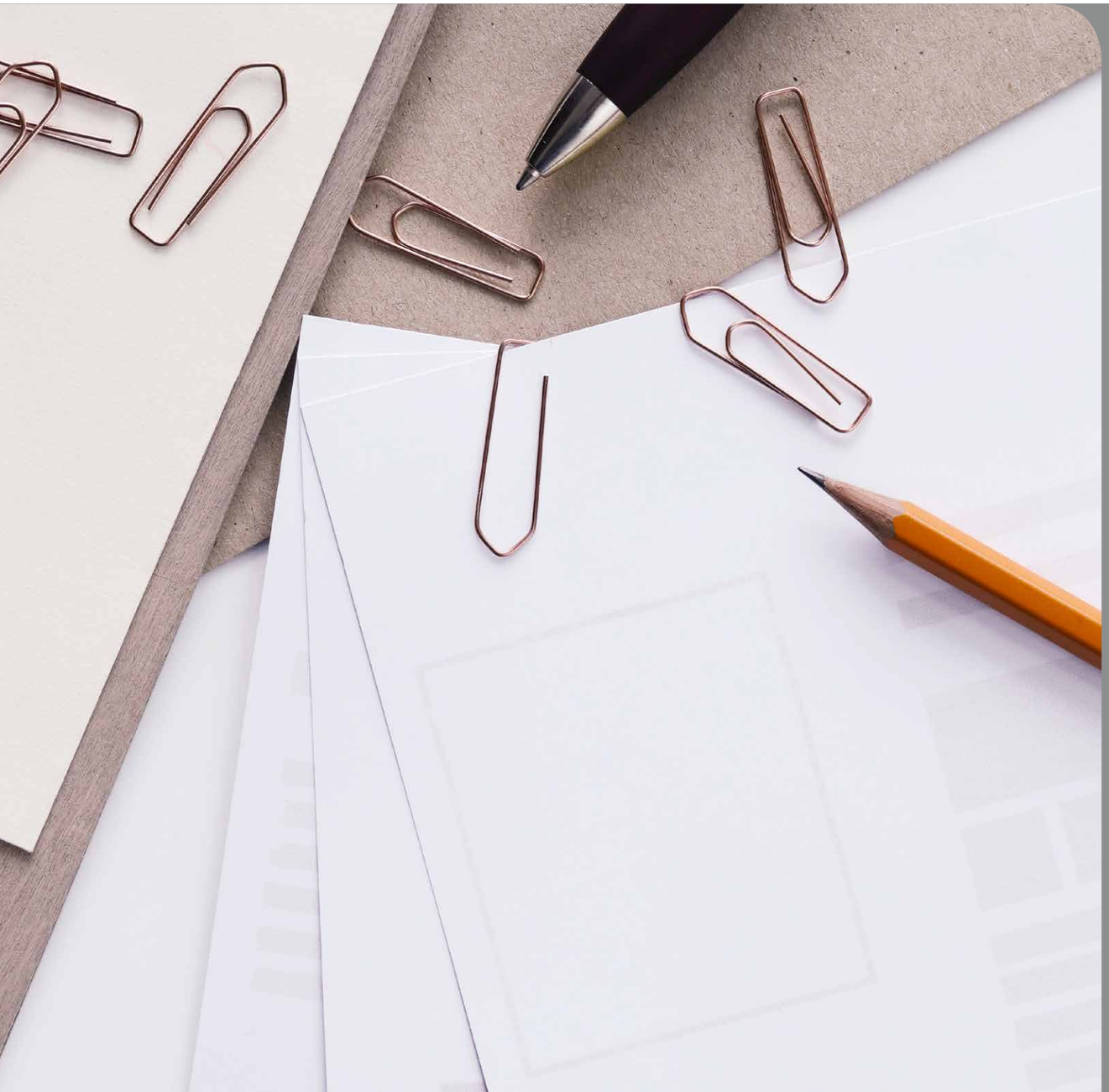
merco
TALENTO

## *Ranking* MERCO

Cabe destacar que MERCO 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.

MERCO Talento nos permite medir percepciones del mercado sobre reputación interna, calidad laboral y marca empleadora. En el 2023, Profuturo AFP se ubicó en el puesto 109 respecto a 200 participantes.





13

# Anexos

# Anexo 1. Información sobre los directores y la plana gerencial

## DIRECTORES

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

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

### 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., y Caja Rural de Ahorro y Crédito Cencosud Scotia Perú S.A.

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., Asociación para el Progreso de la Dirección (Asociación Civil), del Instituto Bicentenario (Asociación Civil) y de Empresarios por la Integridad (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 como Presidencia del Consejo de Ministros, Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Transportes y Comunicaciones, entre otros. Ha sido consultora de USAID, Banco Mundial, BID, PNUD y GIZ.

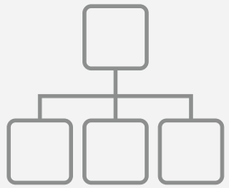
Máster in Public Administration, por Harvard University Kennedy School of Government; Especialista en Gestión Pública. Bachiller en Economía por la Universidad del Pacífico, Perú.

### PEDRO IGNACIO BELAUNDE 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.

Es bachiller de la Facultad de Economía de la Universidad del Pacífico y cuenta con un MBA en la Escuela de Negocios INSEAD.



# PLANA GERENCIAL Y CARGOS DE CONFIANZA

## Plana gerencial

### ÍTALO MUÑOZ BAZÁN

*Director Independiente desde el 31 de marzo del 2023*

> Actualmente es Director Independiente de Scotiabank Perú A.A; y socio fundador de la firma de consultoría económica y financiera Alonso & Muñoz desde el año 2014.

Previamente ha ocupado diversos cargos gerenciales en las empresas que forman parte del grupo Credicorp. Asimismo, ha sido Director de Compass Group SAFI S.A., IPAE - Acción Empresarial, Pacífico EPS, Superintendencia del Mercado de Valores -SMV-, Organismo Supervisor de la Inversión Privada en Telecomunicaciones -Osiptel-, y miembro de la Comisión de Libre Competencia del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual -INDECOPI-. Anteriormente se ha desempeñado como miembro del equipo de asesores del Ministerio de Economía y Finanzas, implementando una serie de reformas económicas en la década de los 90, y desempeñando un rol importante en la reforma del sector bancario, el mercado de valores, las concesiones de infraestructura y la implementación del marco regulatorio para el sector de las telecomunicaciones y la política de competencia.

Doctorado en Economía, con concentración en Economía Monetaria, Banca y Finanzas Internacionales por la Universidad de California en Los Angeles (UCLA). Abogado de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Economista de la Universidad de Lima.

### ALFREDO LUIS MIGUEL EDUARDO PEREZ GUBBINS

*Director Independiente desde el 21 de noviembre del 2023*

> Ha sido Gerente General de Alicorp S.A.A. desde el 2015 hasta diciembre 2023. Anteriormente fue Gerente General de Corporación Grupo Romero S.A. desde el 2009 hasta el 2015; Gerente Central de Finanzas, Administración y Sistemas de Alicorp S.A.A. desde el 2005 hasta el 2009. Previamente desempeñó diversos roles en Salomon Brothers / Salomon Smith Barney Inc. Citigroup desde 1998 hasta el 2005 en Nueva York, Estados Unidos. Es Presidente del Directorio de Fundo San Fernando S.A. Ha sido Director de Textil del Valle S.A. y de Sociedad Minera Cerro Corona S.A.

Graduado del Máster in Business Administration por The Wharton School of the University of Pennsylvania, Pennsylvania, Estados Unidos. Bachiller en Economía por la Universidad del Pacífico, Lima, Perú.

### IGNACIO ARAMBURÚ ARIAS

*Gerente General desde abril del 2019*

> Actualmente, es Gerente General de Profuturo AFP. Anteriormente, se desempeñaba como Vicepresidente Sénior, 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, Estados Unidos. Bachiller en Administración y Finanzas por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.

### JOSWILB VEGA UGARTE

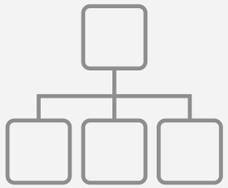
*Gerente Principal de Inversiones desde julio del 2021*

> 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 Sénior en AFP Integra, donde lideraba el equipo de Bottom-Up que cubría renta variable y renta fija en el Perú y Latam. Los primeros años de su carrera trabajó en los equipos de Equity Research de Scotiabank y BBVA, donde analizaba emisores peruanos y de Latam.

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.

Economista por la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. Administrador de negocios por la Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú.



## Cargos de confianza

### CARLO CASTOLDI CROSBY
*Gerente Principal Comercial desde setiembre 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 y 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, y en 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.

### CINTYA LILIBETH ROSALES TAFUR
*Gerente Principal de Riesgos desde febrero del 2020*

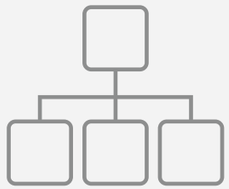
- Actualmente, es la Gerente Principal de Riesgos de Profuturo AFP. Ingresó al Grupo Scotiabank hace doce años. Se ha desempeñado como Subgerente de Riesgos de Mercado de Scotiabank, dando soporte a la gestión de Tesorería y las Mesas de Negociación de GBM, y contribuyendo al crecimiento del banco y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

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

### 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 2023.

Ver documento adjunto: **“Estados Financieros Auditados 2023”.**

## 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”.**

Profuturo
AFP del grupo Scotiabank