2025



Profuturo
AFP del grupo Scotiabank

Memoria Anual

Firmado Digitalmente por:
NANCY CHAVEZ CANO
Fecha: 25/02/2026 05:30:37 p.m.

01

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

"El presente documento contiene información veraz y suficiente respecto al desarrollo del negocio de Profuturo AFP durante el año 2025. Sin perjuicio de la responsabilidad que compete al emisor, los firmantes se hacen responsables por su contenido de conformidad con los dispositivos legales aplicables".

CARLO CASTOLDI CROSBY
Gerente General Interino

Lima, 25 de febrero de 2026

CONTENIDO

01. Declaración de Responsabilidad 02
02. Carta del Presidente del Directorio 03

03. Nuestro Propósito 05
Valores 05
Principios corporativos 05

04. 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

05. Gestión de inversiones 11
Entorno macroeconómico 12

06. Gestión de riesgos 18
Gestión de riesgos de los fondos administrados 21

07. Gestión del cliente 22
Pensiones 23
Gastos de sepelio 23
Bono de reconocimiento 24
Recaudación y acreditación 24
Afiliados 24
Acciones comerciales 25

08. Gestión del capital humano 27
Reconocimiento 28
Recompensa Total 29
Gestión del desempeño 29
Bienestar 30
Seguridad y salud en el trabajo (SST) 30
Cultura, Clima y Comunicaciones 31

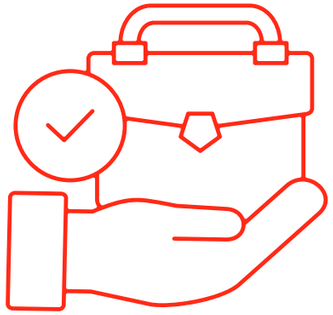
09. Gestión de sostenibilidad 32
10. Gestión de administración y finanzas 36
11. Cumplimiento normativo y prevención de lavado de activos 37
12. Reconocimientos 38
13. Anexos 39

Carta del presidente del Directorio

02



> Mantenemos una visión clara: el ahorro previsional cumple un rol esencial en la construcción de pensiones adecuadas y en la estabilidad económica del país, y su protección resulta clave para asegurar bienestar y seguridad financiera en el largo plazo."



Estimados accionistas:

El 2025 fue un año decisivo para Profuturo AFP y para el Sistema Privado de Pensiones. En un entorno económico y regulatorio retador, reafirmamos nuestro compromiso con el Perú y con la administración responsable del ahorro previsional, actuando con disciplina, prudencia y una clara orientación a largo plazo.

En un contexto de ajustes regulatorios, de un mercado financiero volátil y de decisiones de política pública que impactaron directamente el ahorro previsional, mantuvimos el foco en nuestro propósito de proteger y hacer crecer el ahorro de nuestros afiliados, mediante una gestión responsable, sólida y alineada con estándares globales.

A nivel local, el año estuvo nuevamente marcado por la aprobación de un retiro extraordinario de fondos, el octavo desde el inicio de estas medidas, lo que volvió a generar presiones relevantes sobre la sostenibilidad del sistema previsional y redujo el ahorro destinado a la jubilación de millones de peruanos.

Desde el Directorio, mantenemos una visión clara: el ahorro previsional cumple un rol esencial en la construcción de pensiones adecuadas y en la estabilidad económica del país, y su protección resulta clave para asegurar bienestar y seguridad financiera en el largo plazo.

En paralelo, los cambios normativos y operativos implementados durante el año evidenciaron que el sistema previsional atraviesa un proceso de modernización que aún requiere consolidarse, con el objetivo de fortalecer el ahorro de largo plazo, promover la formalidad y reforzar la confianza de los afiliados.

En este marco, uno de los hitos más relevantes del año fue la incorporación de nuevos afiliados al Sistema Privado de Pensiones como parte de la licitación adjudicada el año anterior. Desde junio, Profuturo AFP asumió este desafío, recibiendo a más de 250 mil nuevos afiliados y aplicando la comisión por saldo más baja del mercado, un beneficio directo tanto para quienes ingresan por primera vez al sistema como para los afiliados que ya se encontraban bajo este esquema. Esta decisión refleja el compromiso del Grupo Scotiabank con impulsar la eficiencia y la competencia en el sistema previsional del país.

En el ámbito internacional, el año estuvo marcado por una elevada sensibilidad a la política monetaria, movimientos relevantes en los mercados de divisas y un contexto geopolítico complejo. A ello se sumó la consolidación de tendencias estructurales, como la inteligencia artificial, que continúan influyendo en la asignación global de capital y destacan el valor de la diversificación en la gestión de inversiones.

Gracias a una estrategia de inversión prudente y disciplinada, coherente con los perfiles de riesgo de cada fondo, Profuturo AFP cerró el año con resultados positivos para sus afiliados. Al cierre de 2025, la rentabilidad nominal promedio anual fue de 4.62% en el Fondo 0, 10.11% en el Fondo 1, 12.65% en el Fondo 2 y 21.33% en el Fondo 3. Este desempeño nos ubicó en el primer lugar del Sistema Privado de Pensiones en los Fondos 2 y 3, los de mayor horizonte de inversión, y confirma la solidez de nuestra gestión en un entorno exigente y cambiante.

Desde el punto de vista financiero, en el ejercicio 2025 Profuturo AFP alcanzó una utilidad neta de S/ 123.9 millones, superior a la obtenida el año anterior. Este resultado evidencia la solidez de la gestión y la capacidad de la compañía para generar valor sostenible, incluso en un entorno de presión sobre los ingresos, asociado tanto a la reducción de comisiones como a los mayores costos operativos derivados de los retiros extraordinarios.

Durante el 2025, Profuturo AFP implementó un nuevo canal digital para el proceso de afiliación de trabajadores independientes, ampliando el acceso al Sistema Privado de Pensiones de manera ágil y segura. Asimismo, fortalecimos nuestros canales digitales para mejorar la experiencia de los afiliados en los principales procesos de atención, bajo un enfoque de seguridad, eficiencia operativa y servicio. Este esfuerzo se reflejó en un Índice de Recomendación Neta (IRN) de 81.7%, que respalda la confianza de los afiliados en Profuturo AFP.

La sostenibilidad siguió siendo un pilar central de nuestra gestión. En línea con los lineamientos del Grupo Scotiabank, fortalecimos nuestra agenda ambiental, social y de buen gobierno corporativo, promoviendo la resiliencia económica, la inclusión y el desarrollo de capacidades en las comunidades donde operamos. Nuestro enfoque se orienta a generar impacto sostenible y contribuir al progreso del país.

Agradezco profundamente a nuestros afiliados por la confianza que depositan en Profuturo AFP, y a nuestros accionistas por el respaldo constante a nuestra visión de largo plazo. De manera especial, expreso mi reconocimiento al equipo humano de la compañía, cuyo compromiso y dedicación hacen posible cada uno de los logros alcanzados. Desde el Directorio, mantenemos firme nuestra convicción de seguir fortaleciendo el Sistema Privado de Pensiones y de contribuir a un futuro más estable, competitivo y sostenible para millones de peruanos.

Con gratitud y compromiso con el desarrollo de país.

Atentamente,



Sebastian Arcuri
Presidente del Directorio



Nuestro propósito

03

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

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:

01
Cumplir con la ley en cualquier parte que Scotiabank haga negocios.

02
Evitar que usted o Scotiabank se encuentren en una posición de conflicto de intereses.

03
Comportarse con honestidad e integridad.

04
Respetar la confidencialidad y proteger la integridad y seguridad de activos, comunicaciones, información y transacciones.

05
Tratar a todos con justicia, imparcialidad y profesionalismo, ya sean clientes, proveedores de productos o servicios, empleados u otros que traten con nosotros.

06
Cumplir con nuestros compromisos con las comunidades con las que operamos.

04



Perfil de la empresa



Perfil de la empresa



CONSTITUCIÓN DE PROFUTURO AFP

Profuturo AFP se constituyó mediante escritura pública del 17 de mayo de 1993, otorgada ante el notario público de Lima, doctor Ricardo Fernandini Barreda. Este acto fue inscrito en la ficha 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 septiembre 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 26 de marzo de 2025, se acordó la elección del Presidente del Directorio, señor Sebastian Arcuri, así como la de los miembros del Directorio, señores Eduardo José Sánchez-Carrión Troncón, Elena Aída Conterno Martinelli, Alfredo Luis Miguel Eduardo Pérez Gubbins, Ítalo Juan Carlos Muñoz Bazán, Francisco Guillermo Rivadeneira Gastañeta y Juan Marcelo Rodríguez Barriga.



Directorio

Presidente del Directorio

Sebastian 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) (*)

Juan Marcelo Rodríguez Barriga [2]

Francisco Guillermo Rivadeneira Gastañeta

(*) 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 septiembre de 2024.
(2) Desde el 24 de septiembre 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 estas 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 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 así como 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; velar por 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 (*)
Juan Marcelo Rodríguez Barriga [4]
Ignacio Ruiz-Tagle Mena [5]

COMITÉ DE ESTRATEGIAS DE INVERSIÓN

Alfredo Pérez Gubbins (*) [6]
Ignacio Ruiz-Tagle Mena [7]
Joswilb Vega Ugarte
Ignacio Aramburú Arias [8]
Carlo Castoldi Crosby [9]
Giancarlo Rossi

COMITÉ DE RIESGOS DE INVERSIÓN

Ítalo Muñoz Bazán (*)
Ignacio Aramburú Arias [8]
Carlo Castoldi Crosby [9]
Cintya Lilibeth Rosales Tafur
Juan Sebastián Malagón Hidalgo [10]
Juan Manuel Briceño

COMITÉ DE GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS

Eduardo José Sánchez-Carrión Troncón (*)
Ignacio Aramburú Arias [8]
Cintya Lilibeth Rosales Tafur

COMITÉ DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO Y DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES

Elena Aída Conterno Martinelli (*)
Ignacio Ruiz-Tagle Mena [11]
Ignacio Aramburú Arias [8]
Carlo Castoldi Crosby [9]

(*) Director Independiente.
(4) Desde el 24 de septiembre de 2024.
(5) Hasta el 25 de marzo de 2025.
(6) Desde el 30 de enero de 2024.
(7) Hasta el 25 de marzo de 2025.
(8) Hasta el 11 de abril de 2025.
(9) Desde el 11 de abril de 2025.
(10) Desde el 23 de abril de 2024.
(11) Hasta el 25 de marzo de 2025.

Plana gerencial y cargos de confianza

PLANA GERENCIAL

Ignacio Aramburú Arias [8]
Gerente General desde abril de 2019

Carlo Castoldi Crosby
Gerente General Interino [9]

Joswilb Vega Ugarte
Gerente Principal de Inversiones
Desde julio de 2021

Carlo Castoldi Crosby
Gerente Principal Comercial [12]
Desde septiembre de 2015

Ferando Arata Mejía
Gerente Comercial Interino [13]

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

Mariella Wurst Cavassa
Gerente de Legal [14]
Desde mayo de 2024

Luis Damiani Cárcamo
HR Business Partner Senior Manager [15]
Desde diciembre de 2021

CARGOS DE CONFIANZA

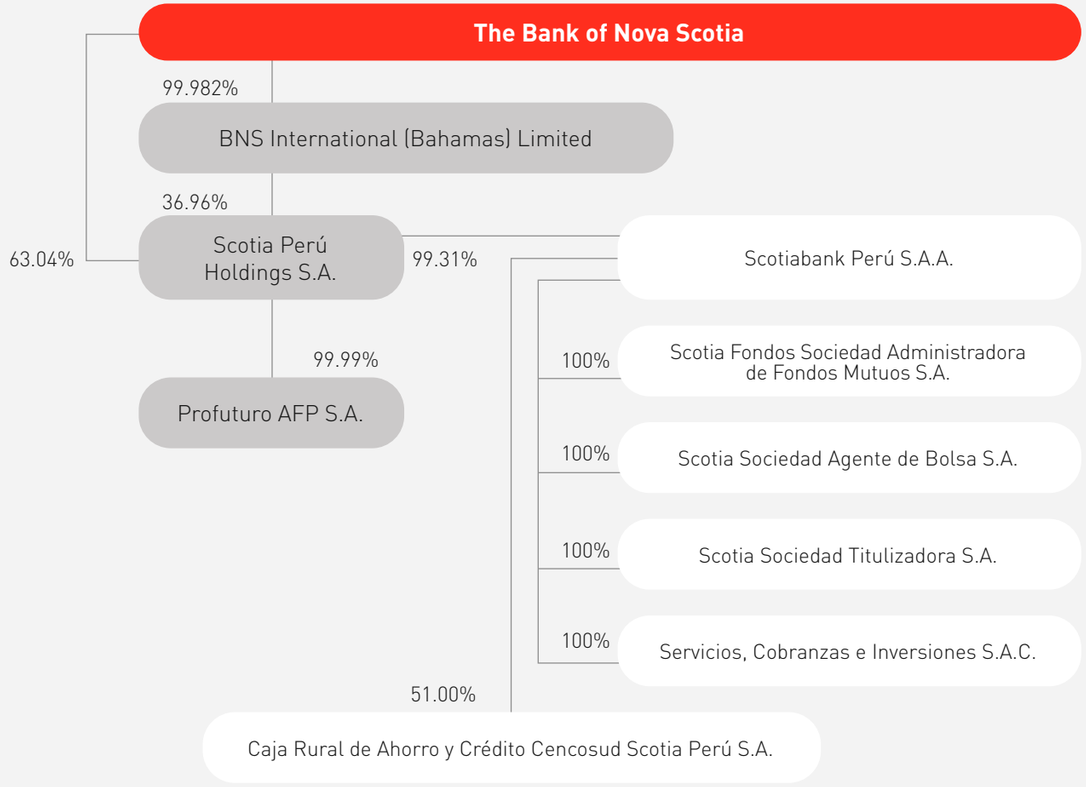
Andrea Garrido Muñoz
Gerente de Auditoría
Desde noviembre de 2019

(12) Hasta el 30 de abril de 2025.
(13) Desde mayo de 2025.
(14) Hasta el 15 de junio de 2025.
(15) Hasta el 31 de diciembre de 2025

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 2025) | 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 2025) | 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%**

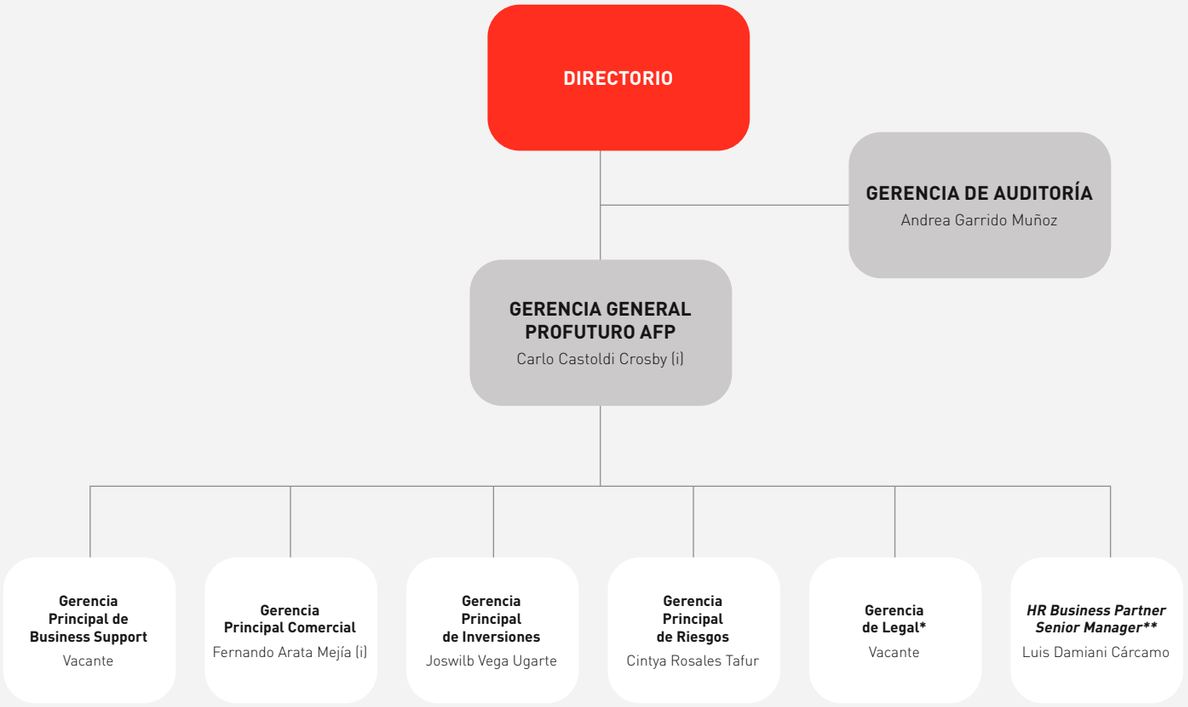
(Al 31 de diciembre de 2025) | Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

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 2025.

ORGANIGRAMA

Profuturo AFP cuenta, a diciembre del 2025, con una fuerza laboral de 347 personas en planilla (sin considerar practicantes). De este total, 204 corresponden al personal administrativo, 100 al de ventas y 43 al de servicios. En los años 2023 y 2024, el total de colaboradores (incluidos funcionarios) fue de 338 y 334, respectivamente.

Organigrama general de Profuturo AFP
(Al 31 de diciembre de 2025)

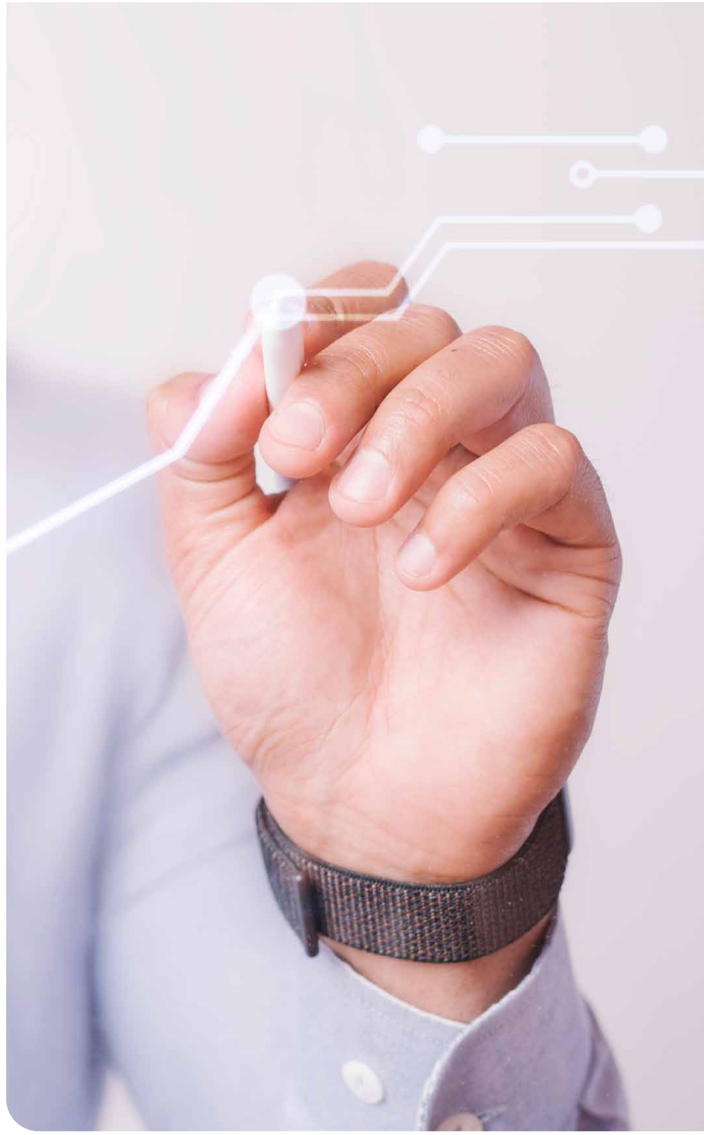


*Cubierto hasta junio 2025.
**Cubierto hasta diciembre 2025.

05



Gestión de inversiones



Gestión de inversiones

ENTORNO MACROECONÓMICO

2025 marcó el tercer año consecutivo en que el S&P registró un rendimiento de doble dígito. Esto ocurrió en medio de un entorno global caracterizado por tensiones comerciales, incertidumbre en la política monetaria, riesgos geopolíticos y un mercado laboral que permaneció débil. Dos temáticas dominaron sobre todas las demás: la inteligencia artificial (en adelante, IA) y el ingreso de flujos hacia mercados fuera de Estados Unidos, impulsados por la debilidad del dólar.

Uno de los aspectos más destacados de 2025 fue la tendencia de depreciación del dólar, que se convirtió en uno de los principales catalizadores para que el resto del mundo superara al S&P en 15.32%, el mayor diferencial desde 2009. Este desempeño también se apoyó en factores locales, como estímulos fiscales en China y Europa, y estímulos monetarios en América Latina. Si bien el diferencial de crecimiento favoreció la diversificación geográfica, la temática de la IA se mantuvo como protagonista. La inversión en infraestructura y construcción de centros de almacenamiento de data llevó a que la inversión en capital de las principales compañías de software aumentara 75% interanual en el tercer trimestre (última cifra disponible).

El ecosistema de la IA impulsó otras temáticas con rendimientos comparables, como materias primas industriales, generación de energía alternativa (por ejemplo, uranio) y sistemas de enfriamiento, entre otras. Durante el año, las tasas a 10 años mostraron una tendencia a la baja en un contexto de empinamiento de la curva por ruido fiscal, mientras la tasa de referencia de la Fed pasó de 4.50% a 3.75% al cierre del año. Ambos factores contribuyeron a que los metales preciosos tuvieran su mejor desempeño desde la década de 1970 —la plata rindió 147.95%, el oro 64.58%—, dado que actúan como diversificadores y no generan rendimientos, por ello ante menores tasas su costo de oportunidad disminuye.

En el mercado peruano se aprobó un octavo retiro extraordinario de fondos de pensiones. Sin embargo, los activos locales respondieron más a catalizadores externos —como la debilidad del dólar y el auge de materias primas — y a factores internos como la reducción de tasas. La renta variable local cerró el año con un retorno de 67.24%, mientras que un bono soberano estándar a 10 años rindió 15.04%, ambos en moneda local. El sol, por su parte, se apreció 12.09% frente al dólar. Perú destacó en la región por su relativa estabilidad macroeconómica, fortaleza institucional y solidez fiscal, lo que permitió recortar tasas en tres ocasiones, desde 5.00% hasta 4.25%, manteniendo un diferencial acotado frente a mercados desarrollados sin comprometer la estabilidad cambiaria.

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 mínimos de riesgo. El Fondo Tipo 1 busca generar un crecimiento estable en el corto y mediano plazo, preservando el capital aportado por los afiliados. El Fondo Tipo 2 apunta a 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, 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 tanto, no es posible garantizar el cumplimiento de los objetivos de las inversiones, e incluso podrían generarse retornos negativos en determinados 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 capital esté protegido del riesgo de desvalorización en el corto plazo y cuya necesidad de liquidez es inmediata por encontrarse próximos a la edad de jubilación o ya dentro de ella.

El Fondo Tipo 1

Está dirigido principalmente a afiliados de 60 años o más (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. 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. Este perfil posee una tolerancia media al riesgo y a la volatilidad del mercado; por lo que puede asumir un riesgo adicional, ya sea por contar con mayores o variados ingresos y/o porque el momento de su retiro aún no está cercano.

El Fondo Tipo 3

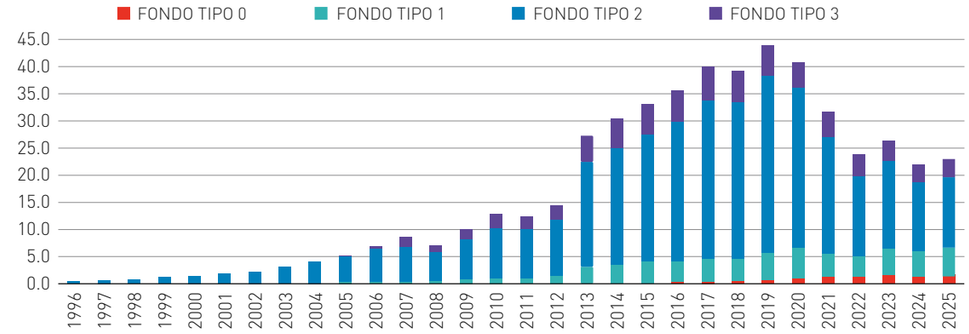
Está dirigido principalmente a afiliados jóvenes, menores de 45 años, cuya fecha de jubilación es lejana. Este perfil cuenta con una tolerancia alta al riesgo y a la volatilidad del mercado, lo que le permite afrontar diferentes ciclos económicos para maximizar sus retornos enfrentando una alta volatilidad.

La estructura de las inversiones de los portafolios de los fondos de pensiones se encuentra sujeta a una serie de límites definidos por la normativa que regula el Sistema Privado de Pensiones (SPP). Entre estos destaca el límite de inversiones en el exterior, que señala un máximo de 80% en todos los fondos. Asimismo, existe un sublímite operativo definido por el Banco Central de Reserva del Perú, que se encuentra actualmente también en 50%.

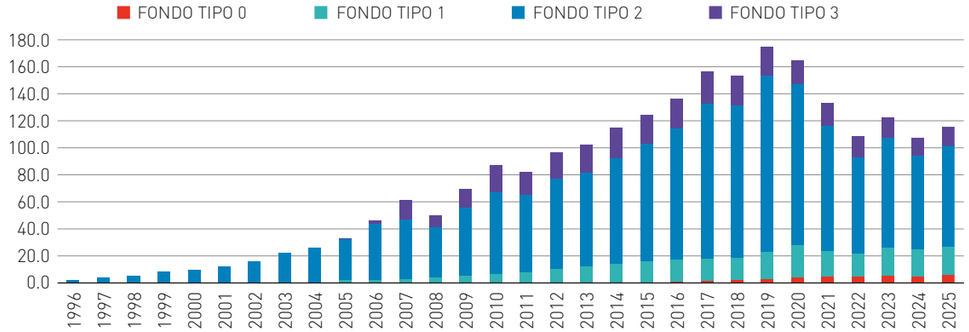
Al cierre de 2025, el tamaño del Fondo Tipo 0 se situó en S/ 1'820,148; el del Fondo Tipo 1 se situó en S/ 4'809,627; el del Fondo Tipo 2 se situó en S/ 12'976,656 y el del Fondo Tipo 3 en S/ 3'399,737. Según las cifras publicadas por la SBS, la rentabilidad nominal promedio anual (diciembre 2024 - diciembre 2025) de los fondos administrados por Profuturo AFP fue de 4.62% para el Fondo 0; 10.11% para el Fondo Tipo 1; 12.65% para el Fondo Tipo 2 y 21.33% para 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

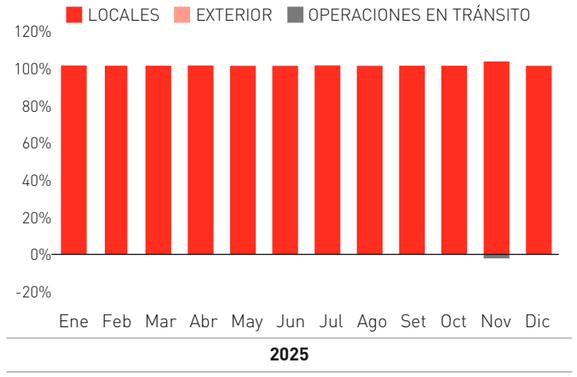
Evolución de los Fondos Administrados por Profuturo AFP
(En miles de soles)

Fondo	Dic-2024	Ene-2025	Feb-2025	Mar-2025	Abr-2025	May-2025	Jun-2025	Jul-2025	Ago-2025	Set-2025	Oct-2025	Nov-2025	Dic-2025
Fondo de Pensiones Tipo 0	**1'672,879**	**1'669,381**	**1'686,443**	**1'697,115**	**1'724,503**	**1'743,296**	**1'788,690**	**1'789,732**	**1'816,809**	**1'802,159**	**1'832,650**	**1'806,360**	**1'806,808**
Var. Mensual %		-0.21%	1.02%	0.63%	1.61%	1.09%	2.60%	0.06%	1.51%	-0.81%	1.69%	-1.43%	0.02%
Fondo de Pensiones Tipo 1	**4'322,241**	**4'347,138**	**4'374,413**	**4'349,893**	**4'400,259**	**4'482,583**	**4'558,259**	**4'652,430**	**4'721,902**	**4'823,368**	**4'816,926**	**4'832,134**	**4'754,117**
Var. Mensual %		0.58%	0.63%	-0.56%	1.16%	1.87%	1.69%	2.07%	1.49%	2.15%	-0.13%	0.32%	-1.61%
Fondo de Pensiones Tipo 2	**12'495,817**	**12'523,403**	**12'494,965**	**12'533,470**	**12'531,668**	**12'728,319**	**12'961,999**	**13'211,885**	**13'397,905**	**13'890,227**	**13'840,947**	**13'460,683**	**12'772,688**
Var. Mensual %		0.22%	-0.23%	0.31%	-0.01%	1.57%	1.84%	1.93%	1.41%	3.67%	-0.35%	-2.75%	-5.11%
Fondo de Pensiones Tipo 3	**3'161,801**	**3'155,434**	**3'091,237**	**3'093,538**	**3'033,473**	**3'067,715**	**3'128,524**	**3'148,663**	**3'190,630**	**3'334,197**	**3'310,065**	**3'276,088**	**3'323,632**
Var. Mensual %		-0.20%	-2.03%	0.07%	-1.94%	1.13%	1.98%	0.64%	1.33%	4.50%	-0.72%	-1.03%	1.45%

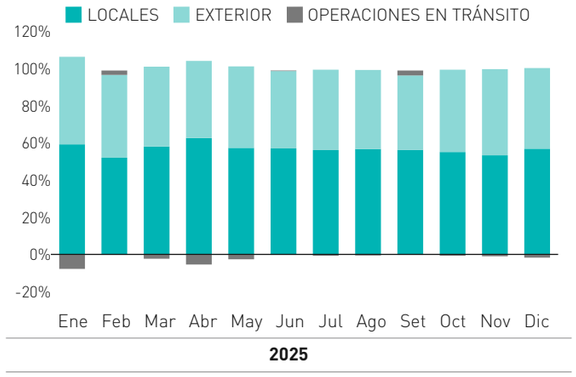
Fuente: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP | Elaboración propia

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

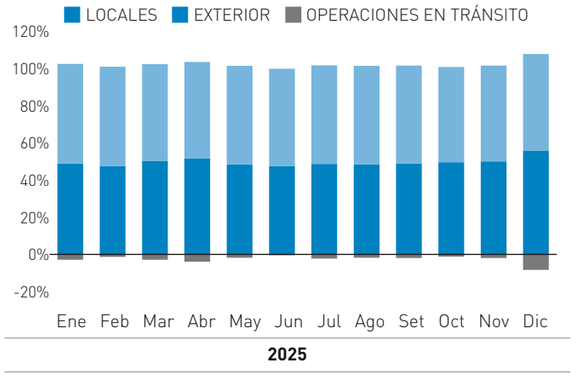
FONDO 0



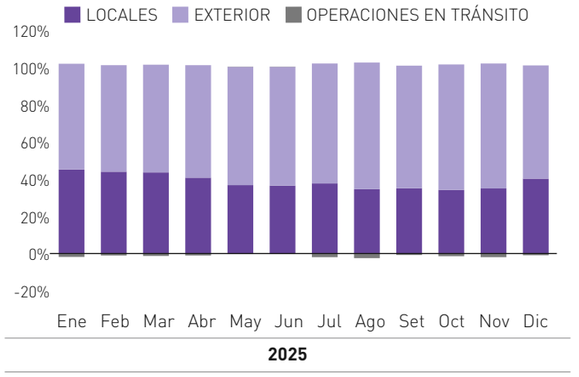
FONDO 1



FONDO 2



FONDO 3



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 2025 [1]
(en miles de soles)

	Habitat		Integra		Prima		Profuturo		TOTAL	
	Monto	**%**	**Monto**	**%**	**Monto**	**%**	**Monto**	**%**	**Monto**	**%**
I. INVERSIONES LOCALES	**11'198,749**	**58.0**	**24'063,768**	**60.2**	**18'343,079**	**55.9**	**13'218,028**	**57.5**	**66'823,624**	**58.1**
1. Gobierno	**4'976,196**	**25.8**	**9'898,545**	**24.8**	**6'612,389**	**20.1**	**4'151,905**	**18.0**	**25'639,035**	**22.3**
Certificados y Depósitos a Plazo del BCRP [2]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos del Gobierno Central	4'976,196	25.8	9'898,545	24.8	6'612,389	20.1	4'151,905	18.0	25'639,035	22.3
Bonos Brady	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Letras del Tesoro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Sistema Financiero	**2'031,911**	**10.5**	**5'869,630**	**14.7**	**4'604,347**	**14.0**	**3'109,858**	**13.5**	**15'615,746**	**13.6**
Certificados y Depósitos a Plazo [3]	431,959	2.2	3'147,559	7.9	2'538,709	7.7	2'038,896	8.9	8'157,123	7.1
Papeles Comerciales	2,393	0.0	102,640	0.26	47,561	0.1	5,104	0.0	157,698	0.1
Títulos de Deuda Emitidos por Organismos Internacionales en el mercado local	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
Títulos de Deuda Emitidos por Entidades Financieras del Exterior en el mercado local	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de Arrendamiento Financiero	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos Subordinados	239,550	1.2	326,787	0.8	124,321	0.4	28,135	0.1	718,792	0.6
Otros Bonos Sector Financiero	407,149	2.1	414,837	1.0	226,918	0.7	226,167	1.0	1'275,071	1.1
Letras Hipotecarias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos Hipotecarios	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y Valores representativos sobre Acciones	950,860	4.9	1'877,807	4.7	1'666,839	5.1	811,556	3.5	5'307,061	4.6
Acciones Preferentes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Empresas no Financieras	**3'541,409**	**18.4**	**6'909,830**	**17.3**	**5'979,257**	**18.2**	**3'640,355**	**15.8**	**20'070,850**	**17.4**
Papeles Comerciales	-	-	9,583	0.0	115,143	0.4	-	-	124,726	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	373,970	1.9	1'561,065	3.9	1'702,161	5.2	1'343,841	5.8	4'981,037	4.3
Bonos para Nuevos Proyectos	-	-	264,064	0.7	185,889	0.6	161,430	0.7	611,384	0.5
Bonos Estructurados	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos Convertibles emitidos en el mercado local	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y Valores representativos sobre Acciones	3'167,439	16.4	5'075,118	12.7	3'976,064	12.1	2'135,083	9.3	14'353,703	12.5
Certificados de Suscripción Preferente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Certificados Prov. Acc.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fondo de inversiones alternativos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(1) Incluye información de los Fondos de Pensiones Tipo 0, 1, 2 y 3.
(2) Incluye Depósitos Overnight y Certificados de Depósito con Negociación Restringida del BCRP.
(3) Incluye Cuenta Corriente.

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	**354,396**	**1.8**	**926,207**	**2.3**	**808,093**	**2.5**	**1'291,720**	**5.6**	**3'380,417**	**2.9**
Fondos Mutuos del Extranjero - ETF del mercado local	-	-	24,316	0.1	-	-	328,698	1.4	353,014	0.3
Fondo Mutuo Alternativo Extranjero - Límite	-	-	71,751	0.2	66,059	0.2	49,544	0.2	187,354	0.2
Fondo Mutuo Local	-	-	107,732	0.3	-	-	-	-	107,732	0.1
Fondo de Inversión Tradicional	322,529	1.7	160,510	0.4	398,184	1.2	577,801	2.5	1'459,024	1.3
Fondo de Inversión Alternativo	31,867	0.2	561,899	1.4	343,849	1.0	335,677	1.5	1'273,292	1.1
5. Sociedades Titulizadoras	**294,837**	**1.5**	**459,556**	**1.2**	**338,993**	**1.0**	**1'024,190**	**4.5**	**2'117,577**	**1.8**
Bonos de Titulización [4]	294,837	1.5	459,556	1.2	242,403	0.7	627,729	2.7	1'624,526	1.4
Títulos con Derecho de Participación	-	-	-	-	-	-	378,934	1.6	378,934	0.3
Papel Comercial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Papel Comercial TIT	-	-	-	-	96,589	0.3	17,527	0.1	114,116	0.1
II. INVERSIONES EN EL EXTERIOR	**9'590,761**	**49.7**	**19'386,922**	**48.5**	**15'226,165**	**46.4**	**10'986,067**	**47.8**	**55'189,914**	**48.0**
1. Gobierno	**283,996**	**1.5**	**1'168,750**	**2.9**	**1'507,089**	**4.6**	**641,093**	**2.8**	**3'600,928**	**3.1**
Títulos de Deuda	283,996	1.5	1'168,750	2.9	1'507,089	4.6	641,093	2.8	3'600,928	3.1
2. Sistema Financiero	**10,867**	**0.1**	**1'039,708**	**2.6**	**1'040,793**	**3.2**	**115,833**	**0.5**	**2'207,202**	**1.9**
Bonos del Sistema Financiero	-	-	618,885	1.5	640,820	2.0	81,103	0.4	1'340,809	1.2
Títulos de Deuda Emitidos por Organismo Internacional	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Certificados y Depósitos a Plazo [3] [5]	10,867	0.1	420,823	1.1	399,973	1.2	34,730	0.2	866,393	0.8
Fondos Mutuos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y Valores representativos sobre Acciones	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Empresas no Financieras	**206,079**	**1.1**	**840,324**	**2.1**	**1'045,441**	**3.2**	**169,403**	**0.7**	**2'261,247**	**2.0**
Bonos Corporativos	188,250	1.0	687,341	1.7	1'044,861	3.2	152,357	0.7	2'072,808	1.8
Depósitos del Extranjero	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y Valores representativos sobre Acciones	17,830	0.1	152,983	0.4	580	0.0	17,046	0.1	188,439	0.2
4. Administradoras de Fondos	**9'089,818**	**47.1**	**16'338,140**	**40.9**	**11'632,842**	**35.4**	**10'059,737**	**43.7**	**47'120,538**	**40.9**
Fondos Mutuos Alternativos del Extranjero	3'019,198	15.6	5'829,176	14.6	2'414,161	7.4	3'052,271	13.3	14'314,806	12.4
Fondos Mutuos del Extranjero	6'070,621	31.5	10'508,964	26.3	9'218,681	28.1	7'007,466	30.5	32'805,732	28.5
Fondos de inversión	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Sociedades Titulizadoras	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Bonos de Titulización	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
III. OPERACIONES EN TRÁNSITO	**-1'491,406**	**-7.7**	**-3'502,360**	**-8.8**	**-750,502**	**-2.3**	**-1'197,928**	**-5.2**	**-6'942,196**	**-6.0**
TOTAL	**19'298,103**	**100.0**	**39'948,330**	**100.0**	**32'818,742**	**100.0**	**23'006,167**	**100.0**	**115'071,343**	**100.0**
Fondo de Pensiones	19'093,275	98.9	39'507,817	98.9	32'482,939	99.0	22'657,246	98.5	113'741,276	98.8
Encaje Legal	204,828	1.1	440,514	1.1	335,803	1.0	348,922	1.5	1'330,066	1.2

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

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
31/01/2024	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
31/01/2025	14.8493353	29.7954980	224.5398264	51.4974379
28/02/2025	14.9006103	30.0607546	223.2288787	50.5392348
31/03/2025	14.9588624	29.8094779	223.6466077	50.8582189
30/04/2025	15.0184162	29.8972616	224.2685249	50.8254508
30/05/2025	15.0754855	30.2505613	227.7570846	52.1499968
30/06/2025	15.1330065	30.6601104	231.3460493	53.4427166
31/07/2025	15.1912551	31.0521492	235.1008578	54.4856587
29/08/2025	15.2449617	31.3874500	237.8725540	55.6670379
30/09/2025	15.3053464	31.8061158	244.9300818	58.5841769
31/10/2025	15.3628995	31.7363574	242.1958436	58.5799875
28/11/2025	15.4140459	32.1201525	244.9075975	59.0869103
31/12/2025	15.4741315	32.5707050	252.9452591	62.5814570

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

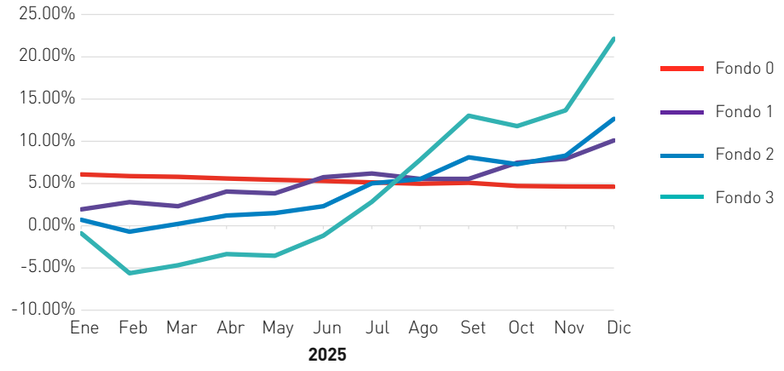
Rentabilidad nominal anualizada del fondo de pensiones

Profuturo AFP	Fondo 0	Fondo 1	Fondo 2	Fondo 3
Ene-25	6.08%	1.93%	0.71%	-1.69%
Feb-25	5.88%	2.79%	-0.71%	-6.43%
Mar-25	5.80%	2.32%	0.22%	-5.49%
Abr-25	5.60%	4.06%	1.20%	-4.16%
May-25	5.43%	3.83%	1.50%	-4.35%
Jun-25	5.31%	5.74%	2.31%	-1.98%
Jul-25	5.13%	6.19%	5.02%	2.02%
Ago-25	4.98%	5.56%	5.52%	7.00%
Set-25	5.08%	5.56%	8.11%	12.22%
Oct-25	4.72%	7.46%	7.29%	10.99%
Nov-25	4.64%	7.92%	8.29%	12.85%
Dic-25	4.62%	10.11%	12.65%	21.33%

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).

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



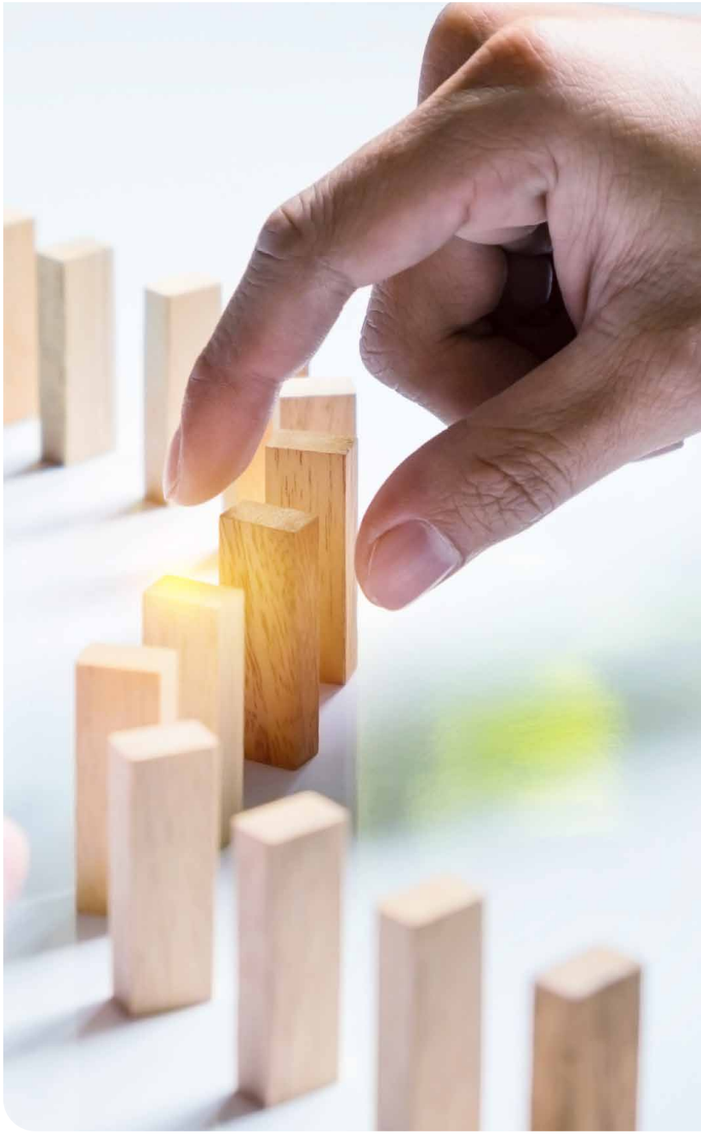
Fuente: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, publicado en web de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP
Elaboración: Profuturo AFP



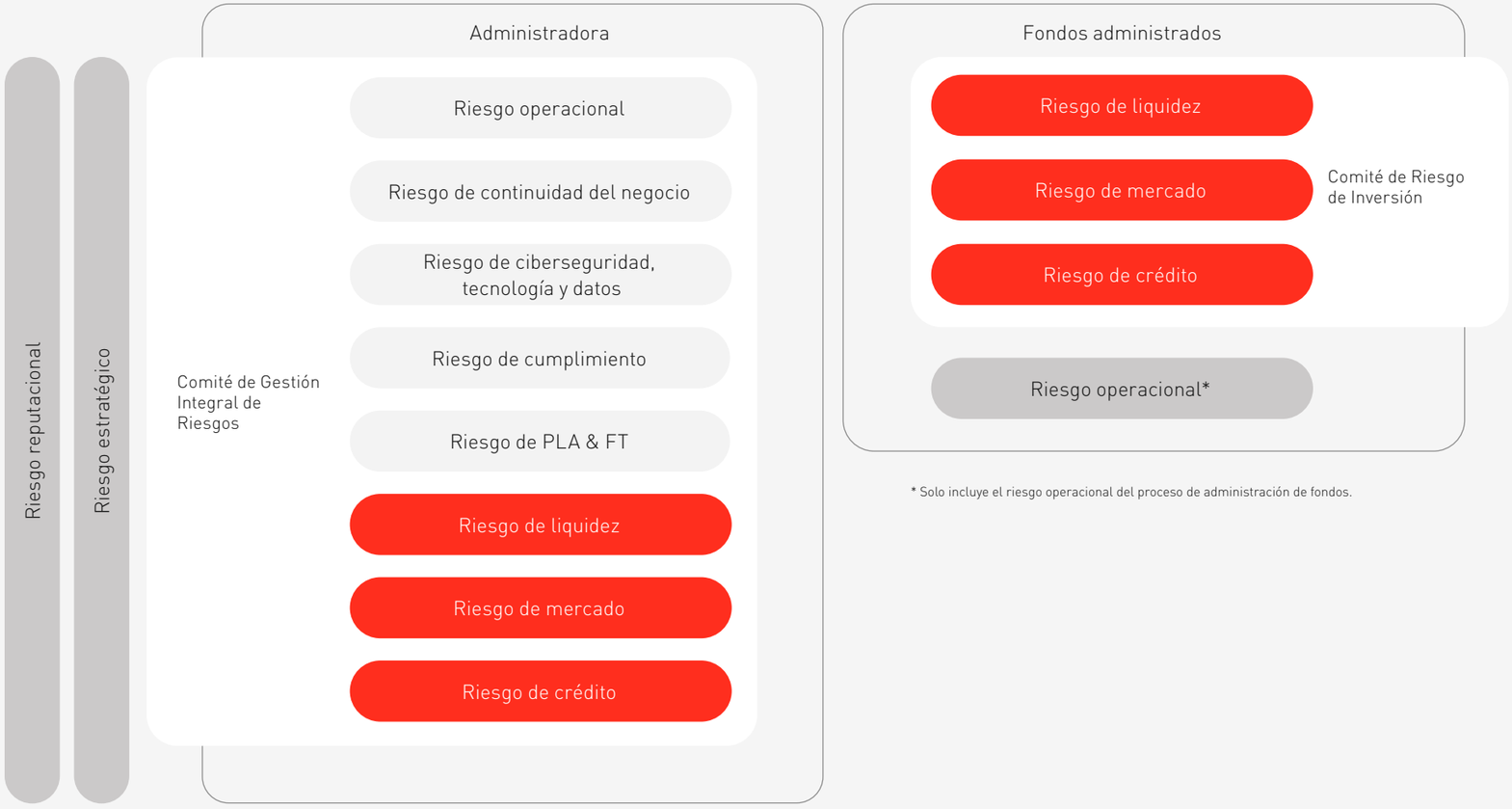
06



Gestión de riesgos



Gestión de riesgos



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

Objetivo de la gestión de riesgos de la AFP

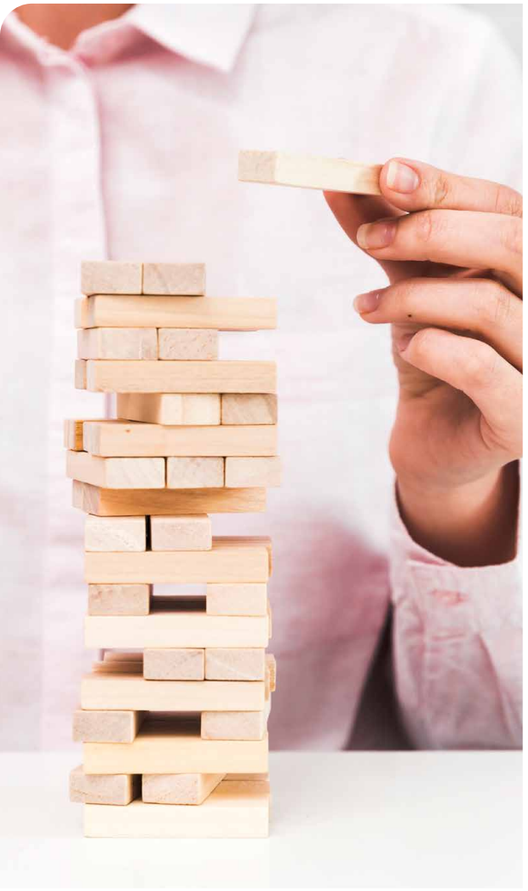
Los objetivos principales son asegurar que los resultados de las actividades relacionadas con la toma de riesgo sean consistentes con las estrategias y el apetito de riesgo de Profuturo AFP; garantizar razonablemente que haya un balance apropiado de riesgo-retorno, y dar cumplimiento al Reglamento de 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 la supervisión del marco de gestión de riesgos de la AFP. Sus responsabilidades incluyen revisiones y aprobaciones periódicas de las políticas, marcos y límites clave de administración del riesgo, así como 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 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 tercera línea, que consiste en auditoría interna, asegura que los objetivos de control sean logrados por la primera y la segunda línea de defensa, informando al Directorio sobre las evaluaciones que realiza.



Principios corporativos en la gestión de riesgos en la AFP

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

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

01

La gestión del riesgo es responsabilidad de todos los niveles de la organización; no obstante en última instancia es responsable el Directorio, órgano que supervisa a la Gerencia en la identificación de riesgos del negocio y de las inversiones de los fondos de pensiones.

02

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

03

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

04

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

05

La toma de decisiones es colegiada y se ejecuta a través de una estructura de varias instancias, que aseguran el contraste de opiniones y evitan la atribución de capacidades de decisión exclusivamente individuales.

06

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

07

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

GESTIÓN DE RIESGOS DE LOS FONDOS ADMINISTRADOS



Objetivo de la gestión de riesgos

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

Órganos involucrados en la gestión de riesgos

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

Sistema de gestión

A. RIESGO DE LIQUIDEZ

El riesgo de liquidez tiene dos definiciones: el riesgo de liquidez financiera (o de solvencia), que se basa en la posibilidad de que los fondos administrados no sean capaces de cumplir sus obligaciones en el corto plazo; y el riesgo de liquidez de mercado, que es la posibilidad de incurrir en pérdidas derivadas de la venta anticipada o forzosa de activos con descuentos inusuales. Mientras los niveles de liquidez sean suficientes para satisfacer las obligaciones pactadas, la pérdida por venta forzosa o anticipada será menor.

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

B. RIESGO DE MERCADO

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

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

Herramientas como el *Value at Risk* (VaR), los análisis de sensibilidad y los escenarios extremos 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 los instrumentos 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 compromisos contractuales con los fondos administrados.

En ese sentido, la gestión del riesgo de crédito es un proceso que permite mantener esta exposición 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.

07



Gestión del cliente



Gestión del cliente

Si bien el 24 de septiembre de 2024 se publicó la Ley 32123, Ley de Modernización del Sistema Previsional Peruano —la cual restringía la posibilidad de nuevos retiros extraordinarios—, el 20 de septiembre de 2025 se promulgó la Ley N.° 32445. Esta norma habilitó a todos los afiliados activos del Sistema Privado de Pensiones (SPP) a realizar un nuevo retiro extraordinario. El período para el registro de solicitudes se fijó desde el 21 de octubre de 2025 hasta el 18 de enero de 2026; no obstante, al ser este último un día no laborable, el plazo se extendió hasta el 19 de enero, siguiendo los precedentes administrativos de oportunidades anteriores.

Al 31 de diciembre de 2025, se recibieron 521,967 solicitudes por un monto de retiro total superior a los 4,000.0 millones de soles, equivalente a más del 20% del valor del fondo. Los pagos a dicha fecha alcanzaron los 2,259 millones de soles.

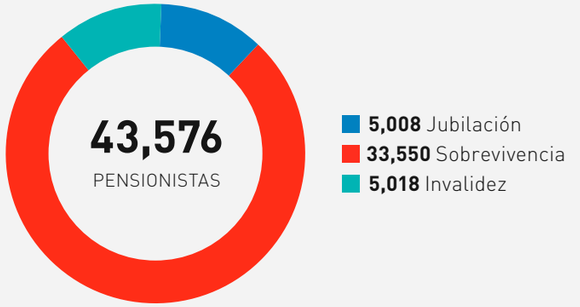
La Ley 32445 no solo habilitó un nuevo retiro extraordinario, sino que, dispuso la derogación de algunos artículos de la Ley 32123. Entre las modificaciones principales destacan la eliminación de la obligatoriedad del aporte para trabajadores independientes y la restitución del derecho a retirar hasta el 95.5% del saldo de la cuenta individual de capitalización (CIC) al momento de acceder a una prestación de jubilación. Esta última medida beneficia a los afiliados que eran menores de 40 años al entrar en vigor el reglamento de la Reforma.



PENSIONES

El importe pagado durante el año 2025 por concepto de pensiones de jubilación, invalidez y sobrevivencia ascendió a 413.1 millones de soles, destinados a 43,576 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



Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

GASTOS DE SEPELIO

Durante el año 2025 se pagaron 1,084 reembolsos por gastos de sepelio con cobertura por un total de S/ 5'465,054.24 y 390 Casos Sin cobertura por un total de S/ 1'512,521.17

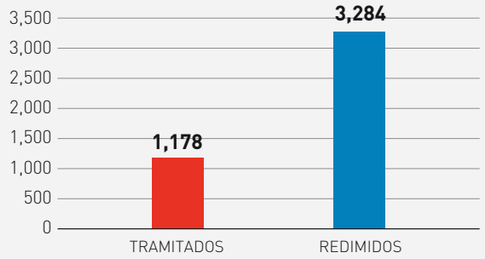
Periodo	Casos	Con cobertura (en soles)	Casos	Sin cobertura (en soles)	Total de casos	Soles
2019	1,051	4'274,366.75	1,066	3'764,614.01	2,117	8'038,980.76
2020	1,009	4'061,515.79	743	2'642,773.32	1,752	6'704,289.11
2021	2,366	9'771,602.92	1,329	4'712,488.38	3,695	14'484,091.30
2022	1,322	5'558,449.61	871	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
2025	1,084	5'465,054.24	390	1'512,521.17	1,474	6'977,575.41

Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

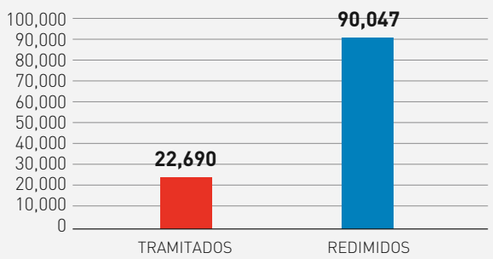
BONO DE RECONOCIMIENTO

Durante el 2025, se tramitaron ante la Oficina de Normalización Previsional (ONP) 1,178 bonos de reconocimiento por un valor nominal de 7.0 millones de soles. Al 31 de diciembre, el valor actualizado de dichos bonos ascendió a **S/22.7 millones**. Asimismo, se recibió la redención de 3,284 bonos de reconocimiento, lo que representó la acreditación de 90.05 millones de soles en las cuentas individuales de los afiliados.

Número de bonos de reconocimiento tramitados y redimidos en el 2025



Número de bonos de reconocimiento tramitados y redimidos en el 2025
(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-May	1.69%	0.00%	1.20%	1.37%	10.00%
Jun-Dic			0.68%		

Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

Tasas de comisión por saldo para aportes voluntarios

Comisión de enero a diciembre 2025			
Fondo 0	**Fondo 1**	**Fondo 2**	**Fondo 3**
0.067%	0.100%	0.175%	0.190%

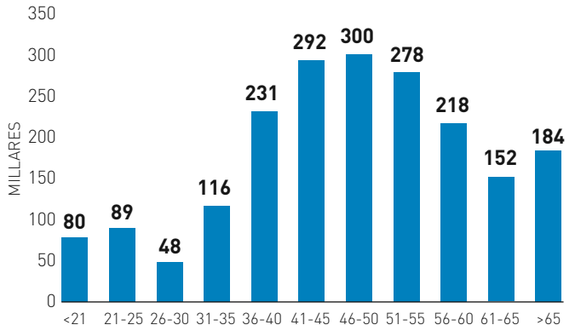
Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

(*) 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 2025, los afiliados activos de Profuturo AFP fueron 1'987,121.

Afiliados activos por rango de edad
(en miles)



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.

Afiliados activos por género y tipo de fondo

Tipo de fondo afiliado	Género	N.° de afiliados
Fondo Tipo 0	Masculino	75 860
	Femenino	27 819
Fondo Tipo 1	Masculino	114,434
	Femenino	50,465
Fondo Tipo 2	Masculino	1'052,179
	Femenino	610,211
Fondo Tipo 3	Masculino	40,074
	Femenino	16,079
TOTAL		**1'987,121**

Fuente: Estadística SBS | Elaboración propia

ACCIONES COMERCIALES

En 2025, asumimos uno de los retos más significativos en nuestra historia: la incorporación de todos los nuevos afiliados al Sistema Privado de Pensiones, tras adjudicarnos la licitación en diciembre de 2024. Este proceso inició en junio de 2025 y marcó el comienzo de un año enfocado en innovación, eficiencia y experiencia del cliente.

Como parte de este logro, los nuevos afiliados ingresaron al sistema con la comisión por saldo más baja del mercado (0.68% anual), beneficio que también se extiende a todos los afiliados de Profuturo AFP que se encuentran bajo dicho esquema. Esta ventaja refuerza nuestra visión de ser el socio financiero más confiable, impulsando un crecimiento sostenible y rentable, y contribuyendo al fortalecimiento del empleo formal en el país.

Con el fin de facilitar la afiliación, desarrollamos una plataforma digital que permite a las personas incorporarse de manera independiente, asegurando rapidez y seguridad en cada interacción. Complementariamente, conformamos un equipo especializado de asesores empresas, cuya misión es brindar soporte a los empleadores responsables de afiliar a sus trabajadores que deciden ingresar al sistema.

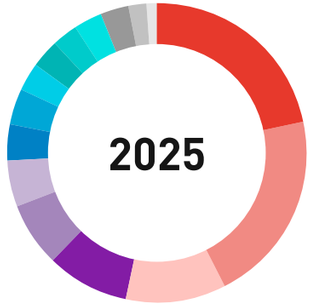
Como resultado de estas iniciativas, al cierre de 2025 contamos con más de 250,000 nuevos afiliados, consolidando nuestro liderazgo en el sector.

Por otro lado, en octubre atendimos un nuevo retiro extraordinario de 4UIT, gestionado de manera 100% digital a través de nuestra Agencia Virtual, reafirmando nuestro compromiso con la atención ágil y segura.

Nuestro Índice de Recomendación Neta (IRN) se mantiene en un nivel destacado de 81.7%, lo que refleja la confianza y satisfacción de nuestros afiliados frente a los servicios digitales que ofrecemos.

Durante el año, se registraron más de 78,000 requerimientos de clientes a través de la Agencia Virtual. Estas solicitudes estuvieron principalmente relacionadas con trámites de prestaciones —tales como sobrevivencia, invalidez y jubilación— así como gestiones realizadas por empleadores.

Porcentaje de requerimientos para atención de consultas y trámites

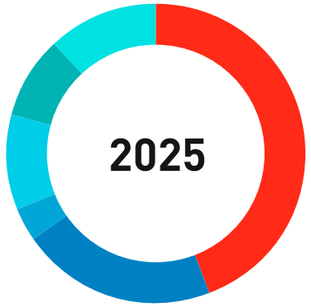


- **22%** Prestaciones sobrevivencia
- **21%** Empleadores
- **11%** Bono
- **9%** Continuar / reactivar mi pensión
- **7%** Servicio
- **5%** Prestaciones invalidez
- **4%** Prestaciones herencia
- **4%** Actualización de datos
- **3%** Libre desafiliación
- **3%** Prestaciones jubilación
- **3%** Cambio de modalidad de pago de pensión
- **3%** Cierre del vínculo laboral
- **3%** Constancias
- **2%** Devolución de aportes otro régimen
- **1%** Nulidad de afiliación

Fuente: PAC, Profuturo AFP (de enero a diciembre de 2025) | Elaboración propia

La atención de los trámites de prestaciones está a cargo de un equipo especializado de ejecutivos de servicio, mediante videollamadas previamente agendadas. Gracias a esta modalidad, atendimos aproximadamente 10,700 citas durante el año, cuya distribución por tipo de trámite se muestra en el siguiente gráfico:

Porcentaje de citas atendidas por tipo de trámite



- **44.1%** Sobrevivencia
- **21.2%** Libre desafiliación
- **3.6%** Secciones II y III
- **10.2%** Herencia
- **8.9%** Jubilación
- **11.8%** Invalidez

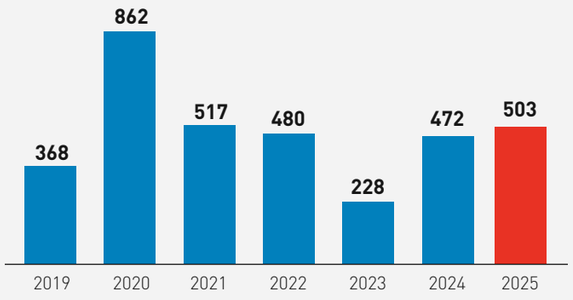
Fuente: PAC, Profuturo AFP (de enero a diciembre de 2025) | Elaboración propia

Centro de Contacto

Profuturo AFP cuenta con el Centro de Contacto como su principal canal de atención para consultas. Este servicio opera con el soporte de Teleatento, proveedor especializado en atención telefónica. Gracias a esta alianza, hemos logrado atender las llamadas con eficiencia, optimizar los recursos y realizar el seguimiento permanente de nuestra gestión, lo que garantizó respuestas oportunas ante cualquier eventualidad.

Durante el 2025, atendimos aproximadamente 503,000 llamadas, cifra que representa un aumento de 7% respecto al año anterior. Este incremento fue impulsado principalmente por la aprobación del octavo retiro extraordinario de hasta 4UIT.

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



Fuente: BI Atento - Profuturo AFP | Elaboración propia

Para garantizar la mejora continua de nuestro servicio de atención telefónica, implementamos diversas acciones a lo largo de 2025:

- Actualización en el IVR, incorporando los temas de mayor coyuntura y demanda.
- Implementación del servicio de *Callback* en todas las opciones del IVR, lo que brindó mayor comodidad a nuestros clientes.
- Envío de comunicaciones para que los agentes reenvíen información de Profuturo como respuestas a requerimientos y reclamos, estados de cuenta, constancias, boletas, entre otros.
- Incremento gradual de posiciones para atender la demanda extraordinaria generada por los retiros de hasta 4 UIT, con lo que se alcanzó un total de 55 posiciones adicionales desde septiembre.



Agencias

Actualmente, contamos con tres agencias ubicadas en Lima, Trujillo y Arequipa, que operan como *hubs* para las zonas centro, norte y sur, respectivamente.

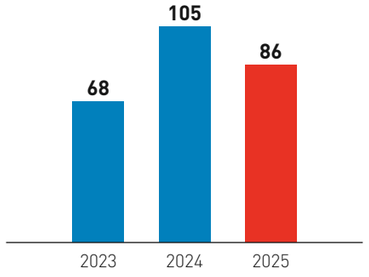
En dichas sedes se consolida el nuevo modelo de atención implementado en los últimos años. Este enfoque está orientado a educar y asesorar al cliente para que logre autogestionar sus trámites a través de nuestras plataformas digitales.

Con el fin de potenciar este cambio, nuestras agencias están equipadas con infraestructuras diseñadas para facilitar la autoatención:

- Córner telefónico: teléfonos que conectan directamente con un ejecutivo del Centro de Contacto.
- ATM Profuturo Express: permiten que el cliente pueda generar reportes de situación en la AFP, estados de cuenta y constancias.
- Zona digital: tablets y *desktops* con accesos a nuestras plataformas digitales como la web, Fondos Profuturo y Agencia Virtual. En esta última, los clientes disponen de un escáner para digitalizar sus documentos.

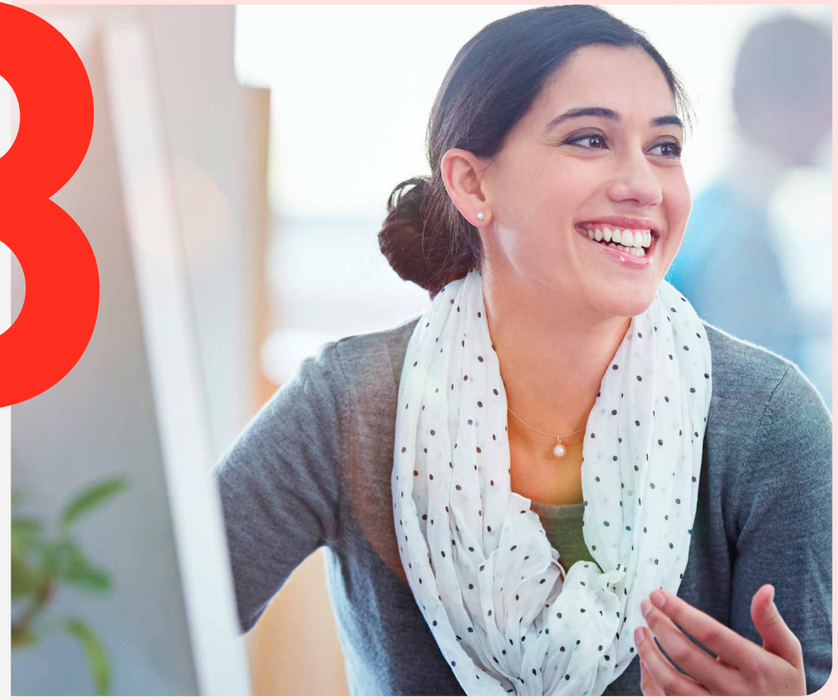
Durante el 2025, nuestras agencias recibieron aproximadamente 86,000 visitas, lo que representa una reducción del 18% respecto al año anterior. Dicha disminución refuerza nuestra estrategia digital, al consolidar la autoatención como medio fundamental para nuestros afiliados.

Número de visitas a las Agencias
(en miles)

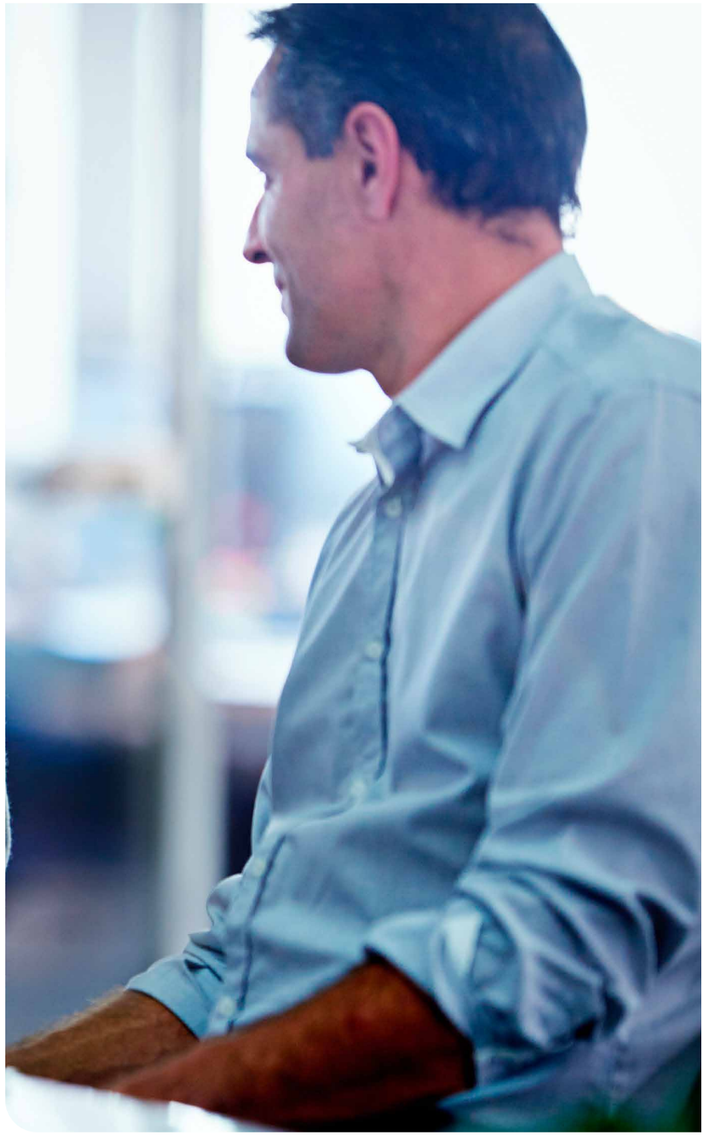


Fuente: B-matic - Profuturo AFP | Elaboración propia

08



Gestión del capital humano



Gestión del capital humano

En Profuturo AFP, reconocemos que nuestro equipo humano es el pilar fundamental de cada logro y el principal motor que impulsa la construcción de un mejor futuro para los afiliados. Durante el 2025 seguimos fortaleciendo nuestro compromiso con el desarrollo integral de los colaboradores, conscientes de que su talento, dedicación y pasión por el servicio son esenciales para alcanzar nuestras metas y avanzar en un sector en constante evolución.

Seguimos construyendo un entorno laboral donde cada persona logre crecer, aprender y proyectar su desarrollo personal y profesional. Mediante iniciativas enfocadas en formación, bienestar, liderazgo y reconocimiento, consolidamos una cultura que promueve la colaboración, la excelencia y el orgullo de pertenecer a Profuturo AFP.

Gestión del talento: aprendizaje y desarrollo de la carrera profesional

En Profuturo AFP impulsamos el desarrollo de nuestros colaboradores, practicantes y líderes, asegurando que cuenten con las herramientas y experiencias necesarias para crecer personal y profesionalmente. Desde Capital Humano, enfocamos los esfuerzos en ofrecer una experiencia de aprendizaje alineada al desarrollo de habilidades, capacidades y competencias, con recursos diseñados según los retos de cada área.

Nuestras iniciativas se basan en la metodología 70-20-10, que promueve el aprendizaje mediante la práctica, el acompañamiento y la instrucción formal. Durante el 2025 impartimos 29,943.42 horas de capacitación, alcanzando un NPS promedio de 95.09%.

Las capacitaciones se desarrollaron bajo una metodología *blended*, combinando sesiones sincrónicas, clases presenciales y cursos elearning. Estos últimos se encuentran disponibles en Scotia Academy, plataforma que ofrece más de 12,000 programas formativos para todos los colaboradores.



RECONOCIMIENTO

En Profuturo AFP, el reconocimiento es fundamental para fortalecer el bienestar y el compromiso del equipo. Por ello, promovemos una cultura que valora y visibiliza los comportamientos y resultados que reflejan los valores y comportamientos corporativos, contribuyendo a un entorno laboral positivo y alineado con nuestra identidad organizacional.

El programa global del Grupo Scotiabank, *Best of the Best*, permite identificar y reconocer los aportes sobresalientes del equipo. Durante el 2025, esta iniciativa alcanzó a más de 340 colaboradores, de los cuales 11 fueron distinguidos por su desempeño excepcional y por vivir la cultura global, Conexión Scotia. Entre los premiados, un colaborador obtuvo el mayor reconocimiento como *Best of the Best*, la máxima distinción otorgada a nivel corporativo. Los ganadores fueron anunciados durante el evento anual del Grupo, en el segmento dedicado al programa, donde se destacó el impacto de su contribución.

Asimismo, gestionamos el reconocimiento de manera ágil y transparente mediante Aplausos, nuestra plataforma digital de reconocimiento 360°. Todos los colaboradores tienen acceso a esta herramienta, que promueve la retroalimentación continua y refuerza la cultura del agradecimiento en el día a día. Durante 2025, se registraron 2,267 reconocimientos recibidos y 1,348 otorgados, cifras que reflejan el compromiso de los equipos con una cultura basada en la valoración mutua.

RECOMPENSA TOTAL

En Profuturo AFP, como parte del Grupo Scotiabank, promovemos una retribución justa, competitiva y alineada con la contribución al éxito de la organización. Bajo esta premisa, el programa de Recompensa Total ofrece una propuesta integral que reconoce el valor aportado por cada integrante. Dicho esquema incluye sueldo base, compensación variable, beneficios y programas de reconocimiento que fortalecen el bienestar, la motivación y la experiencia de los equipos.

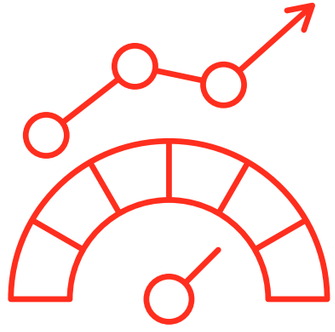


GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

La Evaluación de Desempeño (EDD) constituye un programa corporativo y proceso clave para impulsar el desarrollo de nuestros colaboradores y asegurar el alineamiento con los objetivos estratégicos de la organización. Esta gestión permite identificar fortalezas, oportunidades de mejora y acciones que potencian el desempeño individual y colectivo.

El modelo de desempeño que nos guió en 2025 estuvo estructurado en cuatro etapas: establecimiento de objetivos, planificación del desarrollo, *coaching* y retroalimentación continua, y evaluación de fin de año. Asimismo, la totalidad de los colaboradores cuenta con objetivos transversales, lo que garantiza su contribución directa a las prioridades estratégicas desde cada rol.

A lo largo del ciclo, líderes y colaboradores registran metas, avances, acciones de desarrollo y la evaluación final en la plataforma corporativa me@scotiabank, fortaleciendo una gestión del desempeño más ágil, cercana y orientada al aprendizaje continuo.





BIENESTAR

En Profuturo AFP creemos que el bienestar de nuestros colaboradores es fundamental para su satisfacción, productividad y desarrollo integral. Por ello, promovemos un ambiente laboral saludable, agradable y orientado a sus necesidades, a través de iniciativas que fortalecen su calidad de vida.

La salud del equipo es una de nuestras principales prioridades. Durante 2025 realizamos diversas campañas médicas preventivas, como despistaje de diabetes, campañas oftalmológicas, ferias de salud y consultorio ergonómico. Asimismo, se continuó con los programas de bienestar como ProfuMom, enfocado en el acompañamiento a madres gestantes hasta su reinserción laboral, y *Mental Health*, un programa integral de salud mental que abarca desde la evaluación diagnóstica hasta la intervención. Estas iniciativas se complementaron con charlas virtuales sobre nutrición, cuidado de la piel, enfermedades cardiovasculares y otros temas de interés.

Adicionalmente, se facilita el acceso a la salud mediante un seguro médico particular, en el que Profuturo AFP cubre el 75% de la prima, tanto para los colaboradores como para sus dependientes.

En cuanto a la experiencia del colaborador, fomentamos espacios que fortalecen el sentido de pertenencia y la integración. Celebramos fechas especiales como el Día de la Madre, el Día del Padre, Fiestas Patrias; además, en Navidad, realizamos un compartir que reúne a toda la familia Profuturo AFP. Asimismo, impulsamos activaciones saludables, como clases de baile, e implementamos ProfuSnack, un beneficio que ofrece frutas y frutos secos todos los lunes para promover hábitos alimenticios saludables.

Por otra parte, mediante el programa ProfuKIDS, dirigido a los hijos de los colaboradores, desarrollamos actividades como vacaciones útiles, mañanas de cine y eventos familiares.

Finalmente, continuamos fortaleciendo la propuesta de valor mediante beneficios dirigidos a cuatro frentes estratégicos:

- **Salud:** alternativas de seguros médicos.
- **Ahorro:** ferias de productos con descuentos exclusivos y beneficios financieros como el bono por escolaridad para colaboradores con hijos entre 4 y 25 años.
- **Experiencias:** iniciativas que promueven el equilibrio laboral y familiar, como *Early Friday*, *Full Days*, días libres por cumpleaños o matrimonio, y la ampliación de licencias por maternidad y paternidad.
- **Desarrollo:** oportunidades de capacitación que contribuyen al crecimiento profesional.

Adicionalmente, los colaboradores acceden a una oferta ampliada de beneficios gracias al portal corporativo del Grupo Scotiabank, #MásBeneficios. Este recurso reúne descuentos, convenios y oportunidades en diversas categorías, reforzando la propuesta integral de bienestar de la organización.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

En Profuturo AFP estamos comprometidos con garantizar la seguridad y salud de nuestros colaboradores, promoviendo entornos laborales seguros, saludables y alineados con la normativa vigente. Por ello, implementamos de manera continua programas y actividades orientados a la prevención de riesgos laborales y a la protección de la vida, la integridad y el bienestar de todo el personal.

Entre las principales acciones desarrolladas durante 2025 destacan:

- Difusión y actualización de la Política y el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ejecución de inspecciones internas presenciales de manera periódica.
- Levantamiento del 100% de las observaciones identificadas durante las inspecciones de los puestos de trabajo.
- Cumplimiento de las cuatro capacitaciones obligatorias anuales, según lo estipulado por la Ley N.° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Evaluación de la existencia y magnitud de factores de riesgo psicosocial en la organización.
- Identificación de puestos con mayor exposición a riesgos psicosociales.
- Seguimiento y acompañamiento de casos psicológicos identificados en la organización.
- Vigilancia ocupacional a cargo del médico ocupacional y de la psicóloga organizacional.
- Identificación de riesgos disergonómicos en los puestos de trabajo de oficina.
- Ejecución de charlas de buenas prácticas ergonómicas.
- Sensibilización al 100% de los colaboradores sobre técnicas para prevenir la fatiga visual, mental y dolores musculoesqueléticos.
- Realización de evaluaciones ergonómicas dirigidas a personas con discapacidad.
- Entrega al 100% de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.

Estas acciones refuerzan nuestro compromiso con una cultura preventiva y con la creación de un espacio laboral seguro y saludable, donde los colaboradores desarrollan sus actividades bajo estándares que protegen su salud y bienestar.

CULTURA, CLIMA Y COMUNICACIONES

En Profuturo AFP, como parte del Grupo Scotiabank, creemos que la cultura es el motor que impulsa nuestro propósito y forma la manera en que trabajamos y tomamos decisiones. En el 2025, atravesamos un importante proceso de transformación cultural que nos permitió renovar nuestra identidad y alinearnos con la nueva cultura del grupo: Conexión Scotia.

Esta renovación cultural nos invita a trabajar con un propósito claro y compartido: #TrabajamosPorNuestroFuturo. Dicha visión nos inspira a construir un mejor mañana para los afiliados, colaboradores y comunidades. En el sector pensiones, tal compromiso cobra mayor relevancia, pues cada acción emprendida tiene un impacto directo en la seguridad financiera de millones de peruanos que confían su futuro en nosotros. Asimismo, este nuevo propósito nos impulsa a asumir un rol más activo como agentes de cambio, promoviendo una cultura conectada, colaborativa y orientada al largo plazo, en la que cada interacción e iniciativa generan valor.

El clima organizacional es otro pilar fundamental para la experiencia de nuestros equipos. A través de ScotiaPulso, la encuesta global de experiencia interna, alcanzamos en 2025 un índice de compromiso del 94%. Este resultado brindó información clave para fortalecer la gestión de equipos y desarrollar planes de acción junto a los líderes. Asimismo, reafirmamos nuestra apuesta por un ambiente laboral de excelencia al obtener nuevamente la certificación Great Place to Work ®, que reconoce a Profuturo AFP como un gran lugar para laborar y nos sitúa en el ranking de Las Mejores Empresas para Trabajar en Perú.

La comunicación interna es el eje que conecta y materializa la cultura y el clima. Nuestra estrategia está diseñada para responder a las necesidades de los colaboradores, los líderes y el negocio, mediante espacios y canales que promueven información oportuna, participación y sentido de pertenencia. Impulsamos el diálogo bidireccional y fomentamos que cada colaborador sea parte activa del proceso, llevando el intercambio más allá de los canales tradicionales. Para nosotros, la comunicación interna es un habilitador estratégico que fortalece el compromiso y nos alinea hacia un mismo objetivo.

Durante 2025, fortalecimos los espacios presenciales de comunicación estratégica, mediante la realización de reuniones mensuales de líderes y *Town Halls*. Estos encuentros nos permitieron revisar el avance del negocio, compartir los principales indicadores e iniciativas, y reconocer públicamente los logros más destacados.

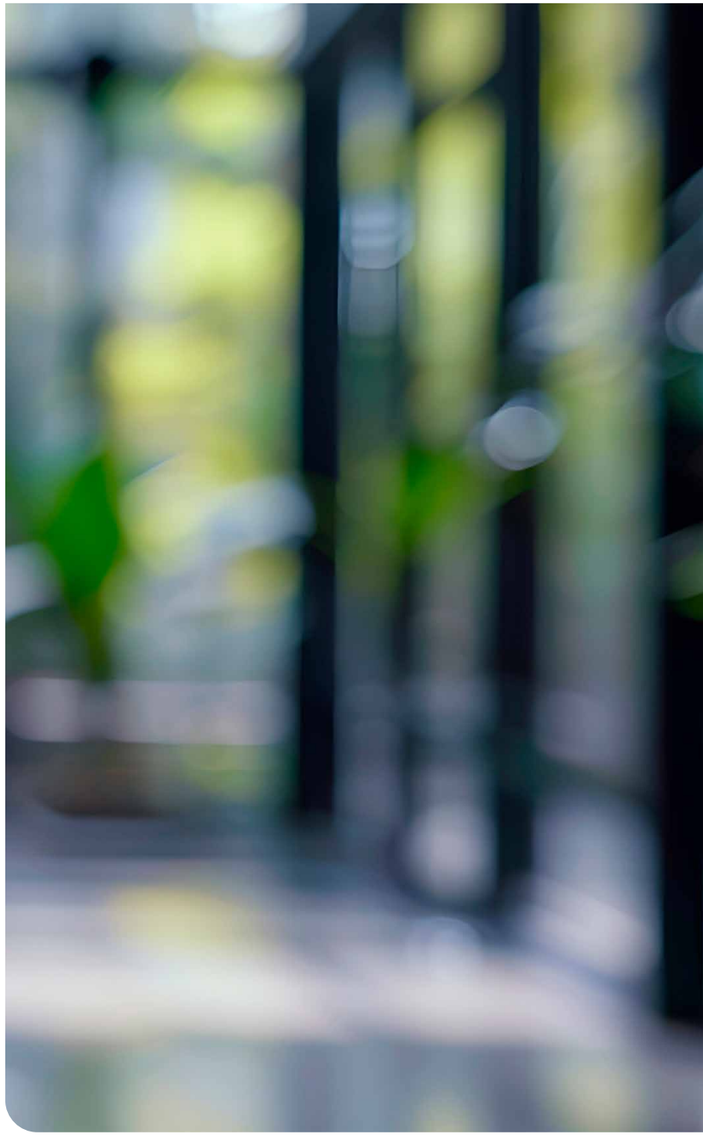
En conjunto, estos tres pilares —cultura, clima y comunicación— integran y potencian nuestra gestión de Capital Humano. Gracias a ellos, fortalecemos iniciativas clave como el reconocimiento, los beneficios, el programa de Recompensa Total, el liderazgo, el aprendizaje, la inclusión y el bienestar, contribuyendo así a un entorno laboral sólido, coherente y preparado para los desafíos del futuro.



09



Gestión de sostenibilidad



Gestión de sostenibilidad

Al ser parte del Grupo Scotiabank, nuestra gestión empresarial incorpora la sostenibilidad como un componente central. En esta línea, hemos definido una estrategia que orienta nuestra actuación bajo principios éticos, fortaleciendo la identificación y gestión de riesgos e impactos y promoviendo la generación de valor compartido para todos los grupos de interés. Con ello, contribuimos de manera directa al desarrollo ambiental, social y económico del país. Bajo este enfoque, la estrategia que impulsamos se estructura en cuatro pilares, que guían las acciones tanto en las operaciones internas como en la relación con los clientes y en la interacción con el entorno.

ACCIÓN AMBIENTAL

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 mediante el financiamiento de soluciones sostenibles, el intercambio de conocimientos y la promoción del diálogo sobre el cambio climático.

Acciones de mitigación

Durante 2025, Scotiabank continuó fortaleciendo su compromiso con la sostenibilidad ambiental a través de **Rethink**, iniciativa institucional que promueve hábitos responsables de consumo y reciclaje entre los colaboradores. El programa, implementado en la Sede Principal y en la de Córpac en alianza con Aldeas Infantiles SOS Perú, permitió transformar residuos aprovechables en beneficios ambientales y sociales concretos.

Entre enero y octubre, se logró el ahorro de 24,348 kWh de energía, la reducción de 12.53 toneladas de CO_2, el ahorro de 286 mil litros de agua y la protección de 62 árboles. Asimismo, **el material reciclado se convirtió en recursos para asegurar 894 comidas y apoyar la educación básica de niñas y niños atendidos por Aldeas Infantiles SOS Perú**, reafirmando el valor de las alianzas internas y externas como motor de impacto sostenible.

Impulsores de la sostenibilidad en la agenda país

Durante 2025 **participamos en la Cumbre Perú Sostenible**, el principal foro nacional sobre sostenibilidad y desarrollo responsable en el país. Este espacio nos permitió presentar la estrategia de sostenibilidad del grupo y nuestra visión de desarrollo, orientada a generar oportunidades mediante el fortalecimiento de ecosistemas que habilitan el cambio social, ambiental y económico.

Asimismo, participamos activamente en mesas de trabajo público-privadas orientadas a impulsar la gestión de la sostenibilidad y la acción climática en el sector financiero y a nivel del país. En este marco, **formamos parte de la mesa técnica del Protocolo Verde, iniciativa liderada por Asbanc y el Ministerio del Ambiente (MINAM) para integrar criterios de sostenibilidad en las finanzas**. Estas instancias refuerzan nuestro rol como actor articulador dentro del ecosistema y como institución comprometida con promover prácticas responsables y de alto impacto.

RESILENCIA ECONÓMICA

Las economías resilientes son fundamentales en la generación de valor sostenible para todas nuestras partes interesadas, con un impacto directo en los clientes, las comunidades y el desempeño del propio negocio. En el marco del Grupo Scotiabank, desempeñamos un rol activo en el fortalecimiento de las economías locales, canalizando inversiones que impulsan de manera estratégica el desarrollo social y ambiental.

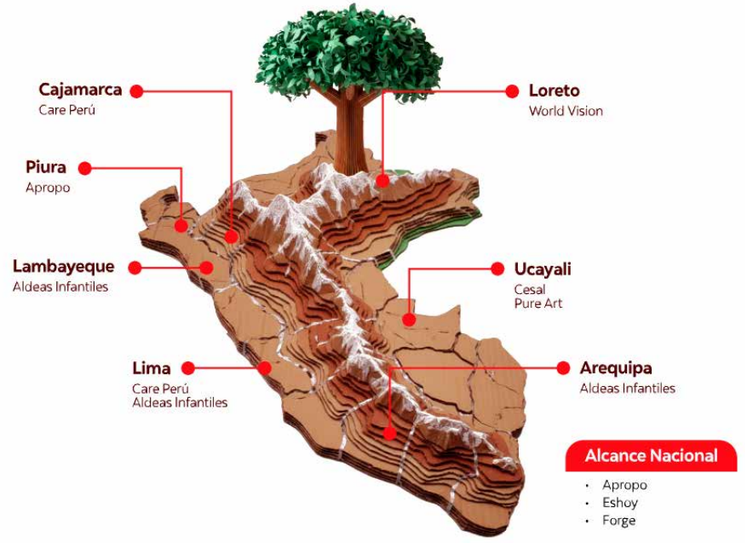
A través de ScotiaRISE plataforma global de inversión social lanzada en 2021, identificamos y apoyamos proyectos de alto impacto que abordan brechas sociales y ambientales prioritarias, asegurando una ejecución eficiente y resultados medibles. Desde su creación, ScotiaRISE ha movilizado más de S/544 millones a nivel global, generando beneficios tangibles para miles de personas y comunidades. En el Perú, esta herramienta ha beneficiado a más de 209 mil personas mediante más de 17 alianzas estratégicas que conforman un ecosistema colaborativo orientado a lograr cambios reales, escalables y sostenibles.

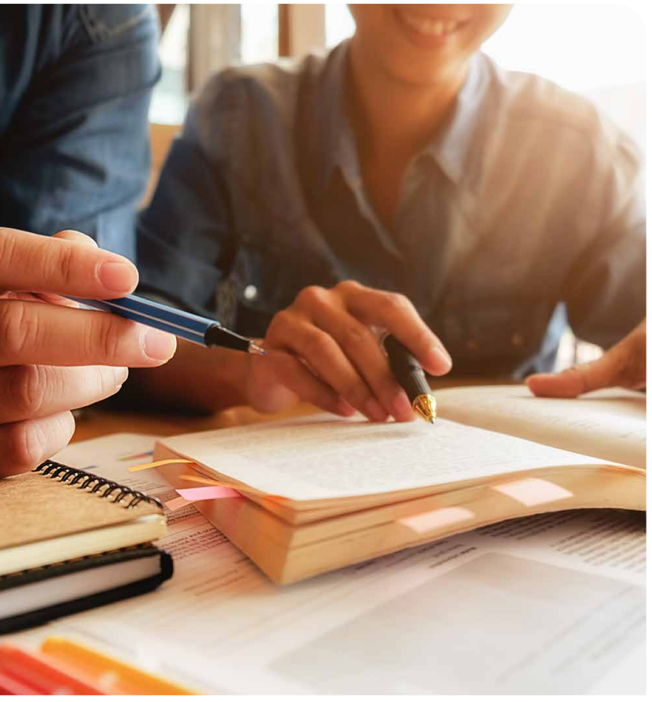
Durante 2025, el impacto de ScotiaRISE se extendió a siete regiones del país, abarcando la costa, la sierra y la selva, y contribuyendo al desarrollo inclusivo y resiliente de diversas comunidades. Estas iniciativas se articularon en torno a cuatro ejes clave: educación financiera, empleabilidad, inclusión y acción ambiental, los que se detallan a continuación.

+16
organizaciones aliadas

+209
mil beneficiarios

+S/544
millones invertidos a nivel global





Educación Financiera

Contribuimos al fortalecimiento de las capacidades financieras de las personas y comunidades, promoviendo la toma de decisiones informadas y responsables que favorecen su bienestar económico y fortalecen su resiliencia financiera en el largo plazo.

> **"Administrando su Futuro" - CARE Perú**

Durante 2025, en alianza con CARE Perú, el proyecto "Administrando su futuro" fortaleció la **educación financiera con enfoque STEAM**, beneficiando a **1,500 estudiantes rurales de Cajamarca y Lima (50% niñas)**, quienes desarrollaron habilidades para la autonomía económica desde edades tempranas. Como parte del aprendizaje aplicado, 23 equipos conformados por 92 estudiantes avanzaron en la formulación de proyectos que participaron en el Concurso Nacional "Idea y Emprende – Educación Financiera en tu Cole" de ASBANC.

Asimismo, por medio de la actualización de materiales educativos, el programa alcanzó a 2,646 estudiantes y 70 docentes en Amazonas, Arequipa y Lambayeque. También fortaleció el entorno educativo mediante la capacitación de 30 docentes y 213 padres de familia, consolidando un enfoque sistémico de impacto comunitario.

Empleabilidad

Contribuimos al desarrollo de capacidades y habilidades para la empleabilidad y el crecimiento profesional, con énfasis en poblaciones vulnerables, impulsando el acceso equitativo a empleo digno y sostenible.

> **Proyecto: "Familias Con Futuro" - Aldeas Infantiles SOS**

Contribuimos a la autosuficiencia económica y a la restitución de derechos económicos de hogares en situación de vulnerabilidad mediante el proyecto "Familias con Futuro", ejecutado en 2025 en Lima Norte, Arequipa y Lambayeque. A través de una intervención integral en empleabilidad y emprendimiento, superamos las metas programadas al **fortalecer las competencias laborales de 185 participantes**, mediante rutas formativas diferenciadas, transferencia metodológica a equipos territoriales y acciones de voluntariado corporativo.

De igual manera, impulsamos la generación de ingresos sostenibles en 81 participantes, otorgamos **33 capitales semilla** y acompañamos la consolidación **de 6 emprendimientos**, contribuyendo al fortalecimiento de medios de vida resilientes y a la reducción de factores de riesgo asociados a la precariedad económica.

> **Proyecto: "Tu Futuro" – Fundación Forge**

A través de la alianza estratégica con Forge Foundation, contribuimos al fortalecimiento de la empleabilidad, el liderazgo personal y la cohesión social de jóvenes, mediante un modelo escalable que articula formación directa, sistemas educativos, soluciones digitales y voluntariado corporativo. **Al cierre de 2025, la alianza alcanzó a 31,122 beneficiarios a escala nacional, además de 400 jóvenes atendidos directamente en programas formativos, promoviendo además la participación del voluntariado de Scotiabank Perú, con 231.5 horas aportadas por colaboradore**s.

La intervención combinó programas presenciales y bajo demanda, formación docente y herramientas digitales orientadas al desarrollo de habilidades socioemocionales, orientación vocacional y preparación para el mundo del trabajo. De esta manera, se contribuyó a ampliar el acceso de jóvenes a oportunidades educativas y laborales, sentando las bases para un impacto sistémico y sostenible en el país.

> **Proyecto: "Elevatech" - Es Hoy**

En alianza con Es Hoy, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (SECO), impulsamos el desarrollo de competencias tecnológicas avanzadas y habilidades socioemocionales a través de un modelo innovador de Pago por Resultados, complementado con *bootcamps* intensivos orientados a la empleabilidad en sectores de alta demanda.

Durante 2025, se llevó a cabo la convocatoria nacional para la promoción 2025, la cual culminó exitosamente y sentó las bases para la ejecución del programa durante 2026, año en que se implementarán los procesos de formación, acompañamiento y medición de resultados asociados a la inserción laboral y al desarrollo de talento digital en el país.

Inclusión

Contribuimos al desarrollo de entornos equitativos y diversos que fomentan la participación plena, reducen barreras estructurales y promueven la inclusión económica, social y cultural de poblaciones históricamente excluidas.

> **Proyecto: "Misión YO" – APROPO**

"Misión YO" es una **iniciativa desarrollada junto a APROPO y el Programa Juntos del MIDIS**, orientada a fortalecer el bienestar emocional y las oportunidades de futuro de adolescentes en situación de vulnerabilidad. A través de microcursos vía WhatsApp, una estrategia territorial y el uso innovador de inteligencia artificial, el proyecto acompañó a jóvenes de 12 a 17 años en el desarrollo de habilidades socioemocionales, la toma de decisiones informadas y la construcción de su proyecto de vida.

Tras una fase piloto, **la iniciativa se escaló a nivel nacional y llegó a casi 38 mil adolescentes en 20 regiones del país, con altos niveles de satisfacción y aprendizaje**. Asimismo, incorporó un enfoque de co-creación juvenil, con la participación de adolescentes en el diseño de soluciones digitales y promovió el involucramiento del voluntariado de Scotiabank.

En 2025, "Misión YO" dio un paso clave hacia su sostenibilidad mediante una alianza con la Dirección Regional de Educación de Ucayali, sentando las bases para su integración en el sistema educativo y su escalamiento a largo plazo.

> **Proyecto: "Inclusión Educativa para la Vida" - Fundación FC Barcelona y World Vision Perú**

En Punchana, Iquitos, "Inclusión Educativa para la Vida" fue implementado en alianza con Fundación FC Barcelona y World Vision Perú, articulando educación digital, empleabilidad y formación en crianza con ternura mediante un enfoque multidimensional orientado a romper ciclos intergeneracionales de pobreza y fortalecer proyectos de vida sostenibles en contextos de vulnerabilidad.

La intervención alcanzó a cerca de 5,000 beneficiarios, incluyendo niños, niñas, adolescentes y jóvenes, así como madres, padres, cuidadores, docentes y socios comunitarios del territorio. Entre los principales resultados, 83% de los estudiantes de 3° y 4° grado alcanzaron niveles mínimos de comprensión lectora; 45% de los casi 1,400 cuidadores formados adoptaron prácticas de crianza positiva; 48 jóvenes accedieron a fondos semilla y 36 emprendimientos se formalizaron ante SUNAT; además, cerca de 200 docentes capacitados replicaron las metodologías del proyecto en 12 instituciones educativas adicionales.

Estos avances superaron ampliamente los promedios regionales y nacionales, especialmente en un contexto como Loreto, donde solo 37.6% de las mujeres culmina la educación secundaria, evidenciando el impacto diferencial del modelo implementado.

Durante 2025 se llevó a cabo la transferencia metodológica del proyecto en el marco del cierre de la intervención, en coordinación con la Dirección Regional de Educación de Loreto y la UGEL Maynas. Este proceso aseguró que las capacidades, herramientas pedagógicas y modelos de gestión desarrollados durante la ejecución sean adoptados y replicados por las autoridades educativas en múltiples instituciones de la región.

La incorporación de estos aprendizajes en la política pública educativa constituye un logro relevante, al permitir la articulación de diversos actores y garantizar un efecto multiplicador que amplía el alcance de la iniciativa más allá de su periodo de implementación.

Acción ambiental

Contribuimos a promover soluciones ambientales que fortalecen la conciencia climática, impulsan el uso responsable de los recursos naturales y aceleran la transición hacia modelos de desarrollo sostenibles y bajos en carbono.

> **Proyecto: "Guardianes del Bosque: Liderazgo Sostenible" - CESAL**

En Ucayali, junto a CESAL, "Guardianes del Bosque: Liderazgo Sostenible" impulsó el liderazgo sostenible en comunidades nativas Yine y Asháninka, integrando seguridad alimentaria, sistemas productivos sostenibles y conservación de ecosistemas amazónicos. La iniciativa involucró activamente a más de 200 familias, conectando el desarrollo económico local con la resiliencia climática y el fortalecimiento de la gobernanza comunitaria.

Como resultado, **se contribuyó a la protección de cerca de 33 mil hectáreas de bosques comunales en la Amazonía y al manejo sostenible de 209 hectáreas de cacao. Esto permitió incrementar la producción en 13%, reducir pérdidas asociadas a eventos climáticos, mejorar la calidad del producto y generar mayores ingresos para las familias participantes.**

Sociedad Inclusiva

Contribuimos a eliminar barreras y a ampliar el acceso a oportunidades para construir un futuro más equitativo. Reconocemos que la inclusión es un proceso continuo que requiere tiempo, atención y acciones deliberadas para generar cambios sostenidos. Por ello, trabajamos activamente para fortalecer la igualdad de oportunidades, abordar la discriminación y respaldar alianzas estratégicas que generan impactos positivos en las comunidades donde operamos. De este modo, promovemos la diversidad y la inclusión como pilares para crear valor compartido en beneficio de nuestros clientes, colaboradores y comunidades.

Voluntariado Corporativo

Nuestra Campaña Global de Donaciones de los Empleados reúne diversas oportunidades de voluntariado y donación, promoviendo la participación de los colaboradores en causas que buscan contribuir a las comunidades donde tenemos presencia. Durante 2025, se llevaron a cabo diversas acciones de voluntariado alineadas con nuestros pilares de impacto social: educación financiera, empleabilidad, inclusión y acción ambiental. El **35% de nuestros colaboradores participó en actividades de voluntariado del banco durante el año, acumulando un total de 3,658 horas de trabajo voluntario**.

Esta propuesta se desarrolla a través de nuestra plataforma web Spark, en la que los colaboradores se inscriben en voluntariados en todo el mundo. Además, Scotiabank invierte en maximizar el impacto del voluntariado: por cada hora de labor rregistrada, los colaboradores reciben US$12 que pueden donar a las causas de su elección. En 2025, se impulsaron tres campañas locales de donación que, gracias a la solidaridad de los *Scotiabankers*, **permitieron recaudar más de US$43,890.86, lo que representó un incremento de 54% respecto al año anterior**.



Gestión de administración y finanzas

10

Los ingresos anuales alcanzaron 280.2 millones de soles, lo que representa un aumento del 1% con respecto al año anterior. Este resultado se explica principalmente por un aumento en los ingresos de la comisión flujo y una menor provisión de NIC 18, correspondiente al diferimiento de ingresos.

Por otro lado, este año fuimos los responsables de afiliar a los nuevos trabajadores que se incorporaron al SPP desde el 1 de junio de 2025 hasta el 31 de mayo de 2027, ofreciendo una menor comisión de 0.68% anual frente a la 1.20% anterior.

A continuación, se muestra la evolución de los ingresos:

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

Rubro	2025	2024	Var (%)
Comisiones porcentuales	275.1	271.2	1%
Comisiones sobre aportes voluntarios	5.1	5.1	1%
Total	**280.2**	**276.2**	**1%**

Fuente: Profuturo AFP | Elaboración propia

Con respecto a los gastos operativos acumulados, estos se situaron un 0.3% por debajo del nivel registrado para el mismo periodo en 2024. Este resultado se debió, principalmente, a menores gastos por servicios prestados por terceros, provisiones del ejercicio y cargas diversas de gestión, lo que fue compensado por las mayores cargas de personal de ventas registrado para el ejercicio 2025.

En cuanto al resultado financiero neto (ingresos versus gastos financieros), este fue menor en 8.6 millones de soles debido a menores ingresos por intereses sobre depósitos. Los otros ingresos (egresos) fueron mayores en S/ 1.2 millones respecto al año anterior. En este contexto, el resultado económico antes de impuestos ascendió a S/ 172.9 millones, cifra 7.2% superior a la registrada en el mismo periodo de 2024.

En el ejercicio 2025, Profuturo AFP alcanzó una utilidad neta de S/. 123.9 millones, lo que representó un incremento de 10,6% con respecto a lo obtenido en el mismo período de 2024.

En lo que se refiere a las cuentas del Estado de Situación Financiera, a diciembre de 2025, el activo corriente aumentó en 49.7 millones de soles respecto al 31 de diciembre de 2024, como resultado del aumento del efectivo y equivalentes de efectivo. El activo no corriente aumentó en 16.6 millones de soles, principalmente por el encaje legal. Por otra parte, el pasivo corriente aumentó en 5.0 millones de soles, principalmente por impuestos corrientes y otras cuentas por pagar.

Por otro lado, el pasivo no corriente aumentó en 1.3 millones de soles, por el impuesto a la renta diferido. En lo que respecta a patrimonio neto, este aumentó en 60.0 millones de soles, debido principalmente a resultados acumulados, ajustes al patrimonio y resultados neto del ejercicio.

El ratio de liquidez se incrementó de 1,42 en 2024 a 1,77 en 2025. Por su parte, el ratio de rentabilidad del patrimonio (ROE) puntual al cierre del ejercicio alcanzó el 13,0 %

El porcentaje que representa el monto total de las dietas de los directores con respecto al nivel de ingresos brutos, según los estados financieros de la entidad emisora, es de 0.2142%. Mientras tanto, el porcentaje que representa el monto total de las remuneraciones de la plana gerencial respecto al nivel de ingresos brutos es de 3.23%.

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. No obstante, 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 del 2018.

En cuanto 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 dar cumplimiento a las exigencias regulatorias locales, a las de nuestra casa matriz y a 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. Este objetivo se alcanza mediante la aplicación y el monitoreo de los estándares de conducta ética, políticas, procedimientos, metodologías y disposiciones locales, así como las establecidas por el Grupo Scotiabank conforme a los prescrito en el *Código de Conducta Scotiabank* y sus políticas complementarias.

Esta cultura de cumplimiento tiene como finalidad mitigar los riesgos de incumplimiento normativo y brindar soporte a colaboradores, gerentes y altos funcionarios para identificar, evaluar y reportar dichos riesgos, así como para definir y ejecutar planes de acción orientados a su mitigación.

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. Asimismo, tiene la responsabilidad de administrar, coordinar y atender los asuntos vinculados a las visitas de inspección de los entes supervisores, lo que comprende el seguimiento de la ejecución de los planes de acción destinados a subsanar los hallazgos u observaciones identificados.

Durante el ejercicio 2025, se asumieron desafíos clave, reflejados en el desarrollo de las siguientes actividades:

- Certificación Anual del *Código de Conducta* y de las Políticas Complementarias, que en su conjunto conforman el *Código de Conducta Ética* del Grupo Scotiabank, con resultados satisfactorios.
- Reforzamiento del sistema de comunicación de normativas y proyectos normativos, así como del 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, mediante la implementación corporativa del modelo de prevención, exigido por 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, así como los riesgos de cumplimientos por procesos (Programa Corporativo de Gestión de Cumplimiento).
- Realización de monitoreos y evaluaciones de Cumplimiento, cuyo objetivo es detectar posibles brechas y proponer 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, así como con el Coordinador Corporativo, especialista en materia de prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, quien también es designado y aprobado por el Directorio.

Por otra parte, 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, además, un conjunto de normas internas que recogen las mejores prácticas y políticas clave para cumplir con este objetivo. Entre las principales normas internas, se cuenta 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.

Ley de Protección de Datos Personales

- Fortalecimiento continuo de la participación en iniciativas de negocio y en la contratación de proveedores para asegurar el cumplimiento de los Marcos de Privacidad y de la Ley de Protección de Datos Personales desde su concepción, diseño y despliegue.
- Realización de campañas de concientización en materia de privacidad y protección de datos personales dirigidas a todos los equipos de la organización.
- Establecimiento de mecanismos de control y supervisión en las relaciones contractuales con terceros que acceden al manejo de información.
- Validación del cumplimiento del principio de consentimiento en diversos procesos que contemplan dicho flujo en Profuturo.
- Implementación de políticas de comunicaciones autorizadas y controles que permitan un mayor monitoreo y mitiguen el riesgo de filtración de información.
- Supervisión y liderazgo en la implementación de los cambios normativos en materia de protección de datos personales, tanto a nivel local como internacional.

Reconocimientos

12

RANKING MERCO

MERCO es un instrumento de evaluación reputacional que utiliza una metodología integral, basada en la participación de diversos grupos de interés, tanto internos como externos, así como en múltiples fuentes de información. A través de sus rankings, permite medir la percepción del mercado en distintos ámbitos estratégicos para las organizaciones.

- **MERCO Talento:** evalúa la reputación interna, la calidad laboral y la fortaleza de la marca empleadora. En 2025, Profuturo AFP ocupó el puesto 109 entre 200 participantes.
- **MERCO Empresas:** mide la reputación corporativa considerando factores como resultados, ética, responsabilidad y liderazgo. En 2025, Profuturo AFP alcanzó el puesto 89 de 200 participantes.

GREAT PLACE TO WORK (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 colaboradores y de un análisis detallado de la cultura organizacional. Su metodología mide aspectos como la confianza, el orgullo y el compañerismo en el entorno laboral.

En 2025, GPTW otorgó nuevamente a Profuturo AFP la certificación que reconoce nuestro compromiso con un entorno laboral positivo y productivo. Adicionalmente, la organización se ubicó en el puesto 15 del ranking Los Mejores Lugares para Trabajar en Perú, en la categoría de empresas con 251 a 1000 colaboradores.

13



Anexos



Anexos

Anexo 1

Información sobre los directores y la plana gerencial

DIRECTORES

> SEBASTIAN 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. desde el 25 de septiembre del 2024 y CEO de Scotiabank Perú y Country Head del Grupo Scotiabank Perú, desde el 12 de septiembre del 2024. Es Presidente del Directorio de 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 of 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, 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. Licenciado en Relaciones Industriales y Laborales de la Universidad de Buenos Aires.

> 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., Scotia Fondos Sociedad Administradora de Fondos Mutuos S.A., Scotia Sociedad Titulizadora S.A., Profuturo AFP 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, 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 Estudio 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 S.A.A; y socio fundador de la firma de consultoría económica y financiera *Alonso & Muñoz* desde el año 2014.

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

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

> ALFREDO LUIS MIGUEL EDUARDO 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., Grupo Santa Elena S.A. y Servicios Varios, S.A.; y Presidente del Directorio de Fundo San Fernando S.A.; Asesor de Videnza Consultores S.A.C.

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. desde Agosto del 2024, es Vicepresidente del Directorio de Caja Rural de Ahorro y Crédito Cencosud Scotia Perú S.A.; Director de Servicios, Cobranzas e Inversiones S.A.C. y Servicios Bancarios Compartidos S.A. (Unibanca); 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. Anteriormente, 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.

> FRANCISCO RIVADENEIRA GASTAÑETA

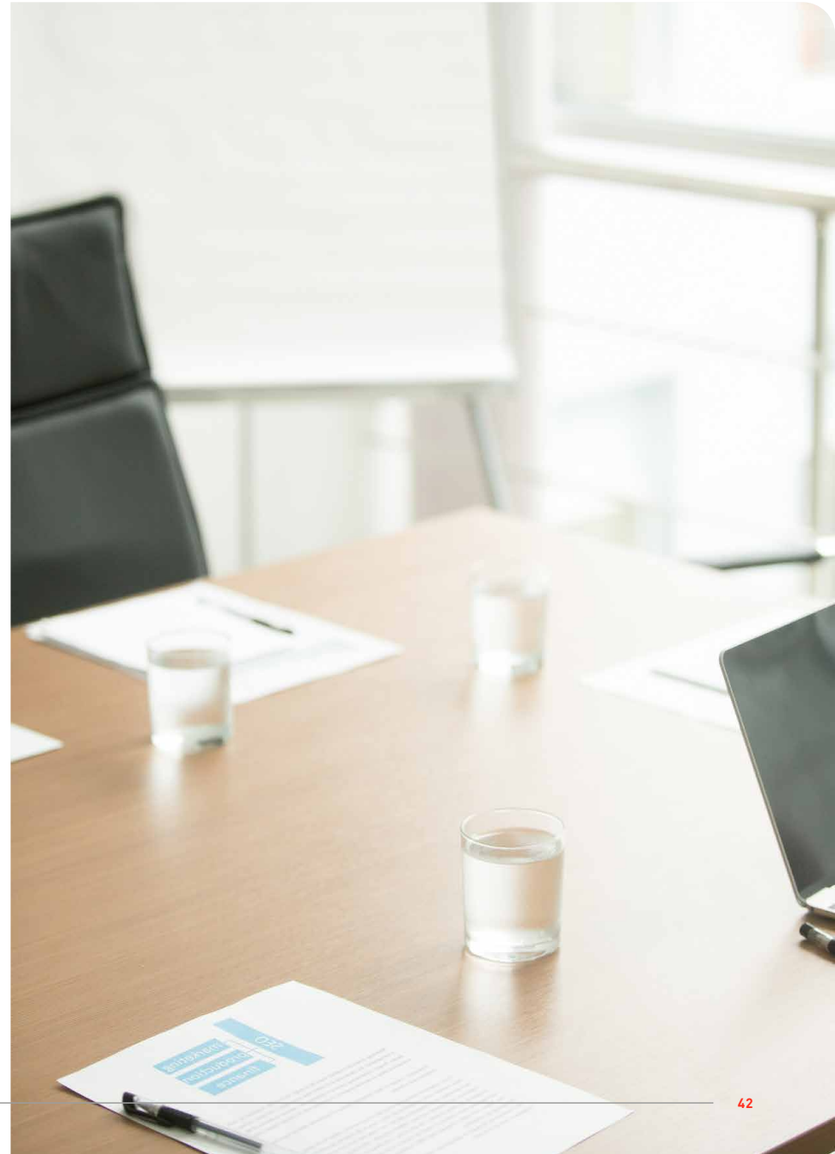
Director Independiente de Profuturo AFP S.A.,
desde el 26 de marzo de 2025

Actualmente, es Vicepresidente de Asesoría Legal, Seguridad Corporativa y Secretaría General, y previamente responsable de la Unidad de Cumplimiento desde julio 2012 hasta julio 2017, anteriormente Gerente de Asesoría Legal Institucional entre mayo del 2003 y mayo del 2005 de Scotiabank Perú S.A.A.

Es Presidente del Directorio de La Fiduciaria S.A.; Director de Scotia Sociedad Titulizadora S.A., Servicios, Cobranzas e Inversiones S.A.C., y Scotia Perú Holdings S.A.; Director Suplente de Caja Rural de Ahorro y Crédito Cencosud Scotia Perú S.A.; y Director Alterno de Servicios Bancarios Compartidos S.A. (Unibanca). Previamente, se desempeñó como Secretario General de Scotiabank Perú S.A.A., posición que ocupa desde julio del 2002. Ingresó a la institución en junio de 1995.

Asimismo, ha ocupado cargos gerenciales en los Servicios de Fideicomiso y de Banca de Inversión en la institución y previo a su ingreso a Scotiabank Perú se ha desempeñado profesionalmente en la Comisión de Promoción a la Inversión Privada (COPRI) y en Estudios Jurídicos privados.

Abogado de la Pontificia Universidad Católica del Perú y Magíster en Administración de Empresas con concentración en Finanzas de la Universidad del Pacífico. Estudios de extensión en Gerencia, en Kellogg School of Management (Northwestern University), y estudios de especialización para Directorios en la Escuela de Dirección (PAD) de la Universidad de Piura.



PLANA GERENCIAL Y CARGOS DE CONFIANZA

Plana gerencial

> CARLO CASTOLDI CROSBY

Gerente General Interino desde abril de 2025

Se desempeñó como Gerente Principal Comercial en Profuturo AFP desde 2015. Previamente, fue Gerente de Calidad, Procesos y Proyectos desde el 2014, y anterior a ello ha sido asesor de la Gerencia General desde 2013.

Antes de su ingreso a Profuturo AFP, fue Gerente Comercial de BBVA Horizonte AFP. En el BBVA Banco Continental se desempeñó como Gerente de Desarrollo Corporativo y Transformación, Gerente Territorial de la Red Minorista, Gerente de Banca Empresas Callao y Responsable de Desarrollo Comercial de Banca de Empresas e Instituciones. Previamente, 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.

Cuenta con un Máster en Administración de Negocios (MBA) por el Instituto de Empresa (España) y es Licenciado en Economía por la Universidad de Lima.

> 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.

> FERNANDO ARATA MEJIA

Gerente Comercial Interino desde mayo de 2025

Actualmente, es Gerente Comercial Interino de Profuturo AFP, con una trayectoria de más de 23 años de servicio en esta organización; donde antes se desempeñó en diversas posiciones en el área de ventas como Gerente de Ventas, Gerente de Ventas Lima y Gerente de Ventas Provincias. Ha sido Gerente de Red de Agencias y Canales Alternos en la región centro sur del país. Ocupó cargos de responsabilidad en el área financiera, llegando a ser jefe de Tesorería de Profuturo AFP.

MBA, con mención en Marketing, por la Escuela de Administración de Negocios para Graduados – ESAN. Bachiller en Ciencias Administrativas por la Universidad de Lima, Perú.

Cargos de Confianza

> LUIS FERNANDO DAMIANI CÁRCAMO

HR Business Partner Senior Manager desde diciembre de 2021

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.

.

> 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 2025. Ver documento adjunto: ***Estados Financieros Auditados 2025.***

Anexo 3

Reporte sobre el cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas. Ver documentos adjuntos: ***Principios Buen Gobierno Corporativo - Sección A y D y Principios Buen Gobierno Corporativo - Sección B y C.***

Anexo 4

Reporte de sostenibilidad corporativa. Ver documentos adjuntos: ***Reporte de Sostenibilidad Corporativa - Sección A y Reporte de Sostenibilidad Corporativa - Sección B.***





Profuturo
AFP del grupo Scotiabank

www.profuturo.com.pe