

PROTECTA security

COMPAÑÍA DE SEGUROS

Memoria Integrada 2025

Firmado Digitalmente por:
JUAN LUIS VALDIVIEZO TRELLES
Fecha: 24/02/2026 10:31:12 p.m.

Contenido

1 SOMOS PROTECTA SECURITY (GRUPO BICE) 12

1.1 Misión, visión, propósito y valores 12
1.2 Nuestra trayectoria 12
1.3 Propiedad 13
1.4 Resultados de gestión de negocios 13
1.4.1 Gestión comercial: rentas vitalicias, rentas privadas y seguros de vida 13
1.4.2 Gestión comercial: vida-masivos 16
1.4.3 Resultados de gestión financiera 16
1.4.4 Resumen de los principales logros comerciales y financieros de Protecta Security 17

2 MODELO DE GOBERNANZA 19

2.1 Materialidad y grupos de interés 19
2.2 Modelo estratégico ASG 21
2.3 Ética, anticorrupción y PLAFT 22
2.4 Cumplimiento normativo 23
2.5 Gobierno corporativo 24

3 CONFIANZA QUE TRANSFORMA 31

3.1 Gestión de riesgos 31
3.2 Gestión técnica 32
3.3 Gestión de operaciones 33
3.3.1 Eficiencia operativa 33
3.3.2 Gestión de canales de servicio 34
3.3.3 Gestión de siniestros 34
3.3.4 Gestión de recaudación y cobranzas 35
3.4 Gestión de inversiones 35
3.5 Innovación y transformación 36
3.6 Gobierno de datos 38
3.7 Gestión de compras y proveedores 40

4 CONEXIÓN QUE DA CONFIANZA 42

4.1 Imagen y posicionamiento 42
4.2 Experiencia y satisfacción del cliente 43
4.3 Inclusión financiera 46
4.4 Relación con corredores, intermediarios y aliados estratégicos 48

5 TALENTO QUE PROTEGE 50

5.1 Gestión del talento 50
5.1.1 Nuestros valores 50
5.1.2 Plana gerencial 53
5.2 Clima laboral y bienestar 57
5.2.1 Programas de desarrollo y liderazgo 57
5.2.2 Política de remuneraciones 60
5.2.3 Nuestro equipo 60
5.2.4 Evaluación de desempeño 63
5.2.5 Ciclo de gestión del desempeño 64
5.3 Seguridad en el trabajo 65
5.3.1 Nuestro sistema de gestión 65
5.3.2 Programas para la promoción de la salud y el bienestar 65
5.3.3 Formación y preparación ante emergencias 66
5.3.4 Seguridad en nuestra cadena de valor 66
5.4 Compromiso social 67
5.4.1 Voluntariado corporativo: acción que transforma 67

5.4.2 Educación financiera: alianzas estratégicas *67*
5.4.3 Nuestra inversión social *68*
5.5 DERECHOS HUMANOS 68
5.5.1 Canales de denuncia y transparencia *68*
6 ADAPTACIÓN QUE ASEGURA EL FUTURO 70
6.1 ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO Y ECOEFICIENCIA 70
6.2 ENERGÍA RESPONSABLE 70
6.3 CONSUMO RESPONSABLE DEL AGUA 71
6.4 MANEJO DE RESIDUOS 71
6.5 HUELLA DE CARBONO 72
7 ANEXOS 73
7.1 DETALLES DE LA COMPAÑÍA 73

Carta del presidente

Estimados colaboradores y amigos:

El año 2025 concluyó, un año desafiante y retador, pero que a la vez nos ha traído buenas noticias y buenos resultados.

Desde el punto de vista macroeconómico, fue una continuación favorable de lo visto en 2024; es decir, la economía saliendo de su letargo, con crecimiento del PBI moderado (muy cerca del 3,5 %), pero continuando por esa senda.

La inflación estuvo dentro del rango meta, por debajo del 1,5 %, y el déficit fiscal, después de algunos años fuera de rango, finalmente con 2,2 % estuvo en el límite de la meta del acuerdo fiscal.

La inversión privada fue el motor del crecimiento, con un índice cercano al 10 %, lo cual demuestra la confianza de los inversionistas. El tipo de cambio se movió a la baja, con una revaluación del sol respecto al dólar de alrededor del 10 %.

En este contexto, como puede verse, las noticias resultan muy alentadoras.

En cuanto a exportaciones, se ha batido el récord en exportaciones totales, acercándonos a los 90 billones de dólares, con crecimiento próximo al 20 %; las exportaciones mineras se incrementaron en aproximadamente el 25 %, batiendo también récord, y las exportaciones agroindustriales han estado cerca de 13 billones de dólares, con crecimiento en torno al 15 %.

Es decir, también cifras muy alentadoras, y más si se considera que están proyectadas para ser superadas en 2026.

Pero las buenas noticias en el ámbito económico no tuvieron su correlato en el político, ya que nuevamente tuvimos cambio de presidente, con el señor José Jerí asumiendo en reemplazo de la señora Dina Boluarte. Esto a menos de un año de las elecciones generales para presidente y para congresistas. Y, por primera vez desde el cambio de Constitución en 1993, también habrá elección para la cámara de senadores.

El panorama político contrasta notoriamente con el económico; sería deseable que, en los próximos años, estas tendencias se vean alineadas.

En cuanto al mercado asegurador, continúa la ruta del crecimiento de primas, pero, a diferencia de años anteriores, tal crecimiento está dándose casi exclusivamente en el ramo de vida.

Las primas totales del mercado alcanzaron los S/ 24 035 millones, con un repunte respecto al año anterior de 8 %. Los grandes impulsores de esto son dos mercados, el de rentas particulares (primas de S/ 3872 millones), con un crecimiento de 60 %, y vida largo plazo (primas de S/ 2501 millones), con más de 31 %. Cifras realmente impresionantes que, además, muestran la confianza de los clientes peruanos por la inversión en instrumentos financieros de largo plazo, tanto en moneda nacional como en dólares. Es decir, el mercado está acompañando el desarrollo.

Nuevamente buenas noticias, y se espera que estos mercados sigan creciendo, aunque moderándose, hacia el futuro.

En cuanto a nuestros accionistas, tuvimos un hito notable, ya que se dio el cambio de control en la compañía, tal como se había anticipado. El día 1 de marzo, Grupo BICE, subsidiario de Grupo Matte, tomó control de las operaciones de Grupo Security, en virtud del acuerdo de fusión celebrado en 2024, lo cual, a su vez, activó el cambio de control en Protecta Security.

Es decir, luego de 18 años, se ha iniciado una etapa nueva de Protecta Security, la cual se ve muy auspiciosa, ya que Grupo BICE cuenta con el respaldo profesional y financiero para seguir impulsando el desarrollo de la compañía.

Adicionalmente, en el año que concluyó fue aprobado un aumento de capital hasta por 20 millones de dólares (o su equivalente en moneda nacional) para incrementar las holguras patrimoniales, muy necesarias en un negocio de vida de largo plazo, que puede tener fluctuaciones en el tiempo. Este aumento se vio reflejado en la mejora notable de las ratios patrimoniales, lo cual es una muy buena señal frente a nuestros clientes.

Las primas de la compañía batieron un récord histórico, con más de S/ 833 millones de primas colocadas, con un incremento respecto al año anterior de más de 22 %. Las principales líneas de negocios tuvieron crecimientos notables, como renta particular, con más de 40 %, y masivos, con más de 18 %.

A lo anterior debemos añadir que los ingresos por inversiones aumentaron en más de 25 %, superando los S/ 330 millones. Sumado a ello, pasamos los S/ 5000 millones de activos administrados, lo cual nos muestra cada vez más como la compañía sólida que nuestros clientes esperan y merecen.

Las utilidades del año superaron los S/ 48 millones, con un incremento interanual de más de 21 %.

Estas cifras nos indican que estamos en el camino del desarrollo sostenido, que contamos con un equipo técnico de primera línea y que podemos confiar en seguir creciendo para beneficio de nuestros *stakeholders*.

Debemos recalcar el apoyo sostenido de nuestros accionistas, ya que, desde que la compañía inició operaciones hace 18 años, se han capitalizado todas las utilidades obtenidas, mostrando un elevado grado de compromiso con el desarrollo de la empresa.

No me queda sino agradecer a nuestros clientes por la confianza depositada en nosotros, a nuestros colaboradores por su infatigable búsqueda de mejoras en productos y servicios para nuestros clientes, y a nuestros accionistas, que año a año muestran su confianza en el porvenir de esta empresa.

Gracias, y a seguir manteniendo el sueño de Protecta Security vivo.

Alfredo Jochamowitz Stafford
Presidente del Directorio
Protecta Security

Declaración de sostenibilidad

[GRI 2-2] [GRI 2-3] [GRI 2-22]

El presente documento contiene información veraz y suficiente respecto del desarrollo del negocio de Protecta S. A. Compañía de Seguros y Reaseguros durante el año 2025. Sin perjuicio de la responsabilidad que compete al emisor, los firmantes se hacen responsables por su contenido, conforme a las disposiciones legales aplicables.

Mario Ventura Verme
Gerente General
Protecta Security

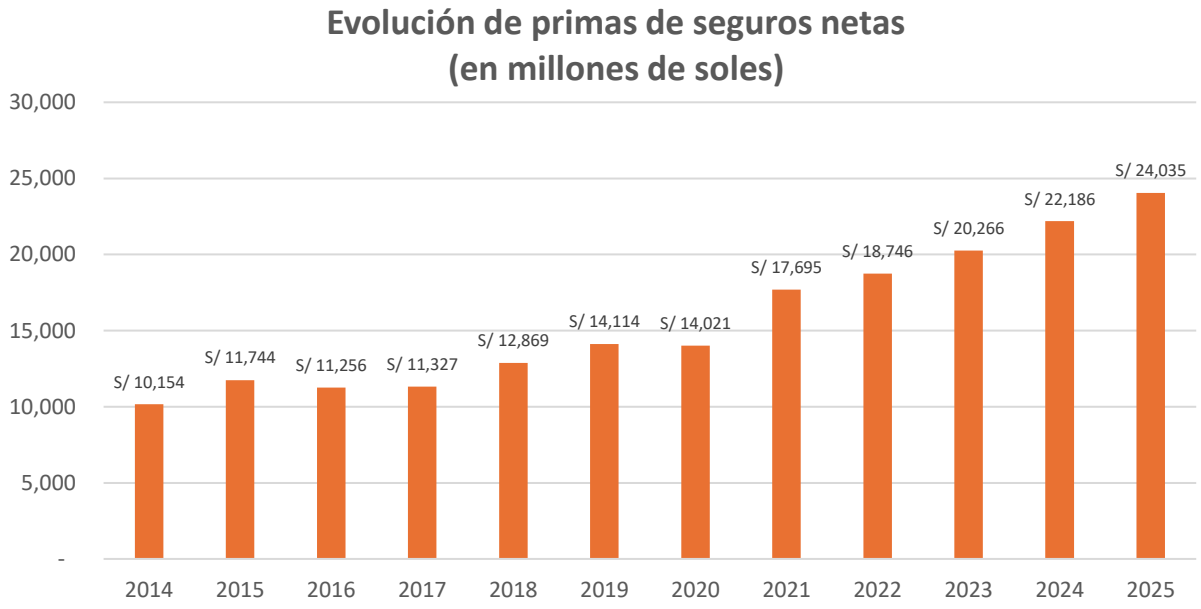
Logros clave 2025

- Hoy contamos con cerca de 900 000 asegurados que confían en nosotros.
- Obtuvimos un NPS de 79 %, reflejando un alto nivel de recomendación de nuestros clientes.
- Great Place to Work Perú 2025
    - 14 lugar en el *ranking* general Los Mejores Lugares para Trabajar
    - 11 lugar en el *ranking* Los Mejores Lugares para Trabajar - Mujeres
- Asociación de Buenos Empleadores (ABE)
    - Certificación de Buenas Prácticas Laborales, periodo 2024-2026 (vigente en 2025)
- Empresarios por la Integridad
    - Certificación Antisoborno, periodo 2025-2026
- Las primas totales superaron los S/ 833,2 millones, con un crecimiento interanual de +22 %, alcanzando un nuevo récord histórico.

Sobre el mercado de seguros peruano

El mercado asegurador peruano está integrado por 17 empresas: ocho operan tanto en ramos generales como de vida, seis se dedican exclusivamente a ramos generales y tres participan únicamente en el ramo de vida.

Al cierre de 2025, las primas de seguros netas alcanzaron los S/ 24 035 millones, lo que significó un crecimiento interanual de 8,33 % (S/ 1849 millones) respecto de 2024. Este desempeño positivo se registró a pesar de los efectos adversos derivados de la coyuntura política y de la contracción del mercado de rentas vitalicias. Como resultado, la tasa de crecimiento anual promedio de la industria en los últimos diez años se ubicó en 7,4 %.



Fuente: SBS, elaboración propia

En el segmento de ramos generales, las primas totalizaron S/ 7442 millones en 2025, lo que representó una contracción de 2,9 % en comparación con el año anterior. Por su parte, el ramo de accidentes y enfermedades registró primas por S/ 2588 millones, reflejando un crecimiento de 4,5 % frente a 2024.

En contraste, el ramo de vida, que incluye las primas vinculadas al Sistema Privado de Pensiones (SPP), mostró un desempeño favorable. Durante 2025, la producción ascendió a S/ 14 005 millones, lo que equivale a un incremento interanual de 16,3 %, pese a la caída anticipada en el segmento de rentas vitalicias.

En cuanto a la estructura de la producción por ramos, el ramo de vida mantuvo el liderazgo observado en años previos, concentrando el 58,3 % de las primas totales de la industria. Le siguieron los seguros de riesgos generales, con una participación de 30,9 %, y los seguros de accidentes y enfermedades, que representaron el 10,8 %

restante. Este resultado se explicó, principalmente, por el aumento de S/ 2342 millones (+26,6 %) en el ramo de vida respecto de 2024, año en el que la producción alcanzó S/ 8818 millones.

Ramos	Primas netas			Distribución de cartera		
	2025	2024	Var %	Dist 2025	Dist 2024	Var Dist %
Generales	7 441 732	7 667 708	−2,9 %	30,9 %	34,5 %	−3,6 %
Accidentes y enfermedades	2 588 101	2 477 809	+4,5 %	10,8 %	11,2 %	−0,4 %
Vida	14 004 806	12 040 585	+16,3 %	58,3 %	54,3 %	4,0 %
TOTAL	**24 034 639**	**22 186 102**	**+8,3**	**100,0 %**	**100,0 %**	**0,0 %**

Fuente: SBS, elaboración propia

Riesgos	Primas netas			Distribución de cartera		
	2025	2024	Var %	Dist 2025	Dist 2024	Var Dist %
Seguros de vida	**11 160 140**	**8 818 350**	**26,6 %**	**79,7 %**	**73,2 %**	**6,50 %**
Vida Individual de Largo Plazo	2 501 444	1 901 701	31,5 %	17,9 %	15,8 %	2,1 %
Vida Grupo Particular	634 311	570 372	11,2 %	4,5 %	4,7 %	−0,2 %
Vida Ley Trabajadores	419 277	396 547	5,7 %	3,0 %	3,3 %	−0,3 %
Desgravamen	2 646 272	2 439 969	8,5 %	18,9 %	20,3 %	−1,4 %
Sepelio de Largo Plazo	73 244	70 941	3,2 %	0,5 %	0,6 %	−0,1 %
Vida Individual de Corto Plazo	74 736	82 820	−9,8 %	0,5 %	0,7 %	−0,2 %
Sepelio de Corto Plazo	81 414	82 583	−1,4 %	0,6 %	0,7 %	−0,1 %
Vida Ley Extrabajadores	4734	4866	−2,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Renta Particular	3 872 284	2 422 733	59,8 %	27,7 %	20,1 %	7,6 %
SCTR	852 425	845 819	0,8 %	6,1 %	7,0 %	−0,9 %
Seguros del SPP	**2 844 666**	**3 222 234**	**−11,7 %**	**20,3 %**	**26,8 %**	**−6,50 %**
Renta de Jubilados	79 633	53 441	49,0 %	0,6 %	0,4 %	0,2 %
Seguros Previsionales	1 908 852	2 114 978	−9,7 %	13,6 %	17,6 %	−4,0 %
Pensiones de Invalidez	345 475	356 788	−3,2 %	2,5 %	3,0 %	−0,5 %
Pensiones de Sobrevivencia	510 707	697 026	−26,7 %	3,6 %	5,8 %	−2,2 %
TOTAL	**14 004 806**	**12 040 585**	**16,3 %**	**100,0 %**	**100,0 %**	**0,0 %**

Fuente: SBS, elaboración propia

Desde una perspectiva por productos y en términos nominales, la mayoría registró incrementos en comparación con el año anterior. Renta Particular fue el producto con el mayor crecimiento absoluto, al aumentar su producción en S/ 1450 millones (59,8 %). A continuación, se ubicaron Vida Individual de Largo Plazo, con un incremento de S/ 600 millones (31,5 %), y Desgravamen, con un crecimiento de S/ 206 millones (8,5 %).

En contraste, algunos productos presentaron retrocesos. Los Seguros Previsionales registraron una caída de S/ 206 millones (−9,7 %), mientras que Pensiones de Sobrevivencia disminuyó en S/ 186 millones (−26,7 %).

Respecto a los seguros asociados al SPP, las primas ascendieron a S/ 2845 millones en 2025, lo que representó una disminución de 11,7 % frente al año previo. Esta caída

estuvo explicada principalmente por la reducción de las primas de seguros previsionales vinculadas al contrato Sisco (−9,7 %), que concentran el 65,6 % de la participación dentro de los seguros del SPP.

Al excluir el efecto del contrato Sisco, las primas de rentas vitalicias se redujeron en 15,5 % (S/ −171 millones) durante 2025. Este comportamiento respondió a la normalización del mercado tras el incremento extraordinario registrado en 2021, originado por el aumento de la siniestralidad durante la pandemia de COVID-19, así como por los efectos de los retiros de fondos previsionales aprobados en los últimos años.

En el segmento de seguros de accidentes personales y de enfermedades, las primas crecieron 4,5 % en 2025, alcanzando un total de S/ 2588 millones al cierre del año.

Riesgos	Primas netas			Distribución de cartera		
	2025	2024	Var %	Dist 2025	Dist 2024	Var Dist %
Accidentes personales	316 975	308 527	2,7 %	12,2 %	12,4 %	−0,2 %
Escolares	7241	15 197	−52,4 %	0,3 %	0,6 %	−0,3 %
Asistencia médica	1 711 889	1 629 533	5,1 %	66,2 %	65,8 %	0,4 %
SOAT	551 996	524 552	5,2 %	21,3 %	21,2 %	0,1 %
TOTAL	**2 588 101**	**2 477 809**	**4,5 %**	**100,0 %**	**100,0 %**	**0,0 %**

Fuente: SBS, elaboración propia

El índice de siniestralidad directa del mercado asegurador en su conjunto se redujo en 3,7 puntos porcentuales respecto de 2024, situándose en 39,4 % al cierre de 2025. Este indicador considera el desempeño agregado de todos los ramos.

Índice de Siniestrabilidad			
Ramos	2025	2024	Var %
Generales	35,6 %	40,2 %	−4,6 %
Accidentes y enfermedades	65,0 %	61,2 %	3,8 %
Vida	36,7 %	41,2 %	−4,5 %
TOTAL	**39,4 %**	**43,1 %**	**−3,7 %**

Fuente: SBS, elaboración propia

A nivel desagregado, el ramo de seguros generales mostró una reducción del índice de siniestralidad, que pasó de 40,2 % a 35,6 %. En cambio, en el ramo de accidentes y enfermedades, dicho índice aumentó de 61,2 % a 65,0 %. El segmento con mayores incrementos en la siniestralidad fue el de seguros escolares.

Índice de siniestralidad de seguros generales			
Ramos	2025	2024	Var %
Accidentes personales	25,6 %	21,8 %	3,8 %
Escolares	109,4 %	80,8 %	28,6 %
Asistencia médica	71,3 %	67,0 %	4,2 %
SOAT	67,7 %	65,6 %	2,2 %
TOTAL	**65,0 %**	**61,2 %**	**3,9 %**

Fuente: SBS, elaboración propia

Finalmente, el ramo de vida evidenció una mejora en sus niveles de siniestralidad, con una reducción del índice de 41,2 % a 36,7 % en términos interanuales.

Índice de siniestralidad en el ramo de vida			
Ramos	**2025**	**2024**	**Var %**
Seguros de vida	**19,6 %**	**23,8 %**	**−4,2 %**
Vida Individual de Largo Plazo	4,5 %	6,8 %	−2,3 %
Vida Grupo Particular	17,6 %	19,8 %	−2,2 %
Vida Ley Trabajadores	41,6 %	44,8 %	−3,2 %
Desgravamen	12,5 %	15,7 %	−3,2 %
Sepelio de Largo Plazo	14,9 %	15,7 %	−0,8 %
Vida Individual de Corto Plazo	16,7 %	32,1 %	−15,4 %
Sepelio de Corto Plazo	23,5 %	24,7 %	−1,2 %
Vida Ley Extrabajadores	162,8 %	417,6 %	−254,8 %
Renta Particular	21,0 %	25,6 %	−4,6 %
SCTR	69,3 %	70,6 %	−1,3 %
Seguros del SPP	**104,0 %**	**88,6 %**	**15,4 %**
Renta de Jubilados	1229,0 %	1863,2 %	−634,2 %
Seguros Previsionales	59,0 %	49,9 %	9,1 %
Pensiones de Invalidez	94,0 %	89,8 %	4,2 %
Pensiones de Sobrevivencia	103,0 %	69,8 %	33,2 %
TOTAL	**36,7 %**	**41,2 %**	**−4,5 %**

Fuente: SBS, elaboración propia

1 Somos Protecta Security (Grupo BICE)

[GRI 2-6]

Somos una empresa especializada en seguros de vida y reaseguros, enfocada en ofrecer soluciones de aseguramiento que brindan a nuestros clientes mecanismos de protección con altos estándares de calidad y servicio. Formamos parte del grupo financiero BICE, reconocido por su sólida presencia en Latinoamérica.

1.1 Misión, visión, propósito y valores

Como parte de nuestra identidad corporativa, promovemos una cultura organizacional sólida, sustentada en nuestra misión, visión y valores, que constituyen la base de nuestro desarrollo.

VISIÓN	MISIÓN
Ser la empresa de seguros referente en el Perú.	Proteger lo que nuestros clientes más valoran.

VALORES

Trabajamos con responsabilidad y empeño para cumplir cada uno de nuestros sueños y metas.
Nuestros clientes internos y externos son el eje principal del desarrollo de la compañía y la razón que nos motiva a cumplir los acuerdos adquiridos con ellos, puesto que existe, entre nosotros, una relación de confianza.

- **CERCANÍA**: Fuerte vocación de servicio y capacidad para escuchar y responder.
- **TRANSPARENCIA**: Amor por la verdad, la honestidad y la integridad
- **PROFESIONALISMO**: Competencia, seriedad y compromiso
- **INNOVACIÓN**: Creatividad y apertura al cambio.

1.2 Nuestra trayectoria

2007	ACP e IFC se convierten en socios fundadores de Protecta Security
2008	Inicio de operaciones
2015	Incorporación al Grupo Security
2016	Lanzamiento del SOAT
2017	SCTR y Rentas Particulares
2018	Primer *strip mall* / Aporte de capital de S/ 70 millones
2019	Primer *e-commerce*
2023	Primera emisión privada de bonos subordinados por 25 millones de dólares
2024	Renovación de nuestro edificio corporativo
2025	Fusión Grupo Security - Bicecorp / Aporte de capital de S/ 54 millones

Para mayor detalle del histórico de la compañía, revisar los anexos.

1.3 Propiedad

Al 31 de diciembre de 2025, el capital social de Protecta Security asciende a S/ 342 696 581 y se encuentra representado por 342 696 581 acciones comunes, íntegramente suscritas y pagadas. Durante el ejercicio 2025, el capital social se incrementó en S/ 30 706 140 como resultado de la capitalización de utilidades, así como por aportes de capital de los accionistas por un importe total de S/ 54 250 000 realizados en septiembre de 2025. Dichos aportes se registraron como capital social por un importe de S/ 37 978 665 y, adicionalmente, generaron capital adicional correspondiente a prima de emisión por S/ 16 271 335. La totalidad de las acciones de la compañía son acciones comunes con derecho a voto, con un valor nominal de un sol por acción.

Accionista	Nacionalidad	Grupo	Participación
Inversiones Security Perú S. A. C. (*)	Perú	Grupo BICE	72,25 %
Grupo ACP Corp. S. A.	Perú	Grupo ACP	27,75 %

(*) Inversiones Security Perú S. A. C. es filial del *holding* chileno Grupo BICE.

Tipo de autorización / Evento	Fecha	Resolución / Referencia	Detalle
Autorización de funcionamiento (Vida)	12 de diciembre de 2007 (inicio de operaciones)	Resolución SBS N.° 1842-2007	La compañía se constituye el 14 de septiembre de 2007 e inicia operaciones en la fecha indicada bajo autorización de la SBS.
Autorización de funcionamiento (Generales y Reaseguro)	Junio de 2012	Resolución SBS N.° 3915-2012	Se amplía la autorización para operar como empresa de seguros que emite contratos de riesgos de vida y de riesgos generales, y que realiza operaciones de reaseguro.
Modificación de denominación social	26 de abril de 2024	Resolución SBS N.° 01585-2024	Se aprueba la modificación del estatuto social, cambiando el nombre a Protecta S. A. Compañía de Seguros y Reaseguros.

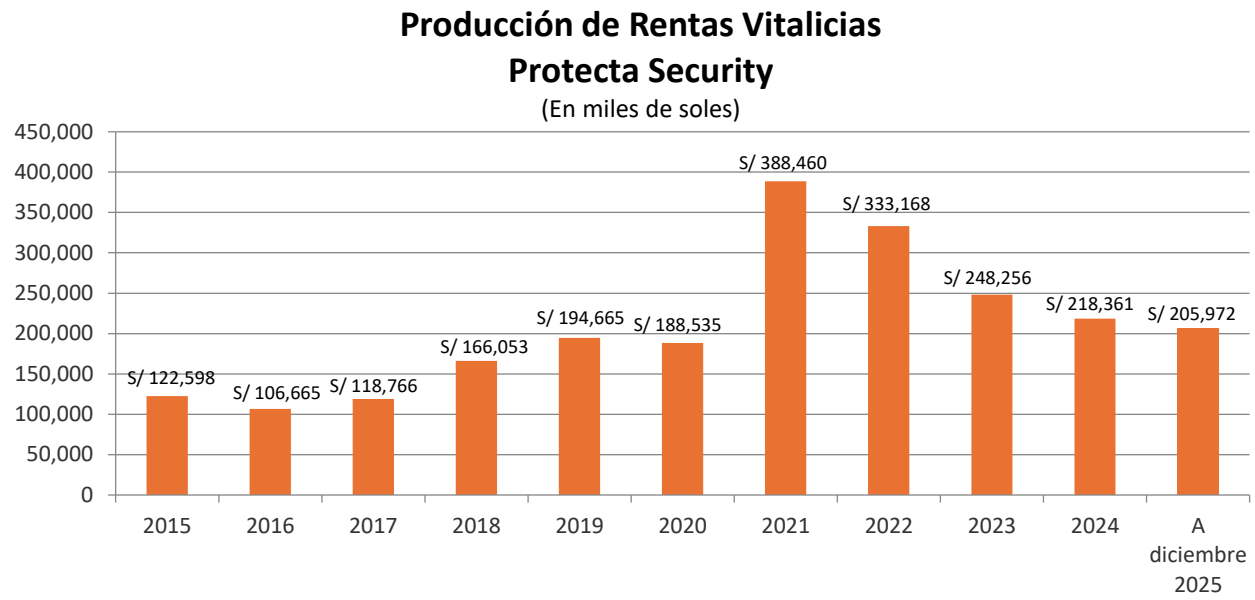
Tenencia	Cantidad de accionistas	Porcentaje de participación
Mayor a 10 %	2	100 %
Total	2	100 %

1.4 Resultados de gestión de negocios

1.4.1 Gestión comercial: rentas vitalicias, rentas privadas y seguros de vida

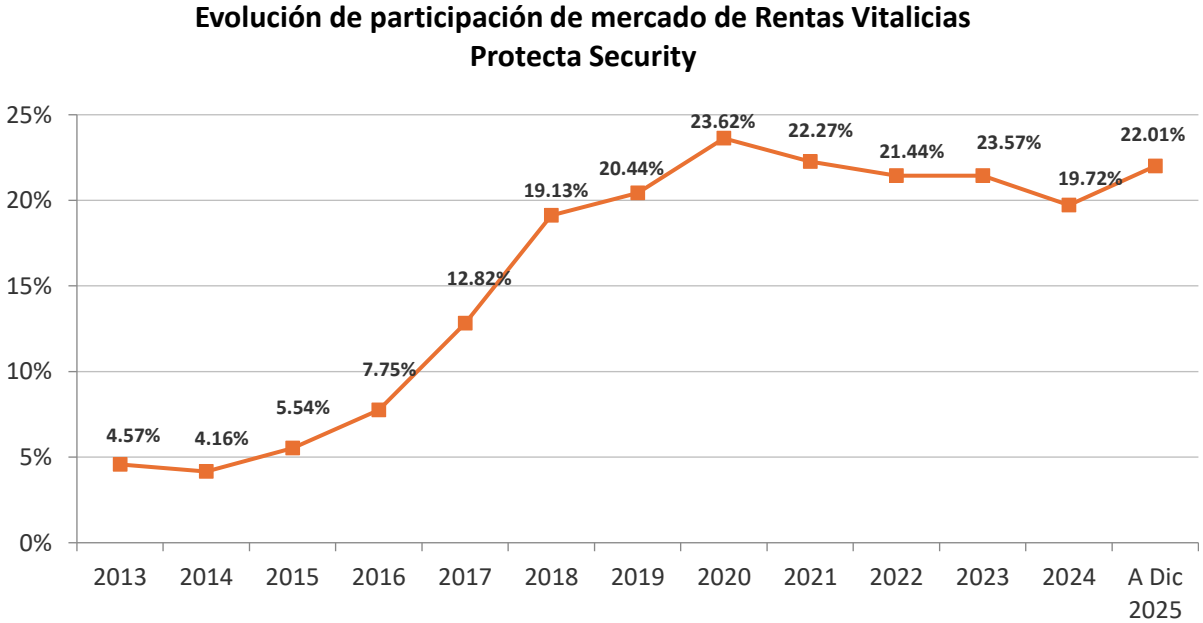
El mercado de rentas vitalicias siguió a la baja en 2025, con una facturación total de S/ 935,8 millones, decreciendo un 15 % con respecto a 2024. La facturación total de Protecta fue de S/ 205,9 millones, S/ 12 millones menos que el año anterior, pero nos mantenemos como la segunda compañía más importante en el mercado de las rentas vitalicias. Con respecto al número de pólizas y a la preferencia de los clientes, somos la

preferida por los peruanos para administrar su renta vitalicia, al emitir 1318 nuevas pólizas y lograr el primer lugar del mercado por tercer año consecutivo.



Fuente: SBS

Nuestra participación de mercado en rentas vitalicias medido por primas fue de 22,01 %, muy consolidados en la segunda posición por octavo año consecutivo y líderes en número de clientes que eligieron su renta vitalicia con una participación cercana al 28 %. Es decir, uno de cada tres peruanos que optan por elegir su renta vitalicia elige a Protecta Security como la compañía para administrar su fondo de pensiones.

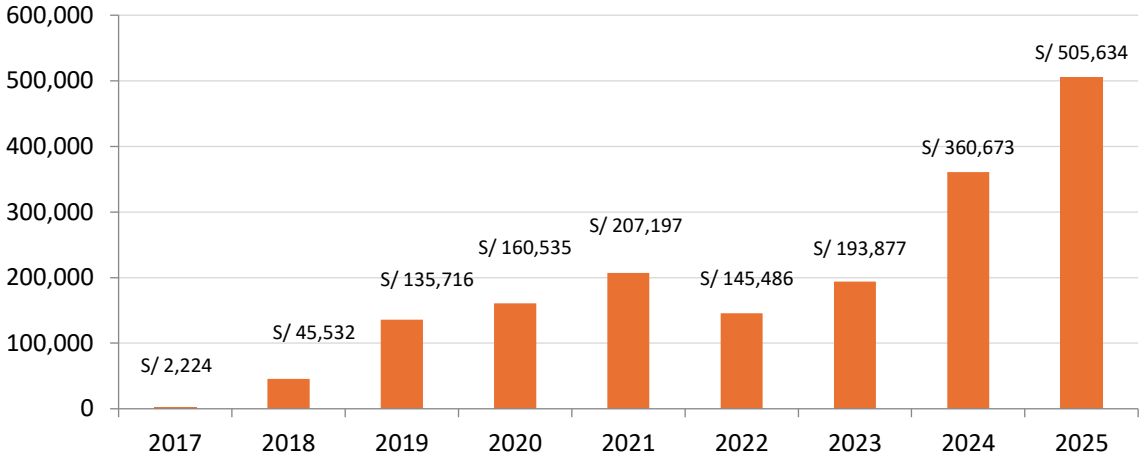


Fuente: SBS

Con respecto al mercado de renta particular, hubo un crecimiento récord de 60 % con respecto a 2024. Recordemos que en 2024 la facturación total fue de 2400 millones, mientras que en 2025 fue de 3800 millones. Por el lado de Protecta Security también logramos una facturación récord, llegando a facturar S/ 505 millones, obteniendo un

excelente crecimiento de 40 % con respecto a 2024 y alcanzando nuestros mejores resultados desde el año 2017, cuando lanzamos el producto Renta Total Protecta. Nuestra participación de mercado en renta particular está en niveles cercanos al 15 %, con lo que se ha convertido en la principal línea de negocio por primas de la compañía, hecho que nos permite seguir consolidando a la compañía como especialista en el mercado de rentas.

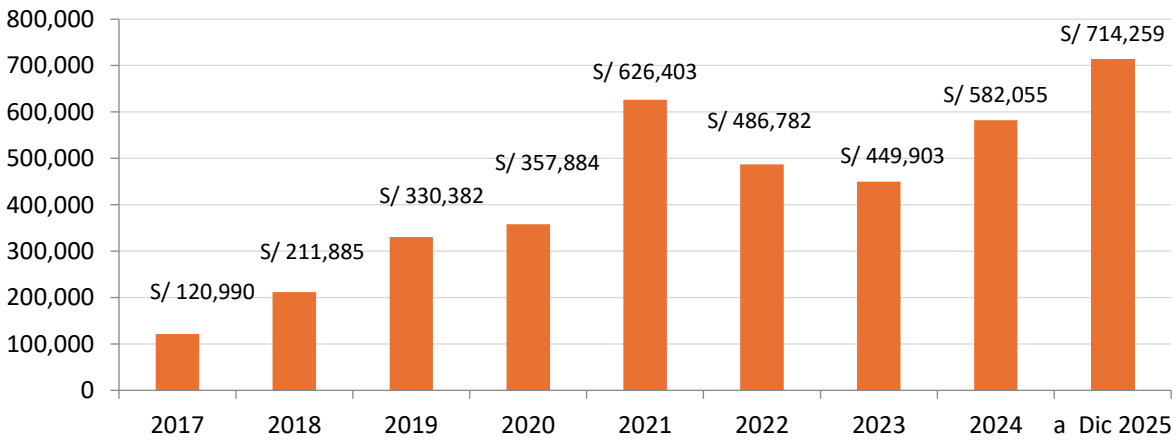
Facturación anual de Renta Total Protecta
(Montos en miles de soles)



Fuente: SBS

Si sumamos las dos principales líneas de negocios, pasamos de una facturación en 2024 de S/ 582 millones a una de S/ 714 millones en 2025: 23 % más que el año anterior y un récord total de facturación. Este nuevo logro nos permite seguir consolidando los activos de la compañía, que ya superan los S/ 5071 millones de activos administrados.

Facturación anual de rentas Protecta Security
(Montos en miles de soles)



Fuente: SBS

Para el año 2026, tenemos como objetivo mantenernos como un operador referente e importante en el negocio de rentas vitalicias y rentas particulares, pero sumando, además, nuevas líneas de negocio con productos de vida inversión que nos permitirán mejorar la oferta de valor para nuestros clientes, además de seguir en el proceso de diversificación de los negocios de la compañía y continuar aumentando, así, nuestra administración total de activos.

1.4.2 Gestión comercial: vida-masivos

Durante 2025, en la División de Comercial Masivos centramos nuestra estrategia en mejorar la rentabilidad de nuestro portafolio. Esto nos permitió llegar a niveles destacables en productos clave como el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), Vida Ley y Desgravamen, además de alcanzar un hito fundamental: revertir los resultados del SOAT para lograr rentabilizar este producto.

Gracias a este esfuerzo conjunto, la división Vida-Masivos ha logrado un crecimiento sostenido, pasando de representar el 8 % de la facturación total de la empresa en 2020, llegar al 14 % en 2025. Cerramos el año generando S/ 118 millones en primas, con un resultado técnico y neto récord.

Nuestras acciones de optimización de la rentabilidad dieron frutos tangibles, pues redujimos la siniestralidad del SOAT en 34 %, obteniendo un resultado técnico positivo de S/ 2,5 millones. Por otro lado, ajustamos nuestras plataformas digitales para SOAT y Accidentes Personales, ganando agilidad y volumen, priorizando la renovación de clientes y captando nuevos negocios.

Además, fortalecimos la relación con nuestros socios estratégicos a través del segundo Programa de Productividad para corredores, incorporando nuevos enfoques orientados a dinamizar su participación y a potenciar la generación de valor conjunto. Asimismo, incrementamos nuestra presencia en provincias mediante capacitaciones y eventos con la participación de nuestros directores y gerentes, asegurando una mayor cercanía.

Finalmente, ampliamos la oferta de valor incorporando a Grandia S. A. EPS como nueva alianza estratégica para SCTR Salud, que se suma a la oferta ya existente con Sanitas para brindar más opciones de calidad a nuestros asegurados.

1.4.3 Resultados de gestión financiera

En Protecta Security seguimos consolidando nuestra posición competitiva en 2025, a través de un mayor nivel de activos gestionados y de patrimonio neto. Este desempeño se dio en el contexto de un año de recuperación económica, con crecimiento en los mercados de rentas particulares y seguros masivos, así como una reducción en el mercado de rentas vitalicias. En este escenario, superamos el presupuesto de primas totales en +21,2 % y el de activos gestionados al cierre del ejercicio en +0,4 %. Desde la perspectiva de resultados netos, también logramos cumplir el presupuesto 2025, a pesar del impacto generado por la apreciación del sol peruano frente al dólar estadounidense y el deterioro de los bonos, entre otros efectos adversos.

De esta manera, cerramos el año 2025 con primas totales por S/ 833,2 millones, lo que representa un +21,2 % sobre el presupuesto y un crecimiento interanual de +22,1 %. El resultado neto alcanzó los S/ 48,5 millones, en línea con lo presupuestado. Asimismo, los activos totales aumentaron +14,7 % interanual, superando los S/ 5071 millones, lo que nos consolida como el quinto grupo asegurador del mercado peruano medido por reservas técnicas de primas, correspondientes a reservas de largo plazo. Por su parte, el patrimonio neto creció +30,6 % interanual, superando los S/ 425 millones y garantizando adecuados niveles de solvencia.

El resultado neto de inversiones superó ligeramente el presupuesto, registrando un importante crecimiento interanual de +25,7 %, lo que permitió mejorar el retorno anualizado de la cartera de inversiones y alcanzar un nuevo máximo histórico de S/ 330,2 millones.

El crecimiento de las primas totales en 2025 frente al año 2024, equivalente a +22,1 %, se logró a pesar de la reducción del mercado de rentas vitalicias, que registró una disminución interanual de −5,7 % en primas. No obstante, incrementamos nuestra participación de mercado en este segmento hasta 22,0 %, ocupando el segundo lugar por primas y el primer lugar por número de pólizas. Este crecimiento se explicó principalmente por la expansión sostenida del mercado de rentas particulares, que registró un incremento interanual de +60 % a diciembre de 2025, de acuerdo con la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS), y que actualmente cuadruplica el tamaño del mercado de rentas vitalicias. En este contexto, en rentas particulares superamos los S/ 505,6 millones en primas a diciembre de 2025, lo que representa un crecimiento de +40,2 %. Con ello, consolidamos el cuarto lugar por primas en este segmento, alcanzando una cuota de mercado de 13,1 % a diciembre de 2025.

Es importante destacar el crecimiento de las primas de los seguros masivos, las cuales superaron su presupuesto en +9,8 % y registraron un incremento interanual de +18,8 %, lo que contribuye a la diversificación de nuestro portafolio de productos. Este resultado fue impulsado por la estrategia de mantener tarificación, suscripción y otorgamiento de crédito selectivos, junto con la migración hacia un *mix* de cuentas y canales más rentables, con mayor granularidad. Adicionalmente, logramos que el margen técnico alcance el 25,7 % de las primas, superando el presupuesto en +12,6 %, resultado que fue posible gracias a las inversiones permanentes y significativas realizadas en los años previos para la mejora de procesos y sistemas.

1.4.4 Resumen de los principales logros comerciales y financieros de Protecta Security

(Cifras en miles de S/)				
BALANCE GENERAL	**2024**	**2025**	**Var. S/00**	**Var. %**
Activo corriente	543 945	841 588	297 643	54,7 %
Activo no corriente	3 876 549	4 229 664	353 115	9,1 %
Total activo	4 420 494	5 071 252	650 758	14,7 %
Pasivo corriente	214 502	193 437	−21 066	−9,8 %

Pasivo de largo plazo	3 880 175	4 452 293	572 118	14,7 %
Total pasivo	4 094 677	4 645 729	551 052	13,5 %
Total patrimonio neto	325 817	425 523	99 706	30,6 %
ESTADO DE RESULTADOS	**2024**	**2025**	**Var. S/00**	**Var. %**
Primas de seguros netas	682 252	833 166	150 914	22,1 %
Primas Rentas Vitalicias	218 361	205 972	−12 389	−5,7 %
Primas Rentas Particulares	364 499	509 102	144 603	39,7 %
Primas Masivos	99 392	118 092	18 700	18,8 %
Comisiones totales	−45 762	−59 394	−13 632	29,8 %
Comisiones Rentas Vitalicias	−13 144	−16 047	−2902	22,1 %
Comisiones Rentas Particulares[1]	−5701	−10 090	−4389	77,0 %
Comisiones de intermediación Masivos	−26 917	−33 258	−6342	23,6 %
Resultado técnico neto	−164 380	−213 727	−49 348	30,0 %
Resultado de inversiones neto	262 689	330 249	67 560	25,7 %
Gastos de administración neto	−58 401	−68 055	−9654	16,5 %
Resultado de operación	39 909	48 467	8558	21,4 %
Impuesto a la renta			-	
Utilidad neta	39 909	48 467	8558	21,4 %
Ratios	**2024**	**2025**	**Var. S/00**	**Var. %**
Total pasivo / Patrimonio (veces)	12,6	10,9	−1,6	−13,1 %
Razón corriente (veces)	2,5	4,4	1,8	71,6 %
Activo corriente / Activo total	12,3 %	16,6 %		
ROAE[2]	13,0 %	13,4 %		
Número de personal (cierre de año)	327	361	34	10,4 %
Número de vendedores (cierre de año)	163	189	26	16,0 %
Número de vendedores rentas (cierre de año)	122	136	14	11,5 %
Comisiones Totales Rentas / Número de Vendedores Rentas	154	192	37,7	24,4 %
Comisiones totales rentas / Primas totales rentas	3,2 %	3,7 %		
Comisiones de intermediación masivos / Primas masivos	27,1 %	28,2 %		
Primas netas / Número de personal	**2086**	**2308**	**222**	**10,6 %**
Resultado de inversiones neto / Total activo (cierre de año)	5,9 %	6,5 %		
Gastos de administración / Número de personal	**179**	**189**	**10**	**5,6 %**
Resultado técnico / Primas netas	−24,1 %	−25,7 %		

[1] Incluye Rentas Particulares, Ahorro Total y Vida Devolución.
[2] Utilidad neta anual / Patrimonio neto promedio.

2 Modelo de Gobernanza

2.1 Materialidad y grupos de interés

[GRI 3-1] [GRI 3-2] [GRI 2-25] [GRI 2-29]

El análisis de doble materialidad se desarrolla desde dos perspectivas complementarias. Por un lado, la materialidad de impacto, que evalúa cómo nuestras operaciones, productos y decisiones influyen en el medioambiente y en la sociedad, considerando impactos positivos y negativos. Por otro, la materialidad financiera, que analiza cómo los factores ambientales y sociales, así como el contexto regulatorio y el del mercado, pueden afectar la estrategia, los resultados y la creación de valor de la compañía. Este enfoque integral se encuentra alineado con estándares internacionales y responde a las mejores prácticas de sostenibilidad corporativa.

Los grupos de interés desempeñan un rol clave en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de Protecta Security, por lo que priorizamos una comunicación constante y cercana que permita fortalecer relaciones de confianza con cada uno de ellos. La identificación y categorización de nuestros grupos de interés se realiza siguiendo lineamientos corporativos, mientras que la gestión de su participación se adapta a la realidad del negocio asegurador y a las particularidades de nuestras operaciones, asegurando un diálogo efectivo y alineado con las expectativas de clientes, colaboradores, intermediarios, proveedores, accionistas y otros actores relevantes.

La participación de los grupos de interés es un elemento clave del proceso. Durante el análisis involucramos a colaboradores, clientes, corredores e intermediarios y proveedores a través de entrevistas, *focus groups* y talleres con líderes internos. Este diálogo permitió recoger percepciones, expectativas y preocupaciones relevantes, y enriquecer, así, la identificación y evaluación de impactos, riesgos y oportunidades asociados a los temas ASG (ambientales, sociales y de gobernanza).

Grupo de interés (GGII)	Compromisos asumidos	Medios de comunicación
Accionistas y directores [GRI 2-16]	Gobierno corporativo sólido. Gestión prudente de riesgos. Creación de valor sostenible.	Junta de accionistas, sesiones de Directorio, comités, estados financieros auditados
Clientes	Brindar experiencias personalizadas y excelencia en el servicio. Garantizar atención oportuna, acompañamiento y transparencia. Proteger datos personales y privacidad. Promover inclusión financiera mediante productos accesibles.	Página web, central telefónica, WhatsApp, correo electrónico, atención presencial, encuestas NPS, redes sociales
Corredores/*Brokers*	Construir relaciones de largo plazo basadas en confianza.	Reuniones presenciales, capacitaciones, eventos,

	Capacitación continua y mejora de productos. Pago oportuno de comisiones. Programas de fidelización.	programa de productividad, encuestas NPS
Proveedores	Contratación bajo principios de transparencia. Evaluación y homologación de proveedores críticos. Debida diligencia LAFT y anticorrupción.	Procesos de homologación, contratos, comunicaciones del área de Compras
Colaboradores	Garantizar un entorno seguro e inclusivo. Desarrollo profesional y evaluación del desempeño. Bienestar integral y respeto a los derechos humanos.	Comunicación interna, capacitaciones, evaluaciones de desempeño, encuestas de clima, canales de denuncia
Estado y reguladores	Cumplimiento del marco normativo. Reporte transparente y oportuno. Prevención de LA/FT y protección del consumidor.	Reportes regulatorios, atención de requerimientos, portales oficiales

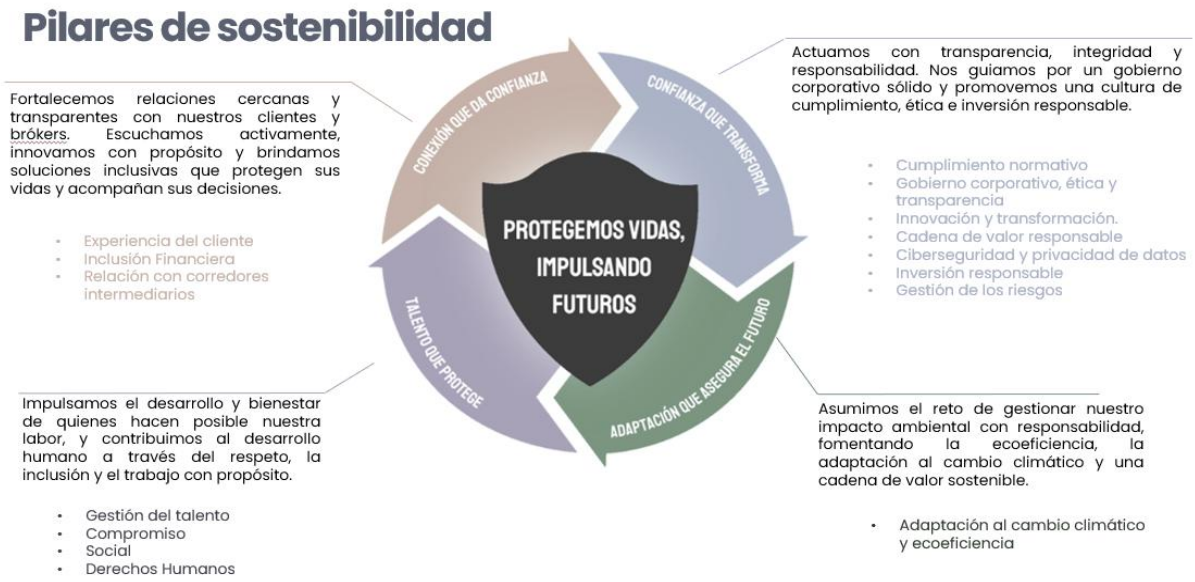
A continuación, presentamos los resultados del análisis de doble materialidad de Protecta Security, mediante el cual identificamos y priorizamos los temas ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) más relevantes para la compañía, considerando tanto los impactos de nuestras operaciones como su influencia en la creación de valor y el desempeño del negocio.

TEMAS MATERIALES	
S	Relación con corredores e intermediarios
S	Experiencia y satisfacción de clientes
S	Inclusión financiera
G	Ciberseguridad y privacidad de datos
S	Gestión del talento
G	Innovación y transformación
G	Inversión responsable
G	Gobierno corporativo, ética y transparencia
G	Cumplimiento normativo
A	Adaptación al cambio climático y ecoeficiencia

TEMAS RELEVANTES	
G	**Gestión de riesgos**
S	**Derechos humanos**
S	**Compromiso social**
G	**Cadena de valor responsable**

2.2 Modelo estratégico ASG

La sostenibilidad es un eje transversal de nuestra estrategia y una condición esencial para la creación de valor a largo plazo. Los pilares de sostenibilidad de Protecta Security reflejan la forma en que integramos criterios ambientales, sociales y de gobernanza en la gestión del negocio, orientando nuestras decisiones y acciones hacia la protección de las personas, el fortalecimiento de la confianza, el desarrollo del talento y la adaptación responsable a los desafíos del entorno.



En línea con el modelo estratégico ASG y nuestro compromiso con la gestión responsable, Protecta Security participa activamente en iniciativas, asociaciones y certificaciones que promueven buenas prácticas en materia laboral, ética, de gobernanza y de inversión responsable. El siguiente cuadro presenta las principales afiliaciones de la compañía, las cuales fortalecen la transparencia, el cumplimiento normativo y la creación de valor sostenible a largo plazo.

[GRI 2-28]

Organización / Iniciativa	Tipo de afiliación	Alcance	Vigencia / periodo	Propósito de la afiliación
Great Place to Work Perú	Certificación	Nacional	2025	Evaluar y promover un entorno laboral positivo, fortaleciendo la cultura organizacional, el clima laboral y el compromiso de los colaboradores.
Asociación de Buenos Empleadores (ABE)	Asociación empresarial	Nacional	Certificación vigente 2024-2026 (vigente en 2025)	Promover y certificar buenas prácticas laborales, fomentando relaciones laborales responsables y sostenibles.

Empresarios por la Integridad	Iniciativa empresarial	Nacional	Certificación Antisoborno 2025-2026	Fortalecer la ética empresarial, la integridad y la prevención de la corrupción en la gestión corporativa.
Asociación Peruana de Empresas de Seguros (APESEG)	Asociación gremial	Nacional	Vigente	Representar al sector asegurador, promover buenas prácticas, fortalecer el marco regulatorio y contribuir al desarrollo del mercado de seguros en el Perú.
Principios para la Inversión Responsable (PIR)	Iniciativa internacional	Internacional	Vigente	Incorporar factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en las decisiones de inversión, promoviendo una gestión responsable y sostenible.

2.3 Ética, anticorrupción y PLAFT

[GRI 3-3] [GRI 2-23] [GRI 2-24] [GRI 205-1] [GRI 205-2] [GRI 205-3]

Promovemos una cultura organizacional basada en la ética empresarial y en la responsabilidad social corporativa, entendidas como pilares fundamentales de nuestra forma de operar. Nuestra gestión se sustenta en principios de integridad, transparencia y conducta responsable que orientan la toma de decisiones y el comportamiento de todos los colaboradores. Para ello, contamos con políticas y lineamientos de acceso público que establecen estándares claros de actuación y refuerzan una conducta ética alineada con las mejores prácticas del sector.

Reafirmamos nuestro compromiso con la prevención de prácticas indebidas y el fortalecimiento de una cultura de integridad. En 2025, las políticas y procedimientos anticorrupción fueron comunicados al 100 % de los miembros del órgano de gobierno y de los colaboradores, y la totalidad de ellos recibió formación en esta materia, lo que asegura una adecuada comprensión, aplicación y cumplimiento de los lineamientos éticos establecidos en todos los niveles de la organización.

Descripción	Colaboradores
El número total de miembros del órgano de gobierno a quienes se hayan comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización	Todos los directores
Porcentaje de miembros del órgano de gobierno a quienes se hayan comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización	100 %

El número total de colaboradores a quienes se hayan comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización	Todos los colaboradores
Porcentaje de colaboradores a quienes se hayan comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización	100 %
El número total de miembros del órgano de gobierno que hayan recibido formación sobre anticorrupción	Todos los directores
Porcentaje de miembros del órgano de gobierno que hayan recibido formación sobre anticorrupción	100 %
El número total de colaboradores que hayan recibido formación sobre anticorrupción	Todos los colaboradores
Porcentaje de colaboradores que hayan recibido formación sobre anticorrupción	100 %

Nuestro Sistema de Prevención del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo (PLAFT) se encuentra alineado con la normativa vigente y con las buenas prácticas internacionales. Su finalidad es prevenir que los productos o servicios de la compañía sean utilizados para encubrir dinero o para otras actividades ilícitas, así como evitar cualquier uso con fines delictivos. Asimismo, el Manual para la Prevención y Gestión de los Riesgos de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo es de conocimiento obligatorio para los colaboradores, quienes son informados oportunamente sobre cualquier actualización o modificación a través de comunicaciones internas formales, lo que asegura una difusión continua y efectiva.

En esta materia contamos también con un programa anual de capacitación que permite mantener a todos los colaboradores debidamente informados y actualizados respecto de la normativa vigente, así como sobre nuestras políticas internas, procedimientos, señales de alerta, tipologías y otros aspectos clave para una gestión preventiva y eficaz.

2.4 Cumplimiento normativo

[GRI 3-3] [GRI 2-27]

En el sector asegurador, el cumplimiento constituye un pilar fundamental para la estabilidad del sistema financiero, la protección de los asegurados y la confianza del mercado. Dada la naturaleza regulada de la industria, las compañías de seguros deben asegurar el estricto cumplimiento de un marco normativo amplio y dinámico, que abarca aspectos prudenciales, de conducta de mercado, prevención de riesgos, protección al consumidor y transparencia. En este contexto, una gestión de cumplimiento sólida no solo permite mitigar riesgos legales y reputacionales, sino que también fortalece el gobierno corporativo, respalda la sostenibilidad del negocio y contribuye a una operación responsable y alineada con las mejores prácticas del sector.

Las políticas que rigen nuestra gestión son las siguientes:

Nombre del documento	Descripción	Fecha de publicación
Reglamento del Directorio	Establece las normas de funcionamiento, atribuciones y responsabilidades del Directorio.	18/8/2021
Manual de Conducta y Ética	Establece los lineamientos de comportamiento ético para todas las operaciones de la empresa.	19/08/2020
Reglamento de la Junta General de Accionistas	Contiene los lineamientos establecidos para la Junta General de Accionistas.	24/3/2021
Política de Gobierno Corporativo	Contiene los lineamientos y principios para asegurar una gestión transparente, íntegra y alineada con las mejores prácticas.	18/8/2021
Manual de Gestión y Procedimientos para la Prevención de Delitos de Corrupción	Establece los procedimientos para prevenir delitos de corrupción.	17/4/2024
Política de Prevención de Delitos de Corrupción	Detalla el marco para prevenir, identificar y gestionar riesgos de delitos de corrupción, en línea con el Decreto Supremo 002-2019-JUS y el Decreto Legislativo 1385.	31/8/2022
Política de Dividendos	Define los criterios y procedimientos para la distribución de dividendos a los accionistas.	20/3/2025

2.5 Gobierno corporativo

[GRI 3-3] [GRI 2-9] [GRI 2-10] [GRI 2-11] [GRI 2-12] [GRI 2-13] [GRI 2-14] [GRI 2-15] [GRI 2-18]

Nuestro modelo de gobierno corporativo está diseñado para asegurar una gestión sólida, transparente y responsable, alineada con las mejores prácticas y con el marco regulatorio vigente. La estructura de gobierno de la compañía incluye la Junta General de Accionistas, el Directorio y la Plana Gerencial, así como diversos comités y órganos de apoyo que facilitan la toma de decisiones estratégicas, fortalecen la supervisión y garantizan el cumplimiento de las regulaciones establecidas por la SBS.

La gestión de gobierno corporativo se rige por la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la SBS (Ley N.° 26702), la Ley General de Sociedades (Ley N.° 26887), los estatutos sociales y los acuerdos adoptados por la Junta General de

Accionistas, lo cual garantiza una administración prudente y alineada con los principios de transparencia, integridad y responsabilidad.

Junta general de accionistas

El máximo órgano de gobierno de Protecta Security es la Junta General de Accionistas, la cual ejerce la conducción suprema de la sociedad y tiene, entre sus principales atribuciones, la aprobación de los resultados económicos del ejercicio de la compañía y la elección de los miembros del Directorio.

Los accionistas de Protecta Security son los Inversiones Security Perú S.A.C del Grupo BICE y Grupo ACP Corp. S.A del Grupo ACP.

Directorio

En Protecta Security, contamos con un Directorio conformado bajo las mejores prácticas de gobierno corporativo, que incorpora la participación de dos directores independientes, quienes aportan objetividad, criterio imparcial y una visión estratégica orientada a la sostenibilidad y al equilibrio de los intereses de la sociedad, de nuestros accionistas y de los demás grupos de interés. La selección de los miembros del Directorio se efectúa con base en criterios de idoneidad profesional, solvencia moral y experiencia relevante, lo que asegura que cuenten con las capacidades técnicas y económicas requeridas, de conformidad con los parámetros establecidos por la SBS.

Nuestros órganos de gobierno cumplen un rol central en la dirección, supervisión y control de la organización, velando por una gestión alineada con la estrategia corporativa, el marco normativo aplicable y las mejores prácticas de gobierno corporativo. En este marco, promovemos una comunicación fluida y permanente entre el Directorio y la Alta Dirección, que favorece una adecuada coordinación en la toma de decisiones clave. El Directorio, como mínimo, se reúne de manera mensual para supervisar el desempeño del negocio, la gestión integral de riesgos y el avance de los planes estratégicos, así como para aprobar las políticas y lineamientos que rigen la actividad de la compañía.

Contamos, además, con procesos formales que aseguran que el máximo órgano de gobierno se encuentre debidamente informado sobre la existencia de potenciales o reales conflictos de interés, en línea con la normativa vigente en el Perú. Estas prácticas fortalecen la transparencia, la integridad y la confianza en la toma de decisiones. En coherencia con nuestro compromiso con la rendición de cuentas, la información relativa a los directores se encuentra disponible en nuestra página web corporativa y, con mayor nivel de detalle, en el portal de la Superintendencia del Mercado de Valores, de modo que esté garantizado el acceso público a información actualizada, completa y confiable.

De manera complementaria, impulsamos desde el Directorio una visión de crecimiento inclusivo, promoviendo iniciativas orientadas a ampliar el acceso a soluciones de aseguramiento en sectores tradicionalmente desatendidos. Como parte de este enfoque, durante el presente ejercicio desarrollamos una hackathón orientada a la ideación de productos de seguros dirigidos a poblaciones vulnerables, iniciativa que contó con la participación directa del Directorio y que generó propuestas innovadoras y

viables que reforzaron nuestra estrategia de inclusión, sostenibilidad y creación de valor a largo plazo.

[GRI 2-17]

Nombre completo	Año de ingreso al Directorio	Ejecutivo/No Ejecutivo	Independiente/No Independiente	Descripción del perfil profesional
ALFREDO JUAN JOCHAMOWITZ STAFFORD	2007	No	No independiente/ Presidente	Ingeniero industrial por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), director de la Asociación Peruana de Empresas de Seguros (APESEG). Director de empresas de los sectores inmobiliario y empresarial. *Ex country manager* de la Multinacional de Seguros Royal & Sun Alliance en el Perú
JUAN EDUARDO CORREA GARCÍA	2025	No	No independiente/ Vicepresidente	Ingeniero civil industrial por la Pontificia Universidad Católica de Chile. Actualmente es gerente general del Grupo BICE, presidente de BICE Vida Compañía de Seguros S. A., presidente de BK SpA y vicepresidente en Banco BICE.
LUIS FELIPE GAZITÚA ACHONDO	2025	No	No independiente	Ingeniero comercial por la Universidad de Chile. Cuenta con una amplia trayectoria en la industria de celulosa y papel. Desde 2001 es gerente general de Forestal O'Higgins S. A. y ha trabajado por más de 25 años en el grupo controlador de CMPC, asumiendo en 2016 la presidencia de su Directorio. Posee experiencia en gestión de riesgos como presidente del Comité de Auditoría y miembro del Comité de Riesgos Financieros de CMPC. Es director de Entel S. A. y parte del Comité de Tecnología, Digitalización y Ciberseguridad de CMPC.

ANDRÉS VARAS GREENE	2025	No	No independiente	Ingeniero comercial por la Pontificia Universidad Católica de Chile. Ejecutivo con 25 años de experiencia en las áreas de salud, seguros, *private equity*, banca de inversiones, consultoría, infraestructura e industria.
RENZO LERCARI CARBONE	2023	No	No independiente	Licenciado en Administración de Empresas por la Universidad de Lima. Empresario y actual presidente del Consejo Directivo de Grupo ACP y expresidente de la Asociación Peruana de Grifos y Estaciones de Servicios del Perú.
JORGE EDUARDO MARÍN CORREA	2024	No	No independiente	Administrador de empresas. Exmiembro del Directorio de Grupo Security y Banco Security desde 1994. Es gerente general de Constructora Santa Marta Ltda. e Inversiones Hemaco Ltda., y socio fundador de Nevasa S. A. Corredores de Bolsa. Actualmente es director de CMPC S. A. y de Detroit S. A. Fue presidente del Directorio de Grupo CGE (2006-2014) y ha integrado directorios en empresas como Gasco S. A., Transnet S. A. y subsidiarias de CGE en Argentina.
RENATO ARTURO PEÑAFIEL MUÑOZ	2015	No	No independiente	Ingeniero comercial por la Pontificia Universidad Católica de Chile. Posee una destacada trayectoria en el sector financiero. Desde 1987 impulsó el desarrollo de Grupo Security, donde fue gerente general, además de director de Banco Security, Administradora de Fondos Security y Vida Security. Fue director de Políticas Financieras en el Banco Central y gerente internacional del Banco Sudamericano. También integró los directorios de ABIF y Combanc, entidad de compensación financiera.

MARINO RICARDO LUIS SANTIAGO COSTA BAUER	2007	No	Independiente	Abogado por la PUCP, con estudios de posgrado en Derecho Internacional Comparado en la Facultad de Leyes de la Universidad de Nueva York. Director de Centros Médicos del Perú y de la Liga Peruana de Lucha Contra el Cáncer. Expresidente de la Asociación Peruana de Empresas de Seguros. Ex gerente general de empresas de seguros en el mercado peruano.
JOSÉ MIGUEL SAAVEDRA OVALLE	2020	No	Independiente	Ingeniero comercial con mención en Administración por la Pontificia Universidad Católica de Chile. Empresario. Gerente general de Verne Perú S. A. C.
CARLOS ALBERTO SEPÚLVEDA INZUNZA	2025	No	No independiente/Alterno	Ingeniero comercial por la Pontificia Universidad Católica de Chile. Actualmente se desempeña como gerente de Inversiones de Bice Vida.

Comités

De igual forma, dentro de la estructura de gobierno de la compañía contamos con los siguientes comités:

Comité	Descripción
Comité de Riesgos	Aprueba las políticas y la organización para la gestión integral de riesgos, así como sus modificaciones. Además, define el nivel de tolerancia y el grado de exposición a riesgos.
Comité de Auditoría	Supervisa el control interno, informa al Directorio sobre limitaciones contables y financieras, monitorea el cumplimiento de políticas y medidas correctivas, y evalúa el desempeño de auditores internos y externos.
Comité de Remuneraciones	Propone al Directorio el sistema de remuneraciones y sus modificaciones, evalúa posibles conflictos de interés, sugiere medidas correctivas y define las metas e indicadores del sistema de remuneraciones.
Comité de Inversiones	Aprueba las estrategias y operaciones relacionadas con el portafolio de inversiones.
Comité de Activos y Pasivos	Analiza y monitorea los resultados de la implementación de estrategias de gestión de activos y pasivos de la empresa.

3 Confianza que transforma

3.1 Gestión de riesgos

En Protecta Security, somos conscientes de que nuestra operación está expuesta a una amplia variedad de riesgos provenientes tanto del entorno interno como del externo. Para gestionarlos adecuadamente y asegurar el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos sin afectar nuestra estabilidad, hemos implementado un Sistema de Gestión Integral de Riesgos sólido.

Durante 2025, nuestra Gerencia de Riesgos consolidó su rol como segunda línea de defensa en el modelo de control, fortaleciendo el marco de gobierno, los modelos cuantitativos y, sobre todo, la cultura preventiva en toda la organización. Este sistema involucra a todas las áreas y se basa en políticas, procedimientos y métricas que nos permiten identificar, evaluar y mitigar riesgos de forma oportuna.

Como parte de este esfuerzo continuo, llevamos a cabo capacitaciones integrales en gestión integral de riesgos, gestión de riesgo operacional, seguridad de la información y continuidad del negocio, logrando la participación de todos nuestros colaboradores. Esto promueve la conciencia y la comprensión de los riesgos, consolidando el compromiso de cada miembro del equipo con la sostenibilidad de nuestro negocio.

Riesgo de seguros
Para asumir adecuadamente los riesgos que aceptamos sin afectar nuestro patrimonio ni nuestra liquidez, mantenemos una política de reaseguro sólida. Hemos contratado coberturas automáticas y facultativas con reaseguradores de primer nivel, incluyendo contratos de cuota parte, exceso de pérdida y protección catastrófica. Dentro de nuestra gestión técnica, validamos mensualmente el correcto cálculo del margen de solvencia y de las reservas técnicas, especialmente para nuestros productos de largo plazo, como Rentas Vitalicias, Rentas Privadas, Ahorro Total y SCTR, los cuales representan más del 95 % del total de nuestras reservas. Asimismo, realizamos un seguimiento constante de los indicadores definidos en nuestra Política de Apetito de Riesgos.
Riesgo de liquidez
Nuestra política establece mantener un mínimo de liquidez equivalente al 1 % del portafolio elegible. Nos complace reportar que, al cierre de 2025, este indicador se situó prudentemente por encima del 5 %, evidenciando una posición de liquidez sólida. Adicionalmente, supervisamos que la brecha proyectada de flujos a tres meses sea positiva; al cierre del año, nuestra proyección para los siguientes doce meses mostró una posición igualmente positiva. Bajo este esquema, clasificamos la liquidez de todos los activos para identificar aquellos que pueden convertirse rápidamente en efectivo ante escenarios de estrés.

Enfrentamos requerimientos permanentes de efectivo para cumplir con nuestras obligaciones. Por ello, ejecutamos un monitoreo continuo de los flujos de nuestros activos y vencimientos de pasivos, asegurando un calce adecuado en los distintos horizontes de tiempo.

Riesgo de crédito

Contamos con un marco de control riguroso aplicable a todos los instrumentos de inversión. Utilizamos una metodología interna para la evaluación y asignación de límites, considerando la salud financiera del emisor, su calificación crediticia y el entorno económico.

Durante 2025, aprobamos límites para nuevas contrapartes y actualizamos los vigentes acorde con la evolución de nuestro portafolio y la capacidad patrimonial. Nuestra estrategia de mitigación se basa en una política de diversificación por emisor, sector y grupo económico, aplicando límites internos más prudentes que los regulatorios. Estos son monitoreados mensualmente en nuestros comités de Riesgos y de Inversiones.

Riesgo de mercado

Evaluamos y cuantificamos este riesgo mediante modelos que estiman las pérdidas potenciales ante movimientos en factores clave. Utilizamos la metodología *value at risk* (VaR) para medir el impacto en nuestro portafolio ante variaciones en tasas de interés, tipo de cambio y otros factores, considerando sus correlaciones.

Contamos con límites internos de exposición integrados a un sistema de alertas tempranas. En 2025, monitoreamos de cerca las fluctuaciones del tipo de cambio, las tasas de interés y los valores cuota de fondos de inversión, asegurando en todo momento el cumplimiento de nuestro apetito de riesgo.

Riesgo operacional

Gestionamos las pérdidas potenciales derivadas de fallas en procesos, errores humanos, tecnología o eventos externos para fortalecer nuestra eficiencia y resiliencia.

Durante 2025, concentramos nuestros esfuerzos en la identificación, el análisis y el tratamiento de riesgos operacionales en todas las unidades de negocio, incluyendo la evaluación de riesgos en servicios significativos provistos por terceros. Mantenemos un registro sistemático de eventos de pérdida que nos permite analizar tendencias y fortalecer nuestros controles para prevenir la recurrencia de incidentes.

3.2 Gestión técnica

Con el objetivo de optimizar el resultado técnico, durante 2025 realizamos diversas actividades orientadas a implementar una adecuada política de suscripción y tarificación para las distintas líneas de negocio. Estas acciones se complementaron con la aplicación de una estrategia de reaseguro que nos permitió formular una oferta de

productos competitiva en el mercado. Asimismo, para acompañar el crecimiento de los negocios, continuamos implementando mejoras en las plataformas de suscripción, orientadas a incrementar la eficiencia de los procesos, a brindar un servicio más ágil y a fortalecer el control adecuado de los precios.

En este contexto, registramos un incremento de primas del 22 % respecto al año 2024, explicado principalmente por el crecimiento de la Renta Particular (+40 %), que alcanzó los S/ 505 millones, y por el desempeño de los seguros de vida colectivos (+19 %), los cuales mantienen una cartera con buen comportamiento técnico como resultado de una suscripción prudente y selectiva de los riesgos.

Por otro lado, el incremento de los siniestros se explica principalmente por mayores pagos asociados a las pensiones de las rentas vitalicias (+13 %), así como por pagos de rentas periódicas y vencimientos de pólizas de las rentas privadas (+31 %). A su vez, el importe de los siniestros de los seguros de vida colectivos se incrementó en comparación con el periodo anterior (+34 %), explicado por la cartera de seguros estudiantiles; no obstante, la cartera en su conjunto mantiene un índice de siniestralidad adecuado, ubicado en 25 %.

Indicador	2024		2025	
	Resultado 2024	Variación (vs. 2023)	Resultado 2025	Variación (vs. 2024)
Primas emitidas	S/ 682 millones	(+25 %)	S/ 833 millones	(+ 22 %)
Siniestros totales (pagos)	S/ 218 millones	(+20 %)	S/ 265 millones	(+ 22 %)
Índice de siniestralidad directa	32 %	−2 %	32 %	(+ 0 %)
Ajuste de las reservas técnicas de primas	S/ 513 millones	(+27 %)	S/ 673 millones	(+ 31 %)
Reservas técnicas (netas de reaseguro)	S/ 3793 millones	(+16 %)	S/ 4373 millones	(+ 15 %)
Gastos técnicos	S/ 59 millones	(+5 %)	S/ 40 millones	(−32 %)

3.3 Gestión de operaciones

Durante el año 2025, nuestra visión estratégica fue consolidarnos como el motor operativo de la organización, impulsando la eficiencia, la innovación y la excelencia en la ejecución de los procesos. En este marco, asumimos el compromiso de ofrecer servicios de alta calidad, orientados a la satisfacción del cliente, y de fomentar una cultura de mejora continua y colaboración. Esta visión se sustenta en nuestro compromiso con la eficiencia, la innovación, la satisfacción del cliente y el crecimiento sostenible.

3.3.1 Eficiencia operativa

En 2025, revisamos y optimizamos nuestros procesos con el objetivo de fortalecer la eficiencia operativa y acompañar el crecimiento del negocio. En este marco, desarrollamos nuevas funcionalidades orientadas a mejorar la escalabilidad operativa y a soportar el incremento sostenido de las solicitudes de clientes y de trámites de emisión y posventa, que registraron un aumento del 20 % en comparación con los

trámites recibidos en 2024. Los que mostraron un mayor crecimiento fueron los productos masivos (+56 %), lo cual se explica por el mayor volumen de trámites de los productos Accidentes y Renta Estudiantil, impulsado por el incremento de las colocaciones en la campaña escolar 2025. Asimismo, el producto SCTR tuvo un incremento de +27,12 % de trámites, impulsado por el crecimiento de ventas a través de la alianza estratégica con Grandia. De igual manera, los seguros individuales registraron un incremento de trámites de 14,51 % debido a la gestión de trámites de rescates de pólizas de Total Protecta y al incremento en la cantidad de clientes de rentas vitalicias, llegando a tener la administración de las pensiones de 16 600 clientes al cierre de diciembre de 2025.

Adicionalmente, logramos una reducción de 45 % en los plazos promedio de atención de los trámites de emisión y posventa, lo cual contribuye a una operación más ágil y eficiente.

3.3.2 Gestión de canales de servicio

En gestión de canales de servicio, avanzamos en la migración de la información al aplicativo C360, lo que nos permitió contar con una visión integral de los contactos que los clientes han tenido con la compañía a través de todos los canales, así como de los productos contratados. Estas mejoras estuvieron centradas en incrementar la satisfacción de los clientes y socios estratégicos, así como en reducir el volumen de reclamos. Como resultado, alcanzamos ratios de autogestión del 88 % en Vida Ley y del 88 % en SOAT, y logramos un FCR (Resolución en el Primer Contacto) del 81 % en clientes y del 71 % en corredores. Durante 2025, atendimos 40 191 consultas y solicitudes de clientes, así como 40 269 solicitudes de socios de negocio. Asimismo, obtuvimos el reconocimiento como la tercera compañía con menos reclamos por cada 1000 operaciones, con un índice de 0,12, y avanzamos en la creación del Segmento Preferente, con una oferta de valor diferenciada.

3.3.3 Gestión de siniestros

En 2025, enfocamos la gestión de siniestros en mejorar la experiencia de atención, manteniendo la cercanía y el acompañamiento a nuestros asegurados, y contribuyendo al resultado técnico de los productos masivos mediante acciones encaminadas a la generación de ahorros. En este marco, fortalecimos nuestra red de establecimientos médicos y consolidamos una cobertura a escala nacional, con 130 establecimientos en Lima Metropolitana y el Callao, y 126 en provincias. Asimismo, implementamos acciones de detección y prevención de pagos de coberturas significativas asociados a intentos de fraude, lo que ayudó a reducir en 29 % la constitución de reservas del producto SOAT respecto al año 2024, como resultado de una gestión más eficiente de las coberturas. Adicionalmente, logramos que el 86 % de los socios estratégicos que participaron en el estudio de corredores califiquen la gestión de siniestros como “excelente” y “buena”.

3.3.4 Gestión de recaudación y cobranzas

En gestión de recaudación y cobranzas, fortalecimos el control y la gestión de pasarelas y adquirentes de pago (como Niubiz, Kushki y PagoEfectivo), así como la optimización de los canales de recaudación para el pago de primas. Revisamos y ajustamos las estrategias de recuperación de deuda por producto y tipo de cliente, e implementamos una gestión interna de cobranza de primas impagas en función de escenarios determinados, complementada con la gestión externa de cobranza administrativa. Como resultado, en 2025 registramos un incremento del 36 % en la recuperación de la deuda provisionada respecto a 2024, alcanzando una recuperación de S/ 8,7 millones. Asimismo, logramos que el 89 % de los socios de negocio reciban el pago de sus comisiones en un plazo de un día, contado a partir de la aprobación de las facturas. Finalmente, desarrollamos *dashboards* para el control de la recaudación por bancos y pasarelas, así como de los trámites de cobranza recibidos y atendidos, y la deuda generada y recuperada, lo que nos permitió contar con información oportuna y confiable para analizar tendencias y realizar ajustes estratégicos de manera oportuna.

3.4 Gestión de inversiones

[GRI 3-3]

Sabemos que la forma en que invertimos tiene un impacto directo en el tipo de futuro que ayudamos a construir. Por eso, como parte de nuestra estrategia de gestión responsable, desde el 12 de agosto de 2020 formamos parte de los Principios de Inversión Responsable (PIR), impulsados por las Naciones Unidas, integrando de manera activa los factores ambientales, sociales y de gobernanza en nuestras decisiones de inversión.

Este compromiso refleja nuestra convicción de crear valor en el largo plazo, no solo para nuestros accionistas, sino también para la sociedad y el medioambiente. A través de una inversión responsable, buscamos reducir riesgos, identificar nuevas oportunidades y aportar de manera concreta al desarrollo sostenible, alineándonos con los estándares internacionales en materia de sostenibilidad y finanzas responsables. En ese marco, para el periodo comprendido entre julio de 2025 y el 20 de junio de 2027, Juan Valdivieso fue designado como miembro del Consejo Directivo del PIR.

La gestión de inversiones durante el año 2025 se desarrolló en un entorno particularmente retador, caracterizado por una elevada volatilidad en los mercados financieros, tanto externos como locales, así como por la incorporación de nuevos requerimientos regulatorios orientados a fortalecer el calce entre las inversiones y las obligaciones que estas respaldan. En este contexto, las principales incorporaciones al portafolio se concentraron en instrumentos de renta fija, operaciones inmobiliarias y estrategias en fondos alternativos de deuda privada, todas ellas alineadas con el enfoque de largo plazo que caracteriza la estrategia comercial de la compañía.

Hacia el cierre del ejercicio, los activos de inversión bajo administración se situaron alrededor de los S/ 5000 millones. De este total, la cartera de instrumentos de renta fija representó aproximadamente el 60 % del portafolio, mientras que las inversiones

inmobiliarias directas concentraron cerca del 25 %. Por su parte, las inversiones en activos alternativos alcanzaron una participación aproximada del 12 %.

Los negocios inmobiliarios y la cartera de renta fija generan flujos de caja predecibles y estables de largo plazo, tanto en moneda local como en dólares estadounidenses, los cuales se encuentran adecuadamente calzados con obligaciones de similar horizonte, como las reservas de rentas vitalicias y rentas particulares. En ambos casos, uno de los principales focos de la gestión es la identificación de contrapartes con fundamentos sólidos y una adecuada solidez financiera de largo plazo, con el objetivo de minimizar la volatilidad en las proyecciones de calce de los productos.

En línea con ello, se mantiene un seguimiento permanente de dichas contrapartes para detectar oportunamente eventuales deterioros y contar con el margen de maniobra necesario para una gestión prudente. Asimismo, en el caso de la cartera de inversiones alternativas, estas se concentran en fondos de deuda privada, los cuales ofrecen carteras altamente diversificadas y retornos superiores a los de la renta fija tradicional. En este segmento, el foco se orienta a la selección de gestores con experiencia comprobada, así como a la diversificación hacia economías desarrolladas, con un perfil de riesgo menor al del mercado local.

Bajo esta coyuntura, el resultado de inversiones superó los S/ 330 millones en ingresos al cierre de 2025, lo que representó un crecimiento de 26 % respecto al resultado alcanzado en 2024. Asimismo, este resultado equivalió a un 40 % de las primas netas del año (frente al 39 % registrado en 2024), lo que refleja no solo un avance significativo en la contribución del portafolio de inversiones, sino también una escala cada vez más relevante dentro de los resultados globales de la compañía, en línea con los planes de largo plazo y la generación de valor sostenible. Adicionalmente, de acuerdo con cifras de la SBS a noviembre de 2025, el retorno anualizado del portafolio alcanzó un 7,1 %, superando el promedio de la industria y manteniéndose alineado con la propuesta de valor ofrecida a los clientes.

3.5 Innovación y transformación

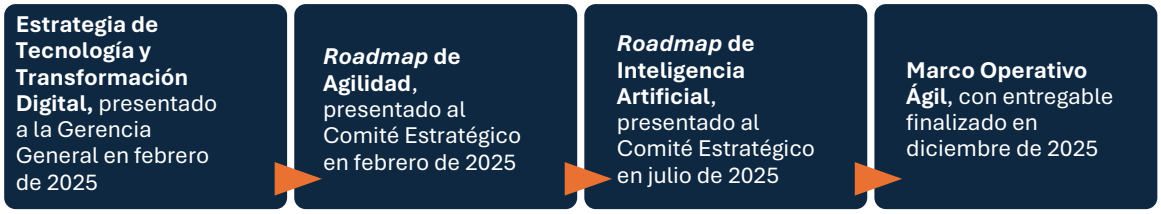
[GRI 3-3]

En Protecta Security, entendemos la transformación digital como un proceso continuo y estratégico. Durante 2025, gestionamos este tema de manera estructurada y alineada a nuestra visión corporativa, con un propósito triple:



Nuestra gestión se enfocó en fortalecer capacidades críticas como la agilidad en la entrega, la automatización de procesos y el uso inteligente de los datos. Sin embargo, no limitamos la innovación a la tecnología: la abordamos desde las personas y la cultura, promoviendo nuevas formas de trabajo y competencias digitales.

Para materializar nuestra estrategia, desplegamos **lineamientos y guías de acción claves** que nos permitieron alcanzar los siguientes hitos:



Las principales iniciativas desarrolladas este año que ha finalizado son las siguientes:

Programa AgileX: Implementamos un nuevo marco operativo basado en la agilidad, desplegando 10 *squads* multidisciplinarios que integran a los equipos de negocio y tecnología. Acompañamos este cambio con talleres de *mindset* y diagnósticos culturales. Logramos una reducción del 80 % en el tiempo de entrega de soluciones (siendo 4,7 veces más rápidos), alcanzando un promedio de 3,6 semanas por entrega. Esto ha generado una alineación sin precedentes entre tecnología y negocio.

Automatización y eficiencia operativa: A través de nuestro Centro de Excelencia de Robótica e IA (inteligencia artificial), ejecutamos procesos de *discovery* para identificar oportunidades de mejora. Automatizamos seis procesos clave mediante RPA (*robotic process automation*) e inteligencia artificial, reduciendo la carga operativa manual. Además, modernizamos el canal digital para la renovación del SOAT, simplificando procesos y facilitando la interacción para nuestros usuarios.

Cultura de datos y analítica: Organizamos el análisis de datos dentro de un *squad* dedicado para transformar la información en decisiones. Logramos entregar el Dashboard de Clientes, que mejoró la visibilidad del negocio, y formalizamos el inicio del proyecto de Gobierno y Arquitectura de Datos con la adjudicación de un proveedor especializado, paso fundamental para nuestra futura analítica avanzada.

Habilitación tecnológica y competencias: Democratizamos el acceso a la tecnología para potenciar a nuestros equipos. Logramos habilitar Gemini (IA generativa) en nuestro Workspace corporativo, impulsando la productividad y el uso responsable de la IA. Esto ha permitido una mayor adopción de herramientas digitales y autonomía en los usuarios de negocio.

Ecosistema de innovación interna: Fomentamos una cultura en que la innovación nace de todos los colaboradores, promoviendo la colaboración transversal, el liderazgo distribuido y la generación de soluciones con impacto directo en el negocio y en la experiencia de nuestros clientes. Estas iniciativas forman parte de nuestro modelo de gestión de la innovación y contribuyen al fortalecimiento de capacidades internas, a la identificación de talento y a la mejora continua de nuestros productos y procesos.

- **Team Henko:** Equipo impulsor del cambio interno, conformado inicialmente por colaboradores de distintas áreas de la corporación y ampliado progresivamente mediante una red de *skills* que fortalece una cultura de participación activa. A través de este equipo, identificamos oportunidades de mejora y colaboradores

con alto potencial, canalizando iniciativas que se traducen en mejoras concretas para la organización. Entre los principales avances, se implementaron optimizaciones en los tarifarios y cotizadores, y se desplegó la plataforma Cliente 360°, contribuyendo a una gestión más integrada, eficiente y orientada al cliente en el día a día.

- **Primera hackatón en Protecta Security:** Durante el periodo, tuvo lugar la primera hackatón corporativa de la compañía, orientada al desarrollo de soluciones innovadoras para atender necesidades reales del negocio. La iniciativa incluyó el armado de equipos multidisciplinarios, la participación de algunos líderes como mentores y la realización del evento en modalidad presencial, con una duración de un día y medio. Las propuestas finales, enfocadas en idear un producto de seguros para mujeres, fueron presentadas ante un jurado integrado por la Alta Dirección, que evaluó su impacto, viabilidad y alineamiento estratégico. La hackatón tuvo una excelente acogida por parte de los colaboradores. Los equipos ganadores fueron premiados y las soluciones seleccionadas servirán como base para el desarrollo y la implementación formal de un producto de este tipo, cerrando el ciclo de ideación, evaluación y escalamiento de la innovación.

Nuestra gestión se traduce en métricas que demuestran nuestra aceleración digital:

Objetivo	Indicador (KPI)	Resultado 2025
Agilidad en la entrega	Tiempo de entrega de soluciones (semanas)	3,6 semanas
Aceleración digital	Cantidad de procesos automatizados (RPA / IA)	6 procesos

3.6 Gobierno de datos

[GRI 3-3]

En Protecta Security, asumimos la seguridad de la información y la privacidad de los datos no solo como un requisito técnico, sino como un pilar fundamental de nuestras operaciones. Durante 2025, gestionamos estos aspectos de manera transversal, integrándolos en nuestros procesos, tecnologías y cultura organizacional, con el propósito de resguardar la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de la información frente a un entorno de riesgos digitales en constante evolución.

Con el objetivo de fortalecer la gobernanza y asegurar la vigencia de nuestros controles, al cierre de 2025, específicamente el 16 de diciembre, actualizamos y formalizamos nuestro marco normativo interno, el cual orienta nuestra actuación en todos los niveles de la organización. Este marco comprende las siguientes políticas:

- Política de Seguridad de la Información y Ciberseguridad
- Política de Privacidad y Protección de Datos Personales
- Política de Gestión de Incidentes de Ciberseguridad
- Política de Seguridad Física y Ambiental

- Política de Gestión de Activos de Información
- Política de Control de Acceso
- Política de Criptografía (cifrado de datos en tránsito y en reposo)
- Política de Adquisición, Desarrollo y Mantenimiento de Sistemas
- Política de Seguridad en las Relaciones con Terceros (orientada a la extensión de controles a proveedores)

Nuestra estrategia se enfocó en fortalecer la postura de seguridad de la compañía mediante la alineación con estándares internacionales de referencia (como el NIST Cybersecurity Framework y la norma ISO/IEC 27001), lo que nos permitió reforzar la protección de los datos personales y sensibles de nuestros clientes y colaboradores.

Para mitigar riesgos y asegurar la continuidad operativa, desplegamos una arquitectura de seguridad basada en múltiples capas de protección:

Monitoreo y respuesta continua (SOC):

Consolidamos nuestro servicio de operación de ciberseguridad, garantizando vigilancia 24/7 para la detección y la neutralización temprana de amenazas.

Gestión de identidades y accesos (IAM):

Reforzamos los controles de acceso a sistemas críticos mediante mecanismos de autenticación robustos, incluyendo doble factor de autenticación (MFA), asegurando que solo personal autorizado acceda a la información.

Protección de infraestructura:

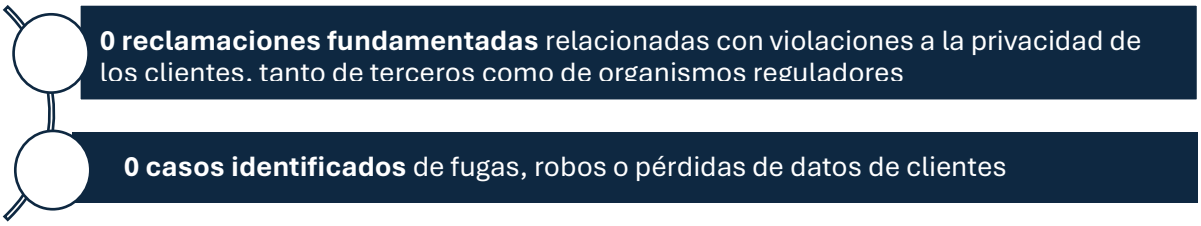
Implementamos controles avanzados en *endpoints*, redes y entornos de nube, garantizando una cobertura integral de nuestros activos tecnológicos.

Entendemos que la tecnología es solo una parte de la gestión de la ciberseguridad y que las personas constituyen la primera línea de defensa. Por ello, durante 2025 ejecutamos el Plan Anual de Concientización integral, que incluyó lo siguiente:

- Simulaciones de *phishing* y campañas educativas permanentes
- Capacitaciones orientadas a que los colaboradores identifiquen y reporten de manera proactiva correos o situaciones sospechosas

Alcanzamos un 100 % de cumplimiento del plan de concientización, fortaleciendo una cultura organizacional en la que la seguridad de la información es una responsabilidad compartida.

El respeto por la privacidad de nuestros clientes es un principio innegociable. Gestionamos de manera rigurosa el cumplimiento de la Ley de Protección de Datos Personales (Ley 29733), asegurando el ejercicio efectivo de los derechos ARCO (acceso, rectificación, cancelación y oposición) y manteniendo actualizadas nuestras políticas de privacidad. Como resultado de nuestra gestión y de los controles preventivos implementados, cerramos el año 2025 con los siguientes resultados:



Nuestra gestión proactiva se traduce en indicadores que demuestran la resiliencia de nuestra operación:

Objetivo	Indicador (KPI)	Resultado 2025
Ciberresiliencia	Cantidad de incidentes materiales de seguridad	0 incidentes
Cultura de seguridad	Cumplimiento del Plan de Concientización	100 %

3.7 Gestión de compras y proveedores

[GRI 414-1] [GRI 204-1]

Durante 2025, nuestro proceso de compras se desarrolló bajo un esquema centralizado que permitió ordenar, estandarizar y fortalecer la gestión de las contrataciones, asegurando una adecuada trazabilidad y control a lo largo de todo el ciclo de adquisición. Este enfoque facilitó una gestión más integrada y alineada con las necesidades operativas y estratégicas del negocio.

En relación con las compras propias de la operación, se mantuvo la continuidad de los contratos vigentes de ejercicios anteriores, garantizando la estabilidad de los servicios críticos. De manera complementaria, se inició un proceso de revisión progresiva de dichos contratos, orientado a evaluar su vigencia, condiciones comerciales, niveles de servicio y desempeño general, sentando las bases para su optimización y mejora continua.

En este contexto, la compañía fortaleció su modelo de gestión de compras y proveedores, consolidándolo como un eje estratégico para la sostenibilidad, el control de riesgos y la generación de valor. En estricto cumplimiento de la Política de Compras vigente, la contratación de bienes y servicios se realizó bajo los siguientes principios:

- Transparencia, eficiencia y trazabilidad en los procesos
- Adecuada segregación de funciones y formalización contractual
- Priorización de procesos competitivos
- Selección de proveedores basada en el mejor valor integral, considerando criterios técnicos, económicos, de cumplimiento, desempeño y riesgos
- Fortalecimiento de los procesos de homologación, evaluación periódica y seguimiento de proveedores críticos

Asimismo, en concordancia con el Manual para la Prevención y Gestión de los Riesgos de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, se robustecieron los controles de debida diligencia, la verificación en listas restrictivas, el análisis de riesgos y la validación de prácticas anticorrupción, contribuyendo a la mitigación de riesgos operativos, legales y reputacionales. Estas acciones promovieron relaciones responsables y sostenibles con la cadena de suministro, y fortalecieron el cumplimiento normativo y una administración prudente de los recursos.

Nuestros proveedores, tanto locales como internacionales, son actores clave para la continuidad operativa y la calidad de nuestros servicios. Por ello, fomentamos relaciones basadas en la transparencia, el cumplimiento y la generación de valor, asegurando su alineación con nuestros principios éticos, normativos y de gestión responsable.

Indicador	2024	2025
Porcentaje de proveedores internacionales	1 %	1 %
Porcentaje de proveedores nacionales	99 %	99 %

4 Conexión que da confianza

4.1 Imagen y posicionamiento

En Protecta Security, la gestión de nuestra imagen corporativa constituye un eje estratégico para la construcción de confianza con nuestros grupos de interés. Durante 2025, orientamos nuestros esfuerzos de *marketing* a fortalecer el posicionamiento y el valor de nuestra marca, consolidándonos como una organización sólida, ágil y sostenible, reconocida por su compromiso con el servicio al cliente.

Un componente central de esta estrategia fue la comunicación consistente del respaldo del grupo financiero BICE, lo que permitió reforzar la percepción de solidez y estabilidad de la compañía. De manera complementaria, promovimos activamente una cultura centrada en el cliente y en la sostenibilidad, asegurando la coherencia entre nuestra promesa de marca y la experiencia que entregamos en cada punto de contacto.

Para materializar este posicionamiento, desplegamos acciones clave en diversos canales:

Relacionamiento y eventos corporativos: Fortalecimos los lazos con nuestros *stakeholders* a través de espacios de encuentro y actualización:

- Organizamos eventos exclusivos dirigidos a nuestros principales socios comerciales.
- Auspiciamos encuentros clave sobre sostenibilidad e inversiones sostenibles, reafirmando nuestro compromiso ASG.
- Colaboramos con instituciones educativas de prestigio (como el PAD de la Universidad de Piura) y auspiciamos eventos de actualizaciones del mercado asegurador junto a la Asociación Peruana de Empresas de Corredores de Seguros (Apecose).

Presencia en medios y reputación: Mantuvimos una gestión activa de prensa para amplificar nuestros mensajes corporativos y de negocio:

- Gestionamos entrevistas, artículos de opinión, notas de prensa y un taller con periodistas.
- ***Logro destacado:*** Generamos más de 100 impactos en medios considerados *tier 1* (diarios, revistas, televisión y portales web de alto alcance), con lo que fortalecimos nuestra presencia en prensa, radio y plataformas digitales.

Programa Protecta Lovers: En LinkedIn, nuestro principal canal corporativo, continuamos marcando la diferencia a través de nuestro programa de embajadores de marca, integrado por aproximadamente **110 colaboradores** (entre mentores y *mentees*).



Gracias a estos esfuerzos, logramos un crecimiento mensual del 52 % en nuevos seguidores, un incremento del 30 % en visitas y un aumento notable del 107 % en interacciones. Esto nos ha permitido posicionar nuestra marca institucional y empleadora, así como potenciar la visibilidad de nuestros productos.

Impulso comercial y descentralización: Apoyamos los objetivos de negocio con campañas de incentivos y acciones tácticas:

- Lanzamos la segunda edición de nuestra Campaña de Productividad, que premió a los ganadores con un viaje todo pagado a Aruba. Logramos la participación de 100 corredores a escala nacional.
- Impacto en negocio: Esta iniciativa impulsó un incremento del 27 % en la venta de primas de productos clave (SOAT, SCTR y Vida Ley) respecto a 2024.
- Cobertura nacional: Realizamos seis eventos regionales con presencia en Lima, Arequipa, Trujillo, Ayacucho y Tacna, impactando a nuestros corredores en las principales plazas del país.

Comunicación responsable: Estamos comprometidos con una comunicación ética y transparente. Durante 2025, garantizamos el estricto cumplimiento de la normativa en todas nuestras comunicaciones de *marketing*.

- Resultado: No reportamos casos de incumplimiento, multas, sanciones ni advertencias relacionadas con nuestras comunicaciones, ni registramos pérdidas financieras por estos conceptos.

4.2 Experiencia y satisfacción del cliente

[GRI 3-3]

En Protecta Security, entendemos que la verdadera protección nace de la confianza. Por ello, buscamos construir relaciones genuinas y duraderas. Este 2025, hemos reafirmado nuestro compromiso de poner al cliente en el corazón de nuestras decisiones, guiados por cuatro pilares fundamentales que definen nuestro enfoque:

Conexión con el cliente	Experiencias personalizadas	Excelencia en el servicio	Análisis del mercado
Atendemos y entendemos las necesidades de nuestros clientes. Nos esforzamos por escuchar activamente y estar presentes cuando más nos necesitan, ofreciendo un acompañamiento humano y empático.	Mejoramos la experiencia de nuestros clientes constantemente mediante el rediseño y ajuste de productos con el fin de entregar valor real y potenciar la fidelidad tanto de nuestros clientes como de nuestros aliados estratégicos.	Impulsamos la excelencia de nuestro servicio optimizando procesos y escuchando activamente a nuestros clientes. Gracias a los insights que nos brindan, ofrecemos respuestas más ágiles y certeras.	Analizamos constantemente las tendencias del mercado para detectar oportunidades que nos permitan innovar con base en estos hallazgos, adaptamos y rediseñamos nuestra oferta de productos y servicios.

Para acompañar las acciones que se desprenden de estos cuatro pilares, tenemos una serie de políticas, lineamientos y estrategias que nos guían en el día a día:

Política de experiencia del cliente

Establece directrices para una gestión eficiente, orientada a garantizar la calidad del servicio, la mejora continua y la generación de experiencias memorables para los clientes. Asimismo, promueve una gestión sistemática de la información, la optimización del servicio y la transparencia en la comunicación.

Manual de requerimientos, reclamos y quejas

Detalla el proceso para la gestión de consultas, quejas y reclamos de clientes a través de múltiples canales de atención, incluyendo correo electrónico, teléfono, WhatsApp y atención presencial. Este manual incorpora plazos de atención definidos y métricas de resolución que permiten asegurar un servicio oportuno y eficaz.

Estrategia de fidelización de clientes

Define programas y acciones orientadas a fortalecer la lealtad y las relaciones de largo plazo con clientes y aliados, basadas en el análisis de comportamiento, la personalización de beneficios y el diseño de experiencias diferenciadas.

Con el fin de brindar mejores experiencias, desarrollamos una serie de iniciativas que contribuyeron a la satisfacción de nuestros clientes con nuestros servicios:

Proyecto voz del cliente

Mantuvimos la medición continua del NPS (*net promoter score*) relacional durante todo el año y ejecutamos los primeros pilotos de encuestas transaccionales a través de nuestra nueva plataforma VOC. Esto nos permitió identificar y corregir fricciones en procesos críticos de atención.

Este año logramos un NPS de 79 %. Los resultados muestran que en SOAT el precio justo sigue siendo el principal motor de satisfacción, mientras que la eficiencia operativa (rapidez de atención y sistemas) cobró gran relevancia este año. En Renta Total Protecta, la puntualidad en los abonos se consolidó como el factor más valorado, junto con la calidad de la información brindada por nuestro personal.

Club Protecta Security - Programa de Fidelización
Nos enfocamos en la implementación de la nueva plataforma del club, preparándonos para su relanzamiento en el primer trimestre de 2026. Entre las mejoras para este relanzamiento se encuentran convenios con empresas comerciales y centro médicos, incluyendo las redes de clínicas más importantes. Además, incluye beneficios como campañas preventivas de salud dirigidas a clientes de Renta Total Protecta y Rentas Vitalicias.

Las mejoras en los beneficios clave (como los descuentos en Primax) han sido comunicadas a lo largo del año mediante TikTok e Instagram, mientras que las campañas especiales se difundieron de manera directa a los asegurados vía correo electrónico.

Rediseño de la experiencia digital - SOAT y siniestros
Priorizando la usabilidad y la experiencia de nuestros clientes, implementamos con éxito el rediseño digital de la Renovación SOAT, logrando un proceso más ágil y claro. Simultáneamente, avanzamos en el desarrollo del nuevo flujo digital para Siniestros SOAT, optimizando los recorridos del usuario y actualizando el diseño visual para ofrecer una interacción más intuitiva y eficiente. Este desarrollo incluye una optimización integral de contenidos y navegación para facilitar la comprensión de requisitos y reducir fricciones en el reporte y el seguimiento. La implementación final de estas mejoras está proyectada para 2026.

Proyecto propuesta de valor corredores de alto valor
A través de un análisis integral de la experiencia, se desarrolló el *journey* de corredores de alto valor. Esto incluyó un mapeo de oportunidades de mejora, además de la identificación de expectativas y motivaciones de nuestros corredores, con el fin de realizar acciones personalizadas para cada uno.

A estos proyectos se suman otros mecanismos de gestión de experiencias, como el comité exclusivo de clientes para revisar indicadores y coordinar mejoras transversales, y los diversos canales presenciales y digitales en todo el proceso de venta y posventa (página web, correo electrónico, central telefónica, WhatsApp y agencias). Además, cumplimos rigurosamente con el reporte mensual de reclamos a la SBS y el seguimiento de casos ante Indecopi.

La excelencia en nuestro servicio al cliente nos ha llevado a mejorar los indicadores clave del área en 2025:

- **NPS (*net promoter score*):** Alcanzamos un 79 % global en 2025 (enfocado en SOAT y Renta Total Protecta, con despliegue progresivo en otros ramos). Este

resultado refleja una mejora sostenida en la experiencia y en los factores que impulsan la recomendación.

- **Reducción de reclamos:** Logramos una ratio de 0,09 reclamos por cada 1000 operaciones (al tercer trimestre de 2025), lo que demuestra una operación más eficiente y con menos fricciones.
- **Resolución a favor del cliente:** El 26 % de los reclamos se resolvieron favorablemente para el cliente (al tercer trimestre de 2025), evidenciando nuestra voluntad de ofrecer soluciones justas.
- **Reclamos ante reguladores:** Redujimos los reclamos ante la SBS en un 80 % y ante Indecopi en un 25 %, ratificando la efectividad de nuestra gestión interna de solución de controversias.

Indicadores clave de desempeño 2025

NPS global (SOAT y RTP)	Ratio de reclamos	Resolución a favor del cliente	Reclamos ante la SBS
79%	0.09	26%	-80%
vs 61% (2024)	x cada 1000 ops	Al 3er Trimestre	Reducción anual

4.3 Inclusión financiera

[GRI 3-3]

La inclusión financiera es un compromiso que Protecta asume frente a la sociedad. Durante 2025, reforzamos nuestro rol como facilitadores de protección, enfocándonos en ampliar nuestra gama de productos y servicios con el fin de responder a las realidades económicas de segmentos tradicionalmente desatendidos. Nuestra estrategia prioriza soluciones simples, accesibles y de alto impacto, orientadas a fortalecer la resiliencia financiera de las personas y sus familias

Este año, consolidamos nuestra presencia en cajas municipales, cajas rurales y cooperativas, entidades clave que atienden a clientes con necesidades de financiamiento de menor escala (generalmente vinculadas a créditos de hasta S/ 10 000).

En estos canales, concentramos nuestra oferta en seguros de desgravamen y microseguros de vida, complementándolos con iniciativas de educación financiera que facilitan la comprensión de los riesgos y promueven decisiones informadas. Además, dimos un paso adelante en nuestra propuesta de valor al incorporar asistencias de salud como complemento a nuestros seguros. Estas coberturas permiten a nuestros asegurados acceder a servicios médicos básicos, orientación y atención oportuna.

Durante este 2025 hemos desarrollado los siguientes productos con el fin de promover la inclusión financiera:

Desarrollo de microseguros de vida
Seguimos diseñando productos de microseguros que cumplen con la normativa de la SBS (prima ≤ S/ 10, cobertura ≤ S/ 10 000). La iniciativa puso al alcance de segmentos de bajos ingresos productos de seguro formales y accesibles, reduciendo una barrera clave de entrada.

Alianza con Campo Fe
Continuamos fortaleciendo la alianza comercial con Campo Fe para la distribución de seguros de sepelio. Esta colaboración nos permite acercar un producto de alto valor social a un segmento que requieren protección en momento sensibles.

- Número de asegurados en 2025: 6526
- Crecimiento del número de asegurados del 11 % vs. 2024

Seguro de belleza Belcorp
Continuamos impulsando campañas comerciales orientadas a fomentar la contratación de microseguros dirigidos a asesoras de belleza. Estas iniciativas buscan acercar soluciones de protección a un segmento vulnerable que no cuenta con cobertura dependiente. Durante el año 2025, se incorporaron 5939 nuevas asesoras aseguradas, alcanzando un *stock* total de 18 528 aseguradas al cierre del periodo, lo que refleja el fortalecimiento sostenido del acceso a seguros inclusivos.

Presencia regional
Ampliamos nuestra presencia en provincias para fortalecer nuestra cobertura y acercarnos a más clientes y corredores en todo el país. Como parte de este compromiso, impulsamos la apertura de un seguro con Caja Los Andes y Caja Arequipa.

En 2025 nos pusimos como meta incrementar en al menos un 5 % la cantidad de asegurados del segmento microfinanzas respecto al año anterior. A lo largo del año la compañía brindó protección financiera a más de 215 000 personas, principalmente a través de seguros de Vida, Desgravamen, Accidentes y SOAT, productos orientados a la mitigación de riesgos económicos en hogares vulnerables.

Estos seguros fueron comercializados mayoritariamente mediante aliados estratégicos como cajas y corporativos, actores con alta cercanía a poblaciones con limitado acceso a mecanismos formales de protección financiera, contribuyendo así a la inclusión y resiliencia social.

4.4 Relación con corredores, intermediarios y aliados estratégicos

[GRI 3-3]

En Protecta, priorizamos las relaciones que construimos con nuestros corredores y socios comerciales, reconociéndolos como aliados estratégicos clave para el crecimiento sostenible de nuestro negocio. Buscamos generar compromiso y relaciones de largo plazo, basadas en la escucha activa de sus necesidades y en la implementación de acciones correctivas que nos permitan brindar mayor agilidad y un servicio de excelencia a nuestros clientes conjuntos.

Gestionamos estas relaciones bajo un enfoque estratégico, que prioriza la confianza, la transparencia y la fidelización del cliente final. Nuestro objetivo es desarrollar una cartera sólida de socios comprometidos con quienes podamos construir vínculos duraderos que generen valor mutuo y contribuyan al fortalecimiento de nuestra propuesta comercial.

Nuestra gestión se encuentra respaldada por el Manual de Comercialización de Seguros Masivos, así como por las principales políticas y lineamientos corporativos que orientan nuestra actuación responsable, entre ellas:

Políticas y manuales que guían el área
Manual de Conducta y Ética
Manual de Contrataciones con el Estado
Manual de Riesgo Operacional
Política de Conocimiento de la Contraparte
Manual PLAFT
Política de Remuneración Complementaria Variable
Política de Créditos
Política de Desconexión Digital
Política de Prevención de Delitos de Corrupción

Entendemos la importancia de retener a nuestros socios comerciales, por ello durante 2025 desarrollamos las siguientes iniciativas de fidelización:

Campaña de productividad 2025: Por segundo año consecutivo desarrollamos esta campaña dirigida a 100 corredores, con el fin de incentivar la venta de productos clave como SOAT, SCTR y Vida Ley. Los resultados fueron mayores a los esperados, logrando aumentar la venta de primas en 27 % con relación al año 2024, en el que se desarrolló la misma iniciativa.

Posicionamiento regional: En 2025 incorporamos ejecutivos comerciales en más provincias y realizamos visitas a corredores con la participación de jefaturas y gerencias para fortalecer la relación directa y cercana, un aspecto especialmente valorado en este sector de nuestras operaciones. Las provincias en las que tenemos presencia de ejecutivos comerciales son Chiclayo, Trujillo, Arequipa, Huancayo e Ica.

Como resultado de estas acciones, logramos un NPS de corredores, de 62 % al cierre de 2025, así como un crecimiento de las primas del área de 36 % respecto al año anterior.

Durante el año, destacamos el fortalecimiento de nuestras iniciativas de fidelización, a través de un mayor número de visitas presenciales, capacitaciones enfocadas en mejoras de productos y nuevas funcionalidades, eventos de networking y programas de reconocimiento. Estas acciones nos permitieron consolidar relaciones estratégicas de largo plazo, que trascienden un enfoque meramente transaccional.

5 Talento que protege

5.1 Gestión del talento

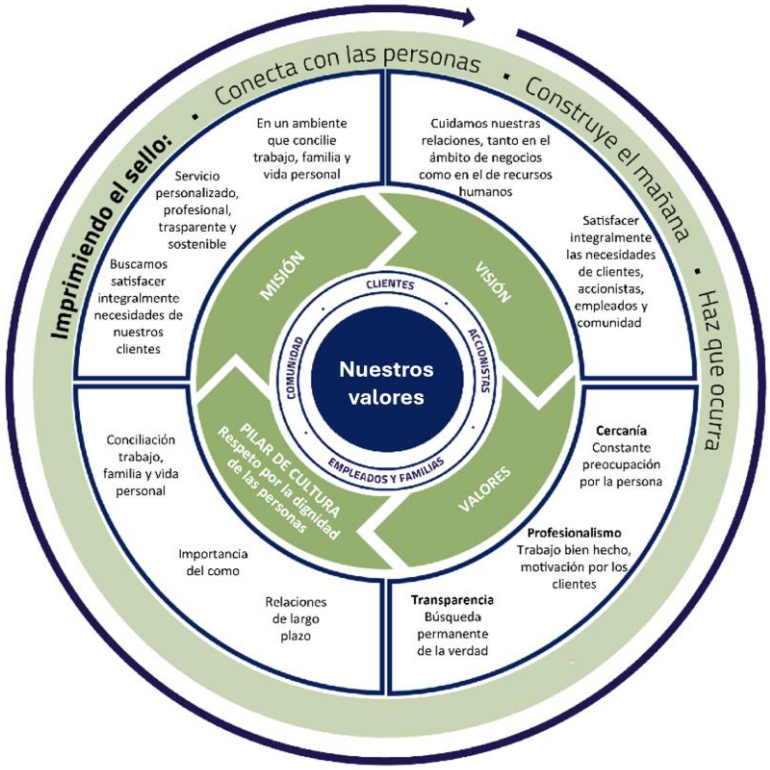
[GRI 3-3]

Durante 2025, consolidamos la gestión del talento como un pilar estratégico para la sostenibilidad y la competitividad de nuestro negocio, reconociendo a las personas como el principal motor del crecimiento, la innovación y la continuidad operativa. Este enfoque integró el desarrollo de capacidades críticas, el fortalecimiento del liderazgo y la promoción de una cultura ágil orientada al alto desempeño.

Nuestra estrategia se enfocó en asegurar el crecimiento sostenible mediante la identificación, el desarrollo y la fidelización del talento clave. A través de iniciativas como la evolución de la gestión del desempeño, la implementación de la Ruta del Talento y el refuerzo del bienestar integral, preparamos a nuestros equipos para responder con agilidad a los desafíos del entorno, promoviendo la meritocracia y alineando las aspiraciones profesionales con los objetivos de la compañía.

5.1.1 Nuestros valores

Nuestros valores son los ejes que impulsan cada una de las decisiones tomadas en Protecta Security y la forma en que construimos relaciones de confianza. Para hacer tangibles estos valores en nuestro día a día, traducimos nuestra identidad en acciones concretas y vivenciales, estructuradas en tres grandes principios y nueve hábitos clave que definen el comportamiento de nuestros líderes y colaboradores:



CONECTA CON LAS PERSONAS
Valora y reconoce. Valorar las diferencias y aportes de cada persona celebrando los logros, tanto individuales como del equipo, destacando nuestros valores. **Comunica con empatía.** Comprender sus emociones y puntos de vista, generando espacios de diálogo y entrega de información centrados en nuestros *stakeholders*. **Desarrolla y empodera.** Hacer que las personas se sientan importantes, facilitando que otros desplieguen su máximo potencial.
CONSTRUYE EL MAÑANA
Escucha y aprende. Prestar atención a lo que está ocurriendo en el entorno, generando e integrando distintas perspectivas, conocimientos y prácticas. **Desafía y transforma.** Cuestionar y desafiar cómo se han hecho las cosas, para así impulsar la innovación, creando soluciones flexibles que agreguen valor. **Marca la diferencia.** Exceder tanto nuestras expectativas como las de nuestros clientes, actuando como dueños, anteponiendo el éxito de la empresa por sobre el individual.
HAZ QUE OCURRA
Trabaja en red y comprométete. Trabajar en equipo, comprometiéndonos y colaborando activamente para generar los resultados esperados. **Simplifica y acelera.** Identificar lo esencial y establecer acciones que permitan alcanzar los objetivos, agilizando la toma de decisiones. **Genera resultados.** Asegurar el cumplimiento de los resultados y objetivos, resguardando que el cómo se alcancen siempre refleje nuestros valores.

Las acciones de Protecta son guiadas también por nuestras políticas, las cuales tienen el fin de construir un entorno inclusivo, equitativo y enfocado en el bienestar. Además, reflejan nuestro firme compromiso con el desarrollo profesional, el equilibrio entre vida laboral y familiar, y una cultura basada en la confianza y el respeto mutuo.

A lo largo de 2025, continuamos con el cumplimiento de nuestras distintas políticas en las actividades diarias, y consolidamos nuestra Política de Atracción y Gestión del Talento. De esta manera, logramos implementar un enfoque integral alineado a nuestra estrategia de negocio, articulando atracción, desempeño, desarrollo, identificación de talento clave y liderazgo. Dicha actualización nos permite fortalecer la sostenibilidad y la competitividad en la organización.

Política	Descripción
Política de Atracción y Gestión del Talento	Define criterios objetivos de evaluación por competencias y ajuste al rol, procedimientos diferenciados para la gestión de candidatos asegurando equidad, trazabilidad y cumplimiento normativo, así como lineamientos para la comunicación y gestión responsable de candidatos, resguardando la experiencia del postulante y la reputación empleadora.
Política de Capacitación	Define el alcance, metodologías (internas y externas), mecanismos de aprendizaje, indicadores y formatos para la formación. Es la base para lograr el promedio de horas de formación al año por empleado y los programas para desarrollar competencias.
Política de Remuneración [GRI 2-21]	Define los principios, lineamientos, valorización de puestos y la estructura de remuneraciones (incluyendo bonos variables). Establece el proceso para determinar la remuneración y está vinculada a la ratio de compensación total anual.
Política de Clima y Cultura Organizacional	Incluye lineamientos sobre clima laboral, balance vida-trabajo, desconexión digital, *smart working*, lactarios y el Programa Maternity/Paternity Plus. Esta última rige los permisos parentales y las prestaciones para empleados a tiempo completo.
Política de Gestión del Desempeño	La Política de Gestión del Desempeño ha sido fortalecida a lo largo de este año, incorporando mayor ordenamiento, claridad y un enfoque estratégico que alinea objetivos, resultados, comportamientos y desarrollo, promoviendo conversaciones de valor, *accountability* y una cultura de alto desempeño orientada a la ejecución sostenible de la estrategia.

5.1.2 Plana gerencial

Nuestra plana gerencial está conformada por profesionales de larga trayectoria, compromiso y experiencia en el sector asegurador.

Nombre completo	Tiempo de permanencia	Cargo	Formación profesional	Cargos relevantes
CATALINA NAKAYOSHI SHIMABUKURO	18 años	GERENTE DE AUDITORÍA INTERNA	Contadora pública colegiada por la Universidad Ricardo Palma	Exjefa de Auditoría de Banco Ripley Exauditora sénior de PricewaterhouseCoopers Evaluadora del certificado de calidad de la Función de la Auditoría Interna
JUAN LUIS VALDIVIEZO TRELLES	18 años	GERENTE DE INVERSIONES FINANCIERAS E INMOBILIARIAS	Economista por la Universidad de Piura. MBA por la Universidad ESAN, con especialización en Finanzas por la Universidad de California (UCLA)	Exjefe del Área de Mercados Financieros del Fondo Mivivienda Certified European Financial Analyst (CEFA)
ALFREDO CHAN WAY DÍAZ	13 años	GERENTE COMERCIAL DE RENTAS	Administrador de empresas por la Universidad de Lima. Diplomado por la Universidad Adolfo Ibáñez de Chile. MBA realizado en Indiana Tech por la Universidad de Indiana	Ex jefe comercial de Rentas de Invita Seguros
MARIO VENTURA VERME	8 años	GERENTE GENERAL	Ingeniero mecánico por la PUCP. Máster en Economía por la Universidad del Pacífico. Programa de Alta Dirección - PAD de la Universidad de Piura	Ex gerente general de Amerika Financiera, América Leasing y Seguros Sura Exdirector de Hipotecaria Sura y America Brokers

GUSTAVO SORIANO HERRERA	8 años	GERENTE ACTUARIAL	Bachiller en Ingeniería Informática por la PUCP. Escuela de Dirección de la Universidad de Piura - Master of Business Administration - MBA	Exsubgerente de Riesgos Técnicos de Seguros Sura
MARIOLY AGUILERA ROSADO	8 años	GERENTE DE OPERACIONES	Licenciada en Auditoría y Finanzas por la Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra. MBA por la Escuela Española de Administración y Dirección de Empresas	Exgerente de Operaciones y Servicio al Cliente de Grupo Sura Exgerente de Operaciones y Tecnología de AFP Horizonte y de Previsión del BBVA en Perú y Bolivia
JOSÉ ANTONIO PARODI MENDOZA	7 años	GERENTE DE ANALÍTICA Y RIESGOS TÉCNICOS	Ingeniero de Sistemas por la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI). Maestría en Dirección de Tecnologías de la Información por la Universidad ESAN. Máster en Gestión de Tecnologías de la Información por la Universidad Ramon Llull (Barcelona)	Exjefe de Cartera de Proyectos de Rimac Seguros y Reaseguros Ex director comercial de Global Hitss
DIEGO GABRIEL ROSELL RAMÍREZ-GASTÓN	6 años	GERENTE COMERCIAL DE NEGOCIOS MASIVOS	Bachiller en Administración de Empresas por la Universidad de Lima. MBA por el PAD de la Universidad de Piura	Ex gerente general y vicepresidente de Latinoamérica (Perú, Chile, México) de Latam Horizons Lighting

MERCEDES BEATRIZ BERNARD SILVA	7 años	GERENTE DE PERSONAS Y CULTURA	Licenciada en Psicología por la Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción, *master executive* en Dirección Estratégica de Recursos Humanos por la Escuela de Organización Industrial (EOI), España. Programa de Formación para Directorios – PAD, Escuela de Dirección de la Universidad de Piura, The Senior HR Executive Program - University of Michigan - Stephen M. Ross School of Business	*Ex HR director* de Teva Perú Exgerente de Recursos Humanos de British American Tobacco Perú, Ecuador y Bolivia
GIOVANA LOZADA MÁRQUEZ	3 años	GERENTE DE MARKETING, EXPERIENCIA DEL CLIENTE Y SOSTENIBILIDAD	Ingeniera industrial por la PUCP. Magíster en Marketing por la Universidad ESAN. Programa Internacional Customer Experience Management por la Universidad del Pacífico.	Exgerente de Mercado y Clientes de Compartamos Financiera Exgerente de Marketing y Productos de Financiera Confianza
RICARDO JOSÉ MALDONADO CAMINO	2 años	GERENTE DE FINANZAS, ADMINISTRACIÓN Y TESORERÍA	Licenciado en Economía por la Universidad del Pacífico. Especialización en Finanzas Corporativas por la misma casa de estudios. Programa de Finanzas Internacionales por la Universidad de Piura	Ex gerente principal de Financial Planning & Analysis de Scotiabank Ex CFO de Profuturo AFP y de AFP BBVA Horizonte

WALTER AUGUSTO GARCÍA ROJAS	1 año	GERENTE DE TECNOLOGÍA Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Ingeniero informático por la PUCP. Magíster en Administración de Negocios por la A. B. Freeman School of Business, de la Tulane University, y magíster en Administración de Negocios Globales por Centrum PUCP Business School	Exgerente de Tecnología de la CRAC Cencosud Scotia y exgerente de Diseño de Modelos y Procesos de Scotiabank
OSCAR BORIS PASCUAL GUTIÉRREZ	4 meses	GERENTE DE RIESGOS	Licenciado en Economía de la PUCP, Master of Public Administration (MPA) - Syracuse University - Maxwell School (Nueva York, Estados Unidos). Especialización en Gestión de inversiones por la Universidad de Lima	Profesor de la Maestría en Derecho de la Empresa de la PUCP Ex *chief risk officer* (CRO) de BBVA Asset Management SAF
LUIS ALFONSO RUIZ LARRABURE	1 mes	GERENTE DE INVERSIONES INMOBILIARIAS	Bachiller en Administración de Empresas por la Universidad de Lima, Maestría en Administración por el Tecnológico de Monterrey	CEO's Management Program, Kellogg School of Management, Chicago, Estados Unidos, 2017 Global Leadership Program, Kellogg School of Management, Chicago, Estados Unidos, 2016 Gerente Network Planning de Primax Perú Gerente de la División Oficinas y gerente central adjunto de Renta Inmobiliaria de Inversiones Centenario

Equipo de cumplimiento:

- Sandra Salguero Paredes- Contadora general
- Christian Shimabukuro Miyasato- Subgerente de Legal y Compliance
- Yohana Córdova Tuesta – Subgerenta de Cumplimiento

5.2 Clima laboral y bienestar

Durante 2025, Protecta Security fortaleció de manera integral su enfoque de clima laboral y bienestar, reconociendo la salud física, mental y emocional de las personas como un aspecto clave en el desempeño de nuestros colaboradores y parte fundamental para la continuidad del negocio. En este contexto, se diseñaron e implementaron diversas iniciativas para mejorar el clima laboral en la organización:

Talleres especializados en salud mental	Talleres MIMO (mantener, implementar, modificar y olvidar)	Fortalecimiento de canales y prácticas de comunicación interna
Estos fueron dirigidos a líderes, con énfasis en la identificación temprana y la adecuada gestión de situaciones asociadas a depresión, ansiedad y *burnout*. Estas acciones reforzaron el rol del liderazgo como primer agente de contención, orientación y derivación oportuna, contribuyendo a una mayor sensibilización y preparación frente a los riesgos psicosociales.	Esta actividad, junto a otras del mismo tipo fomentaron la integración y cohesión de los equipos, el sentido de pertenencia y el trabajo colaborativo. Estas iniciativas se complementaron con acciones de reconocimiento enfocadas en destacar actitudes, comportamientos y aportes alineados con la cultura organizacional.	Se fomentó la comunicación clara, oportuna y empática, con el objetivo de generar mayor confianza, cercanía y alineamiento entre líderes y equipos. Asimismo, las acciones de bienestar fueron articuladas con los resultados de las mediciones de clima laboral y el *feedback* de los colaboradores, priorizando aquellas intervenciones con mayor impacto.

Se fomentó la comunicación clara, oportuna y empática, con el objetivo de generar mayor confianza, cercanía y alineamiento entre líderes y equipos. Asimismo, las acciones de bienestar fueron articuladas con los resultados de las mediciones de clima laboral y el *feedback* de los colaboradores, priorizando aquellas intervenciones con mayor impacto.

Estas acciones derivaron en un incremento de la percepción de apoyo organizacional y cuidado de las personas, reflejado en mejoras en los indicadores de clima laboral y compromiso.

5.2.1 Programas de desarrollo y liderazgo

[GRI 404-2]

Durante 2025, Protecta Security reforzó y amplió su oferta de programas formativos y de desarrollo, consolidando una propuesta integral orientada a potenciar las capacidades del talento interno, promover el bienestar integral y fortalecer una cultura de aprendizaje continuo, innovación y toma de decisiones basada en datos. Estas iniciativas se diseñaron en coherencia con la estrategia del negocio y las necesidades específicas de cada grupo de interés, lo que contribuye directamente al desempeño sostenible de la

organización. Entre las iniciativas de aprendizaje desarrolladas este año se encuentran las siguientes:

Taller de agilidad	Entrenamientos especializados para *infomakers*	Henko Hacks	Enfoque formativo focalizado	Apoyo a estudios de maestría
Orientados a la adopción de principios y prácticas ágiles, fortaleciendo la colaboración transversal, la mejora continua y la capacidad de adaptación de los equipos frente a los desafíos del entorno.	Estas sesiones estuvieron enfocadas en el uso de Power BI, fortaleciendo las capacidades de análisis, visualización de datos y toma de decisiones basada en información, lo que contribuyó al avance hacia una cultura organizacional *data-driven*.	Son espacios de aprendizaje práctico y colaborativo orientados al uso de plataformas digitales y herramientas tecnológicas, fomentando la innovación interna, la experimentación y el pensamiento creativo.	Se consolidaron mallas curriculares segmentadas por grupos de interés, unificando la formación del área de Rentas bajo un enfoque integral que permitió alinear contenidos, objetivos y competencias clave del negocio, mejorando la efectividad del aprendizaje y el desempeño comercial.	Este programa benefició a tres colaboradores durante el 2025, como parte del compromiso con el desarrollo profesional, el fortalecimiento del liderazgo y la retención de talento clave.

Finalmente, la oferta formativa se enriqueció con iniciativas de inspiración y *coaching*, así como con el Programa de Rentas - Líderes Pro+, orientado al fortalecimiento de competencias de liderazgo, gestión comercial y desempeño sostenible, para reforzar el desarrollo de líderes preparados para enfrentar los retos actuales y futuros del negocio.

En conjunto, estas acciones consolidan el compromiso de Protecta Security con el desarrollo continuo de su talento, el fortalecimiento de capacidades estratégicas y la sostenibilidad del capital humano como ventaja competitiva de largo plazo.

[404-1]

Promedio de horas de formación por género 2025

Indicador	Número de horas
Hombres	130
Mujeres	232

Promedio de horas de formación por categoría laboral 2025

Indicador	Número de horas
Senior leader	49
Mandos medios	49
Colaboradores no gerenciales	50,5

Gasto en capacitación de colaboradores

Indicador	Valor
Inversión promedio por colaborador capacitado (S/)	924
Inversión total en capacitación (S/)	334 609

A continuación, presentamos las principales iniciativas destinadas a promover el bienestar integral de nuestros colaboradores y sus familias. Estas acciones reflejan nuestro compromiso con una cultura organizacional que prioriza la salud física, mental y emocional, el equilibrio entre la vida personal y la profesional, y la generación de entornos de trabajo saludables, inclusivos y sostenibles. A lo largo del año, estas iniciativas contribuyeron a fortalecer la calidad de vida, el desempeño y el sentido de pertenencia de nuestro equipo.

[GRI 401-2]

	**Programa de *wellness*:** Asesorías en salud mental, financiera, nutricional y legal para colaboradores y sus familias.
	**Activaciones por fechas especiales:** Celebramos fechas como el Día de la Madre, el Día del Padre y otras festividades a lo largo del año.
	**Póliza del tiempo libre:** Además del tiempo de vacaciones que disponen nuestros colaboradores, ofrecemos tiempo libre adicional.
	**Maternity plus**: Este programa brinda un respaldo integral a nuestras colaboradoras durante su maternidad. Abarca la planificación familiar, el embarazo y el posparto, y se extiende hasta los primeros cinco años de crianza. Su objetivo principal es facilitar el equilibrio entre la vida profesional y la personal, fomentando la lactancia y el bienestar en el hogar.
	**Paternity plus:** Entendemos que la paternidad conlleva momentos complejos. Por eso, acompañamos a los padres ofreciendo flexibilidad y contención: dispondrán de siete días de teletrabajo si existe riesgo en el primer trimestre de embarazo y, en el difícil caso de una pérdida, contarán con 10 días de licencia y asesoría psicológica especializada.
	**Masajes relajantes:** Ofrecemos sesiones terapéuticas enfocadas en liberar el estrés y la carga muscular. Es un momento exclusivo para desconectar de la rutina y recuperar el equilibrio físico necesario para el día a día.
	**Pausas activas especiales:** A lo largo del año se implementaron pausas activas con un enfoque dual: físico y cognitivo. Las sesiones combinaron estiramientos suaves para aliviar la fatiga corporal con dinámicas de memoria, para lograr así no solo el descanso físico, sino también el estímulo de la concentración y la agilidad mental de los colaboradores.
	**Feria saludable:** Se llevó a cabo un evento que facilitó el acceso a la salud visual mediante descartes oftalmológicos. Simultáneamente, se habilitó un espacio comercial con proveedores especializados, permitiendo a los colaboradores adquirir productos saludables directamente en su lugar de trabajo.

	**Entrega de fruta:** Con el fin de arraigar una cultura de alimentación balanceada, se hace entrega de fruta fresca diariamente. Esta acción garantiza a los colaboradores el acceso a una fuente de energía natural y nutritiva durante su jornada, y refuerza la importancia de mantener hábitos saludables.

[GRI 401-3]

Indicador	Género	
	Hombres	Mujeres
Colaboradores que se han acogido al permiso parental	6	5
Número de colaboradores que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	6	5
Número de colaboradores que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo colaboradores 12 meses después de regresar al trabajo	6	5
Tasas de regreso al trabajo y de retención de los colaboradores que se acogieron al permiso parental	100 %	100 %
Tasa de retención de los colaboradores que se acogieron al permiso parental	100 %	100 %

5.2.2 Política de remuneraciones

[GRI 2-19] [GRI 2-20]

En Protecta Security contamos con principios que rigen la remuneración de nuestros colaboradores. Nuestra política de remuneraciones incluye lineamientos generales, mercado de referencia, rango salarial, valorización de puestos, determinación de remuneraciones, promociones, movimientos laterales, permanencia, incrementos por mérito, bonificación variable anual, conflictos de intereses en relación con la estructura de remuneraciones y el plan de igualdad salarial.

Asimismo, las compensaciones se establecen en función de las responsabilidades de cada puesto, para lo que se consideran las mejores condiciones del mercado y se aplican criterios orientados a incentivar la productividad, el desempeño y la creación de valor. Esta política es aprobada por el Directorio, el cual se asegura de que esté alineada a los principios de equidad, transparencia y sostenibilidad de la organización.

Todos los colaboradores de la empresa, independientemente del rol que desempeñen, pueden obtener un bono de desempeño anual, dado que este incentivo se otorga por mérito.

5.2.3 Nuestro equipo

[GRI 2-7]

El equipo de Protecta Security está conformado por un total de 361 colaboradores, divididos entre fijos y temporales. Por otro lado, no contamos con empleados por horas

no garantizadas. La siguiente tabla muestra la distribución de nuestros colaboradores por género y tipo de contrato:

Tipo de colaborador	Género		
	Hombres	Mujeres	Total
Fijos	114	175	289
Temporales	18	54	72
Total de colaboradores en Protecta Security			**361**

Colaboradores según grupo etario

En su mayoría, nuestros colaboradores se encuentran entre los 30 y los 50 años, quienes representan más de la mitad (58 %) de nuestra fuerza laboral.

Grupo etario	Número de colaboradores	Porcentaje
Menores de 30 años	54	15 %
Entre 30 y 50 años	210	58 %
Mayores de 50 años	97	27 %

Colaboradores por región

Lima es la región en la que se desarrolla la mayor parte de nuestras operaciones; sin embargo, contamos con presencia en 17 departamentos del Perú, extendiendo nuestro compromiso de llegar cada vez a más personas en el país.

Región	Número de colaboradores por región
Lima	308
La Libertad	6
San Martín	2
Piura	5
Ica	6
Cajamarca	1
Arequipa	10
Huánuco	1
Puno	2
Lambayeque	4
Tacna	2
Loreto	2
Áncash	2
Cusco	2
Junín	5
Ayacucho	1
Ucayali	2

Nuevas contrataciones por género, grupo etario y categoría laboral

A lo largo del año 2025, un total de 106 colaboradores iniciaron funciones en Protecta. Se puede apreciar un número mayor de contrataciones de mujeres y de personas entre 30 y 50 años.

Indicador		Cantidad
Nuevas contrataciones por género	**Hombres**	37
	Mujeres	69
Nuevas contrataciones por grupo etario	**Menores de 30 años**	27
	Entre 30 y 50 años	66
	Mayores de 50 años	13
Nuevas contrataciones por categoría laboral	**Nivel gerencial**	4
	Nivel jefatura	4
	Nivel profesional	98

[GRI 401-1]

Nuevas contrataciones por región

Indicador		Cantidad
Nuevas contrataciones por región	**Lima**	100
	La Libertad	1
	Arequipa	2
	Tacna	1
	Áncash	2

[GRI 401-1]

Rotación de empleados por género y tipo de cese

Respecto a la tasa de rotación, esta fue ligeramente mayor en el caso de las mujeres durante 2025. Por otro lado, identificamos que la mayoría de los ceses son de carácter voluntario. A lo largo del año, un total de 72 colaboradores dejaron la organización.

Tasa de rotación		
Indicador		**Cantidad**
Rotación por género	Hombres	24 %
	Mujeres	27 %
Rotación por tipo de cese	Voluntaria	48
	Otros	24

[GRI 401-1]

Mujeres en los distintos niveles de la organización

La mayor parte de la fuerza está conformada por mujeres, quienes representan el 63 % de nuestros colaboradores.

Indicador	Porcentaje
Mujeres en el ámbito gerencial	33 %
Mujeres en el ámbito de jefatura	39 %
Mujeres en el ámbito profesional	67 %
Mujeres en el órgano de gobierno	0

[GRI 405-1]

5.2.4 Evaluación de desempeño

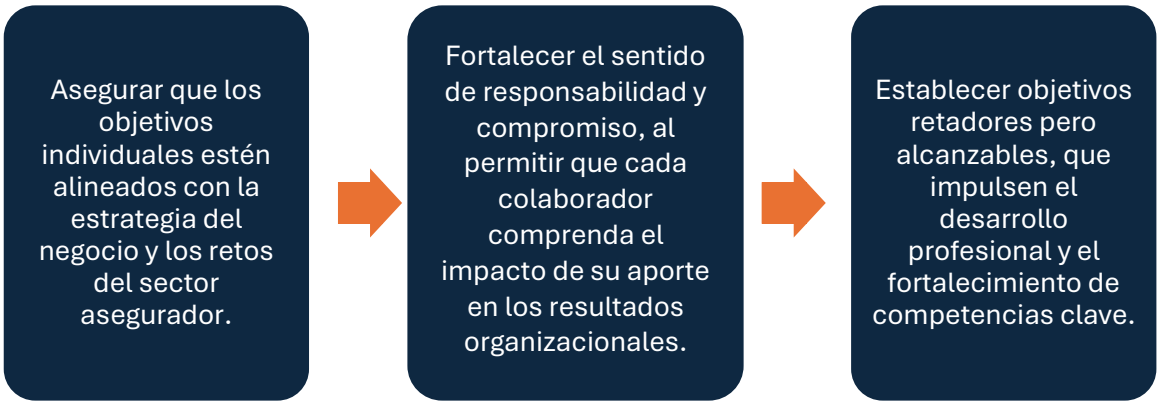
Nuestro modelo de gestión del desempeño tiene como finalidad vincular los objetivos individuales con la estrategia y los objetivos corporativos, asegurando así un desempeño sólido y una contribución efectiva de cada colaborador. Este enfoque se sustenta en tres ejes fundamentales: la retroalimentación continua, la definición conjunta de objetivos y la formulación de metas siguiendo la metodología SMART.

El desempeño no se revisa únicamente al cierre del año, sino que se gestiona de forma permanente a través de espacios periódicos de retroalimentación entre líderes y colaboradores, cuyos objetivos se detallan a continuación:



Para maximizar su impacto, la retroalimentación se desarrolla bajo un enfoque constructivo y bidireccional, asegurando que cada colaborador reciba lineamientos claros y, a su vez, pueda manifestar sus expectativas y requerimientos.

El modelo de gestión del desempeño prioriza la participación activa de los colaboradores en la formulación de sus objetivos. Mediante un enfoque colaborativo, se persigue lo siguiente:



En este proceso, los líderes cumplen un rol facilitador, guiando la definición de objetivos en función de las prioridades estratégicas de la empresa y del potencial de cada colaborador.

5.2.5 Ciclo de gestión del desempeño

[GRI 404-3]

El ciclo de gestión del desempeño constituye un proceso orientado a alinear los objetivos individuales con la estrategia organizacional, a promover el desarrollo del talento y a asegurar la mejora continua del rendimiento. Este ciclo comprende las siguientes etapas:

Planificación y definición de objetivos (inicio del ciclo)	Líderes y colaboradores participan en la definición conjunta de objetivos bajo la metodología SMART, verificando que sean claros, medibles y coherentes con las prioridades del negocio.
Seguimiento y retroalimentación continua (durante el ciclo):	Esta etapa se centra en el monitoreo del avance de los objetivos y en la identificación de oportunidades de mejora mediante sesiones regulares de *feedback*.
Evaluación y cierre de ciclo (final del ciclo)	Se lleva a cabo una evaluación integral del desempeño, considerando tanto los resultados obtenidos como el desarrollo de competencias clave. Para ello, se emplean las siguientes herramientas: ● Autoevaluación: Facilita la reflexión del colaborador sobre su propio desempeño. ● Evaluación del líder: Sustentada en evidencias y resultados observables. ● Matriz de desempeño-potencial: Permite identificar talento con alto rendimiento y potencial de crecimiento.
Desarrollo y plan de acción (posevaluación)	Concluida la evaluación, se definen planes de desarrollo individualizados, orientados a consolidar habilidades y preparar a los colaboradores para nuevos desafíos.

El 100 % de los colaboradores, mujeres y hombres, fue evaluado en su desempeño.

Este proceso abarcó todos los niveles jerárquicos, desde posiciones gerenciales y de jefatura hasta roles profesionales y operativos, garantizando una evaluación equitativa y transparente para cada integrante de la organización, así como la promoción de igualdad de oportunidades.

5.3 Seguridad en el trabajo

En Protecta Security, la protección de la vida y la salud se sitúa como un eje prioritario e irrenunciable. Durante 2025, hemos consolidado una cultura de prevención que trasciende el cumplimiento normativo, integrando el bienestar físico, mental y social en la cultura de nuestra organización.

5.3.1 Nuestro sistema de gestión

[GRI 403-1] [GRI 403-2] [GRI 403-4] [GRI 403-8] [GRI 403-3] [GRI 403-6] [GRI 403-10]

Nuestro Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo (SGSST) es sólido y de alcance universal. Este año logramos que el 100 % de los colaboradores y de las actividades de los proveedores estén plenamente cubiertos por nuestro sistema. Asimismo, hemos garantizado la cobertura de nuestros estándares de seguridad en todos nuestros lugares de trabajo.

Nuestra gestión se rige por la Política de Salud y Seguridad, respaldada por la Gerencia General, la cual nos permite identificar peligros, evaluar riesgos y proteger la integridad de cada persona en nuestras instalaciones. Para ello, utilizamos la matriz IPERC como herramienta central, complementada con auditorías regulares que nos ayudan a identificar los riesgos físicos, psicológicos y ambientales. Además, nos permite tomar acción sobre ellos mediante planes de acción específicos.

Para asegurar la participación activa de los colaboradores de nuestra organización, contamos con el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo. Este órgano actúa como el principal medio de consulta regular para que los representantes de la empresa y de los colaboradores dialoguen y tomen decisiones conjuntas sobre la prevención de riesgos.

5.3.2 Programas para la promoción de la salud y el bienestar

En el marco del Mes de la Salud y el Bienestar, junto con el Mes del Autocuidado, se implementó un programa con diversas acciones, que incluyó espacios de yoga, sesiones de orientación nutricional, promoción de la actividad física, monitoreo ergonómico de los puestos de trabajo y campañas de comunicación preventiva en salud mental. Asimismo, se reforzó la implementación de pausas activas como práctica regular para reducir la fatiga física y mental, mejorar la concentración y prevenir lesiones musculoesqueléticas.

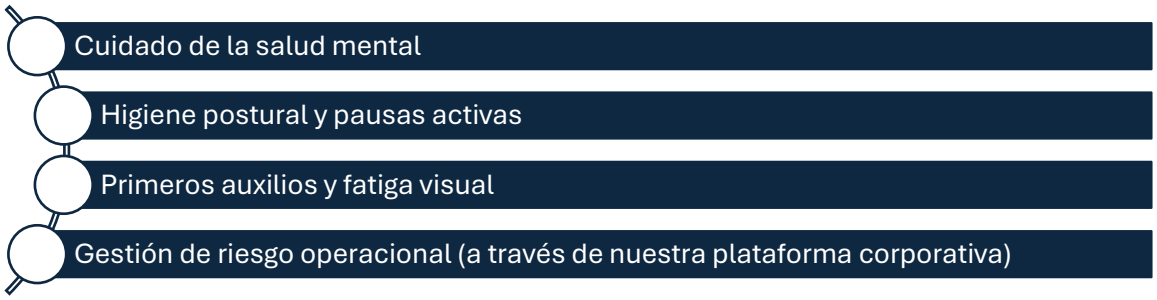
De forma complementaria, a lo largo del año se contó con el acompañamiento permanente de un médico ocupacional, quien contribuyó activamente en la difusión de contenidos sobre ergonomía, bienestar físico y salud mental, así como en la realización de talleres enfocados en la gestión del estrés, el autocuidado emocional y la prevención de riesgos psicosociales. Estas acciones reflejan el compromiso de la organización con el cuidado integral de las personas y con la sostenibilidad del bienestar en el entorno laboral.

Además, gestionamos proactivamente los riesgos psicosociales y ergonómicos mediante capacitaciones obligatorias sobre el cuidado de la salud mental, la fatiga, la somnolencia y la prevención del síndrome del túnel carpiano.

5.3.3 Formación y preparación ante emergencias

[GRI 403-5]

La capacitación constante es clave para mantener un entorno seguro; por ello, ejecutamos nuestro Plan de Salud y Seguridad 2025, enfocándonos en cursos obligatorios que incluyeron lo siguiente:



Asimismo, fortalecimos nuestra capacidad de respuesta ante situaciones críticas. El 100 % de nuestros brigadistas ha recibido capacitaciones certificadas en lucha contra incendios, primeros auxilios y evacuación. Su preparación, sumada a la participación activa de toda la empresa en los simulacros de ley, asegura que estamos listos para responder ante cualquier emergencia.

5.3.4 Seguridad en nuestra cadena de valor

[GRI 403-7] [GRI 403-9] [GRI 403-10]

Extendemos los estándares a nuestros socios estratégicos. Nuestra política de compras exige que cada proveedor sea evaluado anualmente, por lo que implementamos la certificación para proveedores críticos (*top suppliers*), garantizando que cumplan con los más altos estándares.

80 % de nuestros proveedores se encuentra homologado en aspectos legales y de riesgos, y estamos trabajando para incorporar próximamente criterios ambientales en este proceso.

El esfuerzo conjunto de toda la organización ha dado frutos tangibles. Nos enorgullece reportar que 2025 fue un año sumamente positivo para nuestra cultura de seguridad:

- Registramos 0 accidentes reportados.
- No se registraron casos de dolencias o enfermedades laborales registrables en ninguno de nuestros grupos.
- Tuvimos 0 fallecimientos por enfermedad o accidente laboral.

Estos indicadores reflejan un entorno de trabajo seguro, saludable y comprometido con la integridad de cada miembro de Protecta Security.

5.4 Compromiso social

En Protecta Security entendemos que nuestro rol trasciende las operaciones del día a día. Por ello, conectamos genuinamente con las personas generando un impacto positivo en nuestra comunidad. Durante 2025, volcamos nuestra energía y solidaridad en acciones concretas, fortaleciendo nuestros lazos con la sociedad a través del voluntariado y la educación.

5.4.1 Voluntariado corporativo: acción que transforma

Nuestra vocación de servicio se materializó gracias a la participación activa de nuestros colaboradores, quienes llevaron bienestar a las personas que más lo necesitan. Iniciamos nuestras acciones brindando apoyo a la Olla Común Alto Progreso en Nueva Rinconada, Pamplona Alta (San Juan de Miraflores). Un equipo de 10 voluntarios gestionó la entrega de víveres y ropa, beneficiando directamente a más de 50 personas con productos de primera necesidad.

Además, respondiendo a la urgencia del clima, desplegamos nuestra campaña de friaje en la misma zona. Logramos entregar más de 200 prendas de invierno, abrigando a 20 familias (tanto adultos como niños) y contribuyendo a su protección frente a las bajas temperaturas. Por otro lado, el bienestar de los niños fue un eje central de nuestro voluntariado este año; por ello, desarrollamos una serie de iniciativas en distintos espacios.

- En el hospital: En alianza con la ONG Aprendo Contigo, 10 de nuestros voluntarios acudieron al Instituto Nacional de Salud del Niño. A través de dinámicas lúdicas, enseñamos sobre los derechos del niño, brindando acompañamiento, aprendizaje y momentos de alegría a 30 menores hospitalizados.
- Campaña Teletón: La solidaridad se vivió en todas nuestras oficinas. Más de 100 colaboradores se sumaron a la colecta corporativa, logrando reunir aportes económicos significativos para contribuir a la rehabilitación de los niños beneficiarios de esta gran cruzada nacional.
- Navidad con propósito: Cerramos el año llevando ilusión a la ONG Allinllam Kachkani en Quilmaná, Cañete. Gracias al entusiasmo de 11 voluntarios, entregamos juguetes y compartimos una jornada inolvidable con 31 niños con discapacidad.

5.4.2 Educación financiera: alianzas estratégicas

Creemos firmemente que la educación es un pilar sumamente importante en la vida de las personas. Por ello, fortalecimos nuestra alianza con la SBS y APESEG para promover la cultura financiera, empezando por casa.

Del 11 al 21 de agosto de 2025, implementamos el programa Finanzas para Ti. Esta iniciativa permitió que 30 de nuestros colaboradores participaran activamente en ocho horas electivas de capacitación dictadas por especialistas de la SBS. El resultado fue inmediato y multiplicador: al finalizar el programa, dos de nuestros colaboradores

lideraron una ponencia interna para presentar el portafolio integral de la compañía, reforzando así la cultura de educación financiera dentro de la organización.

5.4.3 Nuestra inversión social

Para garantizar la transparencia y la sostenibilidad de nuestras acciones, medimos y reportamos el valor de nuestra ayuda. Durante 2025, nuestra inversión social se dividió en dos frentes:

1. Contribución monetaria: Logramos recaudar S/ 5000 a través de nuestra campaña corporativa de financiamiento directo.
2. Contribución en especie y servicios: Gestionamos donaciones que incluyeron los víveres y ropa para la Olla Común, las más de 200 prendas de abrigo para la campaña de friaje, los juguetes para la campaña navideña, y el valor de las horas de servicio educativo y capacitación tanto en el voluntariado como en el programa de educación financiera.

5.5 Derechos humanos

En Protecta Security, la gestión de los derechos humanos no es un concepto abstracto, sino una práctica diaria. Entendemos que es necesario garantizar entornos seguros, justos y dignos para todos nuestros colaboradores y grupos de interés. Integramos estos principios en nuestra estrategia de sostenibilidad para asegurar que nuestras operaciones generen un impacto positivo y libre de vulneraciones.

Nuestra gestión se fundamenta en promover el respeto y prevenir cualquier impacto negativo a través de mecanismos sólidos y políticas claras:

- Prevención del hostigamiento y acoso: Mantenemos una política de tolerancia cero frente a conductas inapropiadas. Contamos con el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, encargado de investigar y sancionar cualquier desvío, garantizando la protección al denunciante. Además, realizamos capacitaciones periódicas obligatorias para fomentar espacios seguros y relaciones laborales basadas en el respeto mutuo.
- Equidad salarial y no discriminación: A través de nuestro Comité de Remuneraciones, supervisamos la aplicación de políticas salariales justas, asegurando la equidad interna y la competitividad externa sin sesgos de género ni de ninguna otra índole.
- Extensión a la cadena de valor: Nuestros compromisos éticos y de respeto a los derechos fundamentales se extienden a nuestros proveedores, quienes deben adherirse a nuestros lineamientos de conducta y cumplimiento normativo.

5.5.1 Canales de denuncia y transparencia

[GRI 2-16] [GRI 2-26]

Para garantizar que nuestra cultura de integridad sea efectiva, ponemos a disposición de todos nuestros colaboradores y terceros canales confidenciales y seguros. Estos

mecanismos están diseñados para reportar actos irregulares, ilegales o que vulneren la dignidad de las personas, protegiendo siempre la identidad del denunciante frente a represalias:

- Canal de denuncias generales: Gestionado y revisado por el área de Auditoría Interna para casos de fraude o faltas al código de ética.
- Canal especializado en hostigamiento: Manejado exclusivamente por la Gerencia de Cultura para asegurar la máxima confidencialidad y sensibilidad en el tratamiento de estos casos. Para ello, hemos habilitado un correo directo: denuncia@protectasecurity.pe.

Nuestros procesos aseguran que cada solicitud sea atendida dentro de plazos definidos, con imparcialidad y sin trato preferencial.

Resultados de nuestra Gestión 2025

Gracias a la solidez de nuestra cultura preventiva y a los mecanismos de control implementados, cerramos 2025 con resultados que ratifican nuestro compromiso:

- Registramos 0 denuncias por discriminación en nuestra organización.

En consecuencia, no fue necesario activar planes de remediación ni procesos sancionadores por este motivo.

6 Adaptación que asegura el futuro

6.1 Adaptación al cambio climático y ecoeficiencia

[GRI 3-3] [GRI 302-4]

Durante 2025, en Protecta Security asumimos de manera activa el desafío de minimizar los impactos ambientales de nuestras operaciones, integrando criterios de adaptación al cambio climático y ecoeficiencia en nuestra gestión. Nuestro compromiso está alineado a los Principios de Inversión Responsable de las Naciones Unidas, logrando orientar nuestras decisiones bajo estándares internacionales que nos ayudan a gestionar los impactos ambientales de nuestras actividades.

Nuestros esfuerzos durante el año se enfocaron principalmente en la gestión responsable de la energía, el consumo eficiente del agua, el manejo adecuado de residuos y el fortalecimiento de sistemas de medición y seguimiento que nos permitan tomar decisiones basadas en información confiable.

6.2 Energía responsable

[GRI 302-1] [GRI 302-4]

Durante 2025, continuamos fortaleciendo nuestra gestión de energía responsable a través de diversas iniciativas orientadas a mejorar la eficiencia energética y a reducir nuestra huella de carbono. Este enfoque forma parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad y con una operación cada vez más consciente y responsable.

En relación con la optimización del consumo energético, implementamos medidas para mejorar la eficiencia en nuestras operaciones, desde la modernización de equipos hasta la adopción de tecnologías más sostenibles.

Asimismo, impulsamos acciones de sensibilización interna y desarrollando programas de concientización dirigidos a nuestros colaboradores sobre la importancia del ahorro energético. Estas iniciativas buscaron fomentar hábitos responsables tanto en el lugar de trabajo como en los hogares, reforzando prácticas como apagar las luces, desenchufar equipos que no se estén utilizando y planificar el uso eficiente de la energía. Como parte de este esfuerzo, participamos en actividades como La Hora del Planeta, reafirmando el compromiso colectivo con el cuidado del medioambiente.

De manera complementaria, durante 2025 mantuvimos un monitoreo constante del consumo energético, implementando sistemas de medición en tiempo real que nos permiten identificar áreas de mejora y ajustar nuestras prácticas de forma continua. Este seguimiento permanente constituye una herramienta clave para reducir el gasto energético y fortalecer una gestión más eficiente basada en datos.

Consumo de energía	Megavatio-hora (MWh)
Consumo total de energía	665

6.3 Consumo responsable del agua

[303-1] [303-5]

Durante 2025, reforzamos nuestra gestión del consumo responsable del agua, implementando en nuestras instalaciones un sistema de mantenimiento preventivo que incluye revisiones constantes para detectar y reparar posibles roturas o fugas en caños, lavaderos y otros puntos críticos que puedan generar un consumo innecesario.

En los pisos 7, 8 y 9 de nuestras oficinas, los baños cuentan con caños ahorradores diseñados para evitar el uso excesivo de agua, al dispensar únicamente la cantidad requerida. A partir de este año contamos, además, con un proveedor especializado de servicios de *facility*, encargado de efectuar el seguimiento permanente del edificio, supervisar las condiciones de luces y baños, y ejecutar un mantenimiento preventivo integral. Este acompañamiento nos permite garantizar una mayor eficiencia en el uso de los recursos y asegurar un entorno de trabajo sostenible para todos.

Dado que la organización desarrolla sus actividades exclusivamente en oficinas administrativas, los impactos asociados al uso del agua son limitados y se concentran principalmente en el consumo para servicios sanitarios y actividades de apoyo. En función de la naturaleza de nuestras operaciones, no mantenemos relaciones con proveedores ni clientes que generen impactos significativos asociados al uso del agua.

La información sobre el consumo de agua se obtiene a partir de los recibos emitidos por el proveedor, los cuales son recopilados y registrados en una base de datos que permite realizar un control, seguimiento y análisis sistemático y trazable del consumo.

Consumo de agua	Megalitros (ML)
Consumo total de agua	1,58

6.4 Manejo de residuos

[306-3]

La gestión adecuada de los residuos fue un eje central de nuestra estrategia de ecoeficiencia durante 2025. Por ello, mantenemos un convenio con la Municipalidad de Surquillo para el recojo de residuos sólidos, en cumplimiento de la Norma Técnica Peruana NTP 900.058:2019, que establece la segregación por colores entre residuos aprovechables y no aprovechables.

La información sobre la gestión de residuos se recopila a partir de los certificados de disposición y valorización emitidos por Aniquem, los cuales incluyen el pesaje de los residuos enviados. Esto es posteriormente consolidado e incorporado a una base de datos administrada por la empresa de *facilities*, lo que nos permite contar con un registro sistemático, trazable y confiable de la información relacionada con la gestión de residuos.

Sobre esta base de control y seguimiento, durante el año implementamos el Plan de Manejo de Residuos Sólidos, consolidando un sistema organizado de reciclaje para materiales como papel, cartón y plástico. Como parte de este proceso, instalamos un

centro de acopio temporal, asegurando el adecuado almacenamiento y flujo de los residuos reciclables.

Gracias a estas acciones, durante 2025 logramos recolectar 876,5 kg de residuos aprovechables, los cuales fueron donados a Aniquem, contribuyendo a la economía circular. Asimismo, mantuvimos un convenio con Entel para la gestión adecuada de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE).

Finalmente, como parte del fortalecimiento de nuestra cultura ambiental, llevamos a cabo la iniciativa de Ecotrueque junto con la Municipalidad de Surquillo, que incentivó la participación activa de nuestros colaboradores en la entrega de materiales reciclables y en la adopción de hábitos sostenibles.

Desglose de residuos generados	Toneladas métricas (kg)
Cartón	707,9
Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE)	7,5
Papel	80,8
Plástico	80,3
TOTAL	876,5

6.5 Huella de carbono

[GRI 305-1]

Durante 2025, iniciamos el proceso de medición de nuestra huella de carbono, logrando la obtención de la Primera Estrella, lo que representa un hito relevante en nuestra gestión ambiental. Este proceso nos permitió establecer una línea base de desempeño ambiental, a partir de la cual podremos identificar oportunidades de mejora, definir objetivos y metas progresivas, y fortalecer la toma de decisiones orientadas a la reducción de impactos ambientales en nuestras operaciones administrativas.

Huella de carbono	Toneladas de CO_2 (tCO_2)
Total de emisiones (alcance 1)	88,24

7 Anexos

7.1 Detalles de la compañía

[GRI 2-1]

Protecta S. A. Compañía de Seguros y Reaseguros es una sociedad anónima peruana constituida el 14 de septiembre de 2007. Iniciamos operaciones el 12 de diciembre de 2007, fecha en la que entró en vigor la autorización de funcionamiento N.° 1842-2007, otorgada por la SBS. Contamos con un plazo de duración indefinido y desarrollamos nuestras actividades bajo el CIIU 6511, correspondiente a Seguros de Vida.

Desde nuestra creación, hemos consolidado nuestro posicionamiento como una aseguradora especializada en seguros masivos, y en rentas particulares y vitalicias, con enfoque en brindar soluciones de protección a segmentos tradicionalmente excluidos del sistema financiero. En este marco, hemos desarrollado una oferta de productos orientada a microseguros y seguros de vida, contribuyendo activamente a la inclusión financiera y social en el país.

En 2015, como parte de una reorganización accionaria, el *holding* chileno Grupo Security adquirió el 61 % de nuestras acciones, convirtiéndose en nuestro accionista controlador. Posteriormente, en 2022, dicho grupo adquirió un 6 % adicional, alcanzando una participación del 67 %, mientras que el Grupo ACP mantuvo el 33 % restante. En 2023, Grupo Security realizó la adquisición de acciones de Grupo ACP, consolidando una participación del 70 % del capital social. Finalmente, en 2025 se concretó la fusión entre Grupo Security y Bicecorp, operación a través de la cual Bicecorp pasó a ser nuestro nuevo accionista controlador.

Durante el ejercicio 2025, el capital social se incrementó en S/ 30 706 140 como resultado de la capitalización de utilidades, así como por aporte de un capital total de S/ 54 250 000.

Al 31 de diciembre de 2025, el capital social de Protecta Security asciende a S/ 342 696 581. La totalidad de las acciones de la compañía son acciones comunes con derecho a voto, con un valor nominal de un Sol por acción.

Desarrollamos nuestras operaciones dentro del sector asegurador peruano bajo la supervisión de la SBS. Al 31 de diciembre de 2025, el mercado asegurador se encontraba concentrado en las siguientes compañías de seguros: Rimac Seguros, Pacífico Seguros, Mapfre Seguros, Positiva, Positiva Vida e Interseguro. En el segmento de seguros de vida y rentas vitalicias, nos posicionamos entre las principales aseguradoras del país.

Finalmente, informamos que no mantenemos procesos judiciales, administrativos ni arbitrales no rutinarios que puedan tener un impacto significativo en nuestros resultados operativos o en nuestra posición financiera. Los procesos en curso corresponden a gestiones habituales propias de la actividad aseguradora y no representan riesgos relevantes para la compañía.

Contacto

- Domicilio legal: Av. Domingo Orué 165, octavo piso, distrito de Surquillo, Lima, Perú
- Teléfono: Lima (01) 391-3000 | Provincias: 0801-1-1278
- Correo electrónico: atencionclientes@protectasecurity.pe
- Sitio web: www.protectasecurity.pe

Carta de auditores independientes

Estados financieros auditados/notas

Cuadro GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación
Contenidos generales		
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1: Detalles de la organización	Anexo: Detalles de la compañía
	2-2: Entidades incluidas en los reportes de sostenibilidad de la organización	Anexo: Detalles de la compañía
	2-3: Periodo de notificación, frecuencia y punto de contacto	Declaración de Sostenibilidad
	2-5: Verificación externa	No aplica
	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1. Somos Protecta Security (Grupo BICE)
	2-7: Empleados	5.2.3 Nuestro equipo
	2-8: Trabajadores que no son empleados	No aplica
	2-9: Estructura y composición de la gobernanza	2.5 Gobierno corporativo
	2-10: Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	2.5 Gobierno corporativo
	2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno	2.5 Gobierno corporativo
	2-12: Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	2.5 Gobierno corporativo
	2-13: Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	2.5 Gobierno corporativo
	2-14: Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de reportes de sostenibilidad	2.5 Gobierno corporativo
	2-15: Conflictos de interés	2.5 Gobierno corporativo
	2-16: Comunicación de preocupaciones críticas	2.1 Materialidad y grupos de interés 5.5.1 Canales de denuncia y transparencia
	2-17: Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	2.5 Gobierno corporativo
	2-18: Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	2.5 Gobierno corporativo
	2-19: Políticas de remuneración	5.2.2 Política de remuneraciones
	2-20: Proceso para determinar la remuneración	5.2.2 Política de remuneraciones
	2-21: Ratio de compensación total anual	5.1.1 Nuestros valores
	2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Declaración de sostenibilidad
	2-23: Compromisos de política	2.3 Ética, anticorrupción y PLAFT

	2-24: Incorporación de compromisos políticos	2.3 Ética, anticorrupción y PLAFT
	2-25: Procesos para remediar impactos negativos	2.1 Materialidad y grupos de interés
	2-26: Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	5.5.1 Canales de denuncia y transparencia
	2-27: Cumplimiento de leyes y reglamentos	2.4 Cumplimiento normativo
	2-28: Asociaciones de miembros	2.2 Modelo estratégico ASG
	2-29: Enfoque para la participación de las partes interesadas	2.1 Materialidad y grupos de interés
	2-30: Acuerdos colectivos de negociación	La empresa no cuenta con sindicatos
Temas materiales		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1: Proceso para determinar temas materiales	2.1 Materialidad y grupos de interés
	3-2: Lista de temas materiales	2.1 Materialidad y grupos de interés
Relación con corredores e intermediarios		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	4.4 Relación con corredores, intermediarios y aliados estratégicos
Experiencia y satisfacción de clientes		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	4.2 Experiencia y satisfacción del cliente
Inclusión Financiera		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	4.3 Inclusión financiera
Ciberseguridad y Privacidad de datos		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	3.6 Gobierno de datos
Gestión del talento		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	
GRI 404: Formación y educación	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	5.2.1 Programas de desarrollo y liderazgo
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	5.2.1 Programas de desarrollo y liderazgo
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	5.2.5 Ciclo de gestión del desempeño
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1: Diversidad de órganos de gobierno y empleados	5.2.3 Nuestro equipo
GRI 401: Empleo	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	5.2.3 Nuestro equipo

	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados tiempo parcial o temporales	5.2.1 Programas de desarrollo y liderazgo
	401-3 Permiso parental	5.2.1 Programas de desarrollo y liderazgo
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	5.3.1 Nuestro sistema de gestión
	403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	5.3.1 Nuestro sistema de gestión
	403-3: Servicios de salud en el trabajo	5.3.1 Nuestro sistema de gestión
	403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	5.3.1 Nuestro sistema de gestión
	403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	5.3.3 Formación y preparación ante emergencias
	403-6: Fomento de la salud de los trabajadores	5.3.1 Nuestro sistema de gestión
	403-7: Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	5.3.4 Seguridad en nuestra cadena de valor
	403-8: Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	5.3.1 Nuestro sistema de gestión
	403-9: Lesiones por accidente laboral	5.3.4 Seguridad en nuestra cadena de valor
	403-10: Dolencias y enfermedades laborales	5.3.1 Nuestro sistema de gestión 5.3.4 Seguridad en nuestra cadena de valor
Innovación y transformación		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	3.5 Innovación y transformación
Inversión Responsable		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	3.4 Gestión de inversiones
Gobierno corporativo, ética y transparencia		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	2.3 Ética, anticorrupción y PLAFT 2.5 Gobierno corporativo
Cumplimiento Normativo		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	2.4 Cumplimiento normativo

GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	3.7 Gestión de Compras y Proveedores
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	3.7 Gestión de Compras y Proveedores
Adaptación al cambio climático y ecoeficiencia		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	6.1 Adaptación al cambio climático y ecoeficiencia
GRI 302: Energía 2016	302-1: Consumo energético dentro de la empresa	6.2 Energía responsable
	302-4: Reducción del consumo energético	6.2 Energía responsable
GRI 303: Agua y efluentes	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	6.3 Consumo responsable del agua
	303-5: Consumo de agua	6.3 Consumo responsable del agua
GRI 305: Emisiones	305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)	6.5 Huella de carbono
GRI 306: Residuos 2020	306-3: Residuos generados	6.4 Manejo de residuos