Profuturo
AFP del grupo Scotiabank



Memoria Anual 24

Firmado Digitalmente por:
MARIELLA WURST CAVASSA
Fecha: 25/02/2025 06:16:37 p.m.

1. DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

"El presente documento contiene información veraz y suficiente respecto al desarrollo del negocio de Profuturo AFP durante el año 2024. 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 ARAMBURU ARIAS
Gerente General

Lima, 15 de febrero de 2025

Contenido

1. DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD 02

2. CARTA DEL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO 03

3. NUESTRO PROPÓSITO 05
- Valores 05
- Principios corporativos 05

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

5. GESTIÓN DE INVERSIONES 11
- Entorno macroeconómico 12

6. GESTIÓN DE RIESGOS 18
- Gestión de riesgos de los fondos administrados 21

7. GESTIÓN DEL CLIENTE 22
- Pensiones 23
- Gastos de sepelio 23
- Bono de reconocimiento 24
- Recaudación y acreditación 24
- Afiliados 24
- Acciones comerciales 25

8. GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO 27
- Reconocimiento 28
- Recompensa Total 29
- Gestión del desempeño 29
- Bienestar 29
- Seguridad y salud en el trabajo (SST) 30
- Cultura y comunicaciones 30

9. GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD 31

10. GESTIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS 35

11. CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS 36

12. RECONOCIMIENTOS 37

13. ANEXOS 38

Carta del Presidente del Directorio



Estimados accionistas:

El 2024 nos presentó un contexto desafiante que nos impulsó a adaptarnos y mantener la solidez de nuestros fondos para seguir construyendo el futuro de nuestros afiliados. Gracias a una gestión eficiente y sostenible, en Profuturo AFP, logramos cerrar el año con resultados positivos, a pesar de la inestabilidad política y la aprobación del séptimo retiro extraordinario de fondos que impacta directamente en la capacidad de ahorro para la pensión de nuestros afiliados.

A pesar de estos desafíos, la aprobación de la reforma del sistema de pensiones puede traer nuevas oportunidades para optimizar su funcionamiento y proporcionar estabilidad, lo que permitirá alcanzar mejores pensiones en los próximos años. Nos enorgullece haber superado diversos retos este año y continuar ofreciendo un servicio de calidad que beneficia a todos nuestros afiliados.

En el ámbito local, durante la primera mitad del año se anticiparon siete recortes de tasas de interés, de los cuales solo dos se concretaron, alineándose con las tendencias observadas en Estados Unidos. Las emisiones internacionales resaltaron el atractivo del mercado peruano para los inversores extranjeros, gracias a su estabilidad macroeconómica y al costo de financiamiento más competitivo de la región.

Adicionalmente, la promulgación de la Ley 32002 permitió a los afiliados del Sistema Privado de Pensiones (SPP) realizar un séptimo retiro extraordinario. Esta medida tiene un impacto significativo en el ahorro previsional de los peruanos, especialmente de la clase media, quiénes verán reducida su capacidad de generar ahorros suficientes para su jubilación. Además, esta situación ha afectado el costo de financiamiento tanto para las empresas como para el estado, generando presión en la renta variable local y en la curva soberana a corto plazo.

A nivel global, el mercado ha mostrado un dinamismo notable, con el S&P 500 registrando un retorno superior al 20% por segundo año consecutivo. Este crecimiento ha sido impulsado principalmente por la inteligencia artificial, que continuó siendo el principal catalizador del mercado estadounidense. Las inversiones en infraestructura para almacenamiento y procesamiento de datos generaron entusiasmo por el potencial de monetizar esta tendencia. Además, un consumidor fuerte en Estados Unidos y las expectativas de reducción de impuestos corporativos tras la elección de Donald Trump también contribuyeron al crecimiento del mercado. Sin embargo, las altas tasas de interés fortalecieron el dólar, limitando las entradas de capital en otros mercados.

En Profuturo AFP, hemos abordado estos desafíos con una gestión prudente y estratégica, asegurando la estabilidad de nuestros fondos y la confianza de nuestros afiliados. Es así como, al cierre de 2024, la rentabilidad nominal promedio desde diciembre del 2023 de los fondos que administramos fue de 6.46% en el Fondo 0, 2.22% en el Fondo 1, 2.54% en el Fondo 2 y 1.15% en el Fondo 3. Nos entusiasma compartir que mantuvimos rendimientos positivos en todos los fondos, a pesar de que la repentina necesidad de liquidez para atender los retiros extraordinarios redujo los retornos de todo el sistema.

> “Nos enorgullece haber superado diversos retos este año y continuar ofreciendo un servicio de calidad que beneficia a todos nuestros afiliados”.



Este año obtuvimos 112 millones de soles de utilidad neta. Aunque es un resultado menor en 24.1% con el año anterior, debido a menores comisiones y mayores gastos relacionados con el séptimo retiro extraordinario, seguimos enfocados en generar valor a largo plazo para nuestros afiliados y accionistas.

La digitalización de nuestros servicios y la mejora continua en nuestros canales de atención, han sido clave para nosotros este año. Hemos priorizado la seguridad y la experiencia del usuario en todos nuestros puntos de contacto. Estas mejoras se reflejan en un Índice de Recomendación Neta (IRN) de 78.7%, lo que demuestra la satisfacción y confianza de nuestros afiliados. Entre mayo y agosto, atendimos 588,270 solicitudes de retiro de hasta 4 UIT de manera 100% digital y se desembolsaron 5,363.3 millones de soles, equivalentes al 20.1% del fondo total. Además, registramos más de 82,000 requerimientos en nuestra Agencia Virtual, principalmente relacionados con prestaciones de sobrevivencia, invalidez y jubilación.

Con el objetivo de mejorar y fortalecer el sistema de pensiones, en septiembre, el Ejecutivo aprobó una reforma significativa, introduciendo una pensión mínima garantizada y la pensión por consumo, que incrementa el ahorro previsional mediante un porcentaje de los gastos diarios. Estas medidas, junto con las restricciones aplicadas a la modalidad del retiro del 95.5% y la prohibición de retiros extraordinarios, buscan mejorar la equidad, competencia y eficiencia del sistema, ofreciendo mayores beneficios y seguridad para los trabajadores. Esto último es precisamente el objetivo principal del sistema de pensiones: permitir que las personas construyan un ahorro sólido que les garantice una pensión al momento de su jubilación.

Profuturo AFP, respaldada por el Grupo Scotiabank, ha demostrado su compromiso con el desarrollo del Perú al ganar la licitación para nuevos afiliados al SPP, ofreciendo la comisión más baja del mercado. Con una comisión anual de 0,68% sobre el saldo administrado, a partir del 1° de junio de 2025, esperamos incorporar aproximadamente 30 a 40 mil nuevos afiliados cada mes, alcanzando casi 900 mil nuevos afiliados en dos años. Este logro refuerza nuestra visión de ser el socio financiero más confiable, promoviendo un crecimiento sostenible y rentable, y contribuyendo al fortalecimiento del empleo formal en el país.

Quiero expresar mi agradecimiento a todo nuestro equipo por su dedicación y esfuerzo constante, así como a nuestros afiliados y accionistas por su confianza en nosotros. Reafirmamos nuestro compromiso de salvaguardar el ahorro previsional de nuestros afiliados y ofrecerles soluciones que aseguren una experiencia excepcional en cada etapa de sus vidas.

Con gratitud y optimismo.

Atentamente,

Sebastián Arcuri
Presidente del Directorio

Nuestro Propósito

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

3

VALORES

- **Enfoque en el cliente:**
  Ofrecemos una experiencia diferenciada que crea valor para nuestros clientes.
- **Integridad:**
  Tomamos las decisiones correctas para nuestros clientes, entre nosotros y para nuestra empresa.
- **Inclusión:**
  Valoramos las diferencias y aprovechamos las perspectivas diversas.
- **Responsabilidad:**
  Tomamos la iniciativa para hacer crecer nuestra empresa de forma segura y rentable.

PRINCIPIOS CORPORATIVOS

Nuestros principios corporativos como modelo de integridad y prácticas éticas son:

Uno.
Cumplir con la ley en cualquier parte que Scotiabank haga negocios.

Dos.
Evitar que usted o Scotiabank se encuentren en una posición de conflicto de intereses.

Tres.
Comportarse con honestidad e integridad.

Cuatro.
Respetar la confidencialidad y proteger la integridad y seguridad de activos, comunicaciones, información y transacciones.

Cinco.
Tratar a todos con justicia, imparcialidad y profesionalismo, ya sean clientes, proveedores de productos o servicios, empleados u otros que traten con nosotros.

Seis.
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 de 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 de 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: 6530 - 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

En la Junta General Obligatoria Anual de Accionistas del 22 de marzo de 2024, se acordó que los siguientes miembros continuarán en las funciones de directores hasta que se realice una nueva elección del Directorio: señores Eduardo José Sánchez-Carrión Troncón, Elena Aída Conterno Martinelli, Alfredo Luis Miguel Eduardo Pérez Gubbins, Ítalo Juan Carlos Muñoz Bazán e Ignacio Ruiz-Tagle Mena.

Posteriormente, en la sesión de Directorio del 25 de junio de 2024 se nombró como Director y Presidente del Directorio al señor Philip Víctor Seymour, en reemplazo del señor Francisco Javier Sardón de Taboada. Seguidamente, en la sesión de Directorio del 24 de setiembre de 2024 se aceptó la renuncia del señor Seymour y se nombró en su reemplazo al señor Sebastián Ramón Arcuri como Director y Presidente del Directorio. Asimismo, se nombró como Director al señor Juan Marcelo Rodríguez Barriga en reemplazo del señor Pedro Ignacio Belaúnde Zuzunaga quien presentó su renuncia el 12 de enero de 2024.

Directorio

Presidente del Directorio

Sebastián Ramón Arcuri [1]

Directores

Elena Aída Conterno Martinelli
(Directora Independiente) (*)

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

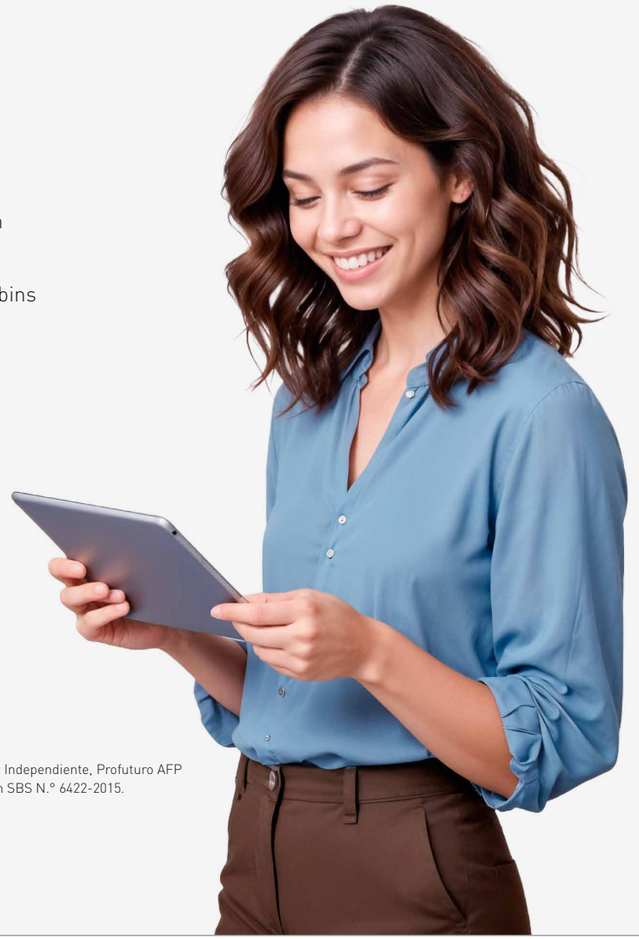
Alfredo Luis Miguel Eduardo Pérez Gubbins
(Director Independiente) (*)

Ítalo Juan Carlos Muñoz Bazán
(Director Independiente) (*)

Ignacio Ruiz-Tagle Mena

Juan Marcelo Rodríguez Barriga [2]

Pedro Ignacio Belaúnde Zuzunaga [3]



(*) 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) Desde el 24 de setiembre de 2024.
(2) Desde el 24 de setiembre de 2024.
(3) Hasta el 12 de enero de 2024.

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 Gerente 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
Juan Marcelo Rodríguez Barriga [4]
Pedro Ignacio Belaúnde Zuzunaga [5]

COMITÉ DE ESTRATEGIAS DE INVERSIÓN

Alfredo Pérez Gubbins (*) [6]
Ignacio Ruiz-Tagle Mena
Joswilb Vega Ugarte
Ignacio Aramburu Arias
Giancarlo Rossi

COMITÉ DE RIESGOS DE INVERSIÓN

Ítalo Muñoz Bazán (*)
Ignacio Aramburu Arias
Cintya Lilibeth Rosales Tafur
Philip Víctor Seymour [7]
Juan Sebastián Malagón Hidalgo [8]
Juan Manuel Briceño

COMITÉ DE GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS

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

COMITÉ DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO Y DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES

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

(*) Director Independiente
(4) Desde el 24 de setiembre de 2024.
(5) Hasta el 12 de enero de 2024.

Plana gerencial y cargos de confianza

PLANA GERENCIAL

Ignacio Aramburu Arias
Gerente General desde abril de 2019

Joswilb Vega Ugarte
Gerente Principal de Inversiones
Desde julio de 2021

Carlo Castoldi Crosby
Gerente Principal Comercial
Desde setiembre de 2015

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

Mariella Wurst Cavassa
Gerente de Legal
Desde mayo de 2024

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

CARGOS DE CONFIANZA

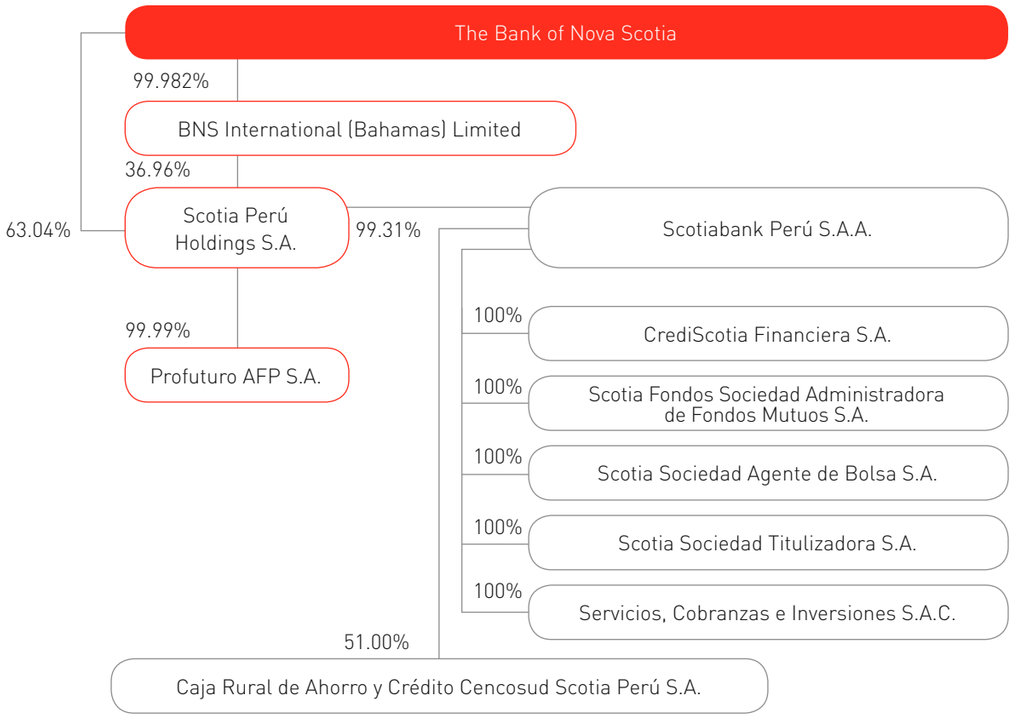
Andrea Garrido Muñoz
Gerente de Auditoría
Desde noviembre de 2019

(6) Desde el 30 de enero de 2024.
(7) Hasta el 23 de abril de 2024
(8) Desde el 23 de abril de 2024

ACCIONISTAS

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

Diagrama del grupo económico Scotiabank en el Perú



Composición del capital accionario

N.º	Accionista	País	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
2	Otros	Varios	500	308	192	0.002592	500
			19'290,724	**95,603**	**19'195,121**	**100.000000**	**19'290,724**

(Al 31 de diciembre de 2024) | 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 de 2024) | 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%**

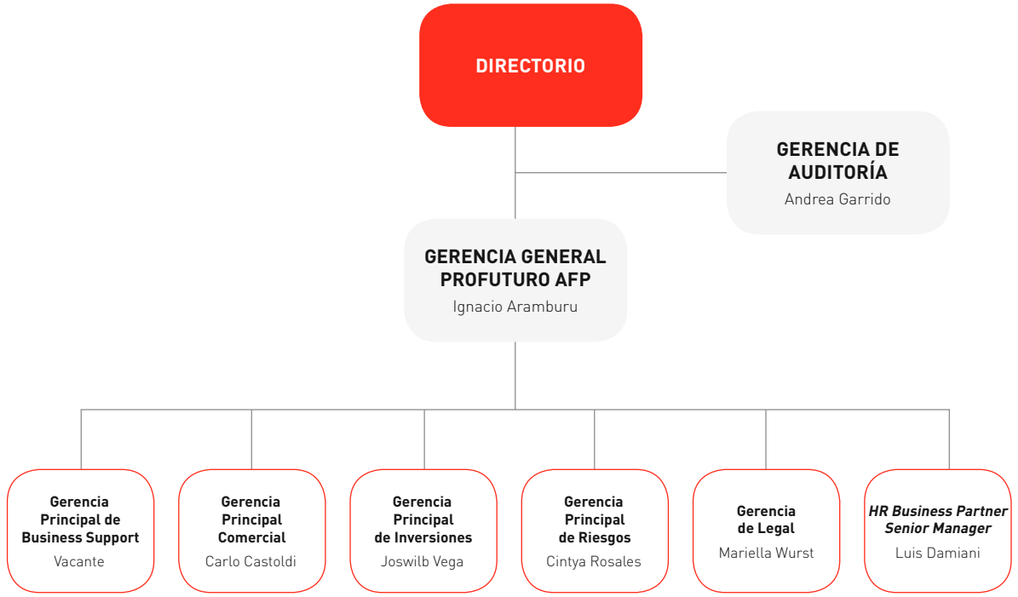
(Al 31 de diciembre de 2024) | Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

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 2024.

ORGANIGRAMA

Profuturo AFP cuenta, a diciembre de 2024, con una fuerza laboral de 334 personas en planilla (sin considerar practicantes). De ellos, 185 son personal administrativo, 102 son personal de ventas y 47 son personal de servicios. En los años 2022 y 2023, el total de colaboradores (incluidos funcionarios) fue de 338 y 338 respectivamente.

Organigrama general de Profuturo AFP
(Al 31 de diciembre de 2024)



5



Gestión de Inversiones



ENTORNO MACROECONÓMICO

El 2024 fue el segundo año consecutivo en el que el S&P 500 registró un retorno superior al 20%, sorprendiendo incluso a los analistas con estimados más optimistas del mercado. Este desempeño se dio a pesar de un entorno global marcado por incertidumbre y fluctuaciones de narrativas, que iban desde una inflación que parecía retomar su trayectoria al alza hasta la expectativa de un crecimiento que, en cualquier momento, podría desvanecerse y provocar una recesión.

Algunos hechos puntuales destacan en 2024. La inteligencia artificial siguió siendo el principal catalizador para el mercado estadounidense. Todo el capital que fue destinado a inversión en infraestructura para almacenamiento y procesamiento de datos generó entusiasmo en el potencial para monetizar esta tendencia. Esto vino acompañado de un consumidor fuerte, lo que permitió que el ciclo económico se mantuviera en expansión y los rendimientos reales incrementen. Asimismo, la expectativa de desregulación y recorte de impuestos corporativos de 21% a 15% ante la elección de Donald Trump le dieron otra razón al mercado para seguir su trayectoria al alza; mientras que los riesgos de tarifas no fueron contemplados en los precios.

Si bien las tasas altas nunca fueron suficientes para descarrilar el alza del mercado estadounidense, sí contribuyeron a un fortalecimiento global del dólar y a que ningún mercado exterior cuente con entradas de capitales constantes dado la coyuntura norteamericana. Este fenómeno se intensificó debido a dificultades enfrentadas en países emergentes que sirven de barómetros para sus respectivas regiones. China tuvo un decepcionante crecimiento económico marcado por la negativa del gobierno a estimular fiscalmente la economía, lo que llevó a una trampa de liquidez que se sumó a las tensiones geopolíticas que se mantuvieron. En cuanto a Brasil, sus activos empezaron el año con un fuerte entusiasmo, que se desvaneció a medida que la sostenibilidad de la deuda se salió del control de las autoridades.

En el caso del mercado peruano, en la primera parte del año se esperaban siete (7) recortes de tasas de interés, de los que solo dos (2) se materializaron, de forma similar a lo sucedido en Estados Unidos. Asimismo, se hicieron emisiones internacionales, que siguieron evidenciando el atractivo del mercado peruano para los capitales extranjeros gracias a su relativa estabilidad macroeconómica, contando con el costo de financiamiento más bajo de la región. El año también estuvo marcado por los retiros de AFP anunciados en abril, lo que generó presión para la renta variable local y curva soberana solo en el corto plazo, pues ambas cerraron el año con retornos positivos (23.5% y 7.2% respectivamente en moneda local).

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 o variados ingresos y/o porque el momento de su jubilación aún no está cercano.

El Fondo Tipo 3

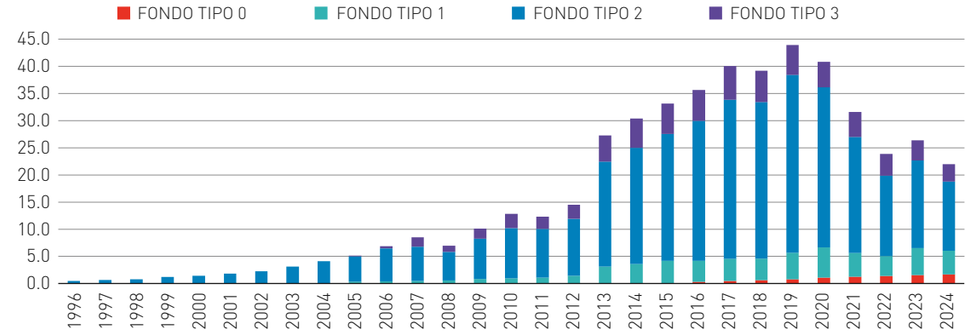
Está dirigido principalmente a afiliados jóvenes, menores de 45 años, cuya fecha de jubilación es muy lejana, y con una tolerancia alta al riesgo y a la volatilidad del mercado; es decir, afiliados que pueden afrontar diferentes ciclos económicos para maximizar sus retornos enfrentando una alta volatilidad.

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%.

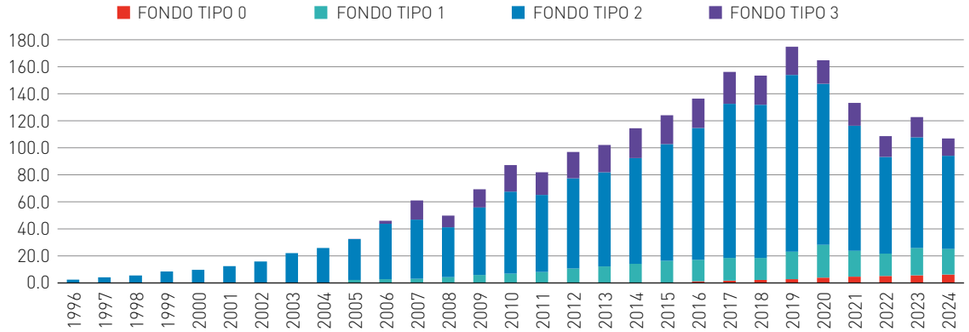
Al cierre de 2024, el tamaño del Fondo Tipo 0 se situó en S/ 1'685,144; el del Fondo Tipo 1 se situó en S/ 4'372,653; el del Fondo Tipo 2 se situó en S/ 12'697,103 y el del Fondo Tipo 3 en S/ 3'224,525. Según las cifras publicadas por la SBS, la rentabilidad nominal promedio comprendida entre diciembre de 2023 y diciembre de 2024 del Fondo 0 administrado por Profuturo AFP fue de 6.46%, 2.22% en el caso del Fondo Tipo 1, 2.54% en el Fondo Tipo 2 y 1.15% en el Fondo Tipo 3(*).

(*) La rentabilidad de los distintos tipos de Fondo de Pensiones es variable, su nivel en el futuro puede cambiar en relación con la rentabilidad pasada

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



Fondos administrados por el SPP, según tipo de fondo
(miles de millones de soles)



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

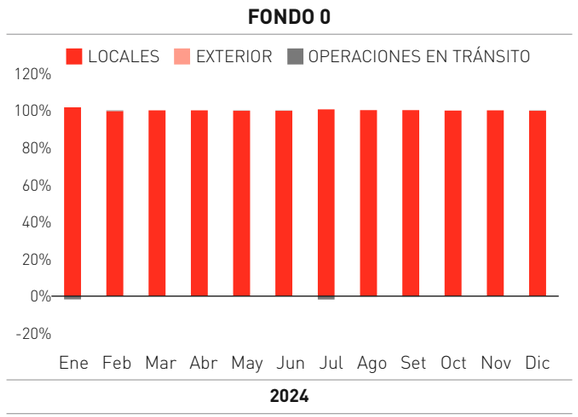
Evolución de los Fondos Administrados por Profuturo AFP

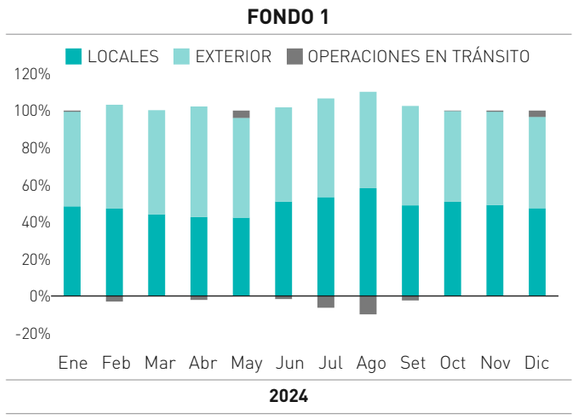
(En miles de soles)

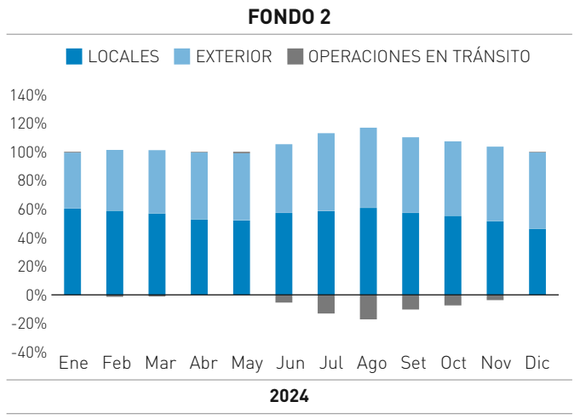
Fondo	Dic-2023	Ene-2024	Feb-2024	Mar-2024	Abr-2024	May-2024	Jun-2024	Jul-2024	Ago-2024	Set-2024	Oct-2024	Nov-2024	Dic-2024
Fondo de Pensiones Tipo 0	1'570,088	1'558,510	1'576,196	1'574,270	1'598,974	1'630,410	1'633,239	1'614,338	1'630,092	1'624,241	1'651,369	1'660,922	1'685,144
Var. Mensual %		-0.74%	1.13%	-0.12%	1.57%	1.97%	0.17%	-1.16%	0.98%	-0.36%	1.67%	0.58%	1.46%
Fondo de Pensiones Tipo 1	4'954,061	5'070,909	5'088,671	5'003,111	4'881,796	4'904,506	4'763,845	4'618,956	4'511,342	4'472,805	4'361,636	4'396,893	4'372,653
Var. Mensual %		2.36%	0.35%	-1.68%	-2.42%	0.47%	-2.87%	-3.04%	-2.33%	-0.85%	-2.49%	0.81%	-0.55%
Fondo de Pensiones Tipo 2	16'111,794	16'354,964	16'492,475	16'462,911	16'388,476	16'608,908	15'689,323	14'035,618	13'160,751	12'796,154	12'645,984	12'731,279	12'697,103
Var. Mensual %		1.51%	0.84%	-0.18%	-0.45%	1.35%	-5.54%	-10.54%	-6.23%	-2.77%	-1.17%	0.67%	-0.27%
Fondo de Pensiones Tipo 3	3'713,770	3'754,254	3'848,096	3'808,372	3'738,807	3'818,299	3'716,247	3'491,224	3'288,111	3'292,437	3'302,807	3'285,386	3'224,525
Var. Mensual %		1.09%	2.50%	-1.03%	-1.83%	2.13%	-2.67%	-6.06%	-5.82%	0.13%	0.31%	-0.53%	-1.85%

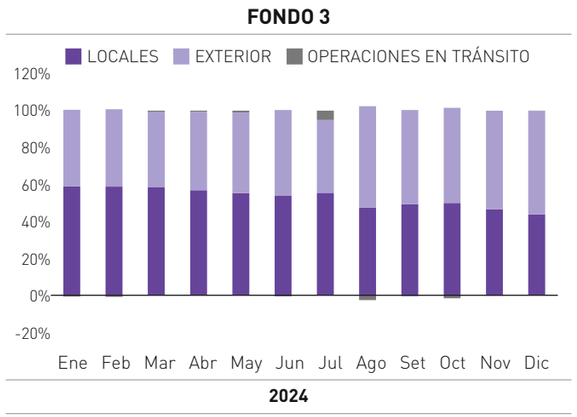
Fuente: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP | Elaboración propia

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

Consolidado de carteras administradas por instrumento financiero y AFP
Al 31 de diciembre de 2024
(en miles de soles)

	Habitat		Integra		Prima		Profuturo		Total SPP	
	Monto	**%**	**Monto**	**%**	**Monto**	**%**	**Monto**	**%**	**Monto**	**%**
I. INVERSIONES LOCALES	**7'596,267**	**49.8**	**19'808,915**	**52.7**	**20'072,978**	**62.5**	**11'037,406**	**50.2**	**58'515,566**	**54.7**
1. Gobierno	**2'269,702**	**14.9**	**6'238,725**	**16.6**	**8'213,620**	**25.6**	**3'609,353**	**16.4**	**20'331,400**	**19.0**
Certificados y Depósitos a Plazo del BCRP [1]	-	-	-	-	49,874	0.2	450,838	2.1	500,711	0.5
Bonos del Gobierno Central	2'269,702	14.9	6'238,725	16.6	8'163,747	25.4	3'158,515	14.4	19'830,689	18.5
Bonos Brady	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Letras del Tesoro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Sistema Financiero	**1'782,986**	**11.7**	**5'097,626**	**13.6**	**4'390,163**	**13.7**	**2'486,042**	**11.3**	**13'756,817**	**12.9**
Certificados y Depósitos a Plazo [2]	403,574	2.6	2'546,723	6.8	2'419,253	7.5	1'397,367	6.4	6'766,918	6.3
Papeles Comerciales	25,346	0.2	254,154	0.68	46,323	0.1	107,420	0.5	433,243	0.4
Títulos de Deuda Emitidos por Organismos Internacionales en el mercado local	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de Deuda Emitidos por Entidades Financieras del Exterior en el mercado local	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de Arrendamiento Financiero	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos Subordinados	189,378	1.2	216,152	0.6	236,829	0.7	49,813	0.2	692,171	0.6
Otros Bonos Sector Financiero	387,400	2.5	636,450	1.7	170,285	0.5	175,355	0.8	1'369,490	1.3
Letras Hipotecarias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos Hipotecarios	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y Valores representativos sobre Acciones	777,289	5.1	1'444,148	3.8	1'517,473	4.7	756,086	3.4	4'494,996	4.2
Acciones Preferentes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Empresas no Financieras	**2'822,260**	**18.5**	**6'769,930**	**18.0**	**5'951,914**	**18.5**	**3'515,011**	**16.0**	**19'059,115**	**17.8**
Papeles Comerciales	7,880	0.1	33,116	0.1	25,935	0.1	-	-	66,931	0.1
Pagarés Largo Plazo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Títulos de Deuda emitidos por Entidades No Financieras del Exterior en el mercado local	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos Corporativos Coemitidos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de Empresas no Financieras	240,489	1.6	1'662,141	4.4	1'407,167	4.4	691,797	3.1	4'001,594	3.7
Bonos para Nuevos Proyectos	-	-	263,910	0.7	185,781	0.6	161,336	0.7	611,026	0.6
Bonos Estructurados	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos Convertibles emitidos en el mercado local	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y Valores representativos sobre Acciones	2'573,891	16.9	4'810,763	12.8	4'333,031	13.5	2'661,878	12.1	14'379,563	13.4
Certificados de Suscripción Preferente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Certificados Prov. Acc.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fondo de inversiones alternativos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(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.

Nota: Incluye información de los Fondos de Pensiones Tipo 0, 1, 2 y 3.
Fuente: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, publicado en web de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.

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

	Habitat		Integra		Prima		Profuturo		Total SPP	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
4. Administradoras de Fondos	**371,710**	**2.4**	**1'305,881**	**3.5**	**1'213,439**	**3.8**	**1'105,354**	**5.0**	**3'996,384**	**3.7**
Fondos Mutuos del Extranjero - ETF del mercado local	-	-	-	-	-	-	264	0.0	264	0.0
Fondo Mutuo Alternativo Extranjero - Límite	-	-	118,774	0.3	109,472	0.3	82,104	0.4	310,350	0.3
Fondo Mutuo Local	-	-	138,524	0.4	136,292	0.4	-	-	274,816	0.3
Fondo de Inversión Tradicional	336,816	2.2	249,467	0.7	467,339	1.5	527,910	2.4	1'581,531	1.5
Fondo de Inversión Alternativo	34,894	0.2	799,117	2.1	500,336	1.6	495,076	2.3	1'829,423	1.7
5. Sociedades Titulizadoras	**349,608**	**2.3**	**396,754**	**1.1**	**303,842**	**0.9**	**321,647**	**1.5**	**1'371,851**	**1.3**
Bonos de Titulización [5]	342,045	2.2	392,773	1.0	88,354	0.3	271,873	1.2	1'095,044	1.0
Títulos con Derecho de Participación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Papel Comercial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Papel Comercial TIT	7,564	0.0	3,981	0.0	215,488	0.7	49,774	0.2	276,807	0.3
II. INVERSIONES EN EL EXTERIOR	**7'474,951**	**49.0**	**17'996,276**	**47.8**	**13'349,280**	**41.6**	**10'742,787**	**48.9**	**49'563,293**	**46.3**
1. Gobierno	**83,094**	**0.5**	**1'430,069**	**3.8**	**1'662,240**	**5.2**	**389**	**0.0**	**3'175,792**	**3.0**
Títulos de Deuda	83,094	0.5	1'430,069	3.8	1'662,240	5.2	389	0.0	3'175,792	3.0
2. Sistema Financiero	**63,852**	**0.4**	**679,796**	**1.8**	**623,606**	**1.9**	**227,552**	**1.0**	**1'594,807**	**1.5**
Bonos del Sistema Financiero	3,766	0.0	396,844	1.1	393,904	1.2	52,021	0.2	846,535	0.8
Títulos de Deuda Emitidos por Organismo Internacional	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Certificados y Depósitos a Plazo [2] [4]	60,086	0.4	282,952	0.8	229,702	0.7	175,532	0.8	748,271	0.7
Fondos Mutuos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y Valores representativos sobre Acciones	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Empresas no Financieras	**380,979**	**2.5**	**941,468**	**2.5**	**948,021**	**3.0**	**403,702**	**1.8**	**2'674,170**	**2.5**
Bonos Corporativos	366,355	2.4	709,078	1.9	948,021	3.0	340,182	1.5	2'363,635	2.2
Depósitos del Extranjero	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y Valores representativos sobre Acciones	14,625	0.1	232,390	0.6	-	-	63,519	0.3	310,535	0.3
4. Administradoras de Fondos	**6'947,026**	**45.5**	**14'944,942**	**39.7**	**10'115,412**	**31.5**	**10'111,144**	**46.0**	**42'118,525**	**39.4**
Fondos Mutuos Alternativos del Extranjero	3'315,126	21.7	7'008,102	18.6	2'677,166	8.3	3'881,498	17.7	16'881,892	15.8
Fondos Mutuos del Extranjero	3'631,901	23.8	7'936,840	21.1	7'438,245	23.2	6'229,647	28.3	25'236,633	23.6
Fondos de inversión	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Sociedades Titulizadoras	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Bonos de Titulización	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
III. OPERACIONES EN TRÁNSITO	**193,596**	**1.3**	**- 191,109**	**-0.5**	**-1'304,443**	**-4.1**	**199,233**	**0.9**	**-1'102,723**	**-1.0**
TOTAL	**15'264,815**	**100.0**	**37'614,082**	**100.0**	**32'117,814**	**100.0**	**21'979,425**	**100.0**	**106'976,136**	**100.0**
Fondo de Pensiones	15'113,507	99.0	37'246,216	99.0	31'811,055	99.0	21'652,738	98.5	105'823,516	98.9
Encaje Legal	151,307	1.0	367,866	1.0	306,759	1.0	326,688	1.5	1'152,620	1.1

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

Nota: Incluye información de los Fondos de Pensiones Tipo 0, 1, 2 y 3.
Fuente: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, publicado en web de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.

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

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

Profuturo AFP	Fondo 0	Fondo 1	Fondo 2	Fondo 3
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
31/01/2024	13.9977292	29.2303269	222.9628273	52.3832334
29/02/2024	14.0728334	29.2459584	224.8184706	54.0108291
29/03/2024	14.1390122	29.1329210	223.1505113	53.8114450
30/04/2024	14.2219320	28.7312624	221.6003057	53.0289567
31/05/2024	14.2992417	29.1345052	224.4022519	54.5243308
28/06/2024	14.3694671	28.9947488	226.1302561	54.5214518
31/07/2024	14.4496480	29.2420645	223.8733578	53.4083777
30/08/2024	14.5222187	29.7349753	225.4363416	52.0244103
30/09/2024	14.5650355	30.1310693	226.5533084	52.2029142
31/10/2024	14.6706699	29.5320587	225.7456699	52.7786522
29/11/2024	14.7311517	29.7621314	226.1533134	52.3578361
31/12/2024	14.7901522	29.5794856	224.5341582	51.5789013

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 octubre de 2023 al 31 de diciembre de 2024.
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

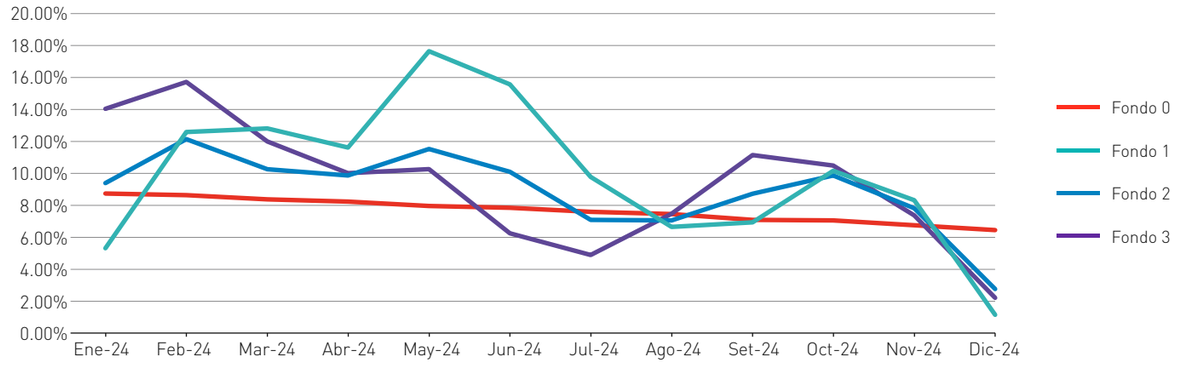
Rentabilidad nominal anualizada del fondo de pensiones

Profuturo AFP	Fondo 0	Fondo 1	Fondo 2	Fondo 3
Ene-24	8.74%	14.04%	9.40%	5.31%
Feb-24	8.63%	15.73%	12.14%	12.59%
Mar-24	8.38%	12.00%	10.27%	12.82%
Abr-24	8.24%	10.01%	9.88%	11.63%
May-24	7.96%	10.27%	11.54%	17.65%
Jun-24	7.84%	6.25%	10.10%	15.57%
Jul-24	7.59%	4.89%	7.10%	9.78%
Ago-24	7.46%	7.47%	7.06%	6.65%
Set-24	7.09%	11.15%	8.73%	6.94%
Oct-24	7.06%	10.48%	9.87%	10.16%
Nov-24	6.76%	7.37%	7.83%	8.33%
Dic-24	6.46%	2.21%	2.77%	1.15%

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 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.

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

Rentabilidad nominal anualizada, según tipo de fondo

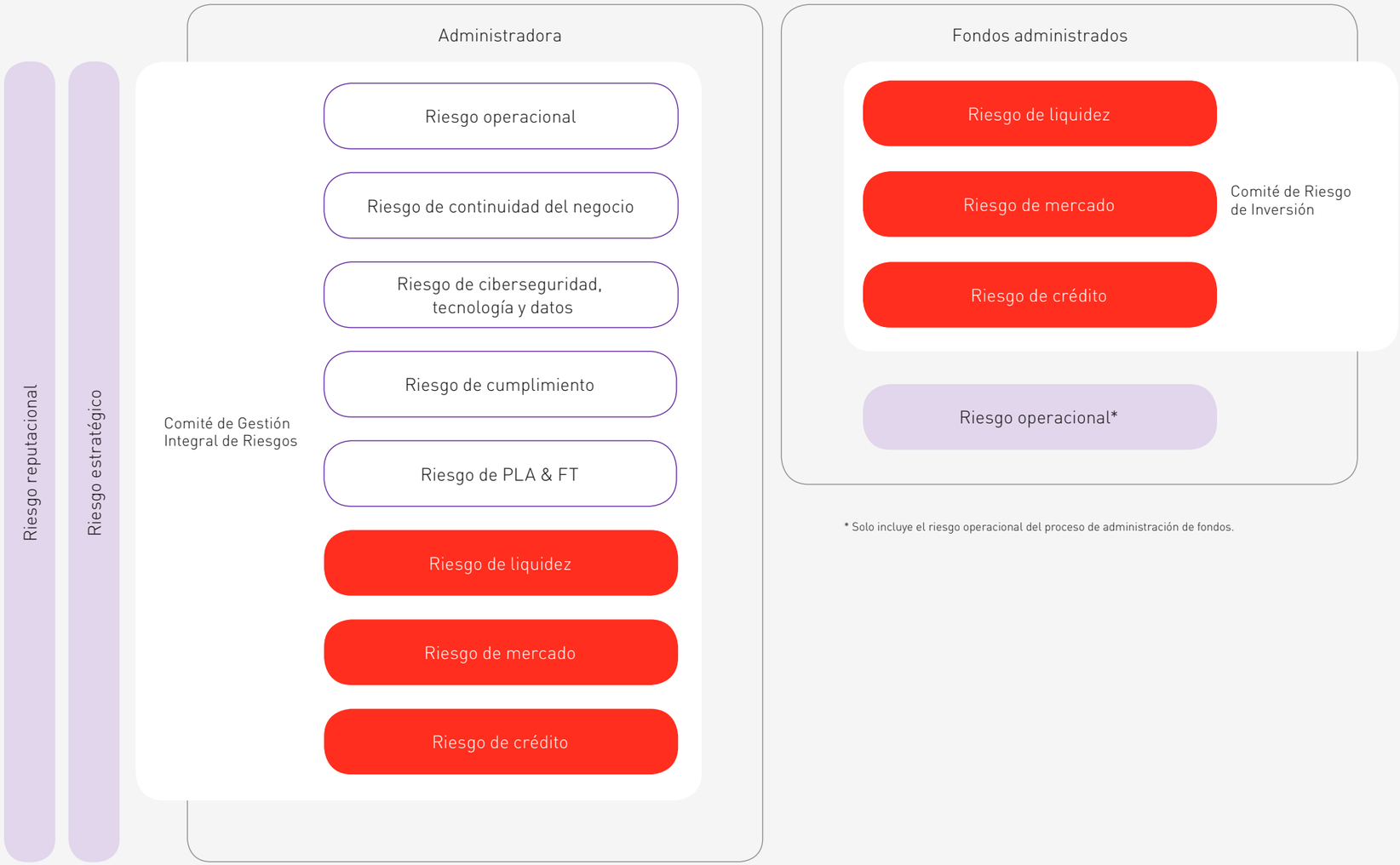


Fuente: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, publicado en web de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP | Elaboración: Profuturo AFP

6



Gestión de riesgos



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

Objetivo de la gestión de riesgos de la AFP

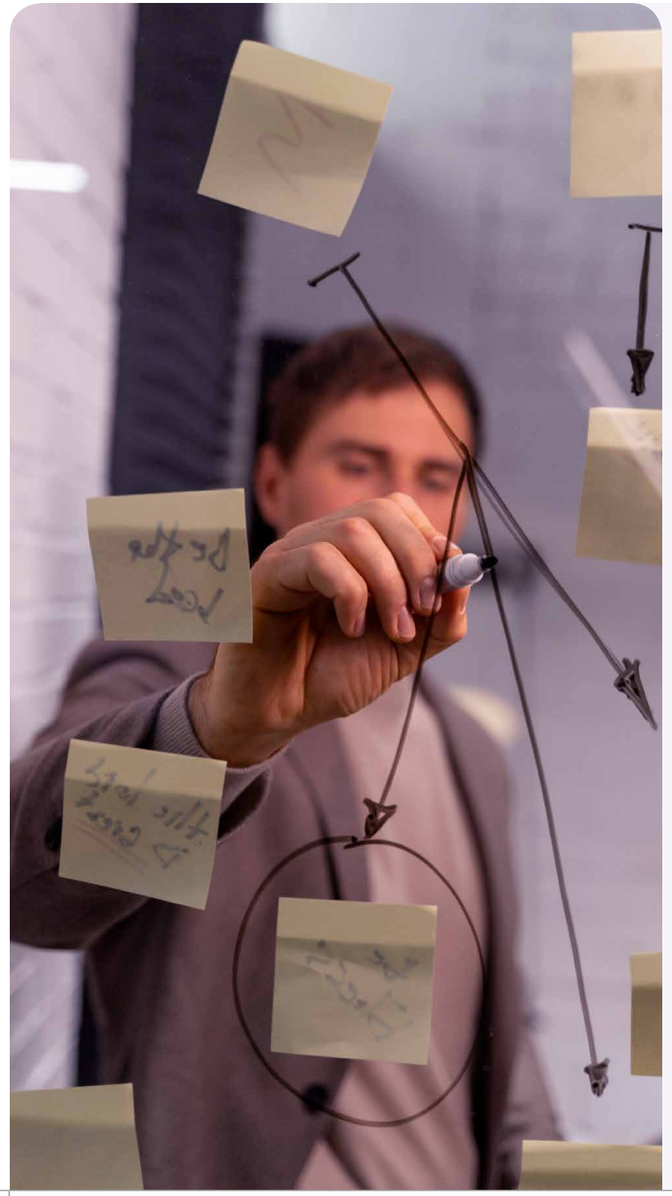
Los objetivos principales son asegurar que los resultados de las actividades relacionadas con la toma de riesgo sean consistentes con las estrategias y apetito de riesgo de Profuturo AFP; garantizar razonablemente que haya un balance apropiado de riesgo-retorno, y dar cumplimiento al Reglamento de Gobierno 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. Incluyen también, el cálculo de escenarios de estrés que permiten estimar posibles pérdidas, teniendo en cuenta la probabilidad de incumplimiento o las rebajas de clasificación de riesgo de emisores o instrumentos que se encuentren dentro de los portafolios.

D. MONITOREO DE OPERACIONES DE INVERSIÓN

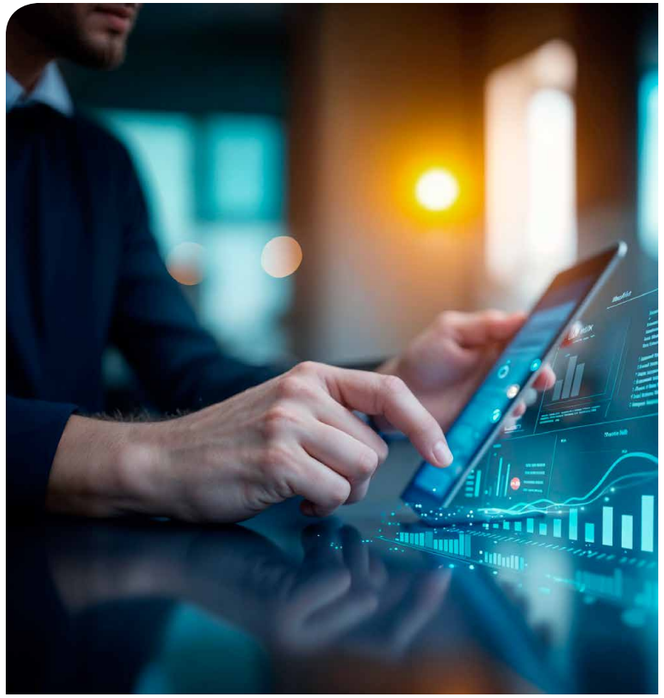
El monitoreo de operaciones de inversión tiene como objetivo supervisar el cumplimiento de las mejores prácticas en la negociación de los instrumentos u operaciones de inversión. Incluye el análisis de los siguientes aspectos:

- 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





Con un impacto directo sobre los afiliados y sus fondos de pensiones, durante el 2024 destacaron los siguientes puntos:

Séptimo retiro extraordinario de los fondos de pensiones

El 18 de abril de 2024 se promulgó la Ley 32002 que habilitó a todos los afiliados activos del Sistema Privado de Pensiones (SPP) para realizar un retiro extraordinario adicional. El período para el registro de solicitudes fue del 20 de mayo al 17 de agosto de 2024. Los desembolsos se efectuaron entre junio y noviembre de 2024. Se recibieron 588,270 solicitudes y el monto total desembolsado alcanzó los 5,363.3 millones de soles, monto equivalente al 20.1% del fondo total administrado al inicio del período de desembolso.

Tercera reprogramación del pago de aportes para el sector público: REPRO

Mediante la Ley 31888, su reglamento y procedimientos, se dispuso que, por obligaciones impagas correspondientes hasta por el período de devengue de diciembre de 2022, los empleadores del sector público pudieran acogerse al pago fraccionado de la deuda por aportes obligatorios, prima del seguro previsional y comisiones de la administradora, entre el 02 de enero y el 15 de abril de 2024, hasta en un máximo de ciento veinte (120) meses.

Fueron 623 empleadores los que se acogieron a la reprogramación por un total de deuda nominal con rentabilidad ascendente a 224.4 millones de soles. El 70% del monto corresponde a aportes obligatorios, 11% al seguro previsional y 19% a la comisión de la administradora. El plazo promedio de los convenios es de 63 meses por empleador.

El inicio del pago de los convenios se tiene prevista para febrero de 2025.

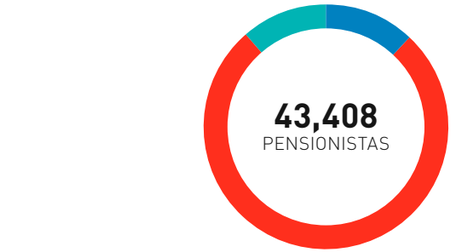
Octava licitación del seguro previsional SISCO VIII

El 18 de octubre de 2024 se realizó la licitación del seguro previsional para el periodo de enero 2025 a diciembre 2026 (24 meses), mediante la que se adjudicó la cobertura de la cartera del SPP por una tasa mensual, sobre la remuneración máxima asegurable vigente, de 1.37%, frente al 1.70% vigente hasta el 31 de diciembre de 2024. Esto representa una disminución de 43 puntos básicos, lo que permitirá una reducción mensual de entre S/ 3.38 y S/ 39.65, según la remuneración máxima asegurable y remuneración mínima vital vigente al momento de la licitación.

PENSIONES

El importe pagado durante el año 2024 por concepto de pensiones de jubilación, invalidez y sobrevivencia ascendió a 396.3 millones de soles, destinados a 43,408 pensionistas (al cierre del año). Cabe precisar que, desde junio de 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 (16 mil pensionistas jubilados).

Número de pensionistas



5,192 Jubilación **33,318** Sobrevivencia **4,898** Invalidez

Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

GASTOS DE SEPELIO

Durante el año 2024, se pagaron 1,073 reembolsos por gastos de sepelio con cobertura por S/ 5'269,446.25, además de 534 casos sin cobertura por S/ 2'113,532.87

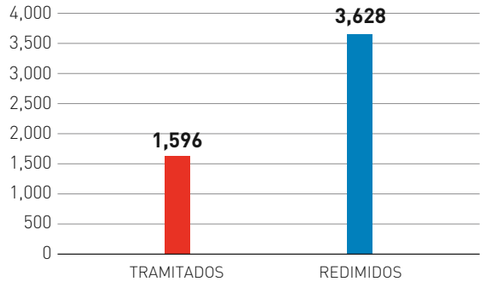
Periodo	Casos	Con cobertura (en soles)	Casos	Sin cobertura (en soles)	Total de casos	Soles
2019	1,051	4'274,366.75	1,066	3'764,614.01	2,117	8'038,980.76
2020	1,009	4'061,515.79	743	2'642,773.32	1,752	6'704,289.11
2021	2,366	9'771,602.92	1,329	4'712,488.38	3,695	14'484,091.30
2022	1,322	5'558,449.61	871	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
2024	1,073	5'269,446.25	534	2'113,532.87	1,607	7'382,979.12

Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

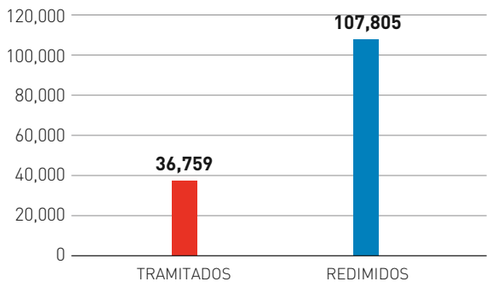
BONO DE RECONOCIMIENTO

Durante el 2024, se tramitaron ante la Oficina de Normalización Previsional (ONP) 1,596 bonos de reconocimiento por un valor nominal de 10.6 millones de soles; el valor actualizado de estos al 31 de diciembre es de 36.8 millones de soles. Asimismo, se recibió la redención de 3,628 bonos de reconocimiento, lo que representó la acreditación de 107.8 millones de soles en las cuentas individuales de los afiliados.

Número de bonos de reconocimiento tramitados y redimidos en el 2024



Número de bonos de reconocimiento tramitados y redimidos en el 2024
(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 mensual del seguro previsional (SISCO)	Aporte previsional mensual
		Comisión sobre la remuneración asegurable	Comisión sobre el saldo administrado (comisión anual)		
Ene-Dic	1.69%	0.00%	1.20%	1.70%	10.00%

Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

Tasas de comisión por saldo para aportes voluntarios

Comisión de enero a diciembre 2024

Fondo 0	Fondo 1	Fondo 2	Fondo 3
0.067%	0.100%	0.175%	0.190%

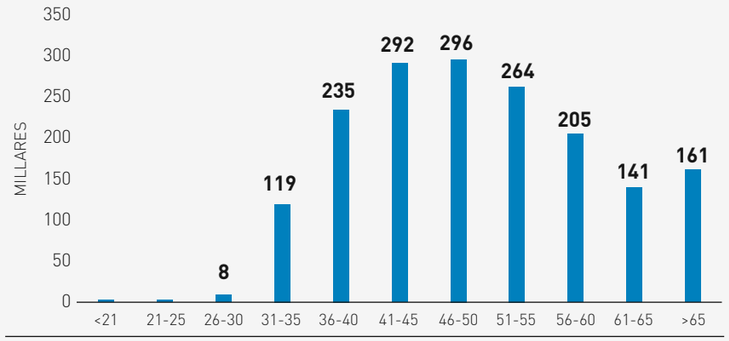
Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

(*) 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 2024, los afiliados activos de Profuturo AFP fueron 1'721,332.

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	56,490
	Femenino	19,646
Fondo Tipo 1	Masculino	98,187
	Femenino	41,945
Fondo Tipo 2	Masculino	944,279
	Femenino	503,789
Fondo Tipo 3	Masculino	40,724
	Femenino	16,272
TOTAL		**1'721,332**

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 2024, seguimos avanzando en la digitalización de nuestros servicios a través de innovadoras plataformas y proyectos de mejora continua en nuestros canales de atención. Nuestra prioridad es reforzar los accesos seguros y ofrecer la mejor experiencia posible a nuestros afiliados y usuarios.

Nuestro equipo digital implementó mejoras constantes mediante metodologías ágiles, identificando valiosos *insights* que nos permitieron integrar soluciones efectivas en nuestro entorno digital de atención al cliente.

En mayo, comenzamos a atender a nuestros afiliados de manera 100% digital para la solicitud del retiro de hasta 4 UIT, siguiendo el cronograma establecido por la regulación.

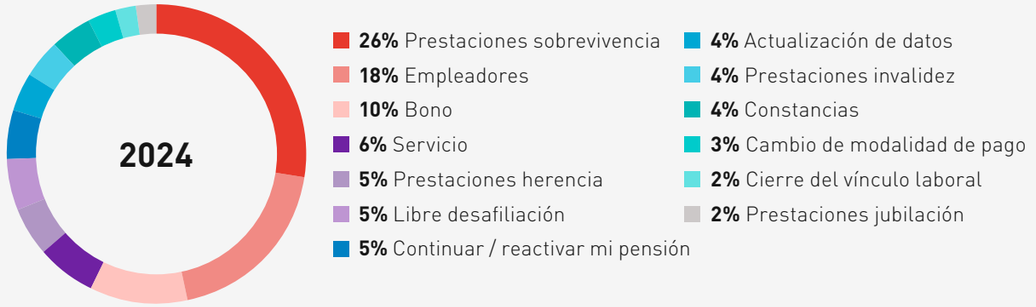
Gracias a estas mejoras, hemos logrado resultados tangibles reflejados en nuestro Índice de Recomendación Neta (IRN), que al cierre de 2024 alcanzó 78.7%. Este es uno de los niveles más altos de los últimos años, lo que demuestra el éxito de nuestra atención virtual.

A continuación, destacamos las principales mejoras implementadas en nuestra plataforma de servicio Agencia Virtual:

A lo largo de 2024, continuamos realizando diversas mejoras a la plataforma, buscando optimizar la experiencia del cliente.

Durante el año, se han registrado más de 82,000 requerimientos de clientes en la plataforma, la mayoría relacionados a los trámites de prestaciones como sobrevivencia, invalidez y jubilación.

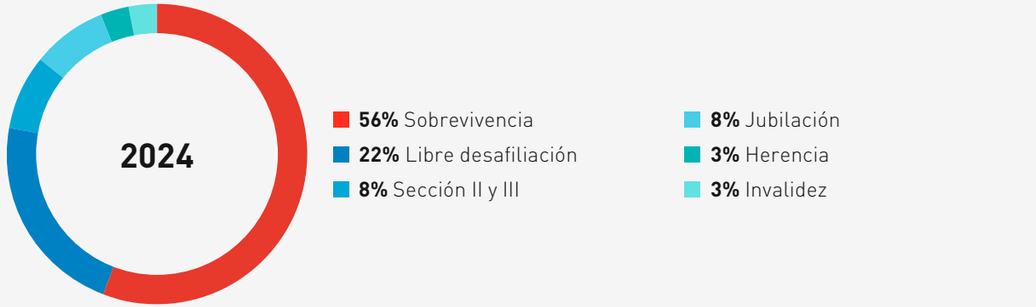
Porcentaje de requerimientos para atención de consultas y trámites



Fuente: PAC, Profuturo AFP (de enero a diciembre de 2024) | Elaboración propia

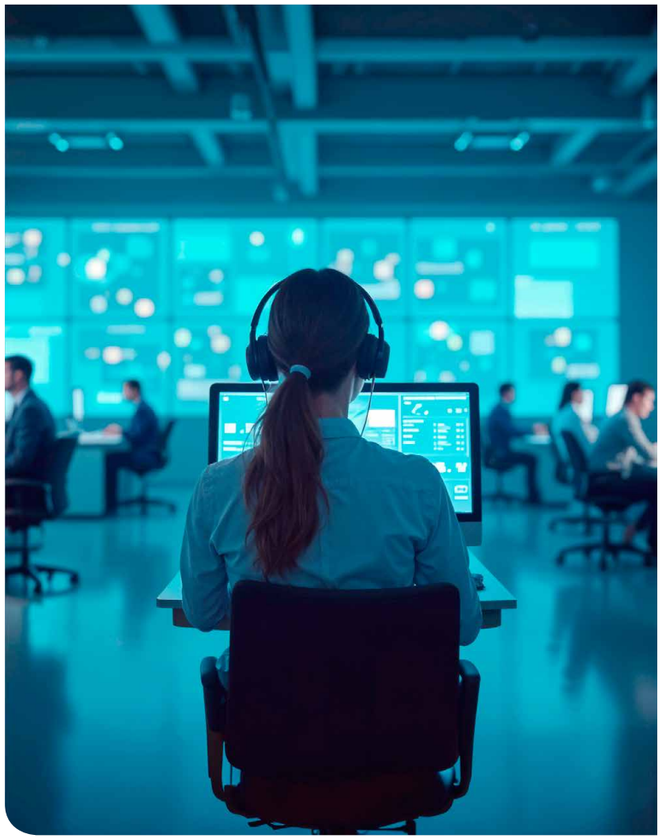
La atención de los trámites de prestaciones está a cargo de un equipo especializado de ejecutivos de servicio, a través de videollamadas, con cita previamente programada. Esta prestación nos permitió atender 12,500 citas aproximadamente, que se distribuyen por tipo de trámite según el siguiente gráfico:

Porcentaje de citas atendidas por tipo de trámite



Fuente: PAO, Profuturo AFP (de enero a diciembre de 2024) | Elaboración propia

Centro de Contacto



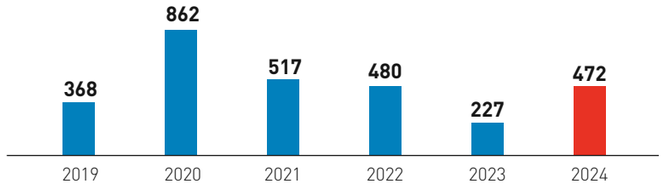
Profuturo AFP cuenta con el Centro de Contacto como canal principal de atención de consultas de los clientes. Trabajamos con el soporte de Teleatento, un proveedor especializado en atención telefónica. Gracias a este apoyo, hemos logrado atender las llamadas con eficiencia, optimizar los recursos y realizar el seguimiento permanente de nuestra gestión para ofrecer una respuesta oportuna ante cualquier eventualidad.

Durante el 2024, recibimos y atendimos alrededor de 472,000 llamadas, lo que representa un incremento de 108% con respecto al año anterior, debido a la aprobación del Séptimo Retiro Extraordinario hasta 4UIT.

Para asegurar la mejora de la calidad de nuestro servicio de atención telefónica, implementamos diversas acciones a lo largo de 2024:

- Actualización en el IVR de acuerdo con los temas de mayor coyuntura y demanda.
- Implementación del *Callback* en todas las opciones del IVR.
- Envío de comunicaciones, permitiendo que los agentes reenvíen comunicaciones remitidas por Profuturo AFP como respuestas a los requerimientos y reclamos, estados de cuenta, constancias, boletas, u otros.
- Incremento gradual de posiciones para atender la demanda extraordinaria de los retiros hasta 4 UIT, con un total de 52 posiciones adicionales desde el mes de abril.

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



Fuente: BI Atento - Profuturo AFP | Elaboración propia

Agencias

En 2024, hemos culminado la implementación de nuestra estrategia de atención digital, la cual nos permite atender los trámites de manera no presencial y mantener tres (3) agencias, estratégicamente ubicadas en Lima, Trujillo y Arequipa, las cuales funcionan como hub centro, norte y sur respectivamente.

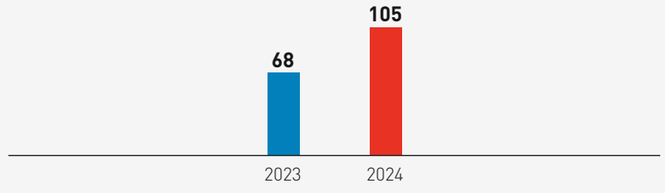
En nuestras agencias se materializa el nuevo modelo de atención que venimos trabajando en los últimos años, mediante el que buscamos educar y asesorar al cliente para que se autoatienda a través de nuestras plataformas digitales.

Más del 50% de nuestras agencias están equipadas para facilitar que el cliente pueda autoatenderse:

- Córner telefónico: teléfonos que al levantar el auricular derivan directo a un ejecutivo del Centro de Contacto.
- ATM Profuturo Express: permiten que el cliente pueda generar un reporte de su situación en la AFP, estado de cuenta y constancias.
- Zona digital: tablets y *desktops* con accesos a las plataformas digitales como web, Fondos Profuturo y Agencia Virtual. En esta última, los clientes tienen un escáner a su disposición para digitalizar sus documentos.

Durante el 2024, nuestras agencias recibieron alrededor de 150,000 visitas lo que representó un incremento del 54% con respecto al año anterior. Este aumento se debió en gran medida a la aprobación del Séptimo Retiro Extraordinario hasta 4UIT.

Número de visitas a las Agencias
(en miles)

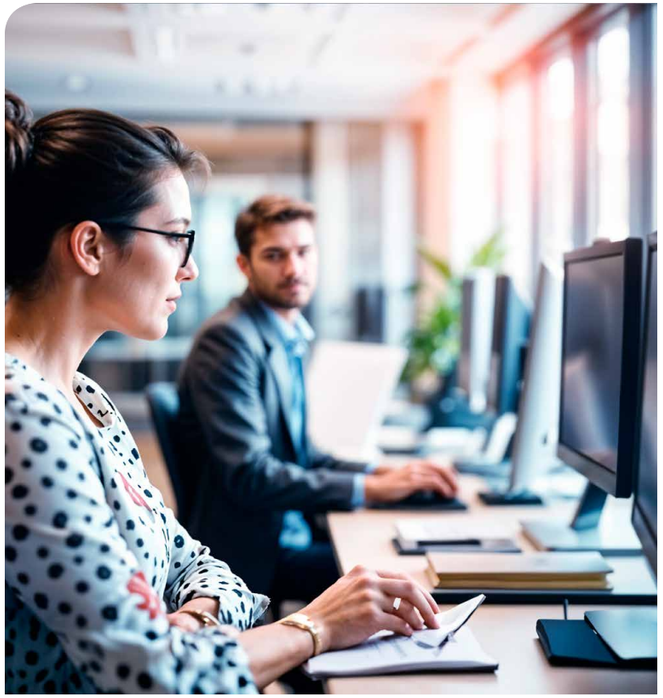


Fuente: B-matic - Profuturo AFP | Elaboración propia

8



Gestión del capital humano



En Profuturo AFP, reconocemos que nuestro equipo es el pilar fundamental del éxito y el principal impulsor de un futuro mejor para los afiliados. A lo largo de 2024, hemos continuado invirtiendo en el desarrollo integral de nuestros colaboradores, conscientes de que su talento y compromiso son la clave para alcanzar los objetivos trazados y superar los desafíos del sector. Nos comprometimos a seguir construyendo un ambiente de trabajo donde cada miembro tenga la oportunidad de crecer, aprender y alcanzar sus metas personales y profesionales. A través de nuestras iniciativas y cultura organizacional, que valora el reconocimiento y la colaboración, fomentamos el desarrollo de habilidades, el liderazgo y la excelencia en el servicio

Gestión del talento: aprendizaje y desarrollo de la carrera profesional

En Profuturo AFP, estamos comprometidos con brindar el mejor servicio a nuestros afiliados; por ello, nos enfocamos en el continuo desarrollo de nuestro talento humano. Desde el área de Capital Humano orientamos nuestros esfuerzos a brindar la mejor experiencia a nuestros colaboradores, a partir de la correcta identificación del talento y la gestión de sus habilidades, capacidades y competencias. Nos aseguramos de equiparlos con herramientas especialmente diseñadas y pensadas para ellos, según los retos, necesidades y funciones de cada equipo de trabajo.

Así, bajo la metodología del 70-20-10, que promueve el desarrollo personal y profesional de las personas a través de diferentes formas de aprendizaje (situaciones prácticas con casuísticas reales, acompañamiento de otros y recursos formales), diseñamos las experiencias de aprendizaje y desarrollo. En sinergia con algunas universidades de Lima, contamos con la participación de estudiantes de pregrado que, bajo la iniciativa *Bootcamp*, tuvieron la oportunidad de presentar proyectos innovadores a líderes de Profuturo AFP. Estas actividades se encuentran alineadas a uno de los principales pilares estratégicos de la organización: Educación Previsional.

Adicionalmente, durante el 2024 hemos impartido un total de 9,392 horas de formación, como parte de los diversos programas de capacitación destinados a los equipos internos. Como resultado, se obtuvo un Índice de Recomendación Neta (IRN) promedio total de 70.4% y un promedio general de 27.3 horas de aprendizaje por colaborador.

Las capacitaciones se trabajaron a través de una metodología *blended*, combinando sesiones sincrónicas vía Teams, clases presenciales y cursos *e-learning*. Estos últimos se encuentran en nuestra plataforma de Scotia Academy, que contiene más de 12,000 cursos disponibles para todos los colaboradores.



RECONOCIMIENTO

En Profuturo AFP, el reconocimiento es un pilar fundamental para el bienestar y el compromiso de nuestros colaboradores. Por ello, impulsamos una cultura de reconocimiento integral que refuerza nuestros valores y competencias, creando un ambiente de trabajo positivo y motivador.

Nuestro programa global de reconocimiento, basado en el modelo del Grupo Scotiabank, ha sido adaptado a las necesidades y expectativas específicas de Profuturo AFP para maximizar su efectividad.

En 2024, nuestras diversas iniciativas de reconocimiento alcanzaron a más de 336 colaboradores. De este grupo, once (11) fueron destacados como los mejores del año por obtener un desempeño sobresaliente y vivir la cultura corporativa, siendo uno de ellos nombrado como el ganador de "Lo Mejor de Lo Mejor", el máximo reconocimiento del Grupo Scotiabank.

La comunicación y difusión de estas distinciones se realiza de manera ágil y transparente a través de herramientas digitales. El 100% de nuestros colaboradores tiene acceso a la aplicación Aplausos, una plataforma digital que facilita el reconocimiento 360°, fomentando nuestra cultura y la retroalimentación continua.

Por otro lado, los colaboradores de la Gerencia Comercial forman parte del programa El Viaje de los Mejores, que busca reconocer la excelencia en el desempeño, entusiasmo y dedicación. Este programa, que brinda como reconocimiento un viaje al extranjero se celebrará en 2025 y congregará a los colaboradores destacados de 2024 y 2025.

RECOMPENSA TOTAL

En Profuturo AFP, como parte del Grupo Scotiabank, consideramos que es fundamental recompensar a nuestros colaboradores de forma justa y alineada a su contribución al éxito de la organización. 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. Permite identificar las oportunidades de mejora entre el desempeño real y el ideal, según los retos de cada posición.

El modelo de desempeño que manejó Profuturo AFP en 2024 estuvo compuesto por tres grandes etapas: planificación y definición de objetivos, *feedback* y evaluación. En la fase inicial de la definición de objetivos, los colaboradores deben incluir iniciativas propias de cada puesto y aquellas que son las transversales a toda la organización.

En cuanto a la fase de *feedback*, se deben generar espacios formales e informales entre colaboradores para evaluar el avance de las metas y/o ajustar las iniciativas según las prioridades de la empresa. Por último, para la fase de evaluación, cada colaborador se junta con su líder directo y revisan el desempeño total del año. Los resultados son ingresados a través de la plataforma corporativa de me@scotiabank.

En Profuturo AFP, se cuenta también con una sección dentro de esta plataforma para ingresar el Plan de Desarrollo Individual (PDI) que permite registrar acciones basadas en las fortalezas y oportunidades de mejora identificadas por cada colaborador.

BIENESTAR

Porque creemos que el bienestar de nuestros colaboradores es fundamental para su productividad y satisfacción, en Profuturo AFP, 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 2024, realizamos diversas campañas médicas preventivas, tales como despistaje de cáncer de mama y diabetes, feria de salud y consultorio ergonómico. Asimismo, lanzamos dos programas de acompañamiento a nuestros colaborares: ProfuMom, dirigido a las madres gestantes, que se extiende hasta la reinserción laboral y Mental Health, programa integral de salud mental, que va desde la parte del diagnóstico hasta la intervención. Ambos fueron muy bien recibidos por los colaboradores. Por otra parte, participamos en charlas virtuales sobre temas de interés, como nutrición, cuidado de la piel, enfermedades cardiovasculares, entre otros. Fomentamos también la afiliación al seguro médico particular, que tiene una cobertura del 75% de la prima por parte de Profuturo AFP, tanto para colaboradores como para dependientes.

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 y Fiestas Patrias, en la que realizamos una estampa de danzas peruanas y un divertido concurso gastronómico "Perú con Causa". Consideramos que navidad es compartir, motivo por el que llevamos a cabo dos campañas de ayuda social, una dirigida al Albergue Canevaro y otra a personal de mantenimiento que presta servicios en Profuturo AFP. Además, organizamos un compartir en el que nos unimos como familia Profuturo AFP.

En este frente también incluimos activaciones saludables, como clases de baile para impulsar la práctica de ejercicio en nuestros colaboradores y "Profusnack", un nuevo beneficio que promueve la alimentación saludable. Nuestro programa ProfuKIDS está dirigido a los familiares menores de nuestros colaboradores. Durante el 2024, realizamos actividades como vacaciones útiles y mañana de cine. Además, organizamos actividades familiares como #ProfuweenCriollo, donde los colaboradores participaron con sus familiares menores en el concurso de disfraces.

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

- **Salud:** ofrecimiento de alternativas de seguros médicos.
- **Ahorro:** ferias de productos en la sede, en las que se ofrecen descuentos exclusivos a nuestros colaboradores. Por otro lado, se otorgan 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, extensión de la licencia por maternidad y paternidad y otros acontecimientos importantes.
- **Desarrollo:** ofrecimiento de oportunidades de capacitación.



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

En Profuturo AFP estamos comprometidos con la seguridad y salud de nuestros colaboradores. Por ello, en 2024 realizamos una Auditoría Externa en Materia de SST, iniciativa que nos permitió robustecer nuestro sistema. Elaboramos y pusimos en práctica diversos programas y actividades con el fin de prevenir riesgos laborales para proteger la vida y la salud de todo el personal.

A continuación, algunas de las actividades que realizamos:

- 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 cuatro (4) capacitaciones anuales a los colaboradores según la Ley N.° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 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 y seguimiento de casos psicológicos en la organización.
- Vigilancia ocupacional por parte del médico y la 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 52 evaluaciones médicas ocupacionales.
- Entrega al 100% de los resultados de las evaluaciones médicas realizadas.
- Volantes de sensibilización con fechas importantes y acorde a nuestros resultados.
- Supervisión del Sistema de SST por parte de un externo con un cumplimiento excelente.

Estos programas y actividades nos permiten garantizar 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, la estrategia de negocio se sustenta en tres pilares esenciales: cultura, clima y comunicación. Reconocemos que una sólida gestión de estos elementos es esencial para alcanzar nuestros objetivos y responder a las necesidades del rubro.

Nuestra cultura se define a través de nuestro ADN "Somos Profuturo", que engloba el propósito, los valores y atributos de la organización. Nuestro propósito corporativo, "Por nuestro futuro", nos impulsa a dar lo mejor por los afiliados, guiados por los valores de respeto, integridad, pasión y responsabilidad. En 2024, continuamos fortaleciendo los atributos culturales de Profuturo AFP, complementarios a la cultura del Grupo Scotiabank, dado que los consideramos fundamentales para el éxito organizacional y para afrontar los desafíos del sector.

El clima organizacional es otro pilar clave, enfocado en crear una experiencia y un ambiente de trabajo excepcionales. A través de ScotiaPulso, encuesta global de experiencia interna, implementamos un nuevo modelo de medición por olas en 2024, realizando tres mediciones a lo largo del año con la participación de todos nuestros colaboradores. Gracias a este esfuerzo, alcanzamos un índice de compromiso del 91%. Las evaluaciones nos proporcionaron información valiosa para la gestión de equipos y el desarrollo de planes de acción con nuestros líderes. Además, reafirmamos el compromiso con la excelencia en el clima laboral al obtener nuevamente la certificación GPTW, que valida nuestros atributos como un excelente lugar para trabajar.

Finalmente, la comunicación interna actúa como el elemento que materializa nuestra cultura y clima. La estrategia empleada responde a las necesidades de los colaboradores, líderes y el negocio, ofreciendo diversos espacios y canales de comunicación que promueven la información, el compromiso y la participación. Fomentamos la comunicación bidireccional y escuchamos activamente las propuestas de nuestros colaboradores para implementar mejoras. Reconocemos el papel activo de cada integrante en la gestión de la comunicación interna, buscando que esta trascienda los canales tradicionales. La comunicación interna es un eje estratégico para el logro de los objetivos y el fortalecimiento del compromiso como equipo.

En 2024, fortalecimos los espacios presenciales de comunicación estratégica, realizando reuniones mensuales de líderes y dos *Town Halls* anuales con la participación de todos los colaboradores. Estos espacios nos permiten revisar los principales indicadores e iniciativas del negocio y reconocer los logros destacados.

Estos tres pilares —cultura, clima y comunicación— potencian integralmente la gestión del capital humano, fomentando la oferta de reconocimiento, los beneficios, el programa de Recompensa Total, las iniciativas de liderazgo, el aprendizaje, inclusión y bienestar, entre otros.



9



Gestión de sostenibilidad



La sostenibilidad es un pilar fundamental en nuestra forma de hacer negocios. Por ello, hemos desarrollado una estrategia que nos permite actuar bajo un enfoque ético, incluyendo la gestión de los riesgos e impactos, y la creación de valor compartido para todos nuestros grupos de interés, contribuyendo así con el desarrollo ambiental, social y económico del país.

Nuestra estrategia se basa en cuatro pilares que determinan las acciones en las operaciones, con los clientes y el mundo que nos rodea.

ACCIÓN AMBIENTAL

Creemos que el crecimiento económico sostenible debe ir de la mano con acciones ambientales sólidas y urgentes. Estamos comprometidos con el desarrollo sostenible del país y su transición a una economía de bajas emisiones de carbono. Para ello, buscamos reducir nuestro impacto ambiental a través del financiamiento de soluciones sostenibles, el intercambio de conocimientos y la promoción del diálogo sobre el cambio climático. Mediante la introducción de soluciones que minimicen las emisiones operativas del Grupo Scotiabank, nos enfocamos en la meta global de reducción de emisiones de alcance 1 y 2 de gases de efecto invernadero en un 40% para 2030 en relación con los niveles de 2016.

Acciones de mitigación del Grupo Scotiabank:

- Realizamos esfuerzos continuos para invertir en infraestructura que sea amigable con el medio ambiente, este año hemos invertido S/ 2´610,491 en la renovación de las luminarias, equipos refrigerantes y certificaciones.
- El 31% de la energía de nuestras sedes proviene de fuentes renovables y en los siguientes años esperamos que gran parte de nuestras agencias utilicen paneles solares.
- Implementamos folletos QR en nuestras sucursales, eliminando el uso de impresos. La información de nuestros principales productos y servicios en agencias será a través de paneles QR que serán fácilmente escaneados desde el celular y dirigirán a las secciones correspondientes en nuestra web.
- Por otro lado, participamos en mesas de trabajo público-privadas para impulsar la gestión de la sostenibilidad y el cambio climático en las organizaciones de nuestro sector y el país. Formamos, así, parte de la red nacional de empresas más grande comprometida con la sostenibilidad, Perú Sostenible, y la mesa técnica para la integración de la sostenibilidad en las finanzas, Protocolo Verde, en alianza con Asbanc y Minam.



RESILENCIA ECONÓMICA

Las economías resilientes son esenciales para el progreso de todas nuestras partes interesadas, lo que impacta directamente en nuestros clientes, comunidades y nuestro propio negocio. Jugamos un papel clave en el fortalecimiento de economías locales. Por eso, contribuimos al desarrollo de capacidades de nuestras comunidades y clientes, promoviendo que el acceso a oportunidades sea cada vez más equitativo.

Como parte del Grupo Scotiabank, trabajamos para eliminar barreras y aumentar el acceso a oportunidades en las comunidades menos favorecidas. En 2024, aportamos en la ejecución de los siguientes proyectos:

Formando Emprendedores del Mañana (FEM)

En alianza con Plan International, desde el 2014, contribuimos al ejercicio del derecho a la seguridad económica de niños, niñas y adolescentes a través del proyecto Formando Emprendedores del Mañana. A lo largo de estos 10 años, impactamos en tres regiones: Lima, Piura y Cusco, específicamente, en colegios públicos de primaria y secundaria de cada región.

El proyecto desarrolló competencias de educación financiera, emprendedora y previsional en más de 263 mil escolares y 10 mil docentes, entre directivos y maestros de aula. Como parte de las actividades clave, los estudiantes crearon sus clubes de ahorro, que, a lo largo de la década de intervención, alcanzaron un monto de S/ 242,064. Además, se formaron clubes de emprendimiento que tenían la posibilidad de recibir capital semilla para la expansión de sus negocios (163 clubes fueron financiados por el proyecto).



Women in Tech (Lima)

Iniciativa impulsada a través de una alianza estratégica con Laboratoria que promovió la resiliencia económica y la empleabilidad de las mujeres, a partir de la formación en carreras transformadoras en tecnología. A través de *bootcamps* de seis meses, las participantes recibieron formación en desarrollo web, diseño de experiencia de usuario (UX) y análisis de datos. En el curso del programa, se incluyeron mentorías y talleres especializados para el desarrollo de competencias y habilidades blandas con el objetivo de brindarles las herramientas necesarias para construir sus proyectos de vida satisfactoriamente. Gracias a esta alianza, más de 170 beneficiarias participaron en los *bootcamps* y se promovió la inclusión de mujeres en el sector tecnológico, en el que actualmente solo el 23% de los profesionales son mujeres.

Academia Latinoamericana de Liderazgo (LALA)

En el marco de la alianza con LALA, se benefició a más de 300 personas, contribuyendo al desarrollo personal de jóvenes peruanos y potenciando sus habilidades de educación financiera. Complementariamente, esta iniciativa buscó involucrar a nuestros colaboradores y a sus familias, incentivando su participación y desarrollo en Semilleros de Liderazgo para jóvenes, amplificando así el impacto en sus familias.

Los resultados obtenidos fueron altamente satisfactorios: el 94.42% de los estudiantes confía en que podrá realizar una carrera con impacto y el 97.46% de los participantes considera que puede superar los desafíos y obstáculos que se le presenten en su desarrollo personal gracias a los temas y competencias reforzadas en estos semilleros.

Inclusión Educativa para la Vida (Iquitos)

En el marco de la alianza con World Vision y la Fundación FC Barcelona, esta iniciativa contribuyó al acceso y la inclusión educativa, social y económica de más de 3,000 niñas, niños, adolescentes y jóvenes en situación de vulnerabilidad en el distrito de Punchana, Loreto. El proyecto se centró en tres enfoques principales:

- **Educación:** se logró que 1,741 estudiantes de primaria desarrollaran habilidades básicas de lectura y uso de las TIC, y que 65 docentes incorporaran estrategias pedagógicas, mejorando así la calidad educativa.



- **Medios de vida:** se contribuyó a que 54 adolescentes y jóvenes accedieran a oportunidades para trazar e implementar sus proyectos de vida, disminuyendo su alta vulnerabilidad.



- **Crianza con ternura:** se alcanzó que 600 familias reconozcan la ternura como herramienta en la crianza de sus hijos e hijas, favoreciendo un entorno familiar seguro y sin violencia.



Educación con excelencia

Junto a Enseña Perú, se trabajó colaborativamente un proyecto para impulsar las habilidades de emprendimiento y liderazgo en más de 400 estudiantes y 17 docentes de San Marcos, Cajamarca. Este proyecto implementó una estrategia que combina formación en estudiantes, desarrollo profundo del liderazgo y la innovación en docentes, lo que permite que aumenten sus competencias y dominen estrategias que mejoren la metodología educativa. Para asegurar la sostenibilidad del proyecto, se realizó la transferencia de habilidades de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) con el objetivo de replicar los resultados en más instituciones educativas.

Capaces de Emprender

Este proyecto fue posible gracias a la alianza con World Vision, cuyo objetivo fue empoderar y proporcionar herramientas emprendedoras a jóvenes mujeres y hombres con discapacidad de distintos distritos de Lima. Como parte del programa, se utilizó la metodología Youth Ready, que sigue un enfoque positivo, holístico e intersectorial de desarrollo juvenil, preparando a los jóvenes para aprovechar oportunidades económicas y ser ciudadanos comprometidos con el bienestar de la sociedad.

El proyecto permitió que más de 500 jóvenes se capaciten en educación financiera y que más de 60 emprendedores recibieran planes de negocio para aprovechar oportunidades financieras. Además, 53 de ellos fueron empoderados con capitales semilla para implementar sus negocios y fortalecer su resiliencia económica.

Fondo de impacto ScotiaRISE

Es nuestro programa global para el impacto social y el apoyo a la comunidad. A través de este, financiamos proyectos significativos y de alto impacto en las categorías de educación financiera, empleabilidad, sostenibilidad ambiental y diversidad e inclusión. Con ScotiaRISE, reafirmamos nuestro compromiso de inversión en la comunidad, estableciendo alianzas con organizaciones y fomentando la creación de valor compartido mediante la cogestión de proyectos que aborden la resiliencia económica y la construcción de sociedades más inclusivas.

En la primera edición del 2024, se alcanzaron 125 postulaciones, de las que cinco (5) organizaciones fueron las ganadoras, con proyectos alineados a nuestros cuatro pilares:

- ***Administrando su Futuro*** **- CARE Perú (Educación Financiera)**
  Objetivo: fortalecer competencias en educación financiera con enfoque STEAM en estudiantes, docentes y familias, promoviendo el emprendimiento y el ahorro, mientras se fomenta la igualdad educativa, el empoderamiento económico y la sostenibilidad comunitaria.
- ***Familias Con Futuro*** **- Aldeas Infantiles SOS (Empleabilidad)**
  Objetivo: fortalecer los medios de vida de jóvenes, padres, madres y cuidadores/as en situación de vulnerabilidad en Arequipa, Lambayeque y Lima, mediante el desarrollo de competencias en empleabilidad y emprendimiento, para contribuir así a la prevención de la desprotección familiar.
- ***Fondo Talento Digital*** **- Es Hoy (Empleabilidad)**
  Objetivo: facilitar la inserción laboral formal de los estudiantes egresados mediante el desarrollo de competencias digitales avanzadas y socioemocionales para potenciar la inclusión y movilidad social, brindando más oportunidades a más peruanos.
- ***Proyectados: Plataforma Digital*** **- APROPO (Diversidad e Inclusión)**
  Objetivo: fortalecer el bienestar emocional y social de los adolescentes vulnerables entre los 12 y 19 años, empoderándolos en el cuidado integral de su sexualidad para diseñar proyectos de vida significativos.
- ***Fortalecimiento del manejo de bosques*** **- CESAL (Acción Ambiental)**
  Objetivo: fortalecer las capacidades de líderes y lideresas indígenas en el manejo de bosques comunales y desarrollo sostenible en las comunidades nativas de la provincia de Atalaya, región Ucayali.

SOCIEDAD INCLUSIVA:

Eliminamos barreras y mejoramos el acceso a un futuro más equitativo. La inclusión requiere tiempo, atención y esfuerzo deliberado para crecer. Por ello, trabajamos para ampliar el acceso a oportunidades, combatir la discriminación y apoyar asociaciones que generen un impacto positivo en las sociedades donde operamos. La diversidad es parte de nuestro ADN, por eso construimos entornos inclusivos que favorecen el acceso equitativo a las oportunidades. De esta manera, promovemos la diversidad y creamos un futuro más justo para nuestros clientes, empleados y comunidades en las que actuamos.

Voluntariado corporativo

La Campaña de Donaciones de los Empleados es una iniciativa que reúne diversas oportunidades de voluntariado y donación, lo que nos permite incentivar e involucrar a nuestros colaboradores en causas nobles que contribuyen con las comunidades donde estamos presentes. Durante el 2024, se llevaron a cabo ocho oportunidades de voluntariado que no solo impactaron positivamente a diversos beneficiarios, sino que también motivaron la participación de 630 voluntarios en distintas causas sociales. Estas actividades les brindaron el espacio y tiempo necesarios para conectar con soluciones que buscan mitigar problemáticas sociales en el Perú. Las oportunidades de voluntariado se enfocaron en cuatro áreas: educación financiera, empleabilidad, acción ambiental y filantropía, en línea con nuestro compromiso con el desarrollo del país.

Además, se impulsaron tres campañas de donación que, gracias a la motivación de los colaboradores, lograron recaudar más de $28,600.00 a través de Spark, nuestra plataforma de contribución a la comunidad. Mediante esta plataforma, los colaboradores tienen acceso a iniciativas de voluntariado y pueden registrar el tiempo dedicado a estas causas y obtener recompensas lo que les permiten amplificar su impacto en más proyectos benéficos.

LIDERAZGO Y GOBIERNO CORPORATIVO

Contamos con un gobierno corporativo eficiente que respalda la cultura del Grupo Scotiabank y nos garantiza el éxito a largo plazo. Nuestro liderazgo y gobierno corporativo nos permiten establecer bases sólidas y trabajar por nuestro futuro. Por eso, protegemos el dinero, la privacidad y la información de los clientes, y apoyamos los derechos humanos a nivel mundial.



Gestión de administración y finanzas

10

Los ingresos anuales alcanzaron los 276.2 millones de soles, lo que representa una disminución de 1.5% con respecto al año anterior.

Esta disminución se explica por las medidas tomadas por el gobierno para aliviar la situación económica del país. Se relaciona, específicamente con la Ley N.° 32002 que permitió a los afiliados del sistema privado de pensiones (SPP) el retiro facultativo y extraordinario de hasta cuatro (4) unidades impositivas tributarias (UIT) de sus cuentas individuales de capitalización (CIC).

A continuación, se muestra la evolución de los ingresos:

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

Rubro	2024	2023	Var (%)
Comisiones porcentuales	271.2	274.9	-1%
Comisiones sobre aportes voluntarios	5.1	5.4	-6%
Total	**276.2**	**280.3**	**-1%**

Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

En cuanto a los gastos operativos acumulados, estos se situaron un 3.3% por encima del nivel registrado para el mismo periodo de 2023, esto se debió principalmente a mayores gastos de servicios prestados por terceros.

El resultado financiero neto (ingresos menos gastos financieros) fue menor en 6.0 millones de soles debido a menores ingresos por intereses sobre depósitos; los otros ingresos (egresos) fueron menores en 0.4 millones de soles en comparación al año anterior. Así, el resultado económico (antes de impuestos) ascendió a 161.3 millones de soles, cifra menor en 19.8% con respecto al resultado del mismo periodo en 2023.

Durante el ejercicio 2024, Profuturo AFP alcanzó una utilidad neta de 112.0 millones de soles, lo que significa un resultado menor en 24.1% con respecto a lo obtenido en el mismo período en 2023.

En lo que se refiere a las cuentas del Estado de Situación Financiera, a diciembre de 2024, el activo corriente disminuyó en 167.3 millones de soles respecto al 31 de diciembre de 2023, debido a la disminución de los depósitos a plazo. El activo no corriente aumentó en 1.3 millones de soles, principalmente por el encaje legal.

Por otra parte, el pasivo corriente disminuyó en 4.5 millones de soles, principalmente por impuestos corrientes y otras cuentas por pagar. El pasivo no corriente bajó en 1.0 millones de soles, por el impuesto a la renta diferido. En cuanto al patrimonio neto, se redujo en 160.5 millones de soles, principalmente por resultados acumulados y del ejercicio.

El nivel de ratio de liquidez disminuyó de 2.76 en 2023 a 1.42 en 2024. Por su parte, el ratio de rentabilidad del patrimonio (ROE) al cierre del ejercicio alcanzó el 12.5%.

El porcentaje que representa el monto total de las dietas de los directores con respecto al nivel de ingresos brutos, según los estados financieros de la entidad emisora, es de 0.2282%. Mientras tanto, el porcentaje que representa el monto total de las remuneraciones de la plana gerencial respecto al nivel de ingresos brutos es de 3.54%.

Cumplimiento normativo y prevención de lavado de activos

11

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 del nuevo Reglamento de Gobierno Corporativo y de la Gestión Integral de Riesgos, en vigor desde el primero de abril de 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 puedan tener algún impacto en el negocio.

El área de Cumplimiento tiene como principal objetivo promover e impulsar la cultura de cumplimiento en Profuturo AFP. Esto se logra mediante la aplicación y el monitoreo de los estándares de conducta ética, políticas, procedimientos, metodologías y disposiciones locales, así como las del Grupo Scotiabank prescritas en el Código de Conducta Scotiabank y sus políticas complementarias. El objetivo es mitigar los riesgos de cumplimiento. Esta cultura brinda soporte tanto a los colaboradores como a los gerentes y altos funcionarios para identificar y evaluar riesgos de cumplimiento normativo, lo que implica reportar casos de incumplimiento y establecer planes de acción para mitigarlos.

Entre otras funciones fundamentales, el área de Cumplimiento se encarga de difundir la normativa legal vigente y garantizar su adecuada y oportuna implementación en la empresa, asegurando que el Directorio y a la Gerencia General cuenten con la certeza del cumplimiento normativo. Además, 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 2024, 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, con resultados satisfactorios.
- 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, aplicada 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 que se identificaron las obligaciones y controles del Sistema Privado de Pensiones y los riesgos de cumplimientos por procesos (Programa Corporativo de Gestión de Cumplimiento 2021).
- Realización de monitoreos y evaluaciones de Cumplimiento, cuyo objetivo es 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, 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 también 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, contamos con el *Manual de Prevención del Lavado de Dinero, Financiamiento al Terrorismo y Sanciones*, documento de uso corporativo del Grupo Scotiabank. Se ha elaborado, también, una serie de normas internas que recogen las mejores prácticas y políticas clave para 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, que es de cumplimiento obligatorio por parte de los directores, gerentes y colaboradores en general.

Reconocimientos

12

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 2024, Profuturo AFP se ubicó en el puesto 106 de 200 participantes, subiendo tres puestos con respecto al año anterior.

GPTW

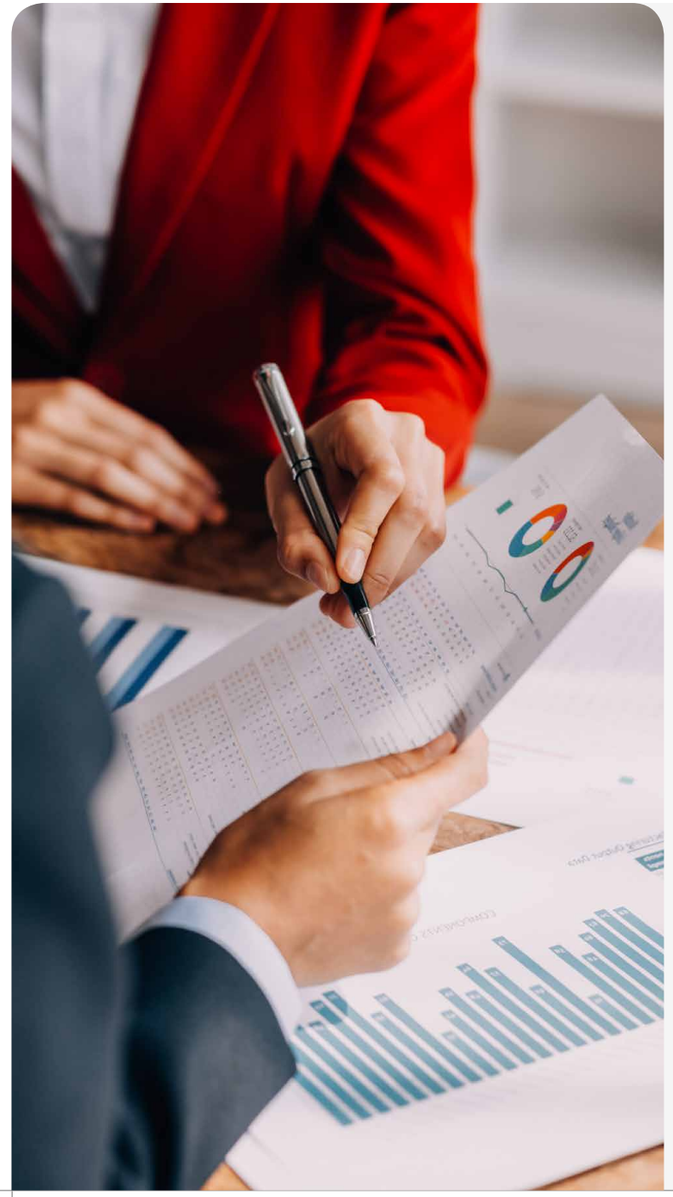
Great Place to Work (GPTW) es una organización global que evalúa y certifica a las mejores empresas para trabajar. A través de encuestas a empleados y análisis de cultura, GPTW mide la confianza, el orgullo y compañerismo en el ambiente laboral.

En 2024, GPTW otorgó nuevamente a Profuturo AFP una certificación que reconoce el cumplimiento de sus estándares por su compromiso con un entorno laboral positivo y productivo.

13



Anexos



Anexo 1. Información sobre los directores y la plana gerencial

DIRECTORES

SEBASTIÁN RAMÓN ARCURI

Presidente del Directorio de Profuturo AFP,
desde el 24 de septiembre de 2024

Actualmente, es Vicepresidente del Directorio de Scotiabank Perú S.A.A., CEO de Scotiabank Perú y Country Head del Grupo Scotiabank Perú. Es Presidente del Directorio de CrediScotia Financiera S.A., Scotia Perú Holdings S.A., Servicios Cobranzas e Inversiones S.A.C., y Caja Rural de Ahorro y Crédito Cencosud Scotia Perú S.A.

Anteriormente, ha sido *Entrepreneur and Founder* de GlobalArch Fintech Group; Director Ejecutivo de Standard Chartered Bank, donde además se desempeñó como Director Ejecutivo y Jefe Global de Eficiencia y Productividad para la División de Banca de Consumidores, Privada y Empresarial, Director general y Jefe Regional de Banca de Consumo, Privada y Empresarial en ASEAN y el sur de Asia; Presidente del Directorio de Permata Bank en Indonesia; Director Ejecutivo y Country Head de Banca Minorista y Gestión Patrimonial en HSBC Brasil. Asimismo, se ha desempeñado en diversas posiciones Gerenciales en HSBC (Brasil, Singapur, Corea, Filipinas y Argentina).

MBA por Instituto para el Desarrollo Empresarial Argentino (ARG) con un programa de intercambio con la Universidad de San Diego, California (EE.UU.); Programa de Dirección por Singapore Management University - Singapore Institute of Directors. Bachiller en Relaciones Industriales y Laborales de la Universidad de Buenos Aires.

IGNACIO RUIZ-TAGLE MENA

Director de Profuturo AFP S.A., desde el 26 de julio de 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 SÁNCHEZ-CARRIÓN TRONCÓN

Director Independiente de Profuturo AFP S.A.,
desde el 27 de marzo de 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, USA. Bachiller en Ingeniería Industrial de la Universidad Católica del Perú.

ELENA CONTERNO MARTINELLI

Directora Independiente de Profuturo AFP S.A.,
desde el 27 de marzo de 2017

Actualmente, es directora de Scotiabank Perú S.A.A., CrediScotia Financiera S.A., Pesquera Diamante S.A., Refinería La Pampilla S.A.A., Orygen Perú S.A.A., Empresarios por la Integridad (asociación civil), del Instituto Bicentenario (asociación civil) y Red de Estudios para el Desarrollo (asociación civil); y Presidenta de Mujeres Cuidadoras (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 de IPAE. 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 de asociaciones como CARE Perú, Consorcio de Investigación Económica y Social - CIES y Asociación para el Progreso de la Dirección; Presidió el CADE Ejecutivos 2015; se ha desempeñado además en diversos cargos ejecutivos y de asesoría en instituciones del sector público tales como Presidencia del Consejo de Ministros, Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Transportes y Comunicaciones, entre otros. Ha sido consultora de USAID, Banco Mundial, BID, PNUD y GIZ.

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

ITALO MUÑOZ BAZÁN

Director Independiente de Profuturo AFP S.A.,
desde el 31 de marzo de 2023

Actualmente es Director de Scotiabank Perú; 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 PÉREZ GUBBINS

Director Independiente de Profuturo AFP S.A.,
desde el 21 de noviembre de 2023

Actualmente, es Director de Scotiabank Perú S.A.A, Pesquera Diamante S.A., y Grupo Santa Elena S.A.; y Presidente del Directorio de Fundo San Fernando S.A.

Anteriormente ha sido Gerente General de Alicorp S.A.A., Corporación Grupo Romero S.A.; Gerente Central de Finanzas, Administración y Sistemas de Alicorp S.A.A. Previamente desempeñó diversas posiciones en Salomón Brothers / Salomón Smith Barney Inc. Citigroup (Nueva York, USA). Ha sido Director de Textil del Valle S.A., Sociedad Minera Cerro Corona S.A. y Central Hidroeléctrica Huanchor.

MBA por The Wharton School of the University of Pennsylvania, Pennsylvania, USA. Bachiller en Economía de la Universidad del Pacifico.

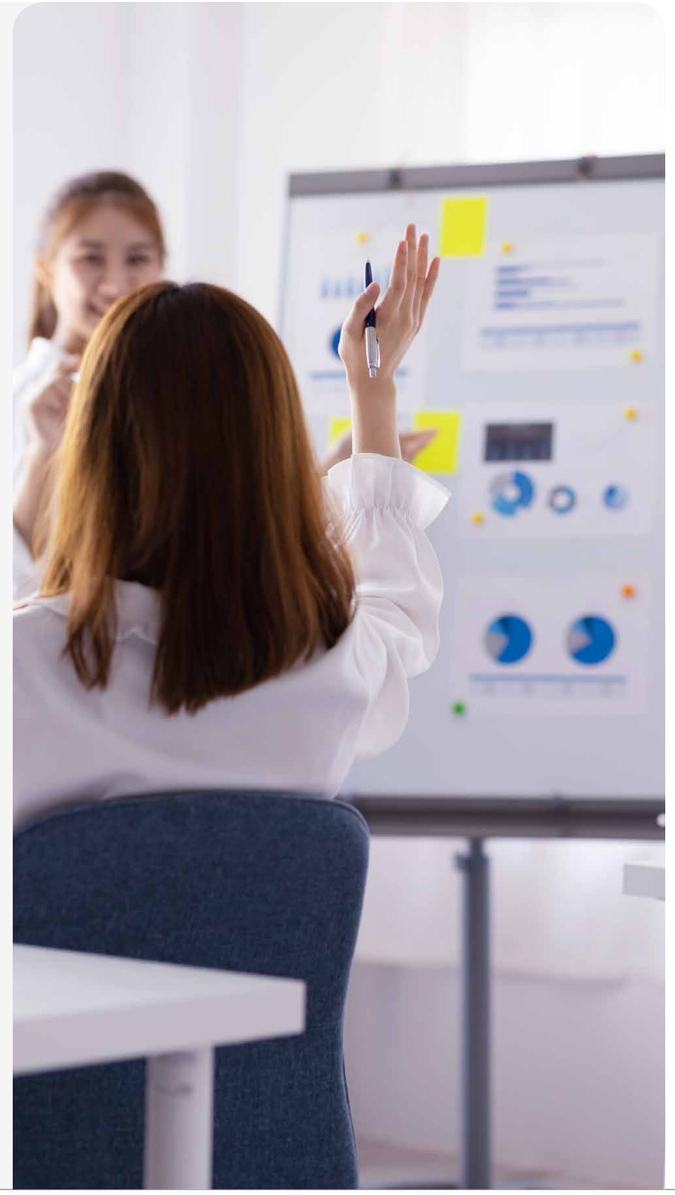
JUAN MARCELO RODRÍGUEZ BARRIGA

Director de Profuturo AFP S.A., desde el 24 de setiembre de 2024.

Actualmente, es Vicepresidente & Chief Financial Officer de Scotiabank Perú S.A.A, Director de Servicios Cobranzas e Inversiones S.A.; Director y Gerente General de Scotia Perú Holdings S.A..

Previamente, se ha desempeñado como Vicepresidente & Chief Financial Officer para Asia Pacifico en Scotiabank, basado en Singapore, y Vicepresidente & Tesorero Regional en Scotiabank Canadá. Ha ocupado además diversos cargos ejecutivos en un amplio espectro del ámbito financiero, incluyendo Tesorería, Derivados y Productos Estructurados, Gestión de Riesgo de Mercado, Finanzas, en múltiples jurisdicciones incluyendo Scotiabank México y Scotiabank Chile. Asimismo, se ha desempeñado diversas posiciones en el Banco de Crédito e Inversiones en Chile.

Magíster en Finanzas de la Universidad Adolfo Ibáñez, Chile. Licenciado en Ingeniería Comercial de la Universidad de las Américas, Chile. Contador y Auditor por el Instituto de Estudios Bancarios Guillermo Subercaseaux.



PLANA GERENCIAL Y CARGOS DE CONFIANZA

Plana gerencial

IGNACIO ARAMBURU ARIAS

Gerente General desde abril de 2019

Actualmente, es Gerente General de Profuturo AFP. Anteriormente, se desempeñó 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 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, Perú.

JOSWILB VEGA UGARTE

Gerente Principal de Inversiones desde julio de 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 América Latina. Los primeros años de su carrera trabajó en los equipos de Equity Research de Scotiabank y BBVA, donde analizaba emisores peruanos y de América Latina.

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.

Cuenta con una maestría en Saïd Business School de la Universidad de Oxford, asimismo es Economista por la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú y Administrador de negocios por la Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú.

CARLO CASTOLDI CROSBY

Gerente Principal Comercial desde setiembre de 2015

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

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

LUIS FERNANDO DAMIANI CÁRCAMO

HR Business Partner Senior Manager desde diciembre de 2021

Actualmente, es *HR Business Partner Senior Manager* de Profuturo AFP. Cuenta con catorce 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). Egresado de 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 de 2020

Actualmente, es la Gerente Principal de Riesgos de Profuturo AFP. Ingresó al Grupo Scotiabank hace trece 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.

MARIELLA WURST CAVASSA

Gerente Legal desde el 1 de mayo de 2024

Actualmente, es Gerente Legal de Profuturo AFP. Desempeñó el cargo de Subgerente de Regulación de Mercados en Profuturo AFP desde marzo de 2019 a marzo 2024. Cuenta con destacada experiencia en el mercado de capitales y en la administración de fondos de inversión.

Anteriormente, ha sido Jefe Legal en Larrain Vial Perú participando en la estructuración de fondos inmobiliarios y fondos de deuda; asimismo, se desempeñó como Oficial de Cumplimiento en dicha empresa. Previo a ello perteneció al área Legal y Compliance de Compass Group Perú, como asesora legal.

Abogada de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Cargos de Confianza

ANDREA ROSARIO GARRIDO MUÑOZ
Gerente de Auditoría desde noviembre de 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 Sénior de la Unidad de Créditos Retail.

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

Anexo 2.

Estados financieros correspondientes al ejercicio 2024. Ver documento adjunto: **"Estados Financieros Auditados 2024"**

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