

Construimos el bienestar financiero de millones de personas con •

MEMORIA INTEGRADA—
2025

Experiencia

Liderazgo

Compromiso

Impacto

Visión de futuro

Equidad

Responsabilidad

Digitalización

Transparencia

Cercanía

AFP **Integra**

Una empresa **sura**

En AFP Integra trabajamos con un propósito claro: **acompañar a nuestros afiliados en la construcción de su bienestar financiero**, con una gestión responsable, transparente y orientada al largo plazo. Sabemos que la confianza se construye con información clara, decisiones consistentes y un compromiso permanente con el futuro.

Durante el 2025, reforzamos nuestro rol como **líderes del sistema previsional**, impulsando iniciativas que fortalecen la cercanía con nuestros afiliados, la digitalización de procesos y la calidad de la experiencia, sin perder de vista la **sostenibilidad del sistema y de la organización**.

Esta **memoria integrada** presenta los principales avances y acciones de nuestra gestión, así como nuestro **impacto en el sistema y en la sociedad**. Refleja cómo seguimos trabajando para ser una compañía confiable, **comprometida y preparada para acompañar el futuro financiero de millones de personas**.



4.913.327
de afiliados
al cierre de 2025



34.7 %
de participación de mercado
por fondos administrados



16.28%
de rentabilidad en el fondo
3 al cierre del 2025



+4.35 %
de crecimiento de
afiliados vs 2024



58,397
pensionistas al cierre
de 2025



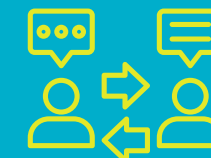
+20,500
personas impactadas por
Talento Imparable



48 %
de participación en
afiliados del SPP



90.2 %
nivel de compromiso de
nuestros colaboradores



S/ 22.27 MM
trasferidos para la compra
del primer inmueble

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

El presente documento contiene información veraz y suficiente respecto al desarrollo del negocio de AFP Integra S. A.¹ durante el año 2025. Sin perjuicio de la responsabilidad que compete al emisor, los firmantes se hacen responsables por su contenido conforme a los dispositivos legales aplicables.



ALDO FERRINI CASSINELLI
Gerente General

Lima, 5 de mayo de 2026.

1. Todas las actividades consolidadas divulgadas en nuestros estados financieros están cubiertas en esta memoria anual salvo se indique lo contrario.



CONTENIDO

PRINCIPALES
CIFRAS

P.03

CARTA DEL
PRESIDENTE DEL
DIRECTORIO

P.06

Experiencia

Capítulo 1
CONTEXTO

P.08

Liderazgo

Capítulo 2
PERFIL DE LA
EMPRESA

P.15

Compromiso

Capítulo 3
GOBIERNO
CORPORATIVO Y
GESTIÓN DE RIESGOS

P.24

Transparencia

Capítulo 4
GESTIÓN
ECONÓMICA Y
FINANCIERA

P.38

Responsabilidad

Capítulo 5
INVERSIONES

P.45

Cercanía

Capítulo 6
CLIENTES

P.50

Digitalización

Capítulo 7
TRANSFORMACIÓN
DIGITAL

P.59

Equidad

Capítulo 8
NUESTRA
GENTE

P.63

Impacto

Capítulo 9
SOSTENIBILIDAD

P.75

Visión de futuro

Capítulo 10
CÓMO NOS
COMUNICAMOS

P.85

ANEXOS

P.89

CARTA DEL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO



De cara al futuro, ratificamos nuestro compromiso con el fortalecimiento y la sostenibilidad del sistema privado de pensiones, trabajando de la mano de las instituciones reguladoras con la finalidad de lograr nuestro objetivo principal de brindar más y mejores pensiones para nuestros afiliados.

José Carlos
Saavedra Solano
—
Presidente del Directorio

6



MEMORIA ANUAL
INTEGRADA 2025

AFP
INTEGRA

CONSTRUIMOS EL BIENESTAR FINANCIERO
DE MILLONES DE PERSONAS

CARTA DEL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO

Señores accionistas:

Culminamos un año 2025 muy desafiante para la compañía y para el sector previsional peruano en general, pues estuvo marcado por cambios relevantes. El 5 de setiembre se publicó el Reglamento de la Ley 32123 – Ley de Modernización del Sistema Previsional Peruano, marcando de esta manera la entrada en vigencia de la mencionada ley y de disposiciones importantes que, en nuestra opinión, son positivas para el sistema privado de pensiones, como: (i) el incremento de la cobertura previsional a partir de la afiliación universal y automática a los 18 años; (ii) la apertura a la competencia, que da la posibilidad a entidades financieras y de seguros de ofrecer productos previsionales; (iii) la mejora de la pensión esperada para todos los afiliados con el establecimiento de la pensión mínima; (iv) la posibilidad para los afiliados de incrementar sus fondos de pensiones mediante el aporte por consumo; y, (v) el fortalecimiento del sistema previsional a partir de la prohibición de retiros de los fondos de pensiones, entre otros.

Lamentablemente, de manera posterior a la entrada en vigor de las mencionadas disposiciones, con una mirada cortoplacista y populista que nuevamente atenta contra las futuras pensiones de los ciudadanos, el Congreso de la República aprobó un octavo retiro de los fondos de pensiones mediante la publicación de la Ley 32445. Culminado el proceso de retiro estimamos la salida de más de S/ 10,800 millones de soles de los fondos de pensiones administrados por AFP Integra que sumados a los siete retiros previos acumula una salida de más de S/ 54,000 millones de ahorros previsionales. Estimamos también que el octavo retiro dejará a más de 890 mil afiliados a AFP Integra sin ahorros para su jubilación, de los cuales 413 mil tienen más de 40 años, situación que se torna particularmente preocupante considerando los cambios demográficos del país.

Al igual que los anteriores retiros, este último representó un desafío significativo tanto para la gestión de inversiones como por el manejo operativo que implicó.



Quisiera agradecer de manera muy especial a los colaboradores de AFP Integra; afrontar los desafíos de este año y alcanzar resultados satisfactorios fue posible gracias al compromiso y la entrega de todo nuestro equipo.

Reacomodar portafolios de mediano y largo plazo para cumplir con necesidades extraordinarias de corto plazo es sumamente desafiante. No solo requiere reevaluar las estrategias de inversión, sino también gestionar los movimientos de manera responsable para maximizar el valor para nuestros afiliados y evitar impactos en los mercados de renta variable y fija locales. Desde el punto de vista operativo se logró desarrollar en tiempo récord una plataforma interna que permitió atender con mucho éxito más de 2 millones de solicitudes al cierre de 2025.

No obstante, lo antes mencionado, el balance de la gestión del año 2025 reflejó resultados satisfactorios en varios frentes. En mayo culminamos con éxito la tercera licitación de afiliados y logramos incorporar a cerca de tres millones de afiliados en seis años. Los indicadores de satisfacción de clientes se mantuvieron altos con un NPS consolidado de 49.9 %. Conservamos una sólida cultura organizacional con un nivel de compromiso del 90.2 % por parte de nuestros colaboradores y obtuvimos resultados de clima laboral de 94 %, manteniéndose en excelentes niveles. Los ingresos de la empresa superaron la meta en 3.6 % y los gastos administrativos estuvieron casi 4 % por debajo de lo planeado. Finalmente, el monitor Merco de Reputación colocó a AFP Integra en el Top 50 de sus tres rankings (Merco Empresas, Merco Talento y Merco ESG), situándola como líder sectorial en dos de los tres listados, lo cual reafirma su posicionamiento como empresa líder en reputación a nivel nacional.

Mención aparte merece la gestión de inversiones, la cual, en una coyuntura de retiros, logró un rendimiento para los fondos de pensiones superior a los dos dígitos. Luego de superar varios periodos de volatilidad, el rendimiento de los fondos en el año 2025 fue muy positivo y se lograron obtener rentabilidades atractivas y superiores a los promedios históricos en el Fondo 0 (4.7 %), Fondo 1 (9.8 %), Fondo 2 (10.6 %) y Fondo 3 (16.3 %). Estos resultados más que satisfactorios, sobre todo, si tomamos en cuenta, que los portafolios tienen activos extranjeros que cotizan en dólares, moneda que se depreció frente al sol en 11 % en 2025. El índice de acciones S&P500 de Estados Unidos, por ejemplo, rindió 18 % en dólares, pero solo 7 % en soles. Aún con todos estos factores en juego, las rentabilidades obtenidas contribuyeron a mantener el liderazgo de largo plazo de AFP Integra en el Fondo 2, cuya rentabilidad promedio histórica (32 años) es de 10.3 % promedio por año.

El 2026 viene con nuevos desafíos e incertidumbre, como los cambios en el entorno competitivo como consecuencia de la Ley 32123 y el cambio de gobierno y de autoridades regionales y municipales, producto de los dos procesos electorales de este año. Sin embargo, como hemos demostrado en los últimos años, estoy seguro de que el equipo estará a la altura y afrontará estos retos con el profesionalismo y la prudencia que el cumplimiento de nuestro deber fiduciario exige. De cara al futuro, ratificamos nuestro compromiso con el fortalecimiento y la sostenibilidad del sistema privado

de pensiones, trabajando de la mano de las instituciones reguladoras con la finalidad de lograr nuestro objetivo principal de brindar más y mejores pensiones para nuestros afiliados. Desde AFP Integra seguiremos siendo activos y vocales en defender los principios del sistema de ahorro individual. Conscientes del desafío de la informalidad laboral y de los retos existentes para revertir, en parte, el daño ocasionado por los retiros extraordinarios a las futuras pensiones, persistiremos en trabajar en propuestas tanto individual como colectivamente para que, construyendo sobre lo avanzado, logremos un sistema de pensiones que beneficie a más peruanos.

Finalmente quisiera agradecer de manera muy especial a los colaboradores de AFP Integra; afrontar los desafíos de este año y alcanzar resultados satisfactorios fue posible gracias al compromiso y la entrega de todo nuestro equipo. Contamos con más de 600 colaboradores que encarnan los principios de la compañía y demuestran día a día su dedicación. La cultura de cercanía, cimentada en pilares como la integridad, flexibilidad, las personas primero, el enfoque en el cliente y la excelencia en los resultados crea las condiciones para que cada colaborador aporte lo mejor de sí. Terminó esta carta agradeciendo especialmente a nuestros clientes cuya confianza nos ha situado por más de 30 años como la primera AFP del país, y a nuestro principal accionista, Grupo SURA, quien, pese a la incertidumbre regulatoria, sigue apostando plenamente por invertir en el país.

José Carlos Saavedra Solano
Presidente del Directorio



EXPERIENCIA

Administramos
+39,984 millones
de soles de los
fondos de pensiones

1.1 ENTORNO ECONÓMICO

ENTORNO ECONÓMICO INTERNACIONAL

El año 2025 estuvo marcado por un contexto global de moderado crecimiento y cambios en las condiciones financieras. La economía mundial continuó expandiéndose alrededor de 3 %, dando continuidad a la recuperación económica tras la desaceleración de 2023. La inflación internacional fue cediendo gradualmente, lo que permitió a varios bancos centrales comenzar a recortar sus tasas de interés de referencia, abaratando el crédito y sosteniendo el consumo privado.

En los mercados financieros, un factor destacado fue el impulso del sector tecnológico. La acelerada adopción de la inteligencia artificial (IA) continuó estimulando los mercados bursátiles, con resultados sólidos de las principales empresas tecnológicas y contribuyendo significativamente a las ganancias del *Standard & Poor's 500 Index* (S&P500). Este desempeño promovió un entorno favorable para los activos de riesgo a escala internacional.

No obstante, durante el año, persistieron las tensiones geopolíticas —como la guerra en Ucrania y los conflictos en Medio Oriente—, que continuaron generando episodios de volatilidad en los precios de la energía y aumentaron la aversión al riesgo en determinados momentos del año.

En conjunto, el entorno internacional ofreció vientos externos moderadamente favorables para la economía peruana, aunque en un escenario aún marcado por la alta incertidumbre respecto a la evolución del crecimiento global y la trayectoria futura de las tasas de interés internacionales.



El entorno internacional ofreció vientos externos moderadamente favorables para la economía peruana, aunque en un escenario aún marcado por la alta incertidumbre.



1.1 ENTORNO ECONÓMICO

ENTORNO ECONÓMICO NACIONAL

Durante 2025, la economía peruana retomó un ritmo de crecimiento positivo, apoyada principalmente en la recuperación de la demanda interna. Según estimaciones del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), el Producto Bruto Interno (PBI) creció alrededor de 3.3 % en el año, un incremento similar al del año anterior.

Este crecimiento estuvo liderado por la inversión privada y el consumo, que mostraron gran dinamismo. Según datos del BCRP, la inversión privada aumentó en torno a 9.6 % en 2025, mientras que la demanda interna creció más de 5 %.

En esta línea, los precios internacionales de las materias primas se mantuvieron en niveles favorables para el Perú. Metales clave para nuestra economía como el cobre y el oro alcanzaron cotizaciones elevadas durante 2025, impulsadas por restricciones de oferta y una mayor demanda de activos de refugio. Es así como la minería metálica registró un crecimiento aproximado de 3.2 %, impulsado también por mayores volúmenes de producción de cobre.

Este contexto permitió que los términos de intercambio del Perú alcanzaran niveles históricamente altos, con un incremento promedio de 17 % durante el año, fortaleciendo los ingresos por exportaciones y contribuyendo a un superávit en la cuenta corriente.

De forma paralela, la estabilidad constituyó uno de los principales logros macroeconómicos del año. La inflación retornó al centro del rango meta del BCRP y, al cierre de 2025, se situó en 1.5 %, su nivel más bajo en ocho años. Este resultado refleja la disipación de choques de oferta y la solidez de la política monetaria. Un nivel bajo de inflación, poco común en América Latina, favoreció el poder adquisitivo de los hogares y respaldó el dinamismo del consumo privado.



El Perú cerró el año con un entorno macroeconómico balanceado: crecimiento con estabilidad, inflación baja y controlada, y un mercado cambiario estable.



En este marco, el BCRP continuó ajustando de manera prudente la política monetaria, reduciendo la tasa de referencia a 4.25 %. Por su parte, el tipo de cambio se apreció de forma significativa, junto con otras monedas de la región, respaldado por los robustos fundamentos macroeconómicos del país, la independencia del banco central y el nivel elevado de reservas internacionales. Si bien se observó una apreciación del sol durante gran parte del año, hacia el cierre de 2025 el banco central intervino para absorber la liquidez en dólares y mantener más estable el mercado cambiario.

En suma, el Perú cerró el año con un entorno macroeconómico balanceado: crecimiento con estabilidad, inflación baja y controlada, y un mercado cambiario estable. Este escenario, junto con el boom de exportaciones mineras, contribuyó a fortalecer los ingresos fiscales y la confianza en la economía local.

Es importante sumar dos notas complementarias a este análisis:

- » **Por un lado, en el sector externo,** el superávit en cuenta corriente y la continua entrada de remesas y capitales ayudaron a acumular reservas internacionales, reforzando la resiliencia financiera del país.
- » **Por otro lado, el Tribunal Fiscal** se pronunció en diversas ocasiones, advirtiendo que la proliferación de normas aprobadas con impacto fiscal adverso podría comprometer la sostenibilidad de las cuentas públicas a mediano y largo plazo. En particular, se alertó que iniciativas legislativas con costos permanentes podrían tensionar el cumplimiento de las reglas fiscales y elevar el déficit en los próximos años. El análisis del Tribunal, aducen los expertos, debe ser tomado como una advertencia para la salud económica peruana de los siguientes años.



1.1 ENTORNO ECONÓMICO

EMPLEO

La mejora de la actividad económica tuvo efectos positivos en el mercado laboral. Durante 2025 se observó un crecimiento significativo del empleo formal, con un aumento en el número de puestos formales en torno a 4.9 % (6.4 % en el sector privado) e incrementos sobresalientes en sectores como el agropecuario (+21.3 % en empleo formal).

Esta expansión del empleo formal y el consecuente crecimiento de 7 % en la masa salarial formal, hasta octubre de 2025, fortalecieron los ingresos de las familias, lo que dinamizó la demanda interna.

A pesar de estos avances el mercado laboral peruano mantiene desafíos estructurales relevantes. Según el Instituto Nacional de Estadística e Información (INEI), la informalidad laboral se mantiene elevada y alcanza alrededor del 70.1 % del empleo total, lo que evidencia que, pese a la recuperación económica y al crecimiento del empleo formal, la calidad del empleo sigue siendo un reto significativo para el país y para la sostenibilidad de la actividad empresarial, lo que tiene una relación directa con el sistema de pensiones y su cobertura.

CONFIANZA EMPRESARIAL

Durante la segunda mitad del año, se percibió en la inversión privada cierto compás de espera debido a la política interna. Al parecer, la cercanía de las elecciones generales de 2026 y la situación política volátil introdujeron prudencia en algunos planes empresariales.

Sin embargo, los indicadores de confianza empresarial se mantuvieron en rangos neutrales y, según el BCRP, no se evidenció un freno significativo de la inversión hacia el cierre de año. Los empresarios, en general, mantuvieron sus proyectos en curso, aunque se mantuvieron atentos al panorama preelectoral. Es así como, en AFP Integra, mantuvimos una postura prudente en la administración del portafolio,



priorizando la diversificación, la calidad de los activos y el enfoque de largo plazo. Las condiciones financieras más holgadas en el ámbito local, con tasas de interés en descenso y baja inflación, contribuyeron a reducir el costo de financiamiento de las empresas, favoreciendo las inversiones corporativas en las que participan los fondos de pensiones.

Desde el punto de vista operativo, atendimos de manera eficiente el proceso asociado al octavo retiro de fondos de pensiones. Aseguramos la liquidez necesaria para cumplir con las solicitudes de los afiliados sin afectar la continuidad de las inversiones estratégicas ni comprometer la rentabilidad de largo plazo del portafolio administrado.

En resumen, 2025 fue un año desafiante pero manejable para la economía peruana. La combinación del crecimiento económico sostenido, inflación controlada y vientos externos favorables (como precios de exportación altos) profundizó los avances del 2024 y consolidó un mejor panorama tras un 2023 complicado. No obstante, la coyuntura estuvo matizada por riesgos políticos y medidas populistas, como el octavo retiro de los fondos. Como AFP Integra, supimos adaptarnos a estos hechos, aprovechando las oportunidades globales y locales, y reforzando nuestra solidez ante los cambios regulatorios. Gracias a ello, cerramos el período operando en un contexto macroeconómico estable, con la mirada puesta en los retos y oportunidades que trae el 2026.

» Durante 2025 se observó un crecimiento significativo del empleo formal, con un aumento en el número de puestos formales en torno a **4.9 %**.

» La coyuntura estuvo matizada por riesgos políticos y medidas populistas, como el octavo retiro de los fondos.

1.2 SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES

En el Perú, la administración de los fondos de jubilación se realiza a través de dos regímenes previsionales: el sistema público, administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP), y el Sistema Privado de Pensiones (SPP).

El SPP se basa en un esquema de capitalización, mediante el cual cada afiliado posee una cuenta individual de capitalización (CIC) donde se registran sus aportes y la rentabilidad generada por su inversión, conformando un fondo de pensión destinado a financiar su jubilación. La gestión de estos fondos está a cargo de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), bajo la supervisión de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS).

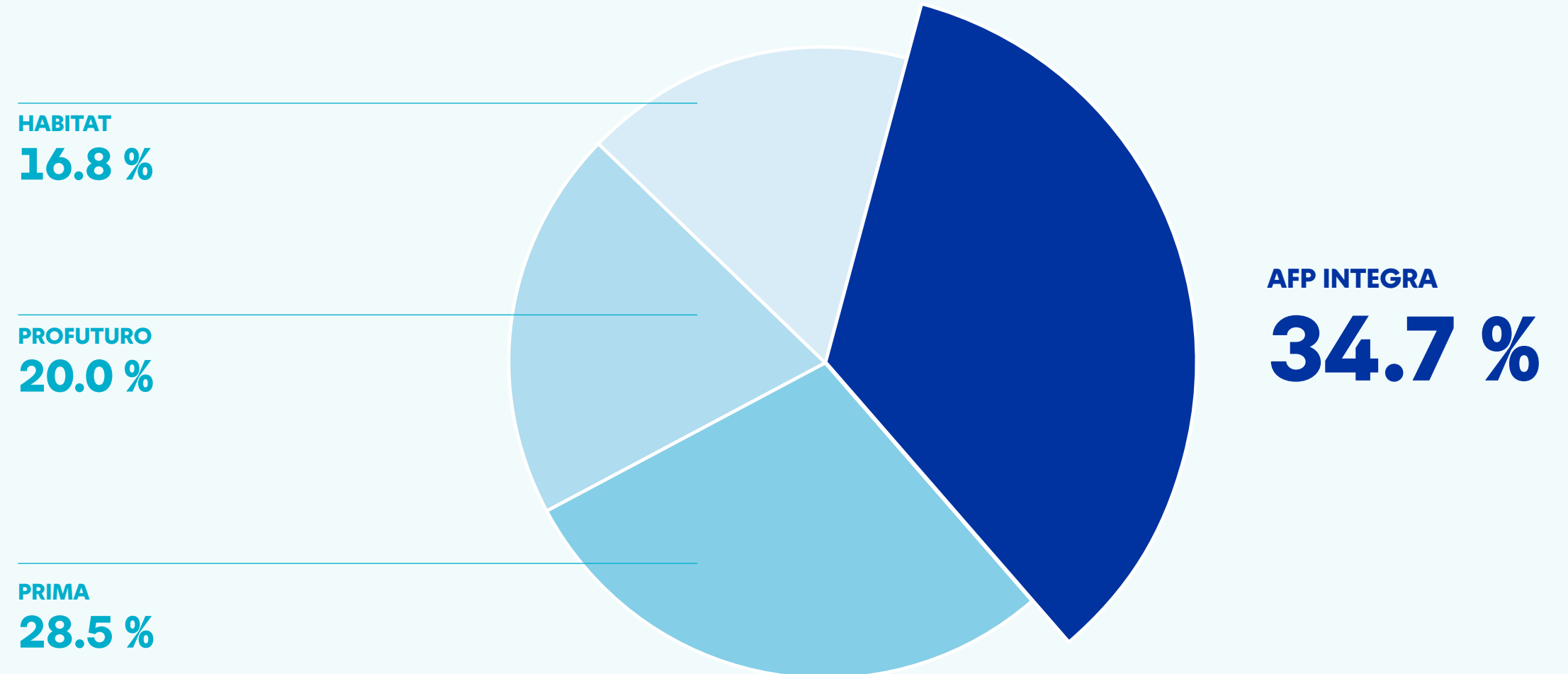
En este contexto, el sistema privado está conformado por cuatro AFP: Habitat, Integra, Profuturo y Prima. AFP Integra lidera este sistema, pues administra el 34.7 % de los fondos de pensiones a nivel nacional.

» Integra lidera este sistema, pues administra el **34.7 %** de los fondos de pensiones a nivel nacional.

TABLA 1.
FONDO DE PENSIONES POR AFP AL 31 DE DICIEMBRE DE 2025 (EN MILLONES DE SOLES)

	AFP Integra	Prima	Profuturo	Habitat	Total de fondos
FONDO	39,984	32,819	23,006	19,298	115,071

PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO, SEGÚN FONDO ADMINISTRADO (EN PORCENTAJE)



Fuente: SBS / Elaboración: AFP Integra



1.2 SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES

HECHOS SIGNIFICATIVOS DE 2025

» El octavo retiro extraordinario de los fondos de pensiones

Durante el ejercicio, tuvieron lugar varios acontecimientos económicos con impacto directo en el Sistema Privado de Pensiones. Uno de los más importantes fue la aprobación de un octavo retiro extraordinario de los fondos de pensiones mediante la publicación de la Ley 32445, que permitió a los afiliados disponer nuevamente de hasta cuatro unidades impositivas tributarias (UIT) de sus cuentas individuales. Este nuevo retiro de ahorros previsionales, implementado desde octubre de 2025 que continuará vigente hasta enero de 2026, supuso una salida importante de recursos de los fondos de los afiliados y redujo, a su vez, el patrimonio administrado por las AFP.

En ese sentido, según estimaciones de la SBS a noviembre de 2025, el monto retirado por los afiliados durante este octavo retiro ascendía a S/ 17,900 millones. Asimismo, más de 4 millones de afiliados al SPP habían agotado sus fondos de jubilación a esa fecha, de los cuales alrededor de 1 millón pertenecía a AFP Integra.

Al respecto, especialistas, autoridades y organizaciones multilaterales advirtieron sobre los riesgos que supone continuar comprometiendo la seguridad social y las pensiones de las personas a través de medidas que prioricen el corto plazo y el consumo.

» Publicación del Reglamento de la Ley de Modernización del Sistema de Pensiones

En contraste, el 2025 estuvo marcado por avances en la reforma del sistema previsional. En septiembre, el Poder Ejecutivo publicó el Reglamento de la Ley 32123, Ley de Modernización del Sistema de Pensiones, que incorpora beneficios relevantes para los ciudadanos en materia de seguridad social. Entre ellos, destacan la creación de una pensión mínima, orientada a evitar situaciones de desprotección en la vejez y a reforzar el incentivo al ahorro previsional; la comisión por desempeño, que busca seguir alineando los intereses de afiliados y administradoras a largo plazo; y la apertura a mayor competencia en el sistema.

En línea con el último punto, en noviembre la SBS aprobó el reglamento que detalla los requerimientos de deberán cumplir los bancos, aseguradoras y otras entidades financieras para incursionar en el mercado de fondos de pensiones, bajo condiciones operativas equivalentes y altos estándares de protección al afiliado.

Por otro lado, es importante señalar que el Congreso eliminó de la Ley de Modernización del Sistema de Pensiones los artículos referidos al aporte obligatorio de los trabajadores independientes y a la restricción para retirar hasta el 95.5 % de los fondos al momento de la jubilación para quienes tengan menos de 40 años al momento de la publicación del reglamento. Si bien consideramos esta decisión como un retroceso respecto del fin primordial de construir pensiones para los ciudadanos, recogemos las opiniones en torno a estas propuestas y seguiremos trabajando en soluciones que fomenten y reconozcan el ahorro previsional.



A noviembre de 2025, más de 4 millones de afiliados al SPP habían agotado sus fondos de jubilación



1.3

AFP INTEGRAL EN EL SPP

AFP Integra nace en 1993, en los primeros años de implementación del SPP. Desde entonces, hemos participado activamente en su desarrollo, consolidándonos como líderes del sistema. A puertas de cumplir 33 años en el SPP, y gracias a nuestra sólida trayectoria, hoy acompañamos a casi 5 millones de personas en la gestión de su ahorro previsional, con el propósito de acompañarlos a construir su bienestar financiero.

Los ingresos operacionales se componen fundamentalmente de la comisión de administración cobrada a nuestros afiliados por la gestión de los fondos obligatorios, las comisiones por la administración de aportes voluntarios sin fin previsional y el efecto de reconocimiento de ingresos según la Norma Internacional de Contabilidad 18 (NIC 18). Es importante destacar que, por la naturaleza de nuestro objeto social, la totalidad de nuestros ingresos netos es de origen nacional.

TABLA 2.
EVOLUCIÓN DE INGRESOS POR COMISIONES RECIBIDAS
(en miles de soles)

Año	Ingresos por comisiones recibidas
2020	326,498
2021	351,215
2022	359,360
2023	370,046
2024	387,260
2025	407,922

Elaboración propia

» Hoy 5 millones de personas

confían en nosotros para la gestión de su ahorro previsional, acompañándolos en la construcción de su bienestar financiero.

ESTRUCTURA DE COMISIONES

El aporte obligatorio mensual del afiliado se encuentra compuesto por tres elementos diferenciados:

- » En primer lugar, el aporte previsional, equivalente al 10 % de la remuneración, el cual se destina íntegramente a la cuenta individual de capitalización y constituye el ahorro destinado a financiar la pensión del afiliado.
- » En segundo lugar, la prima de seguro previsional, que representa aproximadamente 1.37 % de la remuneración, la cual es pagada a una compañía de seguros para financiar la cobertura por invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, brindando protección al afiliado y a sus beneficiarios frente a contingencias.
- » Y, en tercer lugar, la comisión por la administración de fondos obligatorios.

A continuación, detallamos nuestra estructura de comisiones de aportes obligatorios:

a

Comisiones de administración de fondos obligatorios

Para la administración de los aportes obligatorios, existen dos esquemas de comisiones: la comisión sobre flujo (porcentaje sobre la remuneración bruta mensual), equivalente a 1.55 %, y la comisión anual sobre el saldo, equivalente a 0.78 %.

TABLA 3.
COMISIONES DE FONDOS OBLIGATORIOS EN 2025

COMISIÓN SOBRE FLUJO (% REMUNERACIÓN BRUTA MENSUAL)	COMISIÓN SOBRE SALDO ADMINISTRADO (% ANUAL)
1.55 %	0.78 %

Elaboración propia

b

Comisiones de aportes voluntarios sin fin previsional

Administramos aportes voluntarios sin fin previsional (APV sin fin) con el objetivo de proveer una plataforma de inversión flexible, cuyas comisiones se calculan únicamente sobre el saldo administrado. Estas comisiones se aplican uniformemente tanto a afiliados como a no afiliados a la AFP que hayan optado por esta alternativa de inversión.

El esquema de cobro varía según el tipo de fondo elegido por el aportante, aunque las comisiones aplicadas son uniformes en todos los casos:

TABLA 4.
APV: COMISIONES ANUALES Y EQUIVALENTES MENSUALES POR TIPO DE FONDO

Tipo de fondo	Afiliados y no afiliados a la AFP	
	Comisión anual	Equivalente mensual
Fondo de pensiones tipo 0	0.50 %	0.041 %
Fondo de pensiones tipo 1	1.15 %	0.095 %
Fondo de pensiones tipo 2	1.75 %	0.145 %
Fondo de pensiones tipo 3	2.00 %	0.165 %

Elaboración propia

Nota legal: De acuerdo con el Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto General a las Ventas e Impuesto Selectivo al Consumo (D.S. 057-99-EF), las comisiones cobradas por las administradoras privadas de fondos de pensiones se encuentran inafectas al Impuesto General a las Ventas (IGV). Con la entrada en vigencia de la Ley 32123, se estableció que la cuenta de APV sin fin previsional quedara inafecta al cobro del Impuesto a la Renta sobre la ganancia del capital, cuando el afiliado decida retirar su dinero. Esta disposición entró en vigencia para las personas no domiciliadas el 01/10/2025 y para las personas domiciliadas el 01/01/2026.





LIDERAZGO

AFP Integra
reconocida como

la #1

del sector en reputación
según los monitores
Merco Empresas

2.1

GRUPO SURA Y SURA ASSET MANAGEMENT

16



Formamos parte del Grupo Empresarial SURA, conglomerado económico multilatinista listado en la Bolsa de Valores de Colombia, que se encuentra compuesto de la siguiente manera:

TABLA 5.
INTEGRANTES DEL GRUPO ECONÓMICO

Integrantes	Objeto social	Dirección	Teléfono
AFP Integra S. A.	Planes de pensiones	Av. Canaval y Moreyra 522, San Isidro, Perú	513-5050 (Lima) 0800-40110 (Provincias)
Fondos SURA SAF S. A. C.	Administración de fondos de inversión y fondos mutuos	Av. Canaval y Moreyra 532, San Isidro, Perú	572-7777 (Lima) 0800-17800 (Provincias)
Grupo Inversiones Suramericana S. A.	Holding	Colombia	(+57) 1800 0954242
Sociedad Agente de Bolsa SURA S. A.	Actividades bursátiles	Av. Canaval y Moreyra 532, San Isidro, Perú	572-7777 (Lima) 0800-17800 (Provincias)
SURA Asset Management S. A.	Intermediación financiera	Colombia	(+57) 018000 519519
SURA Asset Management Perú S. A.	Invertir en acciones, participaciones y valores mobiliarios de empresas en general	Av. Canaval y Moreyra 532, San Isidro, Perú	--
SURA Investments Perú S. A.	Actividades de sociedades de cartera	Av. Canaval y Moreyra 532, San Isidro, Perú	--

Elaboración propia

2.2 SOBRE AFP INTEGRAL

Somos una Administradora Privada de Fondos de Pensiones (AFP), constituida en el Perú por plazo de duración indeterminada, de conformidad con el Texto Único Ordenado del Decreto Ley 25897. Nuestro domicilio legal se encuentra en la ciudad de Lima, con nuestra oficina principal ubicada en Av. Canaval y Moreyra N° 522, Piso 6, San Isidro, y operamos bajo el código CIU 66023. Nuestras acciones se encuentran inscritas en la Bolsa de Valores de Lima (BVL).

Los servicios que brindamos están centrados en la administración y custodia de los fondos de pensiones de los afiliados, incluyendo tanto los aportes obligatorios como los voluntarios. Para ello, operamos bajo el esquema de multifondos, que permite a los afiliados elegir entre el Fondo 0 (ultraconservador), Fondo 1 (conservador), Fondo 2 (moderado) y Fondo 3 (crecimiento), alineando el nivel de riesgo de su inversión con su horizonte de jubilación.

Nos constituimos mediante Escritura Pública el 19 de mayo de 1993 y su rectificatoria de fecha 1 de junio del mismo año², formalizado en el Registro Mercantil de Lima el 18 de junio de 1993. Fuimos autorizados el 11 de mayo de 1993 y el funcionamiento nos fue concedido mediante Resolución N° 066-93-EF/SAFP el 11 de junio de 1993. Gracias a estas autorizaciones, iniciamos formalmente operaciones con el público el 21 de junio de 1993.

La adopción de esquemas multifondos nos permite ofrecer a los afiliados distintos niveles de riesgo. Este esquema fue facultado por la Ley 27988 y reglamentado en diciembre de 2003. El sistema entró en vigor el 2 de noviembre de 2005, y el 9 de diciembre de 2005 se realizó la partición del Fondo Tipo 2 para crear los fondos 1 y 3, complementando así el Fondo 2.

2. Ambas otorgadas ante el Notario de Lima Dr. Percy González Vigil Balbuena, como sociedad de duración indeterminada con un capital original suscrito y pagado de S/11'000,000.00

TABLA 6.
INFORMACIÓN GENERAL DE LA SOCIEDAD

Denominación	AFP Integra S. A.
Objeto social	Desarrollar las actividades permitidas por el Texto Único Ordenado del Decreto Ley 25897, su Reglamento y demás disposiciones complementarias y conexas, administrando fondos de pensiones bajo la modalidad de cuentas individuales de capitalización y otorgando a sus afiliados prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.
Dirección (sede principal)	Av. Canaval y Moreyra 522, piso 6, San Isidro, Lima, Perú
Número de teléfono	513-5050 (Lima) 0800-40110 (Provincias)
Datos de constitución	Constituida por escritura pública de fecha 19 de mayo de 1993 (y rectificatoria del 1 de junio de 1993)
Inscripción en Registros Públicos	Partida Registral N° 02011190 del Registro de Personas Jurídicas de Lima
Identificación con el CIU	6530 (Actividad de Fondos de Pensiones)

Elaboración propia

Nuestro capital social, suscrito y pagado, se mantiene en S/ 55,467,700.00 (cincuenta y cinco millones cuatrocientos sesenta y siete mil setecientos soles).

Confirmamos que, a la fecha de este reporte, AFP Integra S. A. no registra la existencia de acciones propias en cartera readquiridas ni acciones de inversión. Cualquier eventual delegación de facultades al Directorio para futuros aumentos de capital se realiza en estricto cumplimiento de la Ley General de Sociedades (LGS) y de nuestros estatutos sociales, previo acuerdo de la Junta General de Accionistas.

El 99.9 % de nuestras acciones representativas del capital social son propiedad, de manera directa e indirecta, de SURA Asset Management S. A., filial experta en gestión de activos del Grupo Empresarial SURA, un holding multilatinos.



2.2 SOBRE AFP INTEGRAL

Nuestros principales accionistas, al cierre del ejercicio, se componen de la siguiente forma:

TABLA 7.
COMPOSICIÓN ACCIONARIA

Accionista principal	Acciones	Participación accionaria
SURA Asset Management Perú S. A.	309,600	55.82 %
SURA Asset Management S. A. Colombia	245,073	44.18 %
Otros (Perú)	4	-
Total	554,677	100.00 %

Elaboración propia



NUESTRO CAPITAL SOCIAL
(SUSCRITO Y PAGADO) ESTÁ
REPRESENTADO POR

554,677

(QUINIENTAS CINCUENTA Y
CUATRO MIL SEISCIENTAS
SETENTA Y SIETE) ACCIONES.

- » **Valor nominal:** S/ 100.00 (cien soles) por acción.
- » **Clase de acciones:** Todas nuestras acciones son de clase común.
- » **Derecho a voto:** De conformidad con nuestros estatutos, todas las acciones tienen derecho a voto y confieren a sus titulares los mismos derechos y obligaciones.
- » **Clases adicionales:** No registramos otras clases de acciones ni acciones de inversión.

Elaboración propia

ACCIONES CON DERECHO A VOTO

De conformidad con lo establecido en el artículo 5 de los Estatutos de la Sociedad, todas las acciones tienen derecho a voto y confieren a sus titulares los mismos derechos y obligaciones.

TABLA 8.
DISTRIBUCIÓN DE ACCIONISTAS SEGÚN PORCENTAJE DE TENENCIA CON DERECHO A VOTO

Tenencia	Número de accionistas	Porcentaje de participación
Menor al 1 %	4 accionistas	0.01 %
Entre el 1 % - 5 %	0 accionistas	0.00 %
Entre 5 % - 10 %	0 accionistas	0.00 %
Mayor al 10 %	2 accionistas	99.99 %
Total	6 accionistas	100 %

Elaboración propia

Al cierre de 2025, ninguna institución gubernamental posee más del 5 % del total de derechos de voto. Asimismo, todos los accionistas de la compañía son personas jurídicas o no ostentan más del 5 % de los derechos de voto de la compañía.



2.2 SOBRE AFP INTEGRA

INFORMACIÓN SOBRE VALORES EN EL MERCADO (ACCIONES DE INVERSIÓN)

Al 31 de diciembre de 2025, AFP Integra S.A. no puso en circulación ningún otro instrumento además de las acciones comunes inscritas en el Registro Público del Mercado de Valores. Las acciones comunes de AFP Integra no registraron negociación en Rueda de Bolsa durante el año 2025.

Los pasivos de AFP Integra se originan principalmente por nuestras actividades operacionales y obligaciones regulatorias. Al 31 de diciembre de 2025, la estructura del pasivo se componía de lo siguiente:



Durante 2025, la sociedad no tuvo un tratamiento tributario especial, como exoneraciones, supervisión, concesiones, afectaciones e inafectaciones. Asimismo, no tuvo relaciones económicas con otra empresa debido a préstamos o garantías que en conjunto comprometan más del 10 % del patrimonio de la compañía.

TABLA 9.
PRINCIPALES PASIVOS

Pasivos	En miles de soles al 31/12/2025
Transferencias por pagar a las compañías de seguros	71,065
Remuneraciones, vacaciones, comisiones, bonificaciones y participación a los trabajadores	26,536
Aportes por clasificar de la administradora	17,893
Otras cuentas por pagar	32,671
Otros Impuestos por pagar	2,588
Provisión Contingencia	954
Compensación por tiempo de servicio	901
Impuesto a la renta de tercera categoría	3,493
Total	156,101

Elaboración propia

Es importante señalar que no registramos deudas a largo plazo ni sobregiros bancarios. La gestión de nuestros pasivos busca mantener un alto nivel de liquidez para cumplir con nuestras obligaciones en el corto plazo. Nuestra operación se desarrolla bajo un marco legal y regulatorio estricto, requiriendo las siguientes autorizaciones e inscripciones:

- » **Autorización de organización:** obtenida mediante la Resolución 050-93-EF/SAFP del 11 de mayo de 1993.
- » **Autorización de funcionamiento:** otorgada mediante la Resolución 066-93-EF/SAFP del 11 de junio de 1993.
- » **Supervisión:** estamos sujetos a la fiscalización y al control permanente de la SBS.
- » **Inscripción en SMV:** nuestras acciones comunes están inscritas en el Registro Público de Valores e Intermediarios de la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV), lo que garantiza la transparencia de nuestra información al mercado.

La política de inversión de los fondos que administramos se basa en el cumplimiento de la Ley del SPP y las normas de la SBS.

CONTINGENCIAS SIGNIFICATIVAS

Al cierre del ejercicio 2025, no registramos procesos judiciales, administrativos o arbitrales iniciados ni previsible en nuestra contra que pudieran generar un impacto significativo en nuestros resultados de operación o en nuestra posición financiera. En consecuencia, no reportamos pérdidas monetarias derivadas de procedimientos legales relacionados con fraude, uso de información privilegiada, monopolio, competencia desleal, manipulación de mercado, mala praxis u otras infracciones a leyes o regulaciones aplicables a nuestra industria.

Confirmamos que la información presentada en este documento es representativa del 100 % de nuestras operaciones e ingresos durante el ejercicio 2025 salvo que se indique lo contrario.



2.3 PRINCIPIOS CORPORATIVOS

Nuestra gestión se sustenta en los principios corporativos del Grupo SURA, los cuales orientan nuestra cultura y la forma en que nos relacionamos con nuestros colaboradores, clientes, proveedores, accionistas y demás grupos de interés.

Equidad

Promovemos un trato justo y equilibrado en nuestras relaciones laborales, comerciales y cívicas. Garantizamos igualdad de oportunidades y de trato sin distinción por condiciones sociales, económicas, raciales, sexuales o de género.

Respeto

Reconocemos y valoramos la diversidad de perspectivas de nuestros colaboradores y grupos de interés. Más allá del cumplimiento normativo, promovemos relaciones basadas en la escucha activa, el diálogo transparente y la construcción de vínculos sostenibles en el tiempo.

Responsabilidad

Actuamos con la intención inequívoca de cumplir con nuestros compromisos, resguardando los bienes de la sociedad y velando por los intereses legítimos de nuestros grupos de interés.

Transparencia

Basamos nuestras relaciones en el acceso y conocimiento oportuno de la información, dentro de los límites establecidos por la ley y la reserva empresarial, fortaleciendo la confianza y la rendición de cuentas.

Estos principios guían la toma de decisiones y el cumplimiento de nuestros compromisos, promoviendo relaciones basadas en la integridad y la confianza.



2.4 PILARES DE SOSTENIBILIDAD

Nuestra estrategia de sostenibilidad se estructura en pilares que orientan la manera en que ejercemos nuestro rol fiduciario, contribuimos al desarrollo de la sociedad y aseguramos una operación ética y confiable. Estos pilares integran el enfoque ambiental, social y de gobernanza (ASG) en la toma de decisiones y en la relación con nuestros principales grupos de interés.

Cuidamos los recursos

Integramos criterios ASG en las decisiones de inversión y en la gestión de los fondos, apoyándonos en análisis de información especializada y en la participación en iniciativas de inversión responsable.

Creamos capacidades para el desarrollo

Impulsamos educación financiera, cultura de ahorro y desarrollo de habilidades, brindando herramientas para que las personas tomen decisiones informadas.

Aportamos al fortalecimiento de la institucionalidad

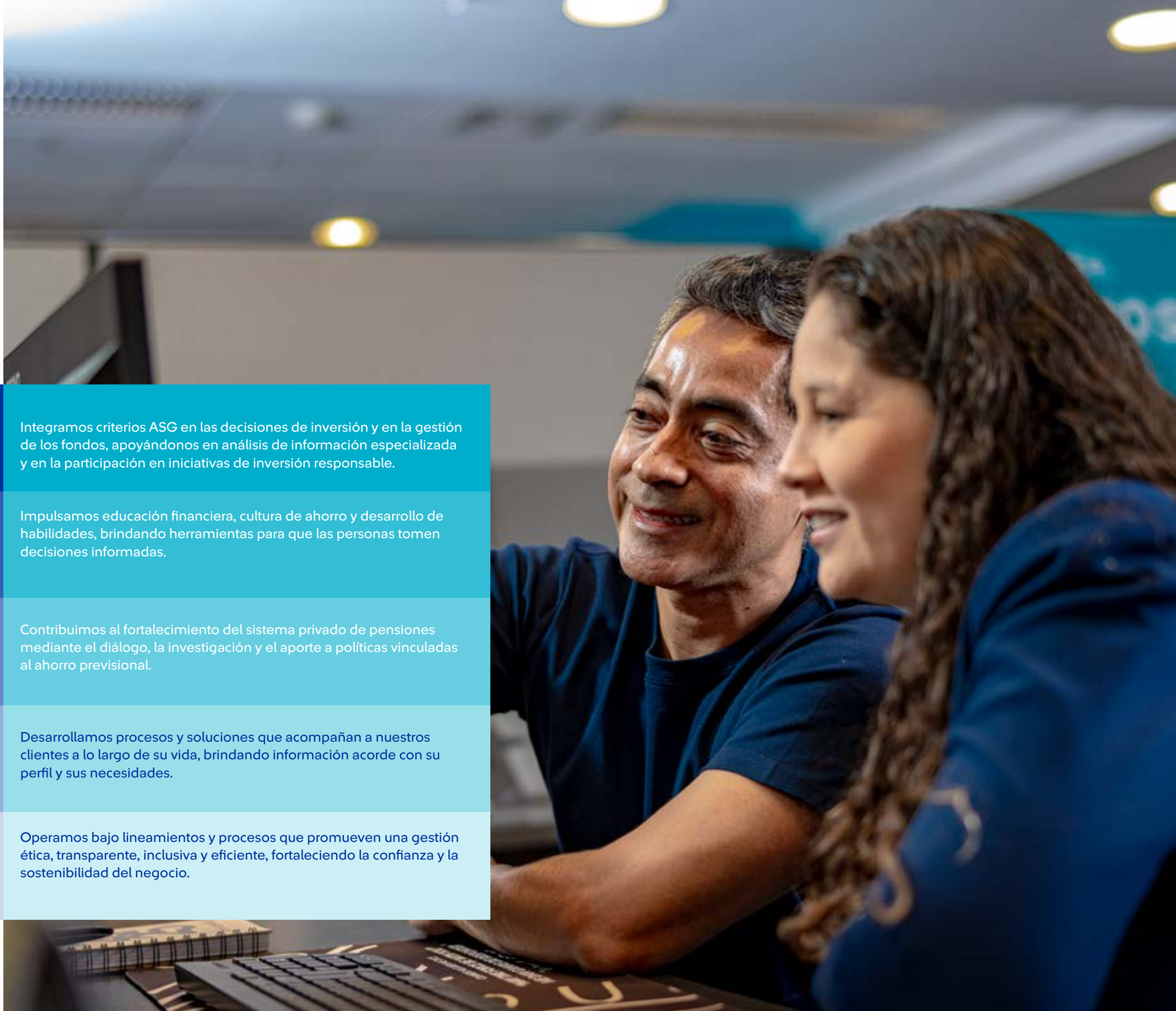
Contribuimos al fortalecimiento del sistema privado de pensiones mediante el diálogo, la investigación y el aporte a políticas vinculadas al ahorro previsional.

Acompañamos las decisiones de nuestros clientes

Desarrollamos procesos y soluciones que acompañan a nuestros clientes a lo largo de su vida, brindando información acorde con su perfil y sus necesidades.

Gestionamos responsablemente

Operamos bajo lineamientos y procesos que promueven una gestión ética, transparente, inclusiva y eficiente, fortaleciendo la confianza y la sostenibilidad del negocio.



2.5 ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD

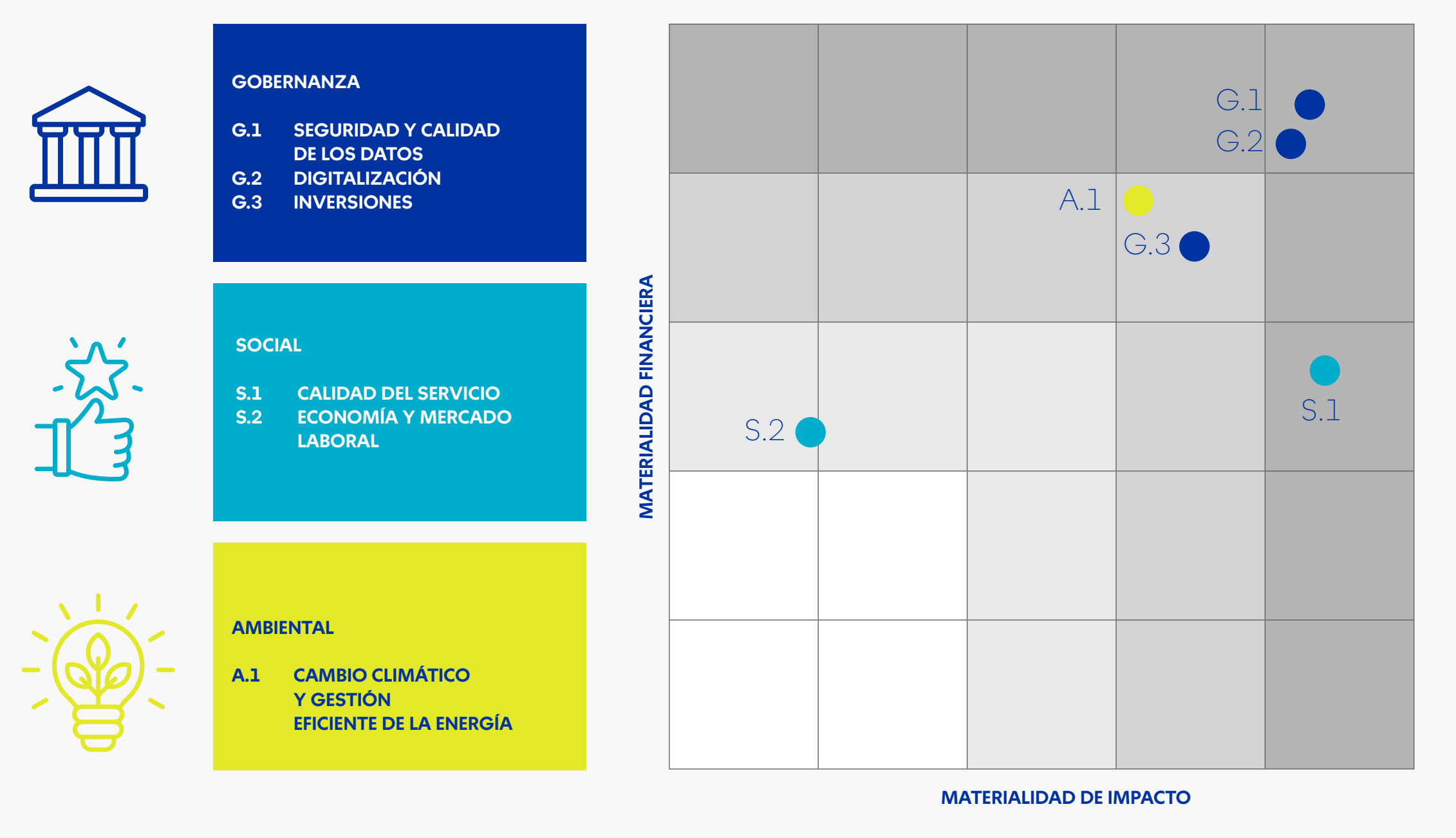
A fines de 2024, realizamos un análisis de doble materialidad con el objetivo de identificar los asuntos más relevantes para nuestra gestión, considerando tanto su dimensión financiera como su impacto en el marco de los temas ASG. Este ejercicio consideró tanto los impactos de nuestras actividades en el entorno y en nuestros grupos de interés, como los riesgos y oportunidades que dichos asuntos representan para la compañía.

PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LA DOBLE MATERIALIDAD

Llevamos a cabo este ejercicio con el acompañamiento de una consultora internacional, siguiendo un proceso estructurado:

- Benchmarking sectorial:** analizamos los asuntos materiales priorizados por empresas comparables del sector financiero y previsional.
- Mapeo y priorización de grupos de interés:** identificamos y clasificamos nuestros grupos de interés según su nivel de influencia e interés en nuestra gestión.
- Consulta a grupos de interés:** recogimos percepciones a través de talleres, entrevistas y cuestionarios.
- Evaluación de impactos y riesgos:** analizamos cada asunto considerando su escala, alcance, severidad, remediabilidad y probabilidad de ocurrencia.
- Ponderación y consolidación:** integramos los resultados, ponderando los aportes de los distintos grupos de interés, consolidando nuestros temas materiales.

GRÁFICO 1. MATRIZ DE DOBLE MATERIALIDAD DE AFP INTEGRADA



Fuente: Informe de doble materialidad de AFP Integra

2.5 ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD

GRUPOS DE INTERÉS

Definimos a nuestros grupos de interés considerando su nivel de relevancia e influencia en nuestra gestión. Asimismo, activamos distintos canales de escucha, como talleres, entrevistas y cuestionarios, con el fin de recoger sus expectativas y percepciones.

Colaboradores– Roles de liderazgo

Rol clave en la ejecución de la estrategia y en la gestión diaria. Buscan claridad de prioridades, herramientas y procesos eficientes, formación y acompañamiento, y condiciones de trabajo justas que permitan cumplir objetivos con calidad.

Clientes

Afiliados y usuarios que confían su ahorro previsional en la organización. Esperan información clara y oportuna, atención efectiva, canales accesibles y confianza en la gestión responsable de sus fondos.

Asociaciones empresariales

Actores que influyen en estándares y buenas prácticas del sector. Contribuyen a la conversación técnica y regulatoria; esperan diálogo constructivo, participación técnica y colaboración para mejorar el sistema y sus procesos.

Sector académico y tanques de pensamiento

Universidades, centros de investigación y especialistas. Aportan evidencia y análisis para entender tendencias y mejorar políticas y prácticas; esperan apertura al intercambio, rigor técnico y colaboración en iniciativas de conocimiento aplicado.

Como parte del análisis de doble materialidad, identificamos asuntos con mayor incidencia directa en la creación de valor a largo plazo, considerando su impacto en el negocio. A partir de ello, desarrollamos estrategias para gestionarlos.

TABLA 10.
ASUNTOS MATERIALES PARA LA CREACIÓN DE VALOR

Tema	Descripción	Principales estrategias
Seguridad y calidad de los datos	Gestionamos información sensible y operamos sobre sistemas tecnológicos expuestos a amenazas cibernéticas y riesgos de integridad/uso de datos.	Fortalecimiento del marco de ciberseguridad, monitoreo preventivo de activos y vulnerabilidades, pruebas de seguridad, gestión de exposición digital de terceros y programas de concientización.
Digitalización	Optimizar procesos y canales mejora productividad, reduce fricciones y refuerza la experiencia del cliente en un entorno cada vez más digital.	Iniciativas transversales de transformación para automatizar y estandarizar procesos clave, simplificar flujos, reforzar controles y seguridad, y mejorar tiempos de respuesta y calidad del servicio.
Cambio climático	Riesgos físicos y de transición pueden afectar valor, retornos y decisiones de inversión en el mediano y largo plazo.	Mejora del Reporte de Inversión Sostenible con componente de gestión climática; profundización del análisis de riesgos físicos y de transición; desarrollo de lineamientos de engagement a nivel regional.

Elaboración propia

De manera complementaria, realizamos un análisis en base a los temas materiales de **calidad de servicio** y **economía y mercado laboral** para evaluar cómo generamos impactos positivos y/o negativos en partes interesadas externas:

TABLA 11.
ASUNTOS MATERIALES PARA EL ENTORNO Y GRUPOS DE INTERÉS

Tema material	Grupo(s) impactado(s)	Ámbito del impacto	Cobertura del impacto	Impacto generado
Calidad del servicio	Clientes	Nuestras operaciones y nuestros servicios	Involucra a más del 50 % de nuestra actividad	Las decisiones previsionales influyen directamente en el ahorro y la pensión futura. Una asesoría clara y oportuna puede generar un impacto positivo; una orientación inadecuada podría afectar el resultado final de manera negativa.
Economía y mercado laboral	Sociedad y la comunidad	Nuestros servicios y nuestra cadena de suministro	Involucra a menos del 50 % de nuestra actividad	La informalidad laboral reduce el ahorro previsional y afecta la sostenibilidad del sistema. Con iniciativas como Talento Imparable, buscamos generar un impacto positivo promoviendo empleabilidad y educación financiera.

Elaboración propia



INTEGRIDAD

Por octavo año consecutivo
obtuvimos la Certificación
Antisoborno otorgada
por Empresarios por la
Integridad.

3.1 ESTRUCTURA DE GOBIERNO

JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

La Junta General de Accionistas es el órgano supremo de AFP Integra y constituye la instancia en la que los accionistas ejercen sus derechos políticos y económicos, en el marco de lo establecido en el Estatuto Social y la normativa aplicable. Contamos con un sistema de gobierno de un solo nivel, en el que la administración y dirección se estructuran a través del Directorio (Junta Directiva) y la Gerencia General, sin perjuicio de las atribuciones exclusivas de la Junta General de Accionistas.

En este marco, los accionistas pueden solicitar información vinculada con su condición, así como realizar consultas, solicitar documentos y acceder a información relacionada con la gestión y actividades de la compañía. Para ello, deberán presentar una solicitud dirigida al Gerente General, con copia a la Gerencia Legal y Cumplimiento, a través de los siguientes canales:

- » **Canal escrito:**
Av. Canaval y Moreyra N.º 522, Piso 6, San Isidro.
- » **Canal electrónico:**
gobiernocorporativo@integra.com.pe



Contamos con un sistema de gobierno de un solo nivel, en el que la administración y dirección se estructuran a través del Directorio (Junta Directiva) y la Gerencia General, sin perjuicio de las atribuciones exclusivas de la Junta General de Accionistas.

DIRECTORIO

El Directorio de AFP Integra se encuentra compuesto por siete miembros titulares, cuatro de ellos son independientes, de los cuales dos son mujeres y en 2025, estuvo presidido por José Carlos Saavedra Solano. La elección de miembros de este órgano societario se realiza anualmente por la Junta General de Accionistas.



**JOSÉ CARLOS
SAAVEDRA SOLANO**

—
**PRESIDENTE DEL
DIRECTORIO**

—
INDEPENDIENTE

Economista por la Pontificia Universidad Católica del Perú, con estudios de posgrado en la Escuela de Graduados en Artes y Ciencias de New York University. Cuenta con una sólida trayectoria en análisis económico y políticas públicas.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Actualmente es socio y economista principal de Apoyo Consultoría y miembro del Directorio del Instituto APOYO. Fue vicepresidente del Instituto Peruano de Administración de Empresas (IPAE) y ha sido docente en diversas universidades.

EXPERIENCIA EN EL SECTOR

Se desempeñó como especialista en Políticas de Crecimiento Económico en el Banco Central de Reserva del Perú. Integra el Directorio de AFP Integra desde enero de 2022 y lo preside desde 2024.



3.1 ESTRUCTURA DE GOBIERNO | DIRECTORIO

26

MEMORIA ANUAL
INTEGRADA 2025AFP
INTEGRACONSTRUIAMOS EL BIENESTAR FINANCIERO
DE MILLONES DE PERSONAS

**MARÍA DEL CARMEN
FERNÁNDEZ
MIRO QUESADA**

—
DIRECTORA

—
INDEPENDIENTE

Abogada por la Universidad de Lima, con estudios de posgrado en la Universidad de Yale y en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Cuenta con amplia experiencia en liderazgo de equipos de legal, recursos humanos, auditoría, cumplimiento, gestión de riesgos y sostenibilidad.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Actualmente ocupa el cargo de *Chief Legal, Sustainability and Security Officer* en Yanbal, y ejerce funciones como *Chief Human Resources Officer* (e). Asimismo, es consultora independiente del Directorio de CoreTech S.A.

EXPERIENCIA EN EL SECTOR

Se desempeñó como gerente legal de AFP Integra. Forma parte del Directorio de AFP Integra desde febrero de 2023 y preside el Comité de Auditoría.



**CAROLINA
TRIVELLI ÁVILA**

—
DIRECTORA

—
INDEPENDIENTE

Economista por la Pontificia Universidad Católica del Perú, con estudios de posgrado en *The Pennsylvania State University*. Cuenta con una amplia trayectoria en políticas públicas, inclusión financiera y desarrollo social.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Se desempeñó como ministra de Desarrollo e Inclusión Social del Perú. Actualmente es consejera del Consejo Fiscal del Ministerio de Economía y Finanzas y miembro de la Comisión Consultiva para la Estimación de la Pobreza del INEI. Es investigadora principal del Instituto de Estudios Peruanos, consultora de organismos internacionales y columnista en *El Comercio* y *Gestión*.

EXPERIENCIA EN EL SECTOR

Ha integrado directorios de entidades vinculadas a inclusión y servicios financieros, como Agrobanco, Banco de la Nación, BancoSol (Bolivia) y Pagos Digitales Peruanos, y ha presidido los directorios de CGAP (Consultative Group to Assist the Poor) y de Pagos Digitales Peruanos. Integra el Directorio de AFP Integra desde el 2024.

3.1 ESTRUCTURA DE GOBIERNO | DIRECTORIO

27

MEMORIA ANUAL
INTEGRADA 2025AFP
INTEGRACONSTRUIMOS EL BIENESTAR FINANCIERO
DE MILLONES DE PERSONAS

**VICENTE
TUESTA REÁTEGUI**
—
DIRECTOR
—
INDEPENDIENTE

Economista por la Universidad del Pacífico, con Ph.D. en Economía por *New York University*. Cuenta con una destacada trayectoria en gestión de inversiones, mercados financieros y análisis macroeconómico.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Se desempeñó como director de la Maestría en Banca y Finanzas de la Universidad de Lima y ha sido docente en programas de posgrado en CENTRUM Católica y la Universidad del Pacífico. Actualmente es socio fundador de *QYPU Family Office* y miembro del Grupo Directivo Global para la Inversión de Impacto.

EXPERIENCIA EN EL SECTOR

Ha ocupado cargos ejecutivos en el sector financiero y previsional, incluyendo gerente general y gerente de Inversiones en Profuturo AFP, gerente de Estrategia en Prima AFP, economista jefe en Deutsche Bank Perú y subgerente de Investigación en el Banco Central de Reserva del Perú. Ha presidido el Directorio de Scotia Sociedad Agente de Bolsa y ha integrado directorios vinculados al mercado de capitales. Integra el Directorio de AFP Integra desde el 2024 y es presidente del Comité de Riesgos.



**LUIS EDUARDO
GARCÍA ROSELL ARTOLA**
—
DIRECTOR
—

Bachiller en Ingeniería Industrial por la Universidad de Lima. Ha participado en programas de especialización en directorios y desarrollo directivo, entre otros.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Ha desarrollado una trayectoria como ejecutivo y director en organizaciones de gran escala en el Perú. Fue gerente general de Petróleos del Perú, CEO del Grupo Wiese y ocupó cargos como vicepresidente de Ventas, CFO y contralor general corporativo en Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston. Ha integrado directorios en empresas como Copeinca, Hermes Transportes Blindados y Backus y sus subsidiarias, entre otras.

EXPERIENCIA EN EL SECTOR

Es director de AFP Integra desde enero de 2014. Integra el Comité de Auditoría, el Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad y el Comité de Riesgos de AFP Integra, y participa en el Comité de Riesgos de Sura Asset Management.

3.1 ESTRUCTURA DE GOBIERNO | DIRECTORIO

28

MEMORIA ANUAL
INTEGRADA 2025AFP
INTEGRACONSTRUIAMOS EL BIENESTAR FINANCIERO
DE MILLONES DE PERSONAS

**FRANCISCO JAVIER
MURILLO QUIROGA**

—
DIRECTOR
—

Ingeniero comercial por la Universidad Adolfo Ibáñez. Inició su trayectoria profesional en Citibank en 1985 y posteriormente se incorporó al Grupo Santander en Chile.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Ha ocupado posiciones ejecutivas en el Grupo Santander, incluyendo director corporativo de Recursos Humanos (2008–2010), gerente de la División de Banca Comercial y gerente de la División de Recursos Humanos y Medios. En septiembre de 2013 se incorporó a SURA como gerente general de SURA Chile.

EXPERIENCIA EN EL SECTOR

Desarrolló carrera en banca en Citibank y Grupo Santander y fue gerente general de la Administradora de Fondos de Pensiones del Grupo Santander en Chile. Forma parte del Directorio de AFP Integra desde el 2023.



**SEBASTIÁN
ALBERTO REY**

—
DIRECTOR
—

Actuario con orientación en economía por la Universidad de Buenos Aires, con máster en Finanzas Aplicadas por ESE Business School. Ha complementado su formación con programas ejecutivos en estrategia, gestión de riesgos y finanzas en Harvard Kennedy School, Harvard Business School, Chicago Booth y London School of Economics.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Es investigador del Centro de Investigación en Métodos Cuantitativos aplicados a la Economía y la Gestión de la Universidad de Buenos Aires y autor de artículos publicados en revistas especializadas.

EXPERIENCIA EN EL SECTOR

Cuenta con experiencia en pensiones, seguros, inversiones e intermediación financiera en la región. Ha ocupado cargos ejecutivos como Corporate Chief Risk Officer en SURA Asset Management y como Chief Actuary y Chief Risk Officer en ING Chile, además de haberse desempeñado como consultor para la industria bancaria latinoamericana en Management Solutions. Integra el Directorio de AFP Integra desde el 2017.

3.1 ESTRUCTURA DE GOBIERNO | DIRECTORIO

En promedio, la permanencia de los miembros del Directorio es de cuatro años y nueve meses.

Aseguramos la rendición de cuentas del Directorio y su alineación con los intereses a largo plazo de los accionistas mediante los siguientes mecanismos de gobierno y control:

- » Mantenemos una asistencia promedio a las sesiones del Directorio superior al 75 %.
- » Requerimos la aprobación de los accionistas para cualquier modificación del Estatuto Social.
- » Realizamos evaluaciones de desempeño del Directorio.

El presidente del Directorio es calificado como independiente. Esta condición se debe a que no ejerce funciones ejecutivas en la compañía y no mantiene vínculos económicos ni de otra índole con la entidad ni con ninguna empresa del grupo, garantizando así la objetividad de su rol y la adecuada separación entre las funciones de supervisión y gestión.

Vinculación

Al 31 de diciembre de 2025, no existe grado de vinculación entre los miembros del Directorio, ni entre ellos con los accionistas principales de la compañía.

El Directorio cuenta con comités especializados encargados de revisar, supervisar y canalizar materias clave, como el control interno, la gestión de riesgos, las inversiones y los aspectos de gobierno corporativo y sostenibilidad.

- » **Comité Ejecutivo:** órgano de dirección que se reúne para analizar los principales asuntos de AFP Integra, supervisar su funcionamiento y definir las decisiones estratégicas que orientan la gestión de la compañía.
- » **Comité de Auditoría:** supervisa la gestión y la efectividad del sistema de control interno, contribuyendo a decisiones orientadas al control y la mejora continua de sus actividades.
- » **Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad:** promueve la adopción de prácticas que fortalecen el gobierno corporativo y la sostenibilidad, realiza seguimiento a su implementación y acompaña la gestión de los temas asociados.
- » **Comité de Riesgos:** asiste al Directorio en la supervisión de la Gestión Integral de Riesgos, asegurando la implementación efectiva de controles para gestionar riesgos operativos y de inversión, incluyendo riesgos de mercado, crédito, operativos y de liquidez.
- » **Comité de Inversiones:** analiza las variables que influyen en el rendimiento de los activos financieros y aprueba las decisiones sobre la estrategia de inversión de los Fondos Administrados.



3.1 ESTRUCTURA DE GOBIERNO | PLANA GERENCIAL

30

MEMORIA ANUAL
INTEGRADA 2025AFP
INTEGRACONSTRUIMOS EL BIENESTAR FINANCIERO
DE MILLONES DE PERSONAS

Al cierre de 2025, los siguientes funcionarios formaron parte de la plana gerencial:



**ALDO
FERRINI CASSINELLI**
—
GERENTE GENERAL
—

Fecha de ingreso:
01/12/2010

Administrador por la Universidad del Pacífico, con MBA en *IESE Business School* de la Universidad de Navarra. Inició su trayectoria en AFP Integra en el área de Inversiones (1997-2001) y posteriormente se desempeñó en el área de Riesgos desde 2003, asumiendo la Gerencia de Riesgos y Planeamiento Estratégico entre 2005 y 2007.

En 2008 fue trasladado a Colombia, donde ocupó el cargo de vicepresidente de Finanzas y Riesgos en ING Pensiones y Cesantías hasta 2010. A su retorno a AFP Integra, asumió la gerencia central de Inversiones (2010-2013), la gerencia general adjunta (2013-2016) y, desde abril de 2016, ejerce el cargo de gerente general. Forma parte del Comité Ejecutivo desde diciembre de 2010.

Vinculación

Al 31 de diciembre de 2025, no existe grado de vinculación entre los miembros de la plana gerencial, ni entre ellos con los accionistas principales de la compañía.

3.1 ESTRUCTURA DE GOBIERNO | PLANA GERENCIAL

31

MEMORIA ANUAL
INTEGRADA 2025AFP
INTEGRACONSTRUIAMOS EL BIENESTAR FINANCIERO
DE MILLONES DE PERSONAS

**DIEGO
CARO LEÓN VELARDE**

—
**VICEPRESIDENTE DE
CLIENTES, CANALES Y
MARKETING**

—
Fecha de ingreso:
02/11/2004

Profesional en Administración, Ciencias Contables y Finanzas por la Universidad de Lima, con MBA en Adolfo Ibáñez School of Management. Ingresó a AFP Integra en 2004 y ha desarrollado su carrera en el área de Marketing y Experiencia del Cliente.

Se desempeñó como Subgerente de Marketing (2011-2013) y posteriormente como gerente de Marketing y Comunicación en SURA Perú. Desde 2019 asumió la gerencia de Experiencia de Clientes, Analytics y Marketing, y desde enero de 2021 forma parte del Comité Ejecutivo como vicepresidente de Clientes, Canales y Marketing.



**CÉSAR
CHANG MILLA**

—
**VICEPRESIDENTE
DE FINANZAS Y
OPERACIONES**

—
Fecha de ingreso:
02/01/2008

Contador y administrador de Empresas por la Universidad del Pacífico, con MBA por la Universidad Adolfo Ibañez e INCAE Business School (Costa Rica). Cuenta con amplia experiencia en gestión financiera y dirección de áreas de operaciones y transformación digital.

Antes de incorporarse a AFP Integra, se desempeñó como gerente corporativo de Sistemas y como gerente central de Operaciones y Tecnología del Grupo Gloria (2004-2006), así como gerente general adjunto en el Banco del Trabajo (2006-2007). Desde enero de 2023 ocupa la vicepresidencia de Finanzas y Operaciones. Forma parte del Comité Ejecutivo desde enero de 2008.

3.1 ESTRUCTURA DE GOBIERNO | PLANA GERENCIAL

32

MEMORIA ANUAL
INTEGRADA 2025AFP
INTEGRACONSTRUIMOS EL BIENESTAR FINANCIERO
DE MILLONES DE PERSONAS

**JEAN PIERRE
FOURNIER ROMERO**

—
**VICEPRESIDENTE DE
INVERSIONES**

—
Fecha de ingreso:
23/08/2010

Profesional en Administración, Ciencias Contables y Finanzas por la Universidad del Pacífico, con MBA por *Columbia University* (Nueva York). Cuenta con el nivel II del CFA (*Chartered Financial Analyst*) y está especializado en la administración de activos financieros y en la construcción de portafolios de renta variable regional y global.

Ingresó a AFP Integra como *Portfolio Manager of Equities* y ha desarrollado toda su trayectoria profesional dentro del área de Inversiones. Desde marzo de 2023 se desempeña como vicepresidente de Inversiones y forma parte del Comité Ejecutivo.



**MICHELLE
SALCEDO TEULET**

—
**VICEPRESIDENTE DE
TALENTO HUMANO Y
ASUNTOS CORPORATIVOS**

—
Fecha de ingreso:
02/11/2017

Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú, con una maestría en Gestión del Desarrollo por la *London School of Economics and Political Science*. Cuenta con amplia experiencia en sostenibilidad, asuntos corporativos y gestión de talento.

Ha trabajado en organizaciones como *Hunt Oil Company Perú*, *Cálidda* y *Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S. A. A.*, donde se desempeñó como gerente de Desarrollo Sostenible y gerente de Sostenibilidad y Comunicaciones.

Ha sido directora de organizaciones como IPAE, Programa de Inversión Responsable y Empresarios por la Educación. Desde abril de 2022 forma parte del Comité Ejecutivo como vicepresidenta de Talento Humano y Asuntos Corporativos.

3.1 ESTRUCTURA DE GOBIERNO | PLANA GERENCIAL

33

MEMORIA ANUAL
INTEGRADA 2025AFP
INTEGRACONSTRUIMOS EL BIENESTAR FINANCIERO
DE MILLONES DE PERSONAS

**OSCAR
VALDIVIA AGUILAR**

—
**DIRECTOR
EJECUTIVO DE
AUDITORÍA**

—
Fecha de ingreso:
01/01/1995

Oscar Valdivia Aguilar
Director ejecutivo de Auditoría
Fecha de ingreso: 01/01/1995 Contador
por la Universidad de Lima, con MBA por la
Universidad de Piura y *Certificate in International
Financial Reporting (IFRS)*, otorgado por ACCA
(Association of Chartered Certified Accountants).
Adicionalmente, cursó estudios de Finanzas en
IE Business School (España). En 2025 obtuvo el
certificado de auditor interno (CIA – *Certified
Internal Auditor*) en IIA – The Institute of Internal
Auditors.

Se desempeñó como contador del Fondo de
Pensiones en AFP Integra desde 1995 y como
gerente corporativo de Contabilidad e Impues-
tos en las compañías del Grupo SURA en Perú.
En 2017 asumió la dirección del área de Audito-
ría Corporativa y, desde enero de 2020, forma
parte del Comité Ejecutivo como director ejecu-
tivo de Auditoría.



**DAPHNE ZAGAL
OTINIANO**

—
**VICEPRESIDENTE LEGAL,
CUMPLIMIENTO Y
RIESGOS**

—
Fecha de ingreso:
01/02/2006

Abogada por la Universidad de Lima, Magister
en Derecho de la Empresa por la Universidad
Peruana de Ciencias Aplicadas y con cursos de
Liderazgo y de Gerencia para Abogados en Yale
University e IE University. Cuenta con amplia
experiencia en el ámbito legal y de cumplimien-
to en el sector financiero, mercado de valores y
energético.

Se desempeñó como gerente legal y de com-
pliance en SURA Perú (2006 -2009) y como ge-
rente corporativo legal y de compliance de SURA
Peru (2009-2013, y anteriormente como asesora
legal de Asuntos Corporativos en Suez Energy
Perú. Desde noviembre de 2013 forma parte del
Comité Ejecutivo como vicepresidente Legal y
de Cumplimiento y desde 2022 como vicepresi-
dente Legal, Cumplimiento y Riesgos.

3.2 ÉTICA EMPRESARIAL, CUMPLIMIENTO Y TRANSPARENCIA

La ética empresarial, cumplimiento y transparencia conforma una de las bases, junto con la mitigación de riesgos, de la estrategia corporativa.

En dicho sentido, contamos con un sistema de prevención integral que se enfoca en el fortalecimiento del cumplimiento regulatorio, del Código de Conducta, políticas internas y el fomento de mejores prácticas de gobierno corporativo. Para ello, la vicepresidencia de Legal, Cumplimiento y Riesgos, junto con los Oficiales de Cumplimiento Normativo y de Prevención de Lavado de Activos tienen un papel fundamental para la supervisión e implementación de todas las acciones necesarias para velar y garantizar la solidez del sistema de control interno.

BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

En AFP Integra contamos con una sólida estructura de gobierno, conformada por los órganos de administración y dirección necesarios para la toma eficaz de decisiones empresariales y estratégicas. Además del Directorio, contamos con los Comités de Auditoría y de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, los cuales se encuentran conformados enteramente por miembros del Directorio.

Además, los Comités de Inversiones y los Comités de Riesgos, presididos por directores independientes pero conformados por miembros de la Alta Dirección, tienen un rol fundamental en la supervisión y ejecución de las estrategias de inversión de los fondos de pensiones administrados, así como de la gestión integral de riesgos, y Comités de la Alta Gerencia (Comité de Gerencia y Comité Ejecutivo), quienes apoyan en la alineación de las decisiones estratégicas para su idónea ejecución.

Comprometidos con elevar permanentemente los estándares de buenas prácticas de gobierno corporativo,

durante el 2025 fortalecimos nuestro Sistema de Gobernanza Corporativa mediante la implementación, en adición a la primera línea de comités de gestión de la estrategia, de una segunda línea organizativa que incorpora también a los Comités de Trabajo de la compañía, los cuales desempeñan un rol fundamental en la ejecución de la toma de decisiones y en el desarrollo de la estrategia.

En línea con este objetivo, reforzamos nuestros mecanismos de seguimiento y monitoreo del funcionamiento del Sistema de Gobernanza, a cargo de la vicepresidencia de Legal, Cumplimiento y Riesgos. Este trabajo ha consolidado nuestro rol como un puente de comunicación entre las áreas de primera línea y los órganos de administración, asegurando que los temas derivados

de la gestión diaria sean comunicados de manera directa, clara y oportuna a los órganos de administración de más alto nivel, facilitando así una toma de decisiones informada y responsable.

Asimismo, con el propósito de garantizar que todos nuestros grupos de interés se encuentren alineados con los lineamientos y pilares del Gobierno Corporativo, durante el 2025 continuamos trabajando en la implementación de diversas herramientas de acceso a información relevante de la compañía, lo que permite garantizar a los mismos el acceso a información de manera clara, transparente y confiable.

Por otro lado, durante este periodo también identificamos la necesidad de profundizar el enfoque de gober-

nanza aplicado a los fondos de pensiones. Con este objetivo, desarrollamos un sistema de acompañamiento y asesoría que permite asegurar que la participación de la administradora en los órganos de decisión de los distintos activos en los que se invierten los fondos administrados se mantenga alineada con nuestro deber fiduciario.

Todas estas acciones contribuyen con el fortalecimiento del proceso de toma de decisiones de la compañía, lo cual nos permite garantizar la adecuada dirección y ejecución de la estrategia definida por nuestros accionistas. Asimismo, nos encontramos comprometidos con una adaptación constante a las nuevas tendencias de gobernanza en la industria y con su aplicación y difusión en todas las esferas de funcionamiento de la compañía.

Nos encontramos comprometidos con una adaptación constante a las nuevas tendencias de gobernanza en la industria.



3.2 ÉTICA EMPRESARIAL, CUMPLIMIENTO Y TRANSPARENCIA

CUMPLIMIENTO

Durante el 2025, el área de Cumplimiento concentró sus esfuerzos en el fortalecimiento de sus principales frentes, desarrollando acciones orientadas a garantizar una adecuada concientización sobre los mismos y a promover una cultura organizacional basada en principios éticos. En esta línea se trabajó en lo siguiente:

- » En el marco de los controles PLAFT, se avanzó significativamente en el fortalecimiento del nivel de automatización en los procesos, garantizando y asegurando que los riesgos asociados al lavado de activos y financiamiento del terrorismo se encuentren debidamente mitigados.
- » En lo que respecta a la protección de datos personales de nuestros clientes, entre otros, citamos como el aspecto más importante, la priorización del manejo del gobierno de datos, fortaleciendo el uso apropiado de los datos de nuestros clientes en todos nuestros puntos de contacto garantizando la protección de su información, así como el cumplimiento regulatorio. Este esquema de gobierno de datos también permitió asegurar la trazabilidad del dato en las diversas áreas de la compañía, asegurando que su procesamiento y almacenamiento cuente con las medidas de seguridad necesarias, promoviendo la integridad y confidencialidad con la que la compañía maneja la información de todos nuestros clientes.
- » En lo que respecta a la prevención de la corrupción y soborno, continuamos con el fortalecimiento de nuestros controles antisoborno en los todos los procesos de la compañía. En esa línea, luego de un exhaustivo proceso de auditoría externa, obtuvimos por octavo año consecutivo la Certificación Antisoborno, otorgada por la Asociación de Empresarios por la Integridad, reafirmando nuestro compromiso con el principio de “cero tolerancia” frente a actos de

corrupción y soborno. Este reconocimiento fortalece nuestra posición dentro del sector y contribuye a consolidar una cultura de integridad como valor corporativo esencial.

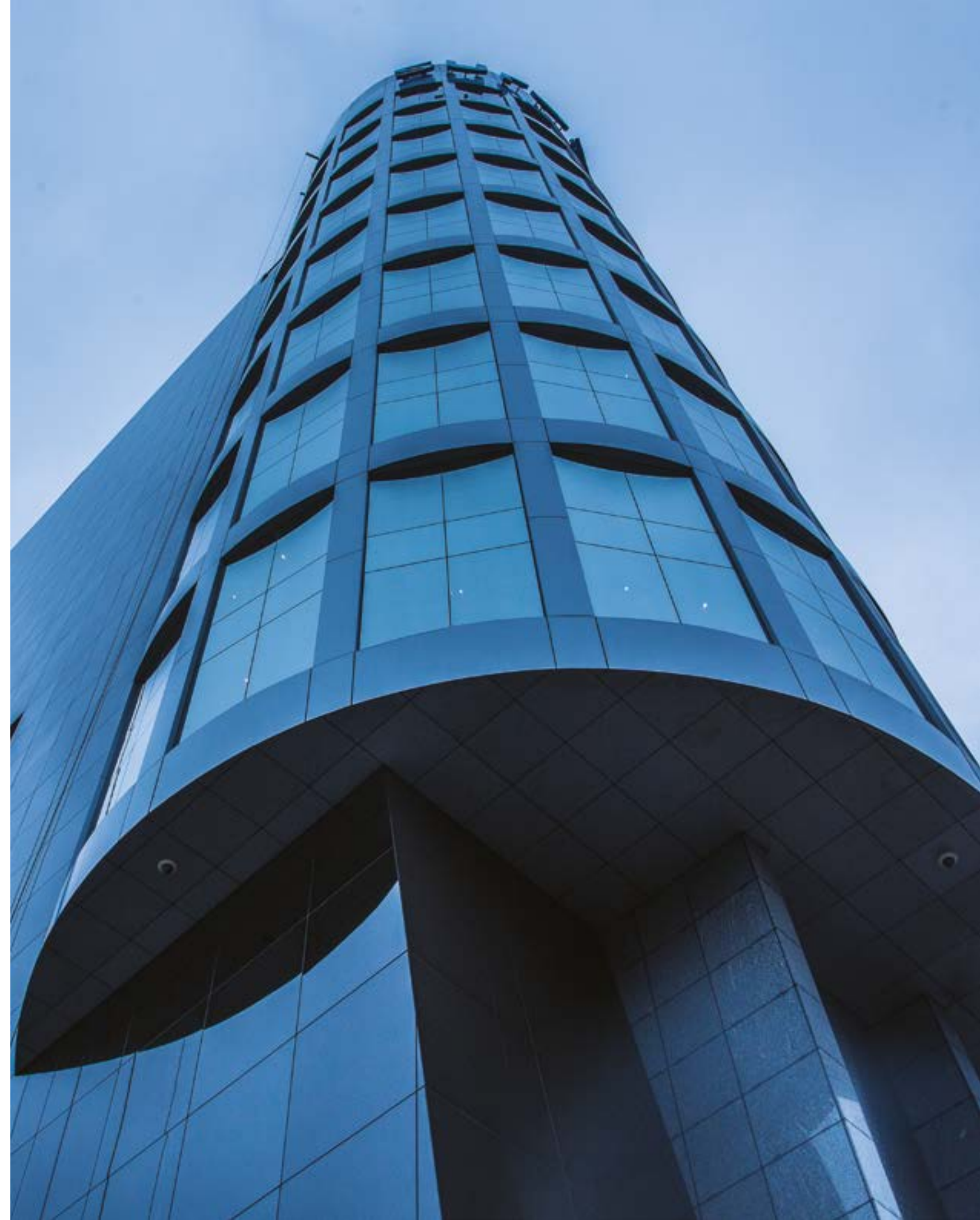
CULTURA DE CUMPLIMIENTO

De manera paralela a nuestras actividades de supervisión y control, nos enfocamos en el impulso de la cultura ética y de cumplimiento en toda la organización, a través de un programa de sensibilización y concientización permanente a todas las áreas de primera línea, reforzando la importancia de la ética, transparencia y cumplimiento.

En esa línea, fortalecimos todos nuestros controles con un enfoque ético, asegurándonos que cada proceso y decisión estén alineados con los principios y valores corporativos. Así, nuestra supervisión ahora se encuentra enfocada a una gestión integral, que involucra no solo el cumplimiento regulatorio, sino también la incorporación de principios éticos en cada uno de ellos, garantizando responsabilidad y sostenibilidad en todas nuestras operaciones.



Nos enfocamos en el impulso de la cultura ética y de cumplimiento en toda la organización.



3.2 ÉTICA EMPRESARIAL, CUMPLIMIENTO Y TRANSPARENCIA

CÓDIGO DE CONDUCTA

Nos regimos por el Código de Conducta y Ética del Grupo Empresarial SURA³, que orienta nuestras acciones diarias y define los estándares de comportamiento exigidos de quienes trabajan con nosotros. Nuestro objetivo es resguardar la confianza de nuestros clientes y mantener relaciones transparentes con nuestros grupos de interés.

El Código establece principios y pautas en materia de conducta ética en los negocios, responsabilidades en el manejo de la información, relacionamiento con grupos de interés, respeto a los derechos de autor y a la propiedad intelectual, criterios éticos para el uso de inteligencia artificial, así como disposiciones para su propia gestión y actualización.

Contamos con mecanismos formales para recibir, analizar y gestionar denuncias relacionadas al incumplimiento del Código de Conducta, alineado con nuestros estándares éticos. Durante 2025, todas las denuncias recibidas fueron investigadas y cerradas, sin registrarse incumplimientos al Código.



» En 2025, cumplimos con capacitar al **100%** de nuestros colaboradores en el Código de Conducta.

TABLA 12.

GESTIÓN DE DENUNCIAS E INVESTIGACIONES ASOCIADAS AL CÓDIGO DE CONDUCTA

Tema	Descripción
Denuncias presentadas	9
Investigaciones iniciadas	9
Investigaciones terminadas	9
Incumplimientos	0

Elaboración propia

No realizamos contribuciones monetarias ni gastos destinados a campañas políticas, organizaciones o candidatos políticos, o actividades de lobby o representación de intereses.

DERECHOS HUMANOS

Contamos con un Compromiso de Derechos Humanos⁴ y una Política de Derechos Humanos⁵ a nivel corporativo, que, desde SURA Asset Management, orientan nuestra actuación con colaboradores, clientes, proveedores y otros grupos de interés. Este marco corporativo se implementa de manera transversal en los diferentes países donde tiene presencia el negocio, incluyendo AFP Integra, y es aplicado en nuestras decisiones, políticas y controles. Este marco se encuentra alineado con estándares internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y las normas laborales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como con la normativa vigente en el Perú.

DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

Participamos de un proceso llevado a cabo por nuestra matriz corporativa, con el objetivo de identificar, priorizar y gestionar los riesgos de derechos humanos en nuestras operaciones. La debida diligencia incluyó una evaluación de riesgos de Derechos Humanos con referenciamiento de la industria, identificación de los grupos de interés relacionados a los principales riesgos y talleres con representantes de dichos grupos de interés para evaluar la magnitud y probabilidad de ocurrencia. En este marco, hemos identificado potenciales riesgos asociados a (i) impactos reputacionales derivados de posibles quejas de clientes vinculadas al servicio o al posible incumplimiento de principios corporativos, y (ii) el potencial uso inadecuado de datos personales, ciberataques o pérdida de información crítica. Durante el año realizamos una evaluación interna con cobertura del 100 % de nuestras operaciones, revisando medidas de prevención y mitigación para fortalecer nuestro sistema de gestión y control.

3. <https://www.gruposura.com/wp-content/uploads/2019/12/sura-grupo-empresarial-codigo-conducta-2019.pdf>

4. <https://www.afapsura.com.uy/wp-content/uploads/2025/10/Compromiso-con-los-Derechos-Humanos.pdf>

5. https://www.sura-am.com/sites/default/files/2024-10/Pol%C3%ADtica%20Derechos%20Humanos%20SURA%20AM%202024_0.pdf



3.3

GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS

RIESGO OPERATIVO

Nuestro marco de trabajo para la Gestión de Riesgos Operativos y Control Interno se fundamenta en el estándar internacional COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*); donde a nivel compañía trabajamos bajo el modelo de las tres líneas, estableciendo responsabilidades claras entre la primera línea (unidades de negocio responsables de gestionar sus riesgos), segunda línea (riesgos, cumplimiento) y tercera línea (auditoría interna). Este enfoque refuerza y consolida la gestión de riesgos preventivo.

Con el objetivo de fortalecer este enfoque, durante 2025 implementamos un sistema GRC (Governance, Risk & Compliance), que permite una mayor trazabilidad, visibilidad y acceso para los usuarios respecto a los riesgos, observaciones y/o brechas de sus procesos. De esta manera, incrementamos el nivel de madurez de nuestra gestión de riesgos, avanzando hacia un enfoque integrado y transversal. Este sistema integra de manera transversal los siguientes frentes: (i) riesgo operacional, (ii) continuidad del negocio, (iii) cumplimiento, (iv) auditoría y (v) seguridad de la información.

Asimismo, contamos con un sólido desarrollo de políticas y metodologías especializadas en la gestión de riesgo, que permiten a la compañía administrar adecuadamente los riesgos y de esta manera, tomar decisiones informadas que mantengan a la misma dentro del apetito de riesgo aceptado en coherencia con la estrategia corporativa y el perfil de riesgo de esta. Este monitoreo y evaluaciones permanentes nos ha permitido lograr una mejora sostenida en nivel de riesgo de la compañía, el cual se ha visto reflejado en (i) la disminución del número eventos de riesgos y (ii) un mayor control de riesgos clave.

De otro lado, la gestión preventiva de riesgos permitió fortalecer la estabilidad y confiabilidad de los procesos reduciendo errores operativos. En esta línea, contamos con una gestión robusta de continuidad del negocio que le permite, a través de la ejecución y monitoreo constante de ejercicios de continuidad y recuperación de desastres, asegurar el funcionamiento de esta ante cualquier escenario de desastre crítico.





TRANSPARENCIA

+59 millones
de soles pagados en
impuestos

4.1 RESULTADOS ECONÓMICOS Y FINANCIEROS

Trabajamos bajo un plan financiero elaborado junto a SURA Asset Management, siguiendo una mirada estratégica integral. Desde la perspectiva financiera, nos regimos por la normativa SOX⁶, lo que implica la implementación de numerosos controles internos orientados a fortalecer la confiabilidad de la información financiera. Durante 2025, realizamos una auditoría⁷ SOX a nivel ELC (*entity level controls*), que implica revisar controles a nivel de la entidad, que involucra gerencias, vicepresidencias y a la gerencia general.

Nuestra gestión financiera se desarrolla también bajo el marco de políticas corporativas de SURA Asset Management, *holding* del grupo. El proceso de planificación inicia aproximadamente en junio y concluye con la elaboración del presupuesto anual, el cual es aproba-

do por el Directorio de SURA Asset Management entre enero y febrero del siguiente año.

Contamos con una Política Marco Tributaria del Grupo Empresarial SURA⁸, de alcance corporativo para todas las compañías que integran el grupo, incluyendo AFP Integra. Esta política establece los lineamientos generales de la estrategia y el gobierno fiscal. Durante 2025 cumplimos con nuestro compromiso relacionado al control del gasto, creciendo ligeramente por encima de la inflación del año.

Se resumen los resultados obtenidos, gastos operativos incurridos y resultado neto del ejercicio, señalando las variaciones significativas en comparación con el año anterior.

TABLA 13.
RESULTADOS FINANCIEROS Y DESEMPEÑO OPERATIVO COMPARATIVO

Concepto	2024	2025	Diferencia	Variación
Ingresos por comisiones (miles de soles)	387,260	407,922	20,662	5.34 %
Egresos operacionales (miles de soles)	221,037	225,602	4,565	2.07 %
Resultado operativo (miles de soles)	166,223	182,320	16,097	9.68 %
Utilidades del ejercicio (miles de soles)	156,752	126,518	-30,234	-19.29 %
Participación de los trabajadores en utilidades (millones de soles)	11.96	12.54	0.58	4.85 %
Patrimonio (miles de soles)	842,804	786,889	-55,915	-6.63 %

Elaboración propia

⁶ La Ley Sarbanes Oxley (SOX) regula la presentación de informes financieros y la auditoría de las empresas que cotizan en bolsa. La ley establece requisitos escritos para la presentación de informes, la divulgación y controles internos, además de definir sanciones por incumplimiento.

⁷ Proceso que evalúa la efectividad de los controles internos establecidos para asegurar la confiabilidad de la información financiera e integridad operativa.

⁸ <https://www.gruposura.com/wp-content/uploads/2019/05/grupo-sura-politica-marco-tributaria-abril-2018-2.pdf>



4.1 RESULTADOS ECONÓMICOS Y FINANCIEROS

Nuestro resultado operativo de 2025 mostró una recuperación con respecto al 2024, cerrando el año por encima del nivel planificado, a pesar de enfrentar el desafío no previsto del octavo retiro extraordinario de fondos de pensiones.

La fortaleza de nuestra base de 1.9 millones de afiliados cotizantes y el crecimiento en el sueldo promedio formal entregaron una recaudación anual que supera los S/ 7,200 millones. Los programas de recuperación de aportes, REPRO (I, III y Privado), aportaron flujos de capital a los fondos para sanear deudas previsionales históricas, aportando al bienestar financiero de los afiliados y mejorando el flujo de efectivo total del sistema. Los siguientes tres aspectos fueron relevantes para obtener estos resultados en el año:

- » **Aumento del sueldo promedio:** Impulsado por la recuperación de empleo formal y el incremento de la remuneración promedio de nuestros afiliados (aproximadamente de 4 % a 5 %).
- » **Aportes adicionales a la recaudación:** La implementación y gestión de los Programas de Regularización de Deuda Previsional (REPRO), principalmente en empresas del Estado, permitió la normalización de aportes previsionales en las cuentas individuales de los afiliados y contribuyó positivamente al incremento de los ingresos por comisiones asociados a los fondos recuperados.
- » **Control de gasto:** Mantuvimos un riguroso enfoque de disciplina y responsabilidad presupuestal. Los gastos operativos fueron estrictamente controlados y no crecieron por encima del incremento de ingresos.



Durante 2025 contratamos los servicios de la compañía PricewaterhouseCoopers (PWC), en reemplazo de la compañía EY. Esto, debido a la política corporativa de rotación de auditores externos para mantener altos estándares de transparencia de información e independencia de opinión. PWC cumplió con revisar y analizar los estados financieros al cierre del 31 de diciembre de 2025, y emitió una opinión sin salvedades respecto de estos.

Asimismo, durante el ejercicio, gestionamos la transición del principal funcionario contable de la compañía. Hasta junio de 2025, dichas funciones fueron desempeñadas por el señor Sergio Zayerz Borjas, mes en el cual fueron asumidas por la señora Lizbeth Sánchez Obregón. Este cambio respondió a ajustes en la estructura organizacional, orientados a fortalecer la eficiencia y optimizar el desarrollo de las funciones contables.



4.2 ACTIVOS FIJOS

El valor neto de nuestros activos fijos al cierre de 2025 se distribuye de la siguiente manera:

TABLA 14.
ACTIVOS FIJOS DE LA EMPRESA

Activo fijo (miles de soles)	2024	2025
Terrenos	8,811	8,811
Edificios y otras construcciones	8,311	7,164
Muebles, enseres y equipos diversos	1,433	1,421
Equipos de cómputo y otros	512	797
Unidades de transporte	109	71
Obras en curso	87	0

Elaboración propia

Al 31 de diciembre de 2025, ningún activo de AFP Integra fue otorgado en garantía de préstamos u otras obligaciones financieras, ni fue gravado o sujeto a embargo en favor de terceros.

4.3 LIQUIDEZ, TESORERÍA Y ESTRUCTURA DE CAPITAL

MANEJO DE TESORERÍA

Con respecto a nuestro manejo de tesorería, a lo largo de 2025, llevamos a cabo una gestión activa de la caja, enfocada en la rentabilización de los saldos en tesorería y el aprovechamiento de oportunidades.

POLÍTICA DE NO ENDEUDAMIENTO

En 2025, nuestra estructura de endeudamiento no experimentó cambios relevantes, ya que nos regimos, por política, a no recurrir a financiamiento externo.

MODIFICACIONES EN LA ESTRUCTURA DE CAPITAL

El capital social fijo no presentó modificaciones (manteniéndose el capital suscrito y pagado consolidado).



4.4 FONDO ADMINISTRADO⁹

Nuestra principal responsabilidad es la gestión profesional, prudente y rentable de los fondos de pensiones de nuestros afiliados, bajo el marco de diversificación y límites de inversión establecidos por la SBS.

VALOR DE LOS ACTIVOS BAJO ADMINISTRACIÓN (AUM)

Al cierre de 2025, el valor total de los Activos Bajo Administración (AUM) que gestionamos alcanzó los S/ 39,984 millones.

Este monto representa una variación del 6.3 % respecto a los S/ 37,614 millones registrados al cierre de 2024. A pesar de la disminución de activos administrados por

efecto del octavo retiro de hasta 4 UIT, el incremento neto se explica por el crecimiento del mercado laboral formal (que impactó positivamente en las afiliaciones al Sistema Privado de Pensiones), la recaudación de aportes y la rentabilidad obtenida durante el 2025.

La recaudación total presentó un comportamiento heterogéneo entre sus componentes: mientras los ingresos por el pago del seguro previsional y las comisiones disminuyeron respecto de 2024 debido al incremento en la cantidad de afiliados en comisión por saldo y a la reducción del costo de la prima de seguro, la recaudación de aportes al capital individual de los afiliados superó los niveles del año anterior.

Al cierre de 2025, el valor total de los Activos Bajo Administración (AUM) que gestionamos alcanzó los

S/ 39,984
millones

Al cierre de 2025, consolidamos nuestra posición como la AFP con la mayor base de afiliados en el Sistema Privado de Pensiones, concentrando el

48% del total de afiliados del Sistema.

Al cierre de 2025, nuestra base de afiliados ascendió a

4,913,327
personas

lo que representó un crecimiento de 4.35% respecto al 2024.

TABLA 15.
RECAUDACIÓN TOTAL DE APORTES PREVISIONALES Y NO PREVISIONALES REALIZADOS POR EMPLEADOR Y AFILIADOS

2024		2025	
Fondo	Seguro previsional y comisión	Fondo	Seguro previsional y comisión
6,402 millones	1,237 millones	7,213 millones	1,202 millones

Elaboración propia

⁹ Para mayor detalle sobre la información presentada, ver Anexo 11.3



4.4 FONDO ADMINISTRADO

PROGRAMAS DE REGULARIZACIÓN DE DEUDA PREVISIONAL (REPRO)

Los programas de regularización de deuda previsional (REPRO), permiten que los empleadores reprogramen y regularicen aportes previsionales no pagados a tiempo a las AFP de sus trabajadores, de forma que los afiliados recuperen sus fondos, así como la rentabilidad que estos hubieran generado. En ese sentido, mediante la gestión activa de programas de regularización de aportes, se busca contribuir a la consolidación del bienestar financiero de nuestros clientes.

La recaudación por REPRO I y REPRO Privado mostró un desempeño continuo en 2025, beneficiando a miles de afiliados. Destacó la inclusión de REPRO III en 2025, que aportó S/ 52.86 millones.

RETIROS Y TRANSFERENCIAS DE FONDOS PREVISIONALES

La salida de fondos se clasifica en retiros (parciales o totales) y transferencias a otros sistemas previsionales.

RETIRO DE HASTA EL 95.5 % DEL FONDO DE PENSIONES

En 2025, los retiros (de hasta el 95.5 % del fondo de pensiones) incrementaron en solicitudes, al acumular 46,465 pero disminuyeron en montos transferidos respecto de 2024 (de 2,130 millones a 1,726 millones). Estas cifras consideran las solicitudes ingresadas bajo todos los regímenes de jubilación y consideran solicitudes ingresadas por primera vez, así como retiros adicionales.

Por otro lado, 7,186 personas ingresaron solicitudes para acceder al retiro de hasta el 95.5 % de sus fondos de pensiones por haber cumplido la edad legal de jubilación (65 años) durante el 2025.

FONDOS PARA LA COMPRA DEL PRIMER INMUEBLE (DE HASTA EL 25 %)

El monto total transferido para la compra del primer inmueble (de hasta el 25 %) se redujo, cerrando el año con S/ 22.27 millones, cifra que fue de la mano con una reducción en el número de solicitudes; no obstante, las solicitudes atendidas fueron de mayor valor promedio en 2025 (9 % mayor que en 2024).

En cuanto al monto de transferencias de fondos al exterior realizadas durante el 2025 por tener aportes en otras entidades previsionales, las solicitudes disminu-

yeron ligeramente respecto al 2024 (de 456 a 406 solicitudes). Mientras tanto, el monto total transferido se mantuvo cerca de los 56 millones de soles.

En relación con los procesos de nulidad y desafiliación, registramos una disminución relevante en las solicitudes de nulidad de afiliación y los contratos declarados nulos, al igual que los afiliados en trámite y las desafiliaciones efectivamente ejecutadas. En línea con ello, los montos transferidos a la ONP por estos conceptos también fueron menores, reflejando una menor salida de afiliados hacia el SNP.

TABLA 16.
NULIDAD Y DESAFILIACIÓN

Trámites	2024	2025
Solicitudes de nulidad de afiliación	13,078	3,721
Contratos de afiliación declarados nulos	12,186	3,076
Transferencias a la ONP por nulidades (en soles)	S/ 4,043,104.51	S/ 3,583,179
Afiliados en trámite de desafiliación	1,186	883
Desafiliaciones	1,093	768
Transferencia a la ONP por desafiliación (en millones de soles)	48.9	36.29

Elaboración propia

RETIROS EXTRAORDINARIOS

Durante 2025 se aprobó e inició el desembolso del octavo retiro extraordinario de hasta 4 UIT (Ley 32445), profundizando una tendencia iniciada en 2020 que ha tenido efectos estructurales sobre el sistema previsional. Este conjunto de medidas ha reducido de manera significativa los fondos de jubilación acumulados, incrementando el número de afiliados que enfrentarán la etapa de jubilación con menores niveles de protección previsional. A nivel del SPP, se estima que, a diciembre de 2025, más de 4 millones de afiliados ya no contaban con saldo en sus cuentas individuales como consecuencia de los retiros sucesivos. En el caso de AFP Integra, más de 1.9 millones de nuestros afiliados quedaron con sus cuentas en cero o casi cero (con menos de S/ 100) a diciembre de 2025.

Cabe señalar que los retiros extraordinarios aprobados por el Gobierno desde el año 2020 han representado el desembolso de más de S/ 52,000 millones.

» Los retiros extraordinarios aprobados por el Gobierno desde el año 2020 han representado el desembolso de más de **S/ 52,000 millones**



4.4 FONDO ADMINISTRADO

PENSIONES Y BENEFICIOS PREVISIONALES

Contamos con 58,397 pensionistas al cierre de 2025, cifra que se incrementó en 0.97 % respecto al 2024, que según tipo de pensión se distribuyen de la siguiente forma:

TABLA 17.
EVOLUCIÓN DE PENSIONISTAS Y PENSIÓN PROMEDIO POR TIPO DE BENEFICIO

	2024	2025
Pensionistas de invalidez	6,618	6,769
Pensión promedio (en soles)	1,753.02	1,932.96
Pensionistas de jubilación	6,897	6,874
Pensión promedio (en soles)	715.08	763.82
Pensionistas de sobrevivencia	44,321	44,754
Pensión promedio (en soles)	759.68	792.94

Elaboración propia

Además, la cantidad de pagos por reembolso de gastos de sepelio se mantuvo similar respecto al año 2024 (2,596 en 2025 versus 2,587 en 2024); no obstante, el gasto promedio por sepelio incrementó en 2.55 %. Lo anterior se debe a las actualizaciones trimestrales del tope para reembolsos de gastos de sepelio por parte de la SBS.

Durante el año 2025, se recibieron 14,960 solicitudes de acceso a beneficios previsionales, 20.2 % menos que el año 2024. Esto se debe principalmente a una reducción de 35.5 % en las solicitudes de acceso por regímenes anticipados de jubilación, habiendo sido REJA el de mayor impacto.

10 Sistema de Evaluación y Calificación de Invalidez

11 Gastos de Sepelio

12 Herederos

TABLA 18.
SOLICITUDES DE ACCESO A BENEFICIOS PREVISIONALES POR TIPO

	2024	2025
Solicitudes de jubilación (sección I)	327	551
Solicitudes de invalidez (SECI ¹⁰ + sección I)	1,744	1,777
Beneficios por fallecimiento (sección I + GS¹¹ y HER¹²)	6,344	5,973
Solicitudes de acceso al retiro de hasta 95.5 % por jubilaciones anticipadas	10,322	6,659

Elaboración propia

Durante 2025, la Renta Temporal Vitalicia Diferida y el Retiro Programado continuaron siendo las modalidades más elegidas por aquellas personas que optaron por una pensión, con 56.6 % y 21.7 % de participación respectivamente, mientras que el 21.7 % optó por otro tipo de renta vitalicia.

Siete compañías de seguros locales ofrecieron productos de rentas vitalicias a los afiliados a AFP Integra durante el año, a quienes se transfirió la suma de S/ 366,991,899.33 por primas de pensiones, monto 16.56 % inferior al registrado en 2024.



RESPONSABILIDAD



Generamos una
rentabilidad de
10.58 %
en el fondo 2

5.1 GESTIÓN DEL PORTAFOLIO

Operamos en un entorno altamente regulado, lo que garantiza la adecuada diversificación y mitigación de riesgos para los fondos. La regulación impone límites específicos de inversión que funcionan como un primer nivel de protección y diversificación. La normativa es complementada con lineamientos establecidos en las políticas de inversiones de cada fondo, incluyendo restricciones por tipo de activo, grado de liquidez, exposición máxima, entre otros. Todos estos lineamientos son tomados en cuenta al momento de definir la composición estratégica del portafolio. El proceso de inversión incorpora la evaluación de las expectativas de rendimientos de los activos financieros, el nivel de riesgo de cada tipo de activo y la diversificación estratégica del portafolio administrado. La estructura regulatoria y los procesos de evaluación de rendimientos y riesgos de largo plazo garantizan una diversificación robusta de activos a nivel global.

A nivel interno, contamos con un Comité de Inversiones, que se reúne mensualmente y es presidido por el presidente del Directorio de la Compañía. Dicho comité asegura la alineación de las decisiones de inversión con los objetivos de riesgo y rentabilidad de los fondos.

Las responsabilidades del Comité de Inversiones incluyen:

- » El diseño y actualización de las políticas, manuales y procedimientos que gobiernan el proceso de inversiones.
- » La revisión y validación de la estrategia de corto y largo plazo.
- » La evaluación exhaustiva del portafolio, analizando su composición, rentabilidad, riesgos y las condiciones de mercado.
- » La validación de las conclusiones estratégicas y tácticas que posteriormente son ejecutadas por la Mesa de Inversiones.
- » La aprobación de distintos emisores, contrapartes, gestores de fondos mutuos, fondos mutuos, entre otros.
- » La revisión y evaluación de situaciones que impacten en la gestión de los fondos administrados.

PRINCIPIOS DE INVERSIÓN

- » Estrategia multiactivo: Este principio opera como el eje estructural para la asignación de portafolios, permitiendo una comparación permanente entre renta variable, renta fija y monedas para identificar las mejores oportunidades relativas en el corto y mediano plazo.
- » Inversión en valor: Priorizamos la selección de activos cuyo precio de mercado actual subestima su capacidad de generación de utilidades en el largo plazo. Esta estrategia nos permite conservar activos con fundamentos económicos sólidos, incluso si el mercado no los reconoce temporalmente, asegurando una mayor rentabilidad potencial a lo largo del tiempo.

ESTRATEGIA DE LARGO PLAZO (STRATEGIC ASSET ALLOCATION)

El eje central es la Asignación Estratégica de Activos (SAA por sus siglas en inglés), basada en un análisis de proyecciones de rendimiento y volatilidad con un horizonte temporal de cinco años o más. Este análisis nos permite formular un portafolio modelo que establece el rango de operación y las directrices principales para el año, asegurando que las decisiones tácticas se mantengan ancladas a los objetivos de largo plazo del afiliado. Estas conclusiones se revisan periódicamente y pueden cambiar, siempre que las condiciones financieras varíen de manera significativa. Los equipos de Inversiones y Riesgos de Inversión cuentan con modelos de seguimiento que permiten generar espacios de discusión sobre las condiciones macroeconómicas, las cuales finalmente son alcanzadas a los respectivos Comité de Inversiones y Comité de Riesgos de Inversión.

RENDIMIENTO ANUAL POR TIPO DE FONDO

La gestión de los recursos se realiza a través de un esquema de multifondos (Fondo 0 al Fondo 3), diseñado para que los afiliados puedan elegir el nivel de riesgo que mejor se adapte a su edad y horizonte de jubilación. En 2025, todos nuestros fondos registraron retornos positivos, como se detalla a continuación:



En 2025, todos nuestros fondos registraron retornos positivos.



TABLA 19.
RENTABILIDAD ANUAL DE FONDOS 0, 1, 2 Y 3

Tipo de Fondo	2024	2025
Fondo 0	6.37 %	4.69 %
Fondo 1	0.4 %	9.78 %
Fondo 2	4.99 %	10.58 %
Fondo 3	0.32 %	16.28 %

Elaboración propia



5.1 GESTIÓN DEL PORTAFOLIO

47



Los retornos del portafolio son obtenidos empleando los valores cuota del último día hábil de diciembre con el valor cuota del último día hábil de diciembre correspondiente a años anteriores, tal como se detalla en la tabla 20.

VALOR CUOTA 2025

Al cierre del año 2025, los fondos de pensiones administrados por AFP Integra alcanzaron en conjunto S/ 39,984 millones. El Fondo 2 mantuvo su posición de liderazgo por tamaño, acumulando recursos que representan el 66 % del total administrado, comparado con un 7 %, 19 % y 8 % en el caso de los fondos 0, 1 y 3, respectivamente. (Ver tabla 55)

» Al cierre del año 2025, los fondos de pensiones administrados por AFP Integra alcanzaron en conjunto

S/ 39,984 millones.

» El Fondo 2 mantuvo su posición de liderazgo por tamaño, acumulando recursos que representan el

66% del total administrado.

TABLA 20.
RENTABILIDAD NOMINAL A 2025

Rentabilidad nominal anualizada	Fondo 0		Fondo 1		Fondo 2		Fondo 3	
	AFP Integra	Promedio	AFP Integra	Promedio	AFP Integra	Promedio	AFP Integra	Promedio
dic 2025 / dic 2024	4.69 %	4.70 %	9.78 %	10.00 %	10.58 %	10.93 %	16.28 %	18.22 %
dic 2025 / dic 2023	5.52 %	5.55 %	4.99 %	5.59 %	7.75 %	7.54 %	8.00 %	9.44 %
dic 2025 / dic 2022	6.45 %	6.51 %	8.37 %	8.97 %	8.16 %	8.33 %	5.82 %	8.00 %
dic 2025 / dic 2021	5.99 %	6.10 %	4.93 %	5.16 %	4.19 %	4.07 %	2.07 %	3.61 %
dic 2025 / dic 2020	4.89 %	5.01 %	3.21 %	3.27 %	4.62 %	4.31 %	5.30 %	6.37 %
dic 2025 / dic 2019	4.54 %	4.65 %	4.09 %	4.33 %	5.63 %	5.47 %	5.43 %	6.51 %
dic 2025 / dic 2018	4.47 %	4.58 %	5.28 %	5.62 %	6.66 %	6.60 %	6.08 %	7.00 %
dic 2025 / dic 2017	4.36 %	4.47 %	4.65 %	4.97 %	5.44 %	5.45 %	4.46 %	5.32 %
dic 2025 / dic 2016	4.40 %	4.49 %	5.23 %	5.52 %	6.31 %	6.28 %	5.55 %	6.23 %
dic 2025 / dic 2015			5.47 %	5.73 %	6.70 %	6.63 %	6.07 %	6.63 %
dic 2025 / dic 2014			5.52 %	5.69 %	6.52 %	6.47 %	5.60 %	6.16 %
dic 2025 / dic 2013			5.67 %	5.82 %	6.63 %	6.58 %	5.51 %	6.07 %
dic 2025 / dic 2012			5.21 %	5.39 %	6.21 %	6.09 %	5.24 %	5.68 %
dic 2025 / dic 2011			5.79 %	5.91 %	6.65 %	6.56 %	5.63 %	6.16 %
dic 2025 / dic 2010			5.53 %	5.69 %	5.63 %	5.53 %	3.90 %	4.27 %
dic 2025 / dic 2009			5.56 %	5.85 %	6.32 %	6.34 %	5.66 %	6.03 %
dic 2025 / dic 2008			6.01 %	6.39 %	7.58 %	7.59 %	7.87 %	8.14 %
dic 2025 / dic 2007			5.43 %	5.82 %	5.89 %	5.87 %	4.63 %	5.05 %
dic 2025 / dic 2006			5.73 %	6.04 %	6.79 %	6.75 %	6.31 %	6.70 %
dic 2025 / dic 2005			6.30 %	6.51 %	7.94 %	7.86 %	9.64 %	9.50 %
dic 2025 / dic 2004					8.37 %	8.29 %		
dic 2025 / dic 2003					8.34 %	8.29 %		
dic 2025 / dic 2002					9.05 %	8.99 %		
dic 2025 / dic 2001					9.20 %	9.13 %		
dic 2025 / dic 2000					9.32 %	9.21 %		
dic 2025 / dic 1999					8.81 %	8.69 %		
dic 2025 / dic 1998					9.37 %	9.27 %		
dic 2025 / dic 1997					9.01 %	8.89 %		
dic 2025 / dic 1996					9.35 %	9.22 %		
dic 2025 / dic 1995					9.64 %	9.48 %		
dic 2025 / dic 1994					9.87 %	9.72 %		
dic 2025 / dic 1993					10.25 %	10.12 %		

Fuente: SBS / Elaboración propia

5.2 INVERSIÓN SOSTENIBLE

En AFP Integra, entendemos el desarrollo sostenible desde una mirada de largo plazo y consideramos variables Ambientales, Sociales, y de Gobierno corporativo – ASG en la gestión de portafolios de inversión para nuestros afiliados. Así mantenemos el deber fiduciario de buscar la mejor rentabilidad a un riesgo razonable, siguiendo las mejores prácticas de la industria.

Nuestra estrategia se formaliza en la Política de Inversión Sostenible y se desarrolla a través de cuatro pilares clave:

La implementación de esta estrategia se evidencia en la cobertura a nivel del monto total de Activos Bajo Administración (AUM) para los indicadores que se presentan a continuación. La información que utilizamos para estos indicadores se obtiene mediante los cuestionarios ASG de AFP Integra, data proveniente de proveedores ASG internacionales, e información consultada de fuentes públicas.

1.

SCREENING - EXCLUSIONES

Definición de filtros para excluir actividades y evaluar controversias.

2.

INTEGRACIÓN

Incorporación sistemática de variables ASG en el análisis financiero de las inversiones.

3.

PROPIEDAD ACTIVA (ACTIVE OWNERSHIP)

Actividad de acompañamiento a las empresas en las que invertimos como mecanismo de generación de valor y gestión del riesgo.

4.

INVERSIÓN TEMÁTICA

Inversión en instrumentos con objetivos específicos de sostenibilidad.



[PARA VER EL DETALLE DE LA COBERTURA ASG HAZ CLIC AQUÍ](#)



5.2 INVERSIÓN SOSTENIBLE

La cobertura que alcanzamos a nivel del portafolio nos permite tener una amplia visibilidad respecto al desempeño de las empresas en las variables ASG. Uno de los indicadores evaluados es el puntaje general de rating ASG (otorgado al portafolio) que nos permite comparar su evolución histórica, así como su desempeño respecto de los índices de referencia y nuestros competidores.

El puntaje de rating ASG total del portafolio en 2025 subraya un desempeño estable, con un balance entre las tres dimensiones.

TABLA 21.
PUNTAJE DE RATING ASG DEL PORTAFOLIO

	2024	2025*
Puntaje <i>rating</i> ambiental	4.9	5.3
Puntaje <i>rating</i> social	5.6	5.5
Puntaje <i>rating</i> gobierno	5.5	5.7
Puntaje <i>rating</i> ASG total	5.6	5.7

* Los resultados incorporan la nota asignada en base a la metodología interna de proxies.

Elaboración propia

En los últimos años, desde AFP Integra, hemos puesto especial atención a la gestión del impacto del cambio climático en las empresas de nuestro portafolio. En este sentido, aprobamos una Política de Gestión de Cambio Climático donde se establecen las funciones y procesos que seguimos para la gestión de los riesgos y oportunidades del cambio climático (R&O) los cuales se desarrollan a través de los cuatro pilares definidos, originalmente, por el Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD): gobierno, estrategia, gestión de riesgos, y métricas y metas. Siguiendo estos lineamientos, publicamos reportes de gestión climática desde el 2023, siendo la primera AFP en realizar este tipo de reporte individual en Perú.

La forma de evaluar estos R&O ha evolucionado continuamente con el mejoramiento de las metodologías internas desarrolladas por AFP Integra. Durante 2025 robustecimos el análisis de riesgos físicos, riesgos de transición, y oportunidades de los instrumentos de renta variable y renta fija local del portafolio, de la siguiente forma:

Durante 2025 robustecimos el análisis de riesgos físicos, riesgos de transición, y oportunidades de los instrumentos de renta variable y renta fija local del portafolio, de la siguiente forma:

RIESGOS FÍSICOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO

Nuestra metodología interna de riesgos físicos logró mayor granularidad al pasar de un análisis a nivel departamental (2024) hacia el nivel distrital en Perú (2025). En efecto, logramos ubicar los activos de las empresas locales a nivel distrital y cruzar dicha información con el nivel de riesgo histórico de fenómenos climáticos relevantes a ese mismo nivel reportado por Cenepred. Adicionalmente, dichos resultados fueron contrastados con las empresas de renta variable local del portafolio para identificar mitigantes a los niveles de riesgo identificados para lograr resultados más precisos.

RIESGOS DE TRANSICIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO

Los resultados de nuestra metodología interna de riesgos de transición (2024) lograron mayor precisión al ser contrastados con la información pública actualizada y la retroalimentación de las empresas de renta variable local del portafolio (2025). De esta forma, contamos con una visión más certera del nivel de riesgo de transición para cada industria a las que pertenecen estas empresas.

OPORTUNIDADES DEL CAMBIO CLIMÁTICO

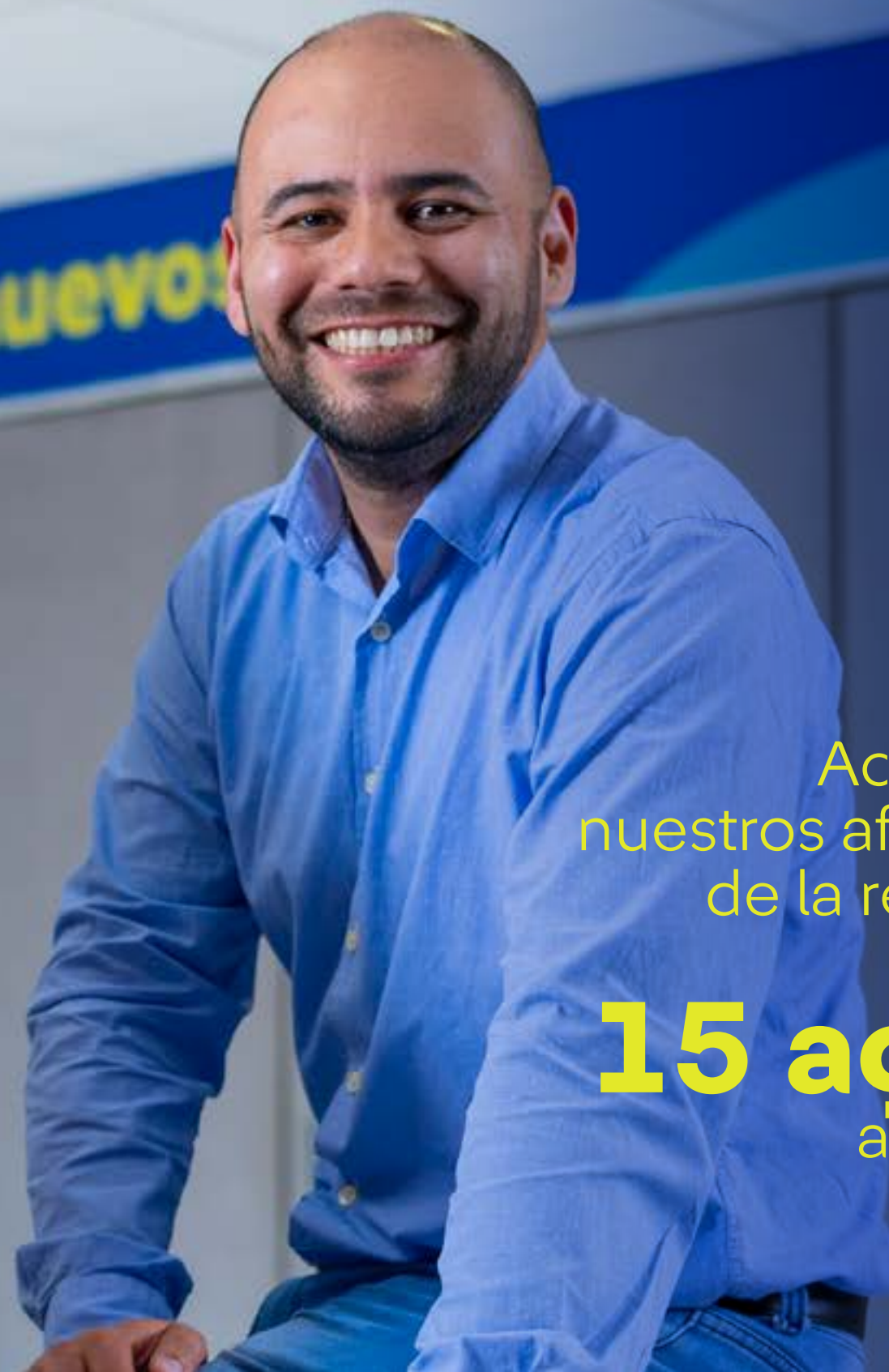
Los resultados de nuestra metodología interna de oportunidades (2024) lograron mayor precisión al ser contrastados con la retroalimentación de las empresas de renta variable local del portafolio (2025). De esta forma, identificamos las oportunidades que las empresas realmente consideran viables, dada su estrategia corporativa y el contexto local.

De esta manera, los resultados obtenidos nos permiten definir de forma más certera la estrategia de gestión de estos R&O para el portafolio. En esa línea, las métricas que seguimos están alineadas a estos resultados y las metas definidas continúan en cumplimiento (principalmente, mejora continua de identificación y gestión de los R&O del cambio climático y reporte del estatus en la Memoria Anual y Reporte de Inversión Sostenible¹³).

¹³ Ver anexo 11.4



CERCANÍA



Nuevo día, nuevos

Acompañamos a nuestros afiliados a través de la red más grande del sector, con **15 agencias** a nivel nacional.

6.1 AFILIADOS

51

MEMORIA ANUAL
INTEGRADA 2025

Al cierre de 2025, consolidamos nuestra posición como la AFP con la mayor base de afiliados en el Sistema Privado de Pensiones (SPP), concentrando el 48 % del total de afiliados del Sistema. Este logro fue posible tras liderar las afiliaciones de nuevos trabajadores al SPP durante tres periodos consecutivos de licitación (la cuarta licitación del Sistema en 2019, la quinta en 2021 y la sexta en 2023), cuyo último periodo culminó en mayo de 2025.

Nuestra gestión comercial sobresaliente y el relacionamiento cercano con empleadores a nivel nacional, sumados a la calidad del servicio y la eficiencia operativa, nos permitieron incrementar nuestra participación de mercado y alcanzar cifras históricas.

Al cierre de mayo de 2025, tras tres periodos de afiliación, logramos hitos relevantes para la compañía:

- » Incorporamos cerca de 2.9 millones de personas a nuestra cartera de clientes, superando en 12 % lo planificado.
- » Rejuvenecemos la edad promedio de nuestros clientes a 38 años (frente a los 43 años registrados en mayo de 2019 o los 49 años promedio que tendría nuestra cartera de no haber ganado ninguna licitación).
- » Multiplicamos por 2.5 veces nuestra base de afiliados cotizantes, sin afectar la tasa de cotización que teníamos al inicio del primer periodo.

Es así como, al cierre de 2025, nuestra base de afiliados ascendió a 4,913,327 personas, lo que representó un crecimiento de 4.35 % respecto al 2024.

En cuanto a la conformación de nuestra cartera por grupos etarios, los afiliados entre 25 y 34 años representaron, al cierre de 2025, al 30.36 % del total, siendo así este el grupo etario predominante de la cartera. Esto evidencia una sólida participación de talento joven y trabajadores en la etapa inicial de acumulación, impulsada principalmente por el ingreso de nuevos afiliados provenientes de las últimas licitaciones del Sistema.

Aquellos afiliados entre 35 y 49 años representaron el 29.79 % del total de clientes. Finalmente, los afiliados entre 18 y 24 años representaron el 17.66 % del total, seguido del grupo de 50 a 65 años, y las personas mayores de 65 años, que representaron el 17.62 % y al 4.57 % de la cartera, respectivamente.

+4.9 MILLONES
DE AFILIADOS A AFP INTEGRA AL
CIERRE DE 2025

+4%
DE CRECIMIENTO RESPECTO AL 2024,
EQUIVALENTE A

204,921
PERSONAS SE UNIERON COMO CLIENTES
DE AFP INTEGRA DURANTE EL 2025



**LAS PERSONAS ENTRE 25 Y 34 AÑOS
LIDERAN NUESTRO CRECIMIENTO
DE AFILIADOS EN EL 2025.
(REPRESENTAN EL 30.3% DEL TOTAL
DE AFILIADOS)**

GRÁFICO 2. NUESTROS AFILIADOS EN EL 2025 NUESTROS AFILIADOS EN EL 2025

NUESTROS AFILIADOS POR REGIÓN (EN MILES)

Lima	2,099
La libertad	337
Piura	276
Arequipa	215
Callao	196
Lambayeque	185
Ica	184
Cusco	181
Áncash	148
Cajamarca	138
Junín	131
Loreto	109
Puno	106
San Martín	93
Huánuco	70
Ayacucho	70
Ucayali	70
Tacna	64
Moquegua	45
Apurímac	37
Huancavelica	36
Amazonas	35
Tumbes	27
Pasco	19
Madre de Dios	19



Nota: Las cifras se presentan en miles y han sido redondeadas para fines de presentación

AFP
INTEGRACONSTRUIAMOS EL BIENESTAR FINANCIERO
DE MILLONES DE PERSONAS

6.1 AFILIADOS

AFILIACIONES DURANTE EL 2025

Nuestra estrategia de afiliación y el crecimiento del mercado laboral formal se reflejaron en la incorporación de 204,921 nuevos clientes durante el 2025, lo que representó un crecimiento de más de 4 % respecto al 2024. Este desempeño remarcó nuestro liderazgo dentro del sector.

La edad promedio de nuestros nuevos afiliados continuó disminuyendo, lo que es altamente favorable para nuestra sostenibilidad. Aquellos afiliados de entre 18 a 25 años constituyen la principal fuente de nuevos afiliados, contribuyendo el 58.16 % de nuevos clientes en 2025.

Asimismo, mantuvimos la tendencia de afiliar principalmente a nuevos trabajadores que ingresan al mercado formal (93.31 %), mientras que la participación de afiliados provenientes del Sistema Nacional de Pensiones (SNP) se redujo de 8.60 % a 6.69 %.

RECAUDACIÓN DE APORTES

La base de afiliados se mide por la cantidad de cotizantes y el volumen de recaudación. Durante 2025, la cantidad promedio de afiliados cotizantes aumentó en 0.54 %.

TABLA 22.
CANTIDAD DE AFILIADOS COTIZANTES

2024	2025
1,901,738	1,912,023

Elaboración propia



La edad promedio de nuestros nuevos afiliados continuó disminuyendo, lo que es altamente favorable para nuestra sostenibilidad.



6.2 ATENCIÓN AL CLIENTE

La atención al afiliado es el eje central de nuestra gestión de servicio. Nos comprometemos a atender de manera continua los comentarios, consultas y necesidades de nuestros clientes, con el objetivo de fortalecer su confianza en el sistema previsional y acompañarlos como aliados de su futuro.

¿A quiénes atendemos?

Cotizantes	Personas afiliadas que se encuentran en etapa activa de aportes al sistema previsional, acumulando fondos en su cuenta individual para su futura pensión.
Pensionistas	Personas afiliadas que ya accedieron a una pensión y reciben prestaciones periódicas (por jubilación o invalidez).
Empleadores	Empresas o entidades que realizan la retención y pago de los aportes previsionales de sus trabajadores.
Beneficiarios y/o herederos	Personas designadas por el afiliado o reconocidas por ley que pueden acceder a los beneficios del fondo de pensiones en caso de fallecimiento, tales como pensión de sobrevivencia, herencia del saldo acumulado o reembolso por gastos de sepelio.

Asimismo, de manera secundaria atendemos al público general, respondiendo ante consultas y brindando orientación sobre el sistema previsional y nuestros servicios.

Buscamos que la atención sea accesible, ágil y humana. Bajo nuestro modelo de Asesor 2.0, priorizamos un acompañamiento genuino, con empatía y coherente con nuestro modelo de competencias, desplegándolo de manera diferenciada según el tipo de atención.

» Autoatención

Promovemos la resolución eficiente de gestiones simples mediante canales de autoservicio, que concentran aproximadamente el 98 % - 99 % del total de atenciones, con herramientas digitales claras, rápidas y fáciles de usar.

» Asesoría

Brindamos acompañamiento personalizado en casos de mayor complejidad y sensibilidad, como pensiones, invalidez y sobrevivencia, donde la orientación experta y el trato cercano son fundamentales.

EQUIPOS DE ATENCIÓN

Nuestra estrategia de atención está orientada hacia la accesibilidad. Por ello, contamos con distintos canales que agilizan el proceso de consultas y soluciones.

Página web	Plataforma para consulta de información general, trámites y acceso a servicios digitales de autoservicio.
Aplicación móvil	Canal móvil actualizado para consulta de estado de cuenta, gestiones y acceso a funcionalidades clave desde el teléfono.
Chat Integra	Herramienta de mensajería digital para atención en tiempo real de consultas y orientación general.
Correo electrónico	Canal formal para consultas y respuestas documentadas directamente al afiliado.
Contact Center	Canal principal de atención telefónica de consultas, requerimientos y orientación.
Centros de servicio al cliente	Atención presencial para consultas, soporte y realización de trámites, con atención preferente publicada en cumplimiento de la Ley N° 28683.
Integra Directo	Canal especializado de atención personalizada dirigido a clientes preferentes, que brinda asesoría previsional proactiva y reactiva con un plan estructurado de comunicaciones y de oferta de valor, orientado a fortalecer la satisfacción, permanencia y vinculación con la compañía.

Con el objetivo de brindar una atención más consistente, cercana y alineada con nuestros estándares de servicio, en 2025 realizamos la internalización de nuestro Contact Center, lo que implicó asumir de manera directa la gestión de las posiciones de atención que antes eran tercerizadas.

Esto resultó en una mayor estabilidad del equipo, la reducción de la rotación de 20 % mensual a 10 % anual y un incremento de la satisfacción con la atención cerca al 90 %.



6.2 ATENCIÓN AL CLIENTE

54

MEMORIA ANUAL
INTEGRADA 2025AFP
INTEGRACONSTRUIMOS EL BIENESTAR FINANCIERO
DE MILLONES DE PERSONAS

Adicionalmente, contamos con un Equipo de Casos Especiales que brinda acompañamiento integral al afiliado y a sus familiares desde el inicio del proceso hasta su culminación. Este equipo ofrece orientación personalizada para trámites como invalidez y sobrevivencia. Nuestros asesores de atención se rigen por un modelo interno de calidad de servicio, alineado al modelo de competencias, que define los estándares conductuales y técnicos que deben cumplirse en cada interacción con el afiliado. Este modelo estructura la atención en cinco dimensiones:

- » **Gestión de la atención:** correcto inicio, conducción y cierre de la interacción, incluyendo el protocolo de cierre.
- » **Calidad de la comunicación:** claridad, tono y coherencia en la información transmitida.
- » **Trato y orientación al cliente:** empatía, respeto y cortesía durante la atención.
- » **Escucha activa y comprensión:** adecuada identificación de la necesidad del afiliado.
- » **Precisión y resolución:** exactitud de la información brindada y capacidad de solución.

Para asegurar el cumplimiento consistente de estos estándares, cumplimos un esquema de capacitación continua, que incluye actualización en habilidades blandas, información sobre pensiones y temas normativos y de coyuntura.

HERRAMIENTAS QUE USAMOS

Reforzamos nuestras plataformas para facilitar que el afiliado encuentre respuestas claras y ejecute trámites con autonomía, habilitando múltiples plataformas digitales para que puedan interactuar con nuestros equipos.

- » **Aplicación móvil AFP Integra:** se actualizó para una experiencia más amigable, incorporando funcionalidades como la consulta directa del estado de cuen-

ta; acumulamos alrededor de 400–500 mil descargas.

- » **Chatbot Irene:** asistente virtual 24/7 disponible en canales digitales (incluyendo Messenger, web y app), creada para responder consultas frecuentes de forma rápida y sencilla. En 2025, Irene potenció sus capacidades mediante integración con herramientas de experiencia del cliente y evolución tecnológica para lenguaje natural; con ello, reportamos 95 % de efectividad, 92 % en capacidad de resolución y 71 % de satisfacción.
- » **Aportes voluntarios vía Yape:** incorporamos una funcionalidad que permite realizar aportes voluntarios desde Yape, sin monto mínimo, facilitando el acceso al ahorro voluntario y la inversión personal

Implementamos *speech analytics* para transcripción automática y análisis de cumplimiento de guion, habilidades de atención, detección de señales de fraude y automatización de procesos, fortaleciendo control, calidad y eficiencia operativa.

En 2025 observamos una disminución del volumen de atenciones en los canales telefónico, escrito y presencial, junto con un mayor peso de los canales digitales en la atención total, al representar estos últimos el 99 % de las atenciones.

MODELO DE ATENCIÓN REMOTA

En determinados momentos del año, la afluencia de afiliados en nuestras agencias, especialmente en Lima, puede superar la capacidad instalada de atención presencial. Frente a ello, decidimos aprovechar la experiencia y disponibilidad de nuestros equipos en provincias para acompañar a los afiliados allí donde más se necesitaba el servicio.

Así, implementamos un modelo de atención por videollamada en la agencia de San Isidro, mediante el cual habilitamos módulos adicionales que conectan,

en tiempo real, a los afiliados con asesores ubicados en ciudades como Chincha, Tacna, Cajamarca o Pucallpa, e incluso con el Equipo de Casos Especiales. En lugar de una posición física adicional en la agencia, el afiliado es atendido a través de una pantalla por un asesor remoto que opera bajo los mismos protocolos de servicio y seguridad de la información.

Esta iniciativa nos permitió responder de manera ágil a picos de demanda, descongestionar la atención presencial y optimizar el uso de nuestras capacidades a nivel nacional, manteniendo una experiencia de atención oportuna, cercana y consistente, con altos estándares de satisfacción en nuestras más de 777, 500 atenciones.

Las principales solicitudes recibidas se concentraron en consultas asociadas a la modalidad de jubilación mediante el retiro de hasta el 95.5 % del fondo de pensiones (40,545 atenciones), seguidas por consultas vinculadas al estado de cuenta (36,051 atenciones) y gestiones del octavo retiro extraordinario de hasta 4 UIT, aprobado según la Ley 32445 (29,339 atenciones).

El octavo retiro de hasta 4 UIT (Ley 32445) representó el principal pico de demanda del año. Respondimos reforzando capacidad operativa y priorizando la continuidad de atención en todos los canales, alcanzando alrededor de 52,411 llamadas (3.5 veces más de lo usual) y 34,111 atenciones en agencias (2 veces más que lo usual).



6.3 SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

Nuestra estrategia de atención busca asegurar una experiencia satisfactoria en cada trámite y operación. Esta cercanía con nuestros clientes también se refleja en cómo medimos su percepción, escuchamos su experiencia y recogemos comentarios que nos permitan ajustar procesos, reforzar lo que funciona y corregir oportunidades de mejora. En este marco, recibimos de nuestros clientes reclamos, entendidos como manifestaciones de insatisfacción con un servicio recibido, y requerimientos, que corresponden a solicitudes de información o gestiones sobre el servicio ofrecido.

En 2025, los reclamos recibidos disminuyeron respecto a 2024 y mantuvimos un alto nivel de atención. En requerimientos, atendimos un volumen que permitió sostener la continuidad del servicio y cerrar gestión pendiente. De ese modo, llegamos a 95 % de reclamos atendidos y 99 % de requerimientos atendidos.

Medimos los tiempos de respuesta para asegurar que la atención sea oportuna y predecible. En 2025, el 99.6 % de los casos se atendió dentro de los rangos establecidos, con un 0.4 % fuera de plazo, lo que refleja un desempeño consistente en el cumplimiento de tiempos.

Con respecto a la atención en nuestra agencia presencial, el plazo de otorgamiento de citas fue de 4 días, atendimos 48,611 tickets y registramos un tiempo promedio de espera de 24 minutos.

Para nuestras mediciones utilizamos el NPS transaccional, una medición que captura la satisfacción del cliente después de interacciones específicas (por ejemplo, una atención, una consulta o un trámite). Esto nos permite identificar puntos débiles en momentos concretos del viaje del cliente y priorizar mejoras con foco en la experiencia. En el 2025, nuestro NPS obtuvo un resultado de 49.9p, superando nuestra meta planteada de 45pp.

TABLA 23.
NPS DE CLIENTES 2022 – 2025

Año	2022	2023	2024	2025
NPS	46	45	52	49.9

A partir de los comentarios de nuestros clientes, las percepciones se agruparon principalmente en tres ejes:

1

» **Seguridad en el sistema y en la gestión:** valoraciones vinculadas a la tranquilidad respecto a sus fondos y a la claridad en la administración de lo comunicado.

2

» **Calidad de la atención:** menciones a amabilidad, rapidez y eficacia para resolver dudas o problemas.

3

» **Facilidad de uso y acceso a información:** experiencia en canales digitales (web/app), facilidad para encontrar información y comprensión de lo comunicado.



6.4 TRANSPARENCIA

En nuestra vinculación con nuestros grupos de interés, la transparencia es una garantía y un valor que orienta nuestro accionar. En la práctica, brindamos información completa, consistente y basada en fuentes oficiales sobre nuestros servicios. Para ello, elaboramos nuestras comunicaciones conforme a las directrices y datos oficiales de la SBS, incorporando los descargos requeridos y la identificación de las fuentes. Mantenemos comunicación mensual con nuestros clientes y, de manera complementaria, nos aseguramos de informar a los clientes cuando existan hechos relevantes del mercado.

Asimismo, nos aseguramos de que la información brindada resulte accesible para todos los públicos, evitando mensajes que puedan generar confusión o inducir decisiones sin el conocimiento necesario. Nuestros mensajes utilizan lenguaje simple y se distribuyen en formatos digitales que faciliten una lectura rápida y el acceso desde distintos dispositivos.

El acompañamiento de nuestros asesores se sustenta en una preparación continua en temas normativos, de coyuntura previsional y en las características de nuestros productos y servicios, así como en los lineamientos de comunicación establecidos por la compañía. De este modo, se mantienen debidamente al tanto sobre la información oficial que puede ser compartida con los afiliados, los alcances de cada canal de atención y las obligaciones de confidencialidad y protección de

datos. Además, suscriben una declaración jurada que delimita la información que pueden brindar y la responsabilidad asociada a su uso adecuado, reforzando una atención consistente, transparente y alineada con nuestros estándares.

En nuestra comunicación con los afiliados, proporcionamos información detallada sobre las comisiones que se aplican por la administración de sus fondos y sobre la rentabilidad de las inversiones, de forma clara y estructurada.

Nos aseguramos de que tanto nuestros afiliados como el público en general cuenten con información clara y suficiente para tomar decisiones previsionales informadas. Por ello, divulgamos de forma periódica información sobre resultados y condiciones de nuestros servicios a través de reportes y de nuestros canales digitales:

- » **Comisiones¹⁴** : informamos los esquemas de cobro vigentes y el monto de la comisión anual, para que el afiliado comprenda los costos asociados a la administración de su ahorro previsional.
- » **Inversiones y rentabilidad¹⁵**: explicamos cómo se asignan los recursos en los distintos tipos de fondos según su perfil de riesgo y horizonte de inversión, así como conceptos clave como el valor cuota y la variabilidad de la rentabilidad.

¹⁴ <https://www.afpintegra.pe/cliente/comisiones>

¹⁵ <https://www.afpintegra.pe/cliente/inversiones-y-rentabilidad>



6.5

PRIVACIDAD Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

La protección de la información de nuestros afiliados es un componente central de la confianza en el sistema previsional y de nuestra gestión. Con este fin, aplicamos estándares de seguridad conforme a la normativa peruana¹⁶, y contamos con una Política de Privacidad y una Política de Protección de Datos Personales que definen lineamientos para resguardar los datos personales¹⁷ y datos sensibles¹⁸ contenidos en nuestros bancos de datos, así como para asegurar el cumplimiento y conocimiento interno de estas obligaciones.

La gestión de privacidad y protección está integrada dentro de nuestro marco corporativo de Gestión de Riesgos Operativos y Control Interno, y a los procesos de riesgo operacional, seguridad de la información y control interno, lo que permite un seguimiento transversal de los riesgos asociados al tratamiento de datos personales. Seguimos una política de tolerancia cero respecto a nuestra Política de Privacidad, que puede derivar en medidas disciplinarias en caso de incumplimiento.

Los siguientes principios enmarcan la gestión de la información de nuestros afiliados:

Legalidad	Los datos personales se tratan conforme a la ley, prohibiéndose su recopilación por medios fraudulentos, desleales o ilícitos.
Consentimiento	El tratamiento de datos personales requiere el consentimiento previo del titular, según corresponda.
Finalidad	Los datos se recopilan para fines determinados, explícitos y lícitos, y no se usan para finalidades distintas a las informadas.
Proporcionalidad	El tratamiento debe ser adecuado, relevante y no excesivo respecto a la finalidad para la que se recopilaron los datos.
Calidad	Los datos deben ser veraces, exactos y actualizados, y conservarse solo por el tiempo necesario para cumplir la finalidad del tratamiento ¹⁹ .
Seguridad	Se adoptan medidas técnicas, organizativas y legales para proteger los datos, según su naturaleza y el tratamiento realizado.
Disposición de recurso	Los titulares cuentan con vías administrativas o judiciales para reclamar y hacer valer sus derechos.
Nivel de protección adecuado	Las transferencias de datos se realizan garantizando un nivel de protección equivalente al exigido por la normativa aplicable ²⁰ .

Usamos los datos personales de nuestros clientes para:



Administrar cuentas, aportes, fondos y pensiones.



Atender trámites, consultas y reclamos.



Proteger la seguridad de la información y prevenir fraudes.



Mejorar nuestros servicios y canales de atención.



Enviar información sobre productos o beneficios, cuando el usuario lo autoriza.

¹⁶ Conforme a lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales - Ley N° 29733, su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 016-2024-JUS y sus modificatorias.

¹⁷ Datos personales: información que identifica o hace identificable a una persona natural.

¹⁸ Datos sensibles: categoría especial de datos personales, incluyendo datos biométricos o genéticos, origen étnico, ingresos, opiniones políticas o religiosas, salud, entre otros.

¹⁹ Tratamos la información personal de nuestros clientes mientras se mantenga vigente la relación contractual y por el lapso de diez (10) años posteriores al cese de dicha relación, en cumplimiento de lo establecido por las normas del sector.

²⁰ Compartimos datos personales con terceros autorizados para la prestación de nuestros servicios, según lo informado en nuestra política. La relación de destinatarios puede consultarse [aquí](#).



6.5 PRIVACIDAD Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Durante el 2025 continuamos con la implementación del marco de referencia de ciberseguridad que nos permitirá avanzar hacia un esquema zero trust dotando a AFP Integra de las medidas de protección de seguridad necesarias a nivel de personas, procesos y tecnología.

En esta línea contamos con servicios de seguridad que:

- » Permiten un monitoreo del 100 % de los activos tecnológicos principales a través del análisis de vulnerabilidades de las plataformas y servicio de inteligencia de amenazas, entre otros.
- » Evaluar el estado de la seguridad de nuestras plataformas y/o servicios tecnológicos a través (i) del escaneo de vulnerabilidades de todos los dispositivos conectados a la red de la compañía, (ii) de la realización de pruebas de *ethical hacking* en aplicaciones y (iii) de la ejecución de pruebas de ingeniería social (*phishing*).
- » Efectuar monitoreos de marca y de exposición digital de la compañía y sus terceros relacionados de todos los servicios expuestos a internet.

Todo lo señalado nos ha permitido mantener un enfoque preventivo en ciberseguridad y garantizar operaciones seguras para nuestros clientes frente a un contexto de amenazas emergentes. Este esfuerzo se sustenta en una sólida estrategia de concientización permanente, que refuerza nuestro sistema de control interno y asegura su efectividad en toda la compañía.

DERECHOS ARCO

Los Derechos ARCO son aquellos que permiten a las personas conocer, acceder y gestionar el uso de su información personal.

- » **Información:** conocer qué datos tratamos y con qué finalidad.
- » **Acceso:** solicitar una copia o detalle de los datos personales que tenemos sobre el titular.
- » **Rectificación / actualización:** corregir datos inexacotos o actualizar información desactualizada.
- » **Cancelación / supresión:** solicitar la eliminación de los datos cuando corresponda (por ejemplo, si ya no son necesarios para la finalidad o según lo permita la normativa).
- » **Oposición:** oponerse al tratamiento de datos en los casos previstos por ley.

Respetamos este derecho y, por ello, cualquier titular de datos puede realizar solicitudes respecto a al cumplimiento de sus derechos ARCO, de manera personal o mediante un representante autorizado. Nuestro equipo de Servicio al Cliente atiende a estas solicitudes de manera gratuita para el usuario.

Contamos una Oficial de Protección de Datos Personales²¹, que la responsabilidad de asegurar la colaboración ante fiscalizaciones de la autoridad, y se promueve el cumplimiento normativo y la aplicación de controles tecnológicos y de seguridad en toda la gestión de datos personales.

Complementamos este marco con auditorías de terceros²² sobre el cumplimiento de la política de privacidad y con exigencias aplicables a proveedores en materia de privacidad y protección de datos.

21 La información de contacto de la Oficial de Protección de Datos Personales se ubica en nuestra página web: <https://www.afpintegra.pe/cliente/politica-de-privacidad>

22 La auditoría estuvo a cargo de PricewaterhouseCoopers.





DIGITALIZACIÓN

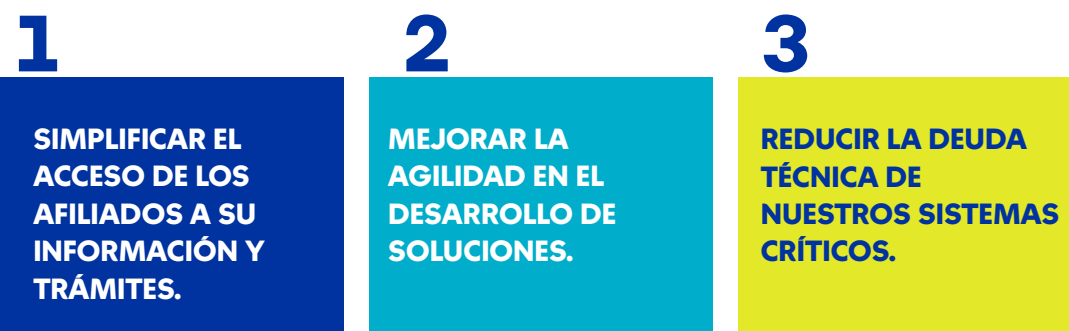
99 %

de nuestras atenciones se
realizan hoy a través de
canales digitales

7.1 DIGITALIZACIÓN

Nuestra estrategia de transformación digital busca mejorar la experiencia del afiliado y la eficiencia operativa mediante plataformas ágiles y fiables. Esto incluye la digitalización lograda mediante la modernización de sistemas, automatización de procesos y uso de inteligencia artificial, siempre bajo los marcos regulatorios y de privacidad vigentes.

Los principales objetivos de nuestra estrategia de digitalización son:



¿QUÉ ES LA DEUDA TÉCNICA?

La deuda técnica es el costo acumulado de mantener o actualizar sistemas tecnológicos que, por el paso del tiempo o decisiones de desarrollo anteriores, ya no responden de manera óptima a las necesidades actuales del negocio.

Puede manifestarse en aplicaciones desactualizadas, arquitecturas poco flexibles o activos tecnológicos próximos a quedar sin soporte, lo que incrementa los riesgos operativos, los tiempos de desarrollo y los costos de mantenimiento si no se gestiona oportunamente.



Nuestra estrategia de transformación digital busca mejorar la experiencia del afiliado y la eficiencia operativa mediante plataformas ágiles y fiables.



TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Nuestra estrategia de transformación digital se articula a través de una hoja de ruta transversal que integra iniciativas en cinco frentes complementarios:

- » **Evolución de servicios:** Mejoramos canales y procesos para ofrecer experiencias más simples, ágiles y enfocadas en las necesidades del afiliado.
- » **Modernización de plataformas centrales:** Actualizamos arquitecturas y aplicaciones críticas para elevar desempeño, seguridad y flexibilidad frente a nuevas demandas del negocio.

- » **Adopción progresiva de nube:** Avanzamos en la migración de soluciones a entornos cloud para fortalecer escalabilidad, disponibilidad y resiliencia de las plataformas.
- » **Capacidades para la gestión de inversiones:** Implementamos mejoras tecnológicas que robustecen el análisis de información y apoyan una toma de decisiones más oportuna.
- » **Desarrollo de talento y adopción:** Reforzamos habilidades digitales y nuevas formas de trabajo para acelerar la incorporación efectiva de herramientas y prácticas tecnológicas.



PRINCIPALES HITOS COMPLETADOS EN 2025:

- » **Migración a la nube:** trasladamos aplicaciones críticas a arquitecturas cloud escalables, lo que nos permite responder con mayor flexibilidad a la demanda y reducir la dependencia de infraestructura local.
- » **Infraestructura como código:** de manera complementaria, adoptamos estándares cloud e infraestructura como código, acelerando los despliegues y asegurando entornos consistentes, auditables y fácilmente replicables.
- » **Web del 8º retiro extraordinario de fondos:** desarrollamos una plataforma específica basada en tecnologías serverless, asegurando alta disponibilidad y continuidad operativa incluso en escenarios de alta demanda.
- » **Capacitación en inteligencia artificial:** realizamos entrenamientos internos para potenciar el uso de herramientas de IA y mejorar la productividad de nuestros equipos.
- » **Gestión de deuda técnica:** implementamos herramientas de monitoreo que identifican componentes de software próximos a perder soporte, permitiendo anticipar su renovación y mitigar riesgos operativos.



7.1 DIGITALIZACIÓN

INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA)

Desarrollamos e incorporamos soluciones basadas en inteligencia artificial para mejorar la eficiencia operativa y fortalecer nuestros procesos internos. Estas iniciativas se desarrollan en el marco de nuestro **Centro de Excelencia de Inteligencia Artificial**, el cual opera bajo lineamientos regionales del Grupo SURA para identificar, diseñar e implementar soluciones aplicables a las distintas compañías del grupo.

Trabajamos en dos líneas principales de inteligencia artificial:

- » **Productividad interna:** mediante el uso de asistentes basados en IA, como *Copilot*, que apoyan a nuestros colaboradores en tareas operativas y de análisis.
- » **Automatización de procesos de desarrollo:** incluyendo herramientas para la generación y revisión de código o la ejecución de pruebas internas.

Bajo este modelo, las aplicaciones de IA se desarrollan con lineamientos comunes de gobernanza que consideran aspectos éticos, de privacidad y seguridad de la información, bajo entornos controlados antes de su exposición a clientes. El enfoque está orientado a priorizar casos de uso que generen valor tangible para el negocio y que puedan ser implementados de manera segura y controlada.

Mediante la implementación de IA en nuestro core de inversiones optimizamos en tiempo y costos:

50 %
DE REDUCCIÓN
DE TIEMPO DE
DESARROLLO DE
SOLUCIONES

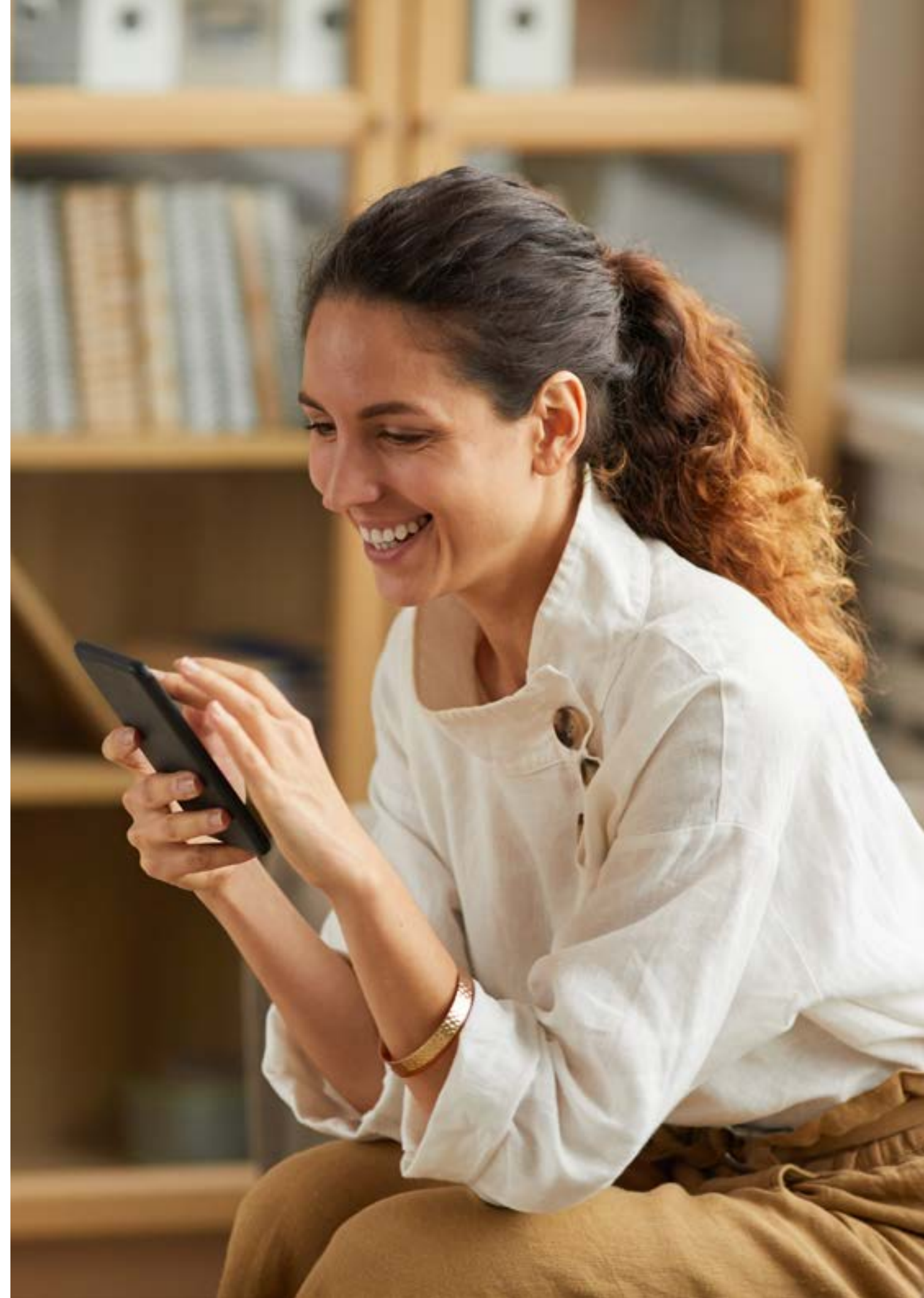
30 %
DE AHORRO
EN COSTOS DE
OPERACIÓN

En 2025 continuamos fortaleciendo nuestra estrategia digital para que más afiliados puedan informarse, resolver trámites y hacer seguimiento de manera simple y segura, combinando canales web, contact center y asistentes virtuales. Este avance se apoyó en iniciativas de modernización tecnológica orientadas a reducir fricción, mejorar la gestión de información y aumentar la resiliencia de nuestras plataformas frente a picos de demanda.

TABLA 24.
PRINCIPALES INDICADORES DE DIGITALIZACIÓN

Indicador	N°		Porcentaje sobre el total	
	2024	2025	2024	2025
Trasposos digitales	7,720	8,747	36.8 %	53.1 %
Afiliaciones digitales	76,876	28,918	14.4 %	12.2 %

Elaboración propia



7.2 CIBERSEGURIDAD

Nuestro accionar digital y de seguridad se alinea con la Política de Privacidad y con la Política de Seguridad de la Información y Ciberseguridad, que establecen compromisos de integridad, confidencialidad y disponibilidad, además de un enfoque de mejora continua. Estas directrices aplican tanto a colaboradores como a terceros, y cubren sistemas y datos, incluso cuando operan en la nube o mediante servicios de proveedores.

Contamos con instancias de gobernanza tecnológica y de riesgos que integran la gestión de privacidad y seguridad dentro del modelo corporativo de riesgo y cumplimiento. En particular mantenemos un Subcomité de Seguridad de la Información y Ciberseguridad con participación de ejecutivos clave, con reporte regular del avance del plan y aspectos relevantes.

El Plan de Seguridad y Ciberseguridad 2025 funciona como hoja de ruta: define objetivos, detalla iniciativas y establece una cadencia de seguimiento y reporte a los órganos de gobierno. Ante un evento de seguridad aplicamos un proceso estandarizado (detección, contención, erradicación y recuperación), seguido de una revisión posterior para incorporar aprendizajes y fortalecer controles. La gestión de incidentes se articula con continuidad del negocio y gestión de crisis, considerando impactos operacionales, legales y reputacionales, y reportando a las autoridades competentes cuando lo requiere la normativa aplicable.

En 2025 reforzamos nuestra gestión de ciberseguridad con un enfoque coordinado con la región, bajo prácticas y políticas comunes orientadas a aumentar visibilidad de amenazas, reducir vulnerabilidades y gestionar riesgos asociados a obsolescencia tecnológica. En línea con esta evolución, ampliamos el alcance y profundidad de las evaluaciones de segu-

ridad—,escaneos de vulnerabilidades, pruebas de penetración, revisiones de configuración, monitoreo de marca y monitoreo continuo de eventos de ciberseguridad—, lo que nos permitió identificar vulnerabilidades previamente no detectadas.

Para sostener un enfoque preventivo, contamos con servicios y controles que fortalecen la detección temprana y la respuesta oportuna:



Cero violaciones a la seguridad de la información en 2025.

Complementamos la tecnología con una estrategia de concientización permanente. Realizamos entrenamientos continuos en ciberseguridad para todo el personal y ejecutamos pruebas de ingeniería social (por ejemplo, simulaciones de phishing) para fortalecer hábitos seguros. Este trabajo apunta a elevar capacidades en personas, procesos y tecnología, y a mantener un estándar homogéneo en toda la organización.



Capacidad	¿Qué asegura?	¿Cómo la aplicamos en la práctica?
Monitoreo y visibilidad de activos	Cobertura amplia de activos tecnológicos principales	Monitoreo continuo, ciberinteligencia y análisis de vulnerabilidades.
Evaluación de seguridad	Identificación y priorización de brechas	Escaneo de vulnerabilidades, pruebas de penetración (<i>ethical hacking</i>) y revisiones de configuración.
Resiliencia y control de exposición	Reducción de superficie de ataque	Monitoreo de marca y exposición digital de servicios expuestos a internet, incluidos terceros relacionados.
Prevención de fuga y protección de información	Menor riesgo de filtración o uso indebido	Herramientas DLP, bloqueo automático de conexiones web de origen malicioso y controles de configuración en entornos <i>cloud</i> .
Controles sobre cambios tecnológicos	Implementaciones más seguras y consistentes	Controles y revisiones de configuración previo a las implementaciones.

AUDITORÍA INTERNA

En 2025 se realizó una auditoría a la gestión de ciberseguridad, ejecutada conforme a mejores prácticas internacionales de auditoría. El trabajo incluyó entrevistas a colaboradores clave, revisión de la documentación pertinente y pruebas de controles clave sobre muestras definidas por el equipo auditor. Se ha evaluado el Sistema de Control Interno (SCI) sobre la gestión de ciberseguridad en AFP Integra como “Adecuado”.

23 El monitoreo de comportamientos anómalos cuenta con soporte de un proveedor externo especializado: Deloitte.



EQUIDAD

1er lugar en el
Ranking PAR en
el sector y en
nuestra categoría
empresarial y 4to a
nivel nacional

8.1 TALENTO INTEGRA

64



En AFP Integra, somos un equipo que, unido bajo un propósito compartido, busca generar confianza y valor sostenible para nuestros clientes. Nuestra gestión contribuye directamente a este propósito al fortalecer el desarrollo profesional, promover la diversidad y resguardar el bienestar, para asegurar equipos preparados, comprometidos y éticos.

Nuestra gestión se enmarca en nuestra Política de Derechos Humanos y Relaciones Laborales²⁴, la cual orienta y guía nuestros lineamientos de gestión de talento humano, al establecer criterios para prevenir, mitigar y, cuando corresponda, remediar impactos adversos en derechos humanos y asegurar relaciones laborales basadas en nuestros principios corporativos.

Asimismo, contamos con políticas laborales y de bienestar corporativo alineadas con nuestro propósito institucional y con el marco normativo aplicable:



**POLÍTICA DE
ATRACCIÓN Y
SELECCIÓN**



**POLÍTICA DE
APRENDIZAJE Y
DESARROLLO**



**POLÍTICA DE GESTIÓN
DEL DESARROLLO Y
DESEMPEÑO**



**POLÍTICA
PREVENCIÓN Y
SANCIÓN CONTRA
EL HOSTIGAMIENTO
SEXUAL EN EL
TRABAJO**



**POLÍTICA DE
DIVERSIDAD
EQUIDAD E
INCLUSIÓN**

²⁴ <https://cdn01.sura.net.pe/integra/webapps/cercania/cms-lite/prod/resources/gobierno-corporativo/normativa-interna/politica-de-derechos-humanos-y-relaciones-laborales.pdf>



8.1 TALENTO INTEGRA

TALENTO HUMANO²⁵

El valor de nuestra organización se construye a partir de las personas que la integran. Nuestro equipo trabaja comprometido con un propósito común, aportando desde sus distintos roles al logro de los objetivos del negocio. Al cierre de diciembre de 2025, la distribución de colaboradores fue la siguiente:

La composición por género se mantuvo estable entre 2024 y 2025: 58.4 % mujeres y 41.6 % hombres en ambos años. Este resultado muestra consistencia en la estructura del equipo mientras la dotación total creció de 603 a 641 colaboradores.

En 2025, las mujeres representaron el 58.35 % de nuestra fuerza laboral total. Su distribución en las distintas categorías fue la siguiente:

TABLA 25.
REPRESENTACIÓN FEMENINA EN LA ORGANIZACIÓN POR NIVEL DE GESTIÓN

Indicador	2025
Mujeres en la fuerza laboral total	58.35 %
Mujeres en posiciones de management ²⁶	38.46 %
Mujeres en Junior Management	37.70 %
Mujeres en Top Management	28.57 %
Mujeres en cargos de dirección asociados a la generación de ingresos	23.53 %

Elaboración propia

²⁵ Los datos sobre trabajadores se presentan en Equivalentes a Tiempo Completo (FTE). Por ello, cuando el reporte se refiere a personas o colaboradores, la información corresponde a FTE, incluyendo la cobertura de los datos como porcentaje (%) de estos.

²⁶ Considera la suma de puestos Junior Management y Top Management.

» Al 31 de diciembre de 2025 la empresa cuenta con **641** colaboradores

» En 2025, las mujeres representaron el **58.35 %** de nuestra fuerza laboral total.

Respecto a nuestra distribución de colaboradores por nivel organizacional, el crecimiento más visible se concentra en los equipos Non-management y Junior management.

TABLA 26.
DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL AFP INTEGRA

Colaboradores (por nivel)	2023	2024	2025
Top management (F)	7	7	7
Temporal	-	-	-
Permanente	7	7	7
Management (E)	10	10	11
Temporal	-	-	-
Permanente	10	10	11
Junior management	48	54	63
Temporal	-	-	-
Permanente	48	54	63
Non-management	473	485	517
Temporal	6	2	6
Permanente	467	483	511
Practicantes	46	47	43
Total AFP Integra	584	603	641

Elaboración propia

(F) = Funcionarios/as
(E) = Empleados/as
No contamos con obreros/as

8.1 TALENTO INTEGRA

CONTRATACIÓN Y ROTACIÓN DEL TALENTO

En 2025 se registró un aumento en el número de nuevas contrataciones y en la proporción de vacantes cubiertas con talento interno.

TABLA 27.
INDICADORES DE CONTRATACIÓN

Colaboradores (por nivel)	2023	2024	2025
Nuevas personas contratadas	152	129	178
Vacantes cubiertas con talento interno (%)	0 %	5,43 %	11,79 %
Costo promedio de contratación ²⁷ (en soles)	1,252.5	1,255.21	1,383.25

Elaboración propia

Nuestros niveles de rotación se mantienen saludables, especialmente en cuanto a la rotación voluntaria. Esto, junto a los resultados sólidos en los indicadores de clima y retención del talento, refleja un clima y entorno laboral positivo. Nuestros buenos resultados, a su vez, están respaldados por una oferta de valor sólida y por indicadores de clima y cultura que impulsan que las personas elijan permanecer con nosotros.

TABLA 28.
TASA DE ROTACIÓN

Instrumento	2023	2024	2025
Tasa total de rotación	18.6	17.44	13.04
Tasa de rotación voluntaria	9.94	4.85	4.34

Elaboración propia

²⁷ El costo promedio de contratación se calcula en base a FTE (Equivalente a Tiempo Completo).

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Al 31 de diciembre de 2025, **no contamos con sindicatos ni con convenios colectivos vigentes**. No obstante, respetamos el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, de conformidad con la legislación laboral vigente y los estándares internacionales aplicables, respaldado en nuestro Reglamento Interno de Trabajo.



8.2 CULTURA Y CLIMA LABORAL

Entendemos que relaciones laborales positivas se construyen en el día a día, con conversaciones honestas, reglas claras y decisiones justas. Buscamos que cada persona trabaje en un entorno donde prime el respeto, la equidad, la responsabilidad y la transparencia; donde exista confianza y un trato digno, y donde el trabajo sea también una oportunidad real de desarrollo personal y profesional.

Para sostenerlo, promovemos el diálogo permanente y canales de comunicación abiertos. Por eso contamos con una política de puertas abiertas: cualquier persona de nuestra organización puede plantear sugerencias, inquietudes o problemas, y los líderes de equipo tienen la responsabilidad de atenderlos, resolverlos o canalizarlos a las instancias correspondientes.

Creemos, además, que cuidar las relaciones laborales es tarea de todos. Los líderes cumplen un rol clave, sosteniendo reuniones periódicas y sistemáticas con sus equipos para escuchar, aclarar expectativas, destrabar temas y reforzar una comunicación abierta que fortalezca la confianza. En este sentido, el Comité Ejecutivo actúa como patrocinador de nuestra cultura: impulsa iniciativas, refuerza prioridades y modela los comportamientos esperados en el día a día. Esto no solo mejora el clima; también impacta en la productividad, la competitividad y la calidad de vida de quienes integran la organización.

Además, contamos con los Aliados de Cultura, colaboradores designados en distintas áreas que apoyan la difusión, el acompañamiento y la vivencia cotidiana de la cultura, actuando como facilitadores y puntos de referencia dentro de los equipos.

» Los indicadores de clima y cultura mostraron una mejora continua en 2025. Los niveles de clima laboral se mantuvieron en umbrales de excelencia, superiores al **90%**



8.2 CULTURA Y CLIMA LABORAL

Durante el año, implementamos iniciativas que buscan fortalecer el sentido de pertenencia, reconocer conductas alineadas a la cultura y sostener conversaciones relevantes.

PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO

Contamos con un programa que refuerza los comportamientos que buscamos ver en el día a día. Utilizamos insignias transversales que permiten visibilizar y reconocer acciones concretas alineadas a nuestros pilares culturales, y realizamos reconocimientos públicos en nuestros espacios de actualización trimestral, destacando aportes y logros de personas y equipos, y conectándolos explícitamente con los comportamientos que queremos seguir promoviendo.

CANAL ORGULLO

Mantenemos un canal de comunicación interna por WhatsApp para difundir buenas noticias, iniciativas, reconocimientos, información coyuntural, relevante y valiosa que buscan inspirar y hacer sentir orgullo de pertenecer a AFP Integra.

PROGRAMAS DE EDUCACIÓN FINANCIERA

Desarrollamos iniciativas para fortalecer el conocimiento financiero de nuestros colaboradores y su bienestar en este ámbito. Esto incluye cursos introductorios sobre pensiones e inversiones, que entregan conceptos prácticos y aplicables, así como ferias financieras donde los colaboradores pueden informarse, resolver dudas y acceder a orientación sobre alternativas y herramientas disponibles.

SEMANAS TEMÁTICAS

Organizamos semanas temáticas enfocadas en asuntos críticos para nuestro clima y cultura. Estas campañas ponen el foco, de manera estructurada, en temas como la ciberseguridad, la prevención del hostigamiento y la sostenibilidad. A través de comunicaciones, actividades y mensajes consistentes, reforzamos expectativas de comportamiento y promovemos prácticas concretas que se integran al trabajo cotidiano.



NUESTROS INDICADORES

Los indicadores de clima y cultura mostraron una mejora continua en 2025. Los niveles de clima laboral se mantuvieron en umbrales de excelencia, superiores al 90 %, mientras que las mediciones de cultura, realizadas de manera periódica, evidenciaron un alto compromiso y una clara alineación con nuestros pilares culturales, reflejando la madurez de nuestra organización. De manera específica, un 92 % de las personas de la organización registraron el máximo nivel de compromiso.

TABLA 29.
INDICADORES DE DESEMPEÑO Y CLIMA LABORAL

Indicador	2024	2025
Clima laboral (Regional) ²⁸	91 %	92 %
Clima laboral (Pulsos) ²⁹	93 %	94 %
% de colaboradores con el máximo nivel de compromiso (eNPS) ³⁰	90.61 %	90.2 %
Objetivo eNPS	85 %	90.83 %
Cobertura de datos	91 %	82.57 %

Elaboración propia

²⁸ Medición bianual.

²⁹ Mediciones breves y periódicas que recogen la percepción de los colaboradores sobre temas clave del clima.

³⁰ eNPS: Indicador que explica el porcentaje de colaboradores con el máximo nivel de compromiso, satisfacción, bienestar o puntuación neta del promotor de los colaboradores.



8.3 DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

En AFP Integra mantenemos un compromiso real y tangible con la diversidad, la equidad y la inclusión³¹ (DEI). Impulsamos una estrategia con metas y objetivos definidos a partir de un diagnóstico inicial, lo que nos ha permitido avanzar de manera sostenida en el cierre de brechas y en el fortalecimiento de una cultura donde el respeto y la integridad son pilares no negociables.

Nuestra gestión de DEI cuenta con una gobernanza formal que asegura dirección, seguimiento y ejecución. Contamos con un Comité DEI con participación del CEO y un Comité Operativo que lidera el despliegue de iniciativas y el cumplimiento del plan anual.

El plan anual de DEI se organiza en cuatro dimensiones que permiten abordar la agenda de manera integral:



Como parte de este enfoque, desarrollamos iniciativas específicas orientadas a sensibilización y formación. Un ejemplo es la Semana de Respeto, que convoca acciones de comunicación, espacios formativos y recordatorios de canales de reporte, reforzando conductas esperadas y promoviendo un entorno laboral seguro y libre de hostigamiento. Además, contamos con una Semana de la Diversidad, Equidad e Inclusión, para sensibilizar y visibilizar a la interna nuestro compromiso con este tema.

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Monitoreamos y divulgamos de forma periódica los resultados de nuestro análisis de brecha salarial de género. En ese sentido, hemos medido la **brecha salarial y de bonificación**, que compara entre hombres y mujeres el ingreso y el promedio de bonos recibidos, respectivamente. promedio entre hombres y mujeres

- » Brecha salarial media: 25 %
- » Brecha salarial mediana: 21 %
- » Brecha media de bonificación: 71 %
- » Brecha de bonificación mediana: 21 %



El Ranking PAR de Aequales es una medición anual que evalúa el nivel de avance de las organizaciones en políticas y procesos de equidad de género y diversidad. Evalúa cuatro dimensiones: Gestión de Objetivos, Cultura Organizacional, Estructura Organizacional y Gestión de Talento.

En 2025, alcanzamos 94.1 % en Gestión del Talento y 93.9 % en Gestión de Objetivos, reflejando avances concretos en prácticas y en liderazgo inclusivo dentro de la organización.

94.1 % → **+14.4 %**
en Gestión del Talento respecto a la medición anterior.

93.9 % → **+17.3 %**
en Gestión de Objetivos respecto a la medición anterior.



Evaluamos continuamente nuestras prácticas de equidad y diversidad frente a estándares y benchmarks internacionales, identificando oportunidades de mejora y fortalecimiento.



³¹ Trabajamos principalmente sobre las aristas de diversidad e inclusión vinculadas a género, generación y discapacidad



8.4 APRENDIZAJE Y DESARROLLO

Nuestra gestión de aprendizaje y desarrollo busca que cada persona pueda dar lo mejor de sí, con una oferta de capacitación que ha evolucionado de manera sostenida en los últimos años. Hoy no solo impartimos experiencias de aprendizaje: hemos avanzado hacia una gestión más segmentada, relevante y personalizada, alineada a nuestras competencias corporativas y a las necesidades del negocio.

En 2025 continuamos dando pasos importantes en esa dirección. Logramos que más del 90 % de nuestros colaboradores cuente con planes de desarrollo personalizados, y que la totalidad de nuestros líderes participe en un programa de liderazgo con rutas personalizadas, diseñado para fortalecer competencias críticas según brechas identificadas de manera personalizada. Esta evolución eleva la calidad del aprendizaje: deja de ser “oferta general” y se convierte en una herramienta concreta de desempeño, desarrollo y proyección profesional.

Evolución anual de aprendizaje

» **+11 %**
de incremento en horas de capacitación

» **+5 %**
de mejora en la percepción de la dimensión aprendizaje y desarrollo dentro de nuestra oferta de valor.

TABLA 30.
PROGRAMAS Y EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE 2025

Iniciativa	Propósito	Impacto
Programa Xpertos	Convertir expertos internos en formadores y escalar conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> 3 promociones 61 graduados 97 % de graduados de 1ra y 2da promoción ya se capacitó internamente ROI³² positivo: 148 % (1ra) y 98 % (2da)
Aprende Más	Portafolio de cursos y talleres para toda la compañía	<ul style="list-style-type: none"> 21 cursos 478 cupos 92 % de cupos ocupados 38 % de la compañía capacitada
Encuentros Regionales	Capacitación presencial y conexión con líderes para equipos comerciales y SAC	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción de 80 % 12.5 h de capacitación por asesor comercial y 4.5 h por asesor de servicio al cliente Más 2 h de conversatorio con líderes 100 % reportó valor para su rol.
Mentoring para practicantes	Integración y desarrollo de talento joven, con mentores internos	<ul style="list-style-type: none"> Conversión de practicantes a contratados: 27 % (→ 40 % proyectado) Permanencia: 93 % Rotación de practicantes: 46 % → 36 % Satisfacción de 100 % Cumplimiento del mentoring: 100 % Ascensos de mentores: 39 % ROI: 121 % (→ 231 % proyectado)
Programa de Liderazgo	Desarrollo por segmentos y rutas personalizadas por brechas	<ul style="list-style-type: none"> 99 % de líderes capacitados y con plan de evolución Satisfacción de 92 %

Elaboración propia

³² ROI (Retorno de la Inversión): indicador que mide el valor generado en relación con los recursos invertidos, permitiendo evaluar la eficiencia y el impacto de una iniciativa.



8.4 APRENDIZAJE Y DESARROLLO

TABLA 31.
PRINCIPALES INDICADORES DE APRENDIZAJE

Indicador	2024	2025
% de participación en experiencias de aprendizaje	99 %	95 %
NPS de experiencias de aprendizaje	93.1 %	92 %
Horas promedio de aprendizaje por persona	54	60

Elaboración propia

El ROI del capital humano mide cuánto valor genera la organización por cada unidad monetaria invertida en su personal, considerando costos laborales frente a los resultados económicos obtenidos. En 2025, nuestro ROI del capital humano fue 2.68.

TABLA 32.
RETORNO DE INVERSIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Indicador	2024	2025
Ingresos totales	387,260,223	407,921,993.81
Gastos operativos totales	221,037,000	225,602,000
Total de gastos relacionados con los empleados (salarios + beneficios)	99,210,000	108,822,000
ROI del Capital Humano	2.68	2.68
Total de empleados	603	641

Elaboración propia

EVALUACIÓN DEL DESARROLLO Y DESEMPEÑO

Para la evaluación del desempeño de nuestros colaboradores, contamos con un sistema formal de desempeño individual y de equipo que integra gestión por objetivos, evaluaciones multidimensionales, retroalimentación frecuente y conversaciones de seguimiento durante el año. Además, mantenemos un proceso estructurado para ascensos que incluye revisión por líderes, consistencia de evaluaciones y validación en vicepresidencia o Comité Ejecutivo, considerando criterios de equidad y la capacidad de estructura.

100 % de los colaboradores participaron en el proceso de evaluación.

INCENTIVOS A LARGO PLAZO (ILP)

Contamos con un programa de incentivos de largo plazo que incluye a personas de la organización por debajo del nivel de alta dirección, con el objetivo de alinear el desempeño individual con los resultados sostenibles de la organización en el tiempo. Este programa se otorga a personas elegibles en funciones administrativas y de inversiones, se paga en un horizonte promedio de tres años y actualmente aplica a aproximadamente el 1.3 % de nuestra fuerza laboral por debajo de la alta dirección. Asimismo, incorpora objetivos asociados al desempeño en sostenibilidad.



8.4 RECONOCIMIENTOS

La calidad de nuestra gestión de personas y el compromiso con la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) fueron reconocidos por múltiples organizaciones externas en 2025:

TABLA 33.
RECONOCIMIENTOS

**RANKING
PAR 2025
(AEQUALES)**

1er lugar

en sector seguros y fondo de pensiones

1er lugar

en la categoría empresas de 201-1,000 personas en Perú

4to lugar

a nivel nacional

**CERTIFICACIÓN
ABE**

Renovación de la certificación que acredita nuestras buenas prácticas laborales

**MERCO
TALENTO 2025**

1er lugar

en el ranking por sector (AFP)

30

en el ranking general

**EFY 2025
(MEJORES
EMPRESAS PARA
PROFESIONALES
SUB-35)**

6to lugar

en el ranking en Perú

**EFY FEM PERÚ
2025**

5to lugar

en en Perú

**BIE 2025
(MEJORES
EMPRESAS PARA
PRACTICANTES)**

9no lugar

en el ranking en Perú

Elaboración propia



8.5 SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR LABORAL

73

MEMORIA ANUAL
INTEGRADA 2025AFP
INTEGRACONSTRUIAMOS EL BIENESTAR FINANCIERO
DE MILLONES DE PERSONAS

Nuestra gestión se guía por la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo³³ (SST), que establece el compromiso de promover una cultura preventiva para evitar lesiones, dolencias, enfermedades, accidentes e incidentes. Esta política nos orienta para asegurar el cumplimiento legal, la provisión de recursos, la identificación y el control de riesgos, y la participación de personas de la organización y sus representantes en la mejora continua del sistema.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) está certificado con ISO 45001, y está respaldado por la Alta Dirección, el Reglamento de SST y por las políticas específicas que lo enmarcan.

Como parte de los procedimientos que seguimos para cuidar a nuestros colaboradores, operamos un sistema preventivo que identifica y controla riesgos de manera continua. Actualizamos anualmente la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPERC), realizamos monitoreos de exposición física, química, biológica, psicosocial y ergonómica y ejecutamos inspecciones internas a través del Comité de SST y el área de Administración. Las oportunidades de mejora se gestionan

con criterio de riesgo: las situaciones críticas se corrigen de forma inmediata y las de menor impacto se incorporan al plan anual siguiente con controles definidos.

Adicionalmente, contamos con un Plan Anual de SST que integra la preparación y respuesta ante potenciales emergencias, listando recursos y procedimientos; así como con un procedimiento formal para investigar y registrar incidentes, analizar causas y definir acciones correctivas y preventivas. Este enfoque se extiende también a nuestra cadena de suministro, incorporando cláusulas contractuales que exigen el cumplimiento de obligaciones SST a proveedores, según su nivel de riesgo.

En el 2025, reforzamos nuestro sistema con un enfoque más amplio que prioriza riesgos relevantes para una operación de oficinas y trabajo remoto, con énfasis en ergonomía, factores psicosociales y hábitos saludables, sin perder la disciplina de control, seguimiento y mejora continua. Complementariamente, integramos la prevención del acoso y hostigamiento como parte del estándar de un entorno de trabajo seguro y respetuoso, con lineamientos y procedimientos claros.

Resultados SST 2025³⁴:

Accidentes / incidentes de trabajo
Enfermedades ocupacionales

→ 0 %

Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido
Tasa de frecuencia total de lesiones registrables (TFTLR)

→ CERO



Cumplimientos:

Inspecciones internas programadas
Verificación interna del Sistema de SST
Verificaciones externas del Sistema de SST³⁵

100 %
100%
97.5 y 98 %

Capacitaciones SST 2025 (enfoque preventivo y hábitos):

- » **AFP Segura:** prevención de riesgos ergonómicos y digitales.
- » **Sismo Seguro:** prevención y respuesta ante emergencias.
- » **Seguridad en el Trabajo Remoto:** prevención de accidentes en modalidades de home office.
- » **Prevención del Riesgo Cardiovascular en el Trabajo:** impacto del sedentarismo y estrategias de acción.



Cumplimientos:

En el 2025, cumplimos con el 100 % de capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.

AUSENTISMO

En 2025, la tasa de ausentismo fue de 1.44 % de los días laborales programados, manteniéndose por debajo del objetivo anual de 1.5 %.

³³ <https://cdn01.sura.net.pe/integra/webapps/cercania/cms-lite/prod/resources/ss-trabajo/politica-seguridad-salud-trabajo.pdf>

³⁴ <https://cdn01.sura.net.pe/integra/webapps/cercania/cms-lite/prod/resources/gobierno-corporativo/normativa-interna/informe-sst-afp-integra-2025.pdf>

³⁵ La auditoría externa fue realizada por el proveedor especializado Mercer Marsh, conforme a los criterios y exigencias de la normativa nacional (Ley N.º 29783 y su reglamentación), siendo el MTPE la autoridad competente ante la cual se demuestra el cumplimiento y la mejora continua del sistema.

8.5 SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR LABORAL

BIENESTAR, BENEFICIOS Y PRÁCTICAS LABORALES

Nuestra oferta de beneficios busca un balance integral y se organiza en cinco dimensiones:



SALUD

EPS, Oncosalud y chequeos preventivos; además, EPS para parejas del mismo sexo.



TIEMPO Y FLEXIBILIDAD

Esquemas de flexibilidad laboral, trabajo híbrido y licencia de paternidad extendida.



INTEGRACIÓN

iniciativas de cercanía y conexión entre nuestros equipos.



BIENESTAR EMOCIONAL

Plan de salud mental, manejo de estrés, y talleres y acompañamiento con énfasis en soporte personal y familiar.



BIENESTAR FINANCIERO

Facilidades económicas para personas de la organización que lo requieren.

Para asegurar condiciones laborales justas y consistentes, gestionamos la jornada de trabajo mediante mecanismos internos de control y seguimiento que permiten supervisar el cumplimiento de horarios y la gestión de horas extra.

En ese marco, las horas extra se registran y validan conforme a lineamientos internos, y su compensación se realiza según corresponda, con verificación en planilla. Asimismo, realizamos seguimiento al goce efectivo de vacaciones anuales pagadas, a través de la administración de saldos, programación y alertas de cumplimiento, para promover el descanso oportuno de nuestros colaboradores.

Asimismo, implementamos los siguientes apoyos para las personas de la organización que lo requieran:

- » **Lactarios:** contamos con 1 lactario en cada una de las 2 oficinas en Lima donde aplica.
- » **Licencias parentales:** maternidad y paternidad según ley, más 20 días calendario adicionales a los 10 días de paternidad legal.
- » **Licencias por cuidado familiar:** ante enfermedad grave/terminal o accidente que ponga en riesgo la vida de hijas/os, madre/padre, cónyuge o conviviente, hasta 7 días calendario, con posibilidad de ampliación hasta 30 días a cuenta de vacaciones, con sustento médico.

En 2025, consolidamos avances DEI en beneficios, como el primer caso activo de EPS para parejas del mismo sexo y la implementación de licencia de paternidad extendida.

Asimismo, actualizamos integralmente la política de beneficios bajo las cinco dimensiones mencionadas y registramos niveles altos de valoración: en la Encuesta Regional de Oferta de Valor 2025 alcanzamos 92 % de satisfacción en bienestar con una cobertura del 100 % de nuestros colaboradores.

» En la Encuesta Regional de Oferta de Valor 2025 alcanzamos

92%

de satisfacción en bienestar con una cobertura del 100 % de nuestros colaboradores.





IMPACTO



+20K usuarios únicos beneficiados a través de nuestro programa de empleabilidad Talento Imparable

9.1 ENFOQUE DE SOSTENIBILIDAD³⁶

Como Administradora de Fondos de Pensiones, tenemos una responsabilidad hacia nuestros afiliados, pero también hacia la sociedad y el planeta. En ese marco, además de medir y gestionar nuestras propias emisiones, ponemos especial foco en el impacto climático asociado a nuestro rol principal: las decisiones de inversión. Entendemos que el desempeño financiero y la generación de valor de las empresas, proyectos y estructuras en las que invertimos pueden verse impactados, positiva o negativamente, por su comportamiento debido a diversos aspectos ASG. Una buena o mala gestión de estas variables puede traducirse en riesgos u oportunidades que inciden en el cumplimiento de nuestro deber con los afiliados.

Por ello, en AFP Integra entendemos la sostenibilidad como un enfoque transversal de gestión y como una construcción permanente de confianza con nuestros grupos de interés, orientada a consolidar relaciones de largo plazo que promuevan el desarrollo de nuestro entorno y del negocio. Guiados por nuestros pilares estratégicos, integramos criterios de sostenibilidad en nuestras decisiones y procesos con el objetivo de maximizar la generación de valor compartido en el corto, mediano y largo plazo.

9.2 GESTIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL

La sostenibilidad se rige por políticas, compromisos institucionales y comités que aseguran gobernanza, consistencia y trazabilidad. Entre los principales se encuentran:

- » Política de Sostenibilidad.
- » Comité de Buen Gobierno Corporativo y Sostenibilidad.
- » Política de Derechos Humanos (compromiso regional del Grupo SURA)
- » Membresía en Pacto Global (compromiso regional del Grupo SURA)
- » Programa de Inversión Responsable³⁷
- » Adhesión a los *Principles for Responsible Investment* (PRI) (desde 2020)
- » Gestión de cambio climático bajo *Task Force on Climate-Related Disclosures* (TCFD)

En 2025 aprobamos la Política de Gestión del Cambio Climático para nuestro portafolio. Este compromiso define funciones, responsabilidades y procesos para gestionar riesgos y oportunidades climáticas. Así, estructura la gestión bajo cuatro pilares:

1

GOBIERNO

2

ESTRATEGIA

3

GESTIÓN DE RIESGOS

4

MÉTRICAS

En la práctica, este marco orienta la identificación y priorización de los riesgos físicos y de transición. Asimismo, incorporamos el análisis de inversión, y cómo damos seguimiento mediante métricas y reportabilidad, alineados al enfoque del *Task Force on Climate-Related Disclosures* (TCFD).

En 2025, consolidamos mejoras relevantes en la implementación de nuestra estrategia de sostenibilidad ambiental:

- » Culminación del proyecto regional de SURA AM para generar una metodología de *engagement* común, basada en parte en la metodología desarrollada por Integra, estableciendo lineamientos para la ejecución de procesos de relacionamiento con emisores a nivel grupo.
- » Fortalecimiento del Reporte de Inversión Sostenible, incorporando mejoras de forma y fondo e integrando el Reporte de Gestión Climática. Esto incluyó profundizar el análisis de riesgos físicos a nivel distrital y de riesgos de transición del portafolio local de renta variable, con colaboración activa de las empresas evaluadas.
- » Implementación de un *dashboard* público en la web de AFP Integra con el histórico de votación en juntas de accionistas, para transparentar de forma simple y trazable el detalle de nuestras votaciones.

³⁶ <https://www.afpintegra.pe/nosotros/sostenibilidad>

³⁷ AFP Integra es socio fundador y ha integrado la Mesa Directiva teniendo como representantes a nuestro CEO, Aldo Ferrini y nuestra VP de Talento Humano y Asuntos Corporativos, Michelle Salcedo.



9.2 GESTIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL

ECOEficiencia

En AFP Integra, en línea con nuestros compromisos de ecoeficiencia, medimos y gestionamos óptimamente el consumo de energía, agua y residuos de todas nuestras instalaciones.

GESTIÓN DE ENERGÍA

Durante 2025, nuestro consumo energético corporativo correspondió íntegramente a energía no renovable, alcanzando un total de 1,324.14 GWh.



INICIATIVAS IMPLEMENTADAS:

Entre nuestras iniciativas de gestión responsable de la energía, estuvieron las siguientes:

- » Uso de luminarias LED en nuevas oficinas (Puno).
- » Adquisición de equipos eléctricos con clasificación energética categoría A.
- » Empleo de materiales con menor impacto ambiental (por ejemplo, reducción del uso de alfombra y preferencia por porcelanato).
- » Eliminación del uso de aire acondicionado cuando es técnicamente viable.

Si bien medimos de forma periódica nuestros consumos energéticos corporativos, no establecemos metas de reducción, debido a que estos dependen de la demanda operativa y representan una fracción mínima frente a la huella asociada al portafolio administrado.

TABLA 34.

CONSUMO DE ENERGÍA

Indicador	2022	2023	2024	2025
Consumo energía renovable (MWh)	0	0	1,309.00	0
Consumo energía no renovable (MWh)	1,198.95	1,162.74	1,308.61	1,324.14
Consumo total de energía (MWh)	1,198.95	1,162.74	2,617.61	1,324.14

Elaboración propia



9.2 GESTIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL

GESTIÓN DEL AGUA EN NUESTRAS INSTALACIONES:

Durante 2025, registramos un consumo hídrico corporativo de 8,530.30 m³.



INICIATIVAS IMPLEMENTADAS:

Entre nuestras iniciativas de gestión responsable del agua, estuvieron las siguientes:

- » Instalación de caños temporizados en agencias y oficinas.
- » Implementación de caños con sensores en la sede central.
- » Instalación de reguladores de caudal y kits de ahorro hídrico en oficinas y domicilios de colaboradores.
- » Incorporación de criterios de ahorro de agua en nuevas oficinas, tales como inodoros y tanques de bajo consumo.

TABLA 35.
CONSUMO DE AGUA

Indicador	2022	2023	2024	2025
Consumo de agua (en m ³)	5,277	5,565	8,259	8,530.30

Elaboración propia

GESTIÓN DE RESIDUOS

Medimos la generación de residuos y el consumo de papel. En 2025, generamos 5,090.21 de residuos totales; de los cuales 2,225.66 fueron destinados a eliminación. La variación anual de residuos fue más de 14.93 %, lo que exige medidas concretas para revertir la tendencia.



INICIATIVAS IMPLEMENTADAS:

Entre nuestras iniciativas de reducción y reciclaje de residuos, estuvieron las siguientes:

- » Segregación en oficinas a través de contenedores diferenciados para papel, cartón, plástico y botellas.
- » Habilitación de bandejas de reutilización de papel en puntos de impresión.
- » Plan piloto de reciclaje domiciliario con colaboradores.
- » Mantuvimos alianzas y convenios con organizaciones y empresas que brindan soporte en la gestión de residuos con impacto social.



Alianza con ANIQUEM para la entrega de materiales reciclables, generando un doble impacto al contribuir tanto al reciclaje como al financiamiento de tratamientos para niños atendidos por dicha institución.

» Logro 2025:
10,083 kg
entre papel, cartón y plástico



Convenio con Recidar para dar segundo uso a mobiliario y equipos electrónicos en desuso, que posteriormente son comercializados en bazares sociales, asegurando su trazabilidad y destino responsable.

» Logro 2025:
2,000 Kg
entre mobiliario y equipo electrónico en desuso



9.2 GESTIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL

La siguiente tabla presenta la evolución del total de residuos reciclados, reutilizados y eliminados durante el periodo 2023–2025.

TABLA 36.
TOTAL DE RESIDUOS REUTILIZADOS Y ELIMINADOS

Indicador	2022	2023	2024	2025
Total residuos reciclados/reutilizados (t)	1.44	1.95	3.54	2.86
Total residuos eliminados (t)	0	0	0	2.23
Residuos eliminados en rellenos sanitarios (t)	2.88	0.02	0.89	2.23

Elaboración propia

Complementariamente, detallamos la composición de los residuos generados en 2025, con el fin de evidenciar su desglose por tipo.

TABLA 37.
PESO TOTAL DE RESIDUOS POR COMPOSICIÓN

Tipo de residuo (kg)	2025
Papel	2,746.27
Plástico	60.28
Eléctricos y electrónicos	58.00
Ordinarios	2,225.66
Orgánicos	0
Residuos totales	5,090.21

Elaboración propia

CAMBIO CLIMÁTICO

Gestionamos el cambio climático con enfoque de riesgos y oportunidades, conectando gobernanza, estrategia, gestión de riesgos y métricas (alineado a TCFD). En operación corporativa, medimos la huella de carbono para entender nuestras principales fuentes de emisiones y gestionar planes de reducción.

GESTIÓN DE HUELLA DE CARBONO

Medimos nuestras emisiones de GEI por alcance con el objetivo de asegurar trazabilidad, comparabilidad y consistencia en el tiempo. Durante el periodo reportado, registramos emisiones por Alcance 1 de 57.660,2 t CO₂e, Alcance 2 de 282.042,0 t CO₂e y Alcance 3 de 252.091,6 t CO₂e, alcanzando un total de 591.793,8 t CO₂e.

TABLA 38.
EMISIONES DE GEI SEGÚN ALCANCE (tCO₂e)

Alcance	2022	2023	2024	2025
Alcance 1	57.73	94.10	84.98	57.66
Alcance 2	311.73	175.57	278.73	282.04
Alcance 3	109.87	98.58	1,760,362.1*	1,071,833.1*
Total	479.33	368.26	1,760,725.8*	1,072,172.7*

* Incluye el cálculo de emisiones financiadas absolutas, con una cobertura superior al 98% del portafolio

Elaboración propia

OBJETIVOS Y HOJA DE RUTA CLIMÁTICA

Traducimos el diagnóstico en metas verificables, con horizontes de corto, mediano y largo plazo:

Horizonte	Meta declarada
2026	Reducir 5 % consumo de energía eléctrica en oficinas a comparación a 2025
2028	Reducción acumulada 15 % de huella de carbono vs. línea base 2024; evaluar certificación ISO 14064
2030	Lograr cero emisiones netas en operaciones corporativas



9.3 GESTIÓN DE IMPACTO SOCIAL

En AFP Integra entendemos que nuestro rol trasciende la administración de fondos: contribuimos al bienestar de las personas en el largo plazo y al desarrollo del país, construyendo confianza con nuestros grupos de interés. Por eso, la dimensión social es un componente central de nuestra estrategia, orientada a generar valor compartido en el corto, mediano y largo plazo, bajo pilares que incluyen crear capacidades para el desarrollo, acompañar las decisiones de nuestros clientes y gestionar responsablemente. Reforzamos este compromiso con nuestro análisis de doble materialidad, que nos permite priorizar los asuntos sociales más relevantes considerando, a la vez, los impactos en nuestros grupos de interés y los riesgos y oportunidades que estos asuntos representan para la compañía, orientando así nuestras acciones y recursos hacia donde generamos mayor valor y confianza.

En esa línea, nuestra Gestión de Impacto Social organiza cómo contribuimos al entorno desde nuestro quehacer: fortaleciendo capacidades (educación previsional y financiera), promoviendo prácticas responsables en nuestra cadena de valor, y desarrollando iniciativas que generan beneficios medibles para las personas y las comunidades con las que nos relacionamos.

NUESTRO ENFOQUE DE GESTIÓN SOCIAL

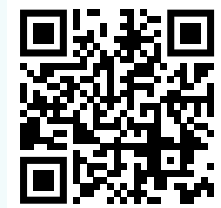
En el Perú, la alta informalidad y la precariedad laboral limitan el acceso a protección previsional. Por eso, nuestro enfoque social se centra en **crear capacidades y ampliar la inclusión financiera y laboral**: acercamos educación previsional y financiera, promovemos herramientas de empleabilidad y fortalecemos alianzas que ayudan a más personas a integrarse al mercado formal.

INICIATIVAS DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES

**Talento
Imparable**

Programa de empleabilidad de AFP Integra
Una empresa SURA

Escanea el QR o
haz clic aquí para
conocer más sobre el
programa



Talento Imparable es nuestra principal iniciativa de empleabilidad, orientada a contribuir con el desarrollo profesional, especialmente de personas jóvenes al inicio de su carrera, mediante una plataforma gratuita y 100 % online que facilita el acceso a rutas de aprendizaje, contenidos prácticos y espacios formativos para mejorar la empleabilidad y acompañar la construcción de bienestar financiero. Las personas jóvenes en Perú son particularmente vulnerables ante las altas tasas de desempleo, subempleo e informalidad laboral.

El programa combina cursos autoguiados, actividades en vivo y artículos para adaptarnos al ritmo de cada usuario. Además, entregamos constancias por cursos asincrónicos y compartimos herramientas prácticas posteriores a las charlas en vivo, con el objetivo de que el aprendizaje se traduzca en acciones concretas en el perfil profesional y en la preparación para el mercado laboral.

En la edición 2025, consolidamos:

- » 142 cursos asincrónicos
- » Más de 40 actividades
- » Mencionados en 27 artículos.
- » Respaldata por más de 10 alianzas estratégicas

» Desde la creación del programa y al cierre de 2025, alcanzamos **20,577** usuarios únicos a nivel nacional y acumulamos más de **8.469,58 horas** de formación.

» Estos resultados se complementan con una tasa de asistencia de **29.71 %** y una tasa de finalización de **90.56 %** reflejando un alto nivel de continuidad en el aprendizaje.



Al finalizar el programa, registramos:

Niveles de satisfacción



95.2 %

Niveles de adquisición de conocimientos



92.9 %

La experiencia les ayudó a crecer a nivel personal y profesional.



3 de cada 4
participantes



9.3 GESTIÓN DE IMPACTO SOCIAL

81

MEMORIA ANUAL
INTEGRADA 2025AFP
INTEGRACONSTRUIMOS EL BIENESTAR FINANCIERO
DE MILLONES DE PERSONAS

ADULTOS IMPARABLES EN EL DESAFÍO KUNAN



En 2025, impulsamos por séptimo año consecutivo la categoría **Adultos Imparables** del Desafío Kunan, en alianza con el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), reconociendo y premiando con capital semilla y acompañamiento técnico a los mejores emprendimientos liderados por o dirigidos a personas mayores de 55 años en el país.

En esta edición, el emprendimiento ganador fue **Mentory (Lima)**, liderado por una persona mayor de 50 años y orientado a capacitar y fortalecer competencias laborales para adaptarse a cambios tecnológicos, mejorando la empleabilidad y autonomía de las personas. Asimismo, el reconocimiento Adultos Imparables Rural fue otorgado a **Turismo y Cultura Yanesha (Pasco)**, por su propuesta de revalorizar la cultura Yanesha y promover una alternativa vinculada a moda sostenible.

EL DESPEGUE



En el marco de Adultos Imparables y con el objetivo de fortalecer nuestro compromiso con la comunidad adulta mayor del país, en 2025 lanzamos la quinta edición de **El Despegue**, un programa híbrido de formación creado junto a ChangeLab, que capacita a emprendedores mayores de 55 años o negocios dirigidos a este público.

A través de cursos, talleres prácticos y asesorías personalizadas, acompañamos a los participantes para que desarrollen habilidades vinculadas a la gestión de proyectos, análisis empresarial (oportunidades y fortalezas), estrategias comerciales y otros componentes clave para fortalecer su emprendimiento.

EN LA EDICIÓN 2025 DE EL DESPEGUE:

- » Gracias a las acciones de comunicación durante la etapa de convocatoria, en 2025 las inscripciones crecieron más de 15 veces respecto al año anterior, reflejando un aumento sustancial en el alcance e interés por la iniciativa.
- » Registramos **1.996 postulaciones**: el **70.25 % (1.393 personas)** correspondió a personas mayores de 55 años que lideran directamente sus negocios, mientras que el **29,75 % (590 personas)** correspondió a otros perfiles vinculados a emprendimientos dirigidos a este público.

Como resultado, junto a más de 29 mentores voluntarios, implementamos 4 desafíos con más de 50 sesiones de mentorías, y más de **20 horas de talleres** en temas como finanzas, análisis de negocio, ventas y marketing.

RESULTADOS DE EL DESPEGUE:

- » **97 %** promedio de cumplimiento
- » **87 %** de satisfacción
- » **91 %** de los participantes encuestados afirmó sentirse motivados a continuar aprendiendo
- » **96 %** de participantes encuestados calificaron como excelente o bueno el fortalecimiento de habilidades de

OTRAS INICIATIVAS

Durante el año, nos unimos a nuestros aliados del sector para llevar a cabo más iniciativas en el marco de la inclusión financiera y laboral:

ElevaTech con el Fondo Talento Digital y Es Hoy



ElevaTech, es una iniciativa dirigida a personas en condición de subempleo o desempleo, donde las personas seleccionadas acceden a formación digital sin costo inicial y devuelven el monto sin recargos cuando consiguen empleo.

Se recibieron 2,170 postulaciones -> 47 fueron seleccionados, de los cuales 52 % estaban en condición de subempleo y 48 % de desempleo.

Resultados

71 %

de quienes culminaron mejoró su situación laboral.

Cátedra Integra con la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)

La Cátedra Integra es un curso electivo desarrollado junto con la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) para fortalecer la educación previsional y financiera en jóvenes, abordando temas como sistema de pensiones, inversiones y sesgos que influyen en las decisiones financieras.

Recibimos 55 estudiantes en el 2025 (126 desde el 2024)

Resultados

85.7 %

promedio de satisfacción (satisfecho o muy satisfecho).

87 %

en promedio de recomendación)

9.3 GESTIÓN DE IMPACTO SOCIAL

VOLUNTARIADO, INVERSIÓN SOCIAL Y DONACIONES

VOLUNTARIADO

Promovemos el voluntariado corporativo a nivel del Grupo SURA mediante la iniciativa regional Sumando Voluntades, que moviliza el tiempo, talento y conocimiento de nuestros colaboradores para fortalecer las capacidades de organizaciones sociales en los países donde tenemos presencia.

En 2025, realizamos 175 horas de voluntariado, con la participación de 35 voluntarios, quienes contribuyeron a través de actividades virtuales orientadas a abordar retos sociales y generar aprendizajes colectivos.

INVERSIÓN SOCIAL

Nuestra inversión social prioriza crear capacidades y ampliar oportunidades, combinando el desarrollo de iniciativas propias con alianzas y aportes a organizaciones que generan valor social medible.



Inversión total 2025:

S/ 211,499



Beneficiarios directos

**20,577
personas**

TABLA 39.
INVERSIONES POR INICIATIVAS

Iniciativa	Descripción	Inversión (S/)
Talento Imparable	Iniciativa de AFP Integra de empleabilidad y formación	113,699
Adultos Imparables	Categoría del Desafío Kunan y formación "El Despegue" (ChangeLab)	65,800
Donación al Centro "Ann Sullivan"	Educación y servicio a la comunidad de personas con habilidades diferentes y sus familias	20,000
Membresía "Empresarios por la Educación"	Articulación por la mejora de la educación pública nacional	12,000
Total		211,499

Elaboración propia

DONACIONES

Nuestras contribuciones se limitaron exclusivamente a asociaciones comerciales o gremios, mediante membresías, auspicios y aportes institucionales a organizaciones que fortalecen el ecosistema en el que opera-

mos: gobernanza y funcionamiento del SPP, promoción de inversión responsable, diálogo empresarial, y redes que impulsan un desarrollo sostenible y una mejor articulación público-privada.

TABLA 40.
CONTRIBUCIONES A ASOCIACIONES COMERCIALES (EN MILES DE SOLES)

Año	2023	2024	2025
Lobby, representación de intereses o similar	0	0	0
Campañas/organizaciones/candidatos políticos locales, regionales o nacionales	0	0	0
Asociaciones comerciales (gremios) o grupos exentos de impuestos (por ejemplo, think tanks)	S/ 14,776.26	S/ 14,159.83	S/ 13,466.1
Otros (por ejemplo, gastos relacionados con medidas electorales o referendos)	0	0	0
Contribuciones totales y otros gastos	S/ 14,776.26	S/ 14,159.83	S/ 13,466.1

Elaboración propia



9.3 GESTIÓN DE IMPACTO SOCIAL

A continuación, detallamos las principales contribuciones realizadas a organizaciones y gremios durante el periodo, precisando el propósito de cada aporte y el monto correspondiente. Estas contribuciones se enmarcan en nuestra participación en espacios que promueven el fortalecimiento institucional, el diálogo empresarial y el desarrollo de buenas prácticas en el entorno en el que operamos.

83



MEMORIA ANUAL INTEGRADA 2025

AFP INTEGRAL

CONSTRUIMOS EL BIENESTAR FINANCIERO DE MILLONES DE PERSONAS

TABLA 41.
CONTRIBUCIONES A ORGANIZACIONES Y GREMIOS

Organización / concepto				
Cámara de Comercio Americana del Perú	Programa de inversión responsable (membresía)	Perú ASG (auspicio)	Asociación de AFP (AAFP)	Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS)
Propósito del aporte				
Promueve el libre mercado y la inversión en el Perú	Difusión de la cultura de inversión responsable y sostenible	Promoción de inversión sostenible (evento PIR)	Representación del sector; acceso a AFP Net para declaración/pago de aportes	Regulación y supervisión del sistema financiero, seguros y SPP
Organización / concepto				
Asociación Peruana de Finanzas	Perú Sostenible (red)	Perú Sostenible – Desafío Kunan	IPAE	IPAE – CADE Ejecutivos
Propósito del aporte				
Promoción de la especialidad y espacios profesionales	Red empresarial que promueve desarrollo sostenible	Impulso al ecosistema de sostenibilidad y emprendimientos de impacto	Impulso a líderes comprometidos por el desarrollo del país	Encuentro anual de líderes para propuestas de desarrollo
Organización / concepto				
EsHoy	L+1 (membresía)	Empresarios por la Educación (membresía)		
Propósito del aporte				
Movimiento de líderes empresariales por un Perú inclusivo y sostenible	Comunidad de líderes de impacto en Perú comprometidos con el desarrollo sostenible.	Articulación por mejora de educación pública		

Elaboración propia

9.4 GESTIÓN RESPONSABLE DE PROVEEDORES

Gestionamos la relación con nuestros proveedores con un enfoque preventivo y de control, conscientes de que una relación comercial no idónea puede traducirse en riesgos operativos, regulatorios, reputacionales y de continuidad. Para ello, nos guiamos bajo la Política de Contratación de Proveedores y Aceptación de Socios de Negocio y por el procedimiento operativo que despliega el flujo de registro y evaluación de proveedores.

Nuestra política define los principios que deben regir todo el ciclo de abastecimiento: cumplimiento de políticas y procedimientos, igualdad de oportunidades, verificación de capacidad y experiencia del proveedor, exigencia de cumplimiento legal en derechos humanos, estándares laborales y ambientales, entrega de información clara y transparente, y realización de evaluaciones periódicas y canales efectivos de comunicación.

En la práctica, esto se traduce en un proceso de compras que asegura la idoneidad tanto antes de contratar y como durante la relación. Además, reforzamos el componente ético: los proveedores se comprometen con estándares corporativos y con un Código de Conducta para proveedores, sujeto a seguimiento y medidas correctivas cuando corresponda.

Para sostener la mejora continua, realizamos una reevaluación anual que combina desempeño y revisión de antecedentes; incluye a todos los proveedores con subcontratación significativa y una muestra representativa del resto.

TABLA 42.
TOTAL DE PROVEEDORES

Indicador	2024	2025
% proveedores locales ³⁸	91 %	91 %
% proveedores internacionales	9 %	9 %

Elaboración propia

Asimismo, los proveedores críticos representan el 4.8 % del total de proveedores vigentes. Consideramos proveedores críticos a aquellos cuya interrupción puede afectar la continuidad del negocio o que mantienen contrataciones altamente relevantes.

En el 2025, nuestra evaluación ASG de proveedores integró formalmente criterios de diversidad e inclusión.

Asimismo, profundizamos sobre esta dimensión con comunicaciones y boletines dirigidos a proveedores, además de capacitaciones específicas para proveedores internos. Evaluamos al 33 % de nuestros proveedores, de los cuales ninguno presentó riesgos en las dimensiones ASG evaluadas.

TABLA 43.
PORCENTAJE DE PROVEEDORES EVALUADOS

Indicador	2024	2025
% de proveedores evaluados	46 %	33 %
% de proveedores con riesgo ASG detectado	0 %	0 %

Elaboración propia

COMPROMISO MYPE³⁹

Estamos adheridos desde 2024 al Compromiso MYPE impulsado por Es Hoy, orientado a fortalecer prácticas de relacionamiento y desarrollo con pequeñas empresas proveedoras, lo cual es importante considerando que 56 % de nuestros proveedores son MYPE.

En 2025, reforzamos acciones para cerrar brechas en este sentido, como realizar pagos en máximo 30 días, habilitar un canal directo de atención, realizar instructivos de contratación y capacitaciones de acompañamiento para cumplir estándares de calidad y responsabilidad.

³⁸ Se considera proveedor local a toda empresa que brinda un bien o servicio a AFP Integra y que cuente con RUC en Perú.

³⁹ Para mayor información sobre el Compromiso MYPE: <https://eshoy.pe/compromisomype/>





CONFIANZA

Somos la AFP con mayor
presencia en medios
54% de share of voice

10.1 CÓMO NOS COMUNICAMOS

En AFP Integra entendemos la comunicación como parte esencial de nuestro rol: si bien nuestro objetivo principal es hacer crecer el ahorro previsional de nuestros afiliados; también debemos explicarlo con claridad, estar disponibles, escuchar y acompañar. Por eso buscamos ser una voz transparente, abierta y dialogante, que informa de manera sencilla, responde con oportunidad y ejerce liderazgo técnico cuando el país debate temas previsionales.

De esta manera, nuestra estrategia de comunicación se vincula directamente con el aspecto más importante del negocio: la confianza. Contribuimos a esa confianza haciendo accesible la información previsional, fortaleciendo el vínculo con nuestros afiliados y reforzando nuestra propuesta de valor en cada punto de contacto, en línea con la estrategia corporativa de AFP Integra.

En 2025, esto se tradujo en una comunicación clara, oportuna y cercana, con foco en educación previsional y financiera, mayor presencia en medios y plataformas digitales, y el despliegue de campañas e iniciativas que conectan valor social con sostenibilidad del negocio, ampliando el alcance y la comprensión del sistema previsional para distintos públicos. Esto fue particularmente importante en un contexto afectado por las propuestas como la reforma al Sistema Previsional y el octavo retiro extraordinario de 4 UIT.

» En el 2025, lideramos con **54 %** *Share of Voice*⁴⁰ en medios tradicionales

Este enfoque se articuló en tres líneas de trabajo:

1.

Marca con propósito y claridad

Priorizamos mensajes accesibles para temas complejos (reforma, pensión mínima vitalicia), buscando cerrar brechas y elevar entendimiento.

2.

Contenido como acompañamiento

Fortalecimos el rol de nuestras redes y formatos educativos para resolver dudas frecuentes, hacer comprensibles los movimientos del mercado y acercar el sistema de pensiones a públicos diversos.

3.

Presencia pública y reputación

Sostuvimos una vocería activa y transparente, monitoreando conversación y priorizando oportunidades informativas para mantener el debate en un marco técnico.

RESULTADOS 2025:



LinkedIn:
379.241
interacciones



Facebook
3.999.418
interacciones



YouTube
4.256.292
interacciones



TikTok
5.665.685
interacciones



Publicidad programática
1.762.797
interacciones

+5

puntos porcentuales en *Top of Mind*

Más personas nos mencionan primero

+2

puntos en recordación publicitaria

(más personas recuerdan haber visto nuestra publicidad)

+6

puntos en familiaridad

Nos sienten más cercanos/ conocidos

+14

puntos en consideración

Más personas nos considerarían como su AFP

+10

puntos en lealtad

Mayor intención de quedarse o recomendarnos

⁴⁰ Share of Voice (SOV): indicador que mide la proporción de presencia de AFP Integra en medios frente al total del sector, considerando menciones o publicaciones en un periodo determinado.



10.1 CÓMO NOS COMUNICAMOS

PRINCIPALES ACTIVIDADES Y CAMPAÑAS DE 2025

- » **Campaña “El pan que no solo es para mayo”**
En mayo lanzamos esta campaña para dar a conocer a nuestros clientes y a la opinión pública las principales medidas de la reforma previsional, poniendo en valor un beneficio de largo plazo: la pensión mínima vitalicia. En un contexto de cambios regulatorios orientados a fortalecer el sistema previsional y ampliar el acceso a una pensión, buscamos traducir conceptos técnicos a un mensaje claro y cercano.
- » **Tu asesora de confianza:** una iniciativa pensada para explicar a nuestros clientes, de manera más cercana y en las redes sociales más destacadas, lo esencial sobre su AFP.
- » **Informes de mercado a través de redes sociales:** un segmento orientado a llegar a nuestro público más joven con información clara y fácil de entender sobre el desempeño de su fondo mes a mes.

TABLA 44.
PRINCIPALES INDICADORES DE NUESTRAS CAMPAÑAS

Iniciativa	Visualizaciones	Alcance
El pan que no solo es para mayo	53MM	16MM
Tu Asesora de confianza	1.8MM	0.9MM
Informes de mercado (RRSS)	2.6MM	1MM

Elaboración propia – Resultados orgánicos



EXECUTIVE LEADERSHIP & INNOVATION PROGRAM

Desplegamos por primera vez un programa de educación ejecutiva con la Universidad del Pacífico, con 6 master-classes dirigidas a nuestros clientes, logrando un índice de satisfacción mayor al 95 %

EMPLOYEE ADVOCACY

Impulsamos por sexto año consecutivo **Embajadores**, nuestro programa de *employee advocacy* para dar mayor visibilidad a iniciativas de la compañía y fortalecer la marca personal de participantes en plataformas digitales.

TABLA 45.
PROGRAMA DE EMBAJADORES – ACTIVIDAD Y ALCANCE

Métrica	2024	2025	Variación
Embajadores activos	35	57	+62.9 %
Publicaciones creadas por embajadores	188	241	+28.2 %
Reacciones/comentarios/compartidos	5,500	9,397	+70.9 %

Elaboración propia

COMUNIDAD Y CRECIMIENTO EN REDES

Cerramos 2025 con crecimiento en las principales redes, destacando un salto en TikTok y progreso sostenido en Instagram y YouTube.

TABLA 46.
COMUNIDAD Y CRECIMIENTO EN REDES SOCIALES

Red Social	2024	2025	Crecimiento
Instagram	28,128	30,666	+9.02 %
Facebook	890,921	893,576	+0.30 %
Youtube	13,776	14,850	+7.80 %
TikTok	12,839	16,693	+30.02 %
LinkedIn	40,967	47,359	+15.60 %

Elaboración propia

10.1 CÓMO NOS COMUNICAMOS

88

MEMORIA ANUAL
INTEGRADA 2025AFP
INTEGRACONSTRUIMOS EL BIENESTAR FINANCIERO
DE MILLONES DE PERSONAS

En 2025, consolidamos nuestro posicionamiento en rankings reputacionales:



Premio Merco Empresa

Ranking que reconoce a las empresas con mejor reputación corporativa en el país.

**Número 1 en el sector
Número 46 en el país**



Premio Merco Líderes

Ranking que reconoce a los líderes empresariales con mejor reputación; en esta edición, el reconocimiento fue otorgado a Aldo Ferrini, Gerente General de AFP Integra

Número 1 en el sector #38 en el país



Premio Merco Responsabilidad ESG

Ranking que evalúa a las empresas en función de su desempeño en criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG).

Número 43 en el país



Premio Encuesta Anual de Ejecutivos - CCL

Ranking que evalúa las preferencias y hábitos de consumo de los ejecutivos y líderes empresariales en Perú.

Número 1 en el sector



11.1 INDEPENDENCIA DE DIRECTORES

Los espacios marcados con una “x” confirman el cumplimiento de los diferentes criterios por parte de los directores.

TABLA 47.
CUMPLIMIENTO CON CRITERIOS DE INDEPENDENCIA⁴¹

N.º	Criterio de independencia	Directores			
		José Carlos Saavedra Solano	María del Carmen Fernández Miro Quesada	Carolina Trivelli Ávila	Vicente Tuesta Reátegui
1	El director no ha sido empleado de la Compañía en un cargo ejecutivo en el último año.	x	x	x	x
2	El director o un miembro de su familia no ha recibido pagos por parte de la Compañía, su matriz o alguna de sus subsidiarias por más de US\$60.000 durante el actual año fiscal diferente de los permitidos por la Regla 4200 de la SEC.	x	x	x	x
3	El director o un miembro de su familia no es o no se ha desempeñado durante los últimos tres años como empleado ejecutivo de la Compañía, de la matriz o de alguna de sus subsidiarias.	x	x	x	x
4	El director no presta o no está vinculado con una compañía que preste servicios de asesoría o consultoría a la Compañía o a alguno de los miembros de la Alta Gerencia.	x	x	x	x
5	El director no está vinculado con un cliente o proveedor significativo de la Compañía.	x	x	x	x
6	El director no tiene servicios personales contratados con la Compañía o con alguno de los miembros de la Alta Gerencia.	x	x	x	x
7	El director no está vinculado con una organización sin ánimo de lucro que reciba contribuciones importantes de la Compañía.	x	x	x	x
8	El director no ha sido socio o empleado de la firma de auditoría externa durante el último año.	x	x	x	x
9	El director no tiene algún conflicto de interés que la Junta Directiva determine que no es posible calificarlo como independiente.	x	x	x	x

Elaboración propia

⁴¹ Según las definiciones de S&P Dow Jones un miembro de Junta Directiva es considerado independiente y cumple con al menos 4 de 9 criterios enumerados en la tabla a continuación, incluyendo al menos 2 de los primeros 3 criterios.

11.2

INDICADORES RELACIONADOS A LA GESTIÓN FINANCIERA

TABLA 48.
RECAUDACIÓN Y AFILIADOS BENEFICIADOS POR PROGRAMAS REPRO

Programa	2024		2025	
	Recaudación (millones de soles)	Afiliados beneficiados	Recaudación (millones de soles)	Afiliados beneficiados
REPRO I	52.15	23,674	49.17	25,133
REPRO Privado	26.42	21,275	20.58	19,936
REPRO III	-	-	52.86	8,850

TABLA 49.
SOLICITUDES Y MONTOS DE HASTA EL 95.5 % DEL FONDO DE PENSIONES

Concepto	2024	2025
Solicitudes de retiro de hasta 95.5 %	44,327	46,465
Total de retiros 95.5 % (en millones de soles)	2,130	1,726

TABLA 50.
SOLICITUDES Y MONTOS TRANSFERIDOS PARA LA COMPRA DE PRIMER INMUEBLE

Concepto	2024	2025
Cantidad de solicitudes de hasta 25 %	996	702
Monto transferido (en millones de soles)	29	22.27

Elaboración propia

TABLA 51.
TRANSFERENCIAS DE FONDOS AL EXTERIOR POR AFILIACIÓN A OTRO SISTEMA PREVISIONAL

Concepto	2024	2025
Transferencia a cuenta individual de capitalización en la entidad previsional (en millones de soles)	56	56.04
Solicitudes	456	406
Países de destino	36	32

TABLA 52.
EVOLUCIÓN DE LOS RETIROS EXTRAORDINARIOS DE FONDOS DE PENSIONES (2020-2025)

Retiro	Cantidad de solicitudes	Monto (millones de soles)
Decreto de Urgencia 034-2020	563,907	S/ 958.50
Decreto de Urgencia 038-2020	370,570	S/ 575.50
Retiro de hasta 25 % (Ley 31017-2020)	1,223,294	S/ 6,924.30
Retiro de hasta 4 UIT y Oncológico (Ley 31068 - 2020)	462,930	S/ 3,435.90
Retiro de hasta 4 UIT (Ley 31192- 2021)	1,193,745	S/ 11,870.70
Retiro de hasta 4 UIT (Ley 31478 - 2022)	1,307,805	S/ 8,423.01
Retiro de hasta 4 UIT (Ley 32002 - 2024)	2,115,134	S/ 11,040.93
Retiro de hasta 4 UIT (Ley 32445 - 2025) *	2,110,934	S/ 9,324.60
Total	9,348,319	S/ 52,553.44

* Corresponden al total de las solicitudes recibidas. Las solicitudes para el octavo retiro extraordinario se presentaron hasta el 19 de enero de 2026, por lo que el impacto total de estos desembolsos se reflejará a partir del segundo semestre de 2026.



11.2 INDICADORES RELACIONADOS A LA GESTIÓN FINANCIERA

TABLA 53.
PAGOS Y GASTO PROMEDIO POR REEMBOLSO DE GASTOS DE SEPELIO

Concepto	2024	2025
Pagos por gastos de sepelio	2,587	2,596
Gasto promedio por sepelio (S/)	4,570.56	4,687.12

Analizamos la evolución de nuestra carga tributaria, distinguiendo entre el impuesto reconocido contablemente y el impuesto efectivamente pagado. Para el cálculo de cada tasa impositiva, consideramos los impuestos declarados o pagados de dos años seguidos, y los dividimos entre las ganancias acumuladas en el mismo período.

TABLA 54.
TASA IMPOSITIVA EFECTIVA Y TASA IMPOSITIVA EN EFECTIVO

Reporte financiero	2023	2024	2025
Ganancias antes de impuestos (en miles de soles)	201,015	227,276	181,956
Impuestos declarados (en miles de soles)	61,305	70,524	55,438
Ajustes acumulativos aceptables (en miles de soles)	0	0	0
Tasa impositiva efectiva (en %)	30.50 %	31.03 %	30.47 %
Impuestos pagados en efectivo (en miles de soles)	47,497	79,222	59,212
Tasa impositiva en efectivo (en %)	28.73 %	29.59 %	33.82 %

Elaboración propia



11.3 INDICADORES ASOCIADOS A LA GESTIÓN DE INVERSIONES

TABLA 55.
VALOR CUOTA MENSUAL DE FONDOS 0, 1, 2 Y 3

Fecha	Fondo 0	Fondo 1	Fondo 2	Fondo 3
Ene-25	14.6242351	31.0085177	245.0802753	51.1192994
Feb-25	14.6762344	31.134336	241.8631564	49.714312
Mar-25	14.7346939	30.8991852	240.278118	49.5870103
Abr-25	14.7927422	30.9991518	238.6667314	48.6525297
May-25	14.8491198	31.1205438	241.1119008	49.3581364
Jun-25	14.9064957	31.8030881	246.6365884	50.9795916
Jul-25	14.9659364	32.132374	251.0562169	52.2072986
Ago-25	15.0189241	32.4972428	254.5851921	52.9507743
Set-25	15.0785153	33.0668477	261.0845339	55.2564674
Oct-25	15.1353699	32.9604186	258.2542632	55.1718745
Nov-25	15.186261	33.3391674	259.8415249	55.6215975
Dic-25	15.2479038	33.8222275	270.2664703	59.434693

Fuente: SBS / Elaboración propia

TABLA 56.
COBERTURA ASG, HUELLA DE CARBONO E INVERSIÓN TEMÁTICA POR CLASE DE ACTIVO

Clases de Activos	2024	2025	2024	2025	2024	2025
	Cobertura ASG (%)*	Cobertura ASG (%)**	Cobertura Huella de Carbono (%)**	Cobertura Huella de Carbono (%)**	Inversión Temática (%)***	Inversión Temática (%)***
Renta variable	17 %	19 %	19 %	18 %	-	-
Renta fija	6 %	12 %	13 %	11 %	0.5 %	0.2 %
ETFs y FFMM	20 %	29 %	21 %	25 %	1.3 %	3 %
Soberanos	22 %	30 %	23 %	28 %	9.1 %	7 %
Alternativos	0 %	8 %	23 %	16 %	-	-
No cubierto / efectivo	35 %****	2 %	1 %	2 %	89.1 %****	89.8 %****

* Se utiliza la información de proveedores ASG Internacionales.

** Se utiliza la información de proveedores ASG Internacionales y una metodología interna de proxies.

*** Se toman en cuenta instrumentos con etiquetas y vehículos bajo SFDR (artículo 8 y 9).

**** Además de efectivo, también se incluyen activos de los otros asset class.

Elaboración propia



11.4 REPORTE DE INVERSIÓN SOSTENIBLE 2025

ENFOQUE DE INVERSIÓN SOSTENIBLE:

En AFP Integra enmarcamos el desarrollo sostenible bajo una mirada de largo plazo, que considera tanto variables tradicionales de negocio, como variables de sostenibilidad materiales, incluyendo variables Ambientales, Sociales, de Gobierno Corporativo y Climáticas (“ASG+”).

Asimismo, en nuestra labor como gestor de portafolios, mantenemos el deber fiduciario de buscar la mejor rentabilidad para quienes nos confían sus ahorros previsionales, a un riesgo razonable, bajo estándares de excelencia y buenas prácticas de la industria.

En este contexto, en nuestro proceso de inversión evaluamos aspectos estratégicos, financieros, operativos, así como variables de sostenibilidad materiales para tener un entendimiento holístico de las empresas en las que invertimos y así construir un portafolio con un enfoque en la generación de valor en el largo plazo.

La incorporación de variables de sostenibilidad materiales en nuestro proceso de inversión se desarrolla a través de 4 pilares (Screening, Integración, Propiedad Activa, e Inversión Temática) y los lineamientos que seguimos para su ejecución se encuentran detallados en las Políticas vinculadas a Inversión Sostenible de AFP Integra.

El presente reporte muestra el estatus de nuestro Portafolio⁴² a través de las variables de sostenibilidad materiales que evaluamos, así como la forma de gestión de los riesgos y oportunidades que identificamos con esta evaluación. La información de este reporte busca presentar un alineamiento progresivo hacia el estándar de la IFRS S1 y S2 emitidas por la *International Sustainability Standards Board (ISSB)* que podría incorporarse en la regulación local en el mediano plazo. De esta forma, continuamos solventando nuestra posición de liderazgo local en el enfoque de inversión sostenible.

PILARES:

Screening:

Establecimos una prohibición expresa a la inversión en determinadas industrias o emisores que no se alinean con nuestra visión de desarrollo sostenible de largo plazo. Entre dichas industrias excluidas se encuentran la pornografía, tabaco, carbón, armamento controversial, y la deuda soberana de países sujetos a embargos generales.

Integración:

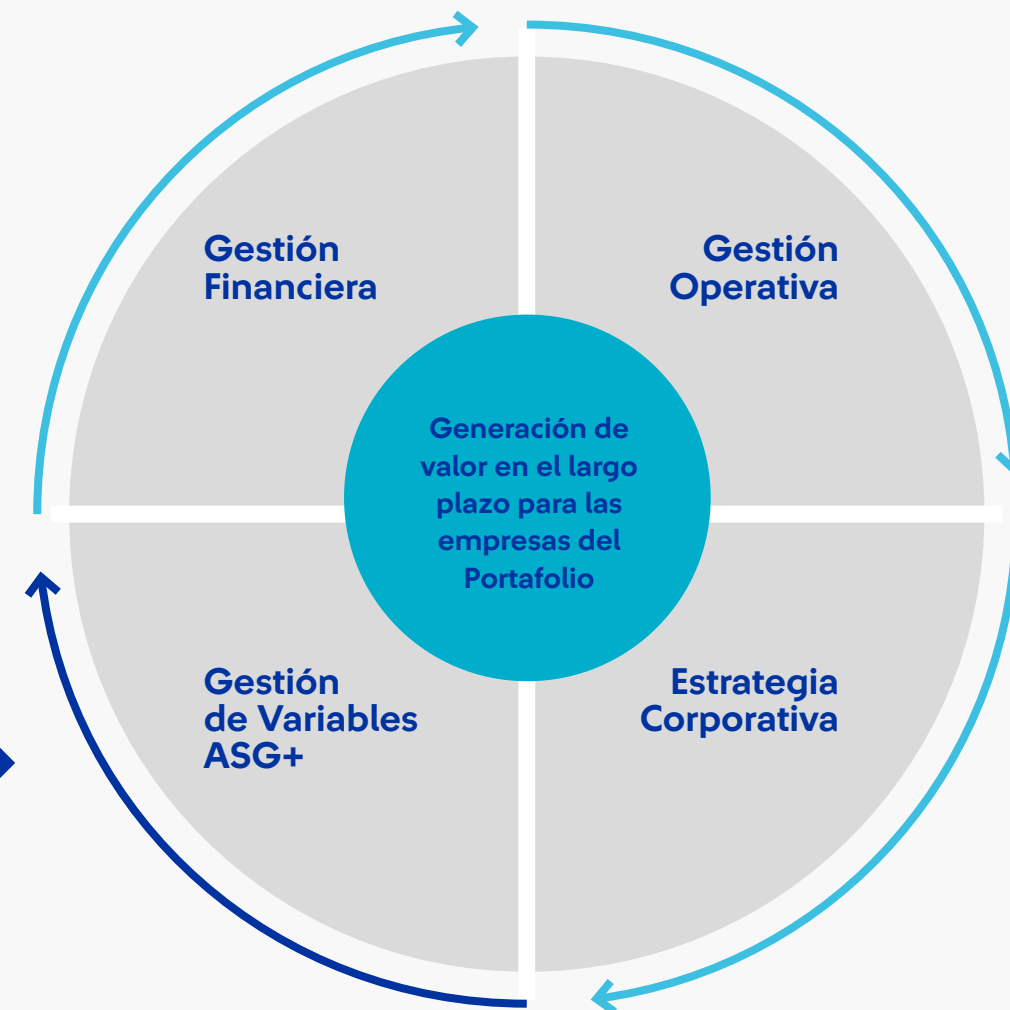
Evaluamos e incorporamos variables de sostenibilidad materiales en el proceso de inversión mediante el procesamiento de información ASG+ y el desarrollo de metodologías internas que nos permiten identificar los riesgos y oportunidades de estas variables.

Propiedad Activa:

Realizamos actividades de acompañamiento con las empresas del Portafolio en las que hemos identificado riesgos y oportunidades materiales como un mecanismo de generación de valor y gestión del riesgo.

Inversión Temática:

La inversión en instrumentos temáticos es un pilar importante de los esfuerzos de inversión sostenible. Históricamente, hemos invertido en distintos tipos de instrumentos con etiquetas temáticas, así como en emisores que tienen un alineamiento explícito de sus actividades con variables de sostenibilidad.



⁴² Portafolio: Incluye los Fondos de Pensiones 1, 2 y 3 administrados por AFP Integra.

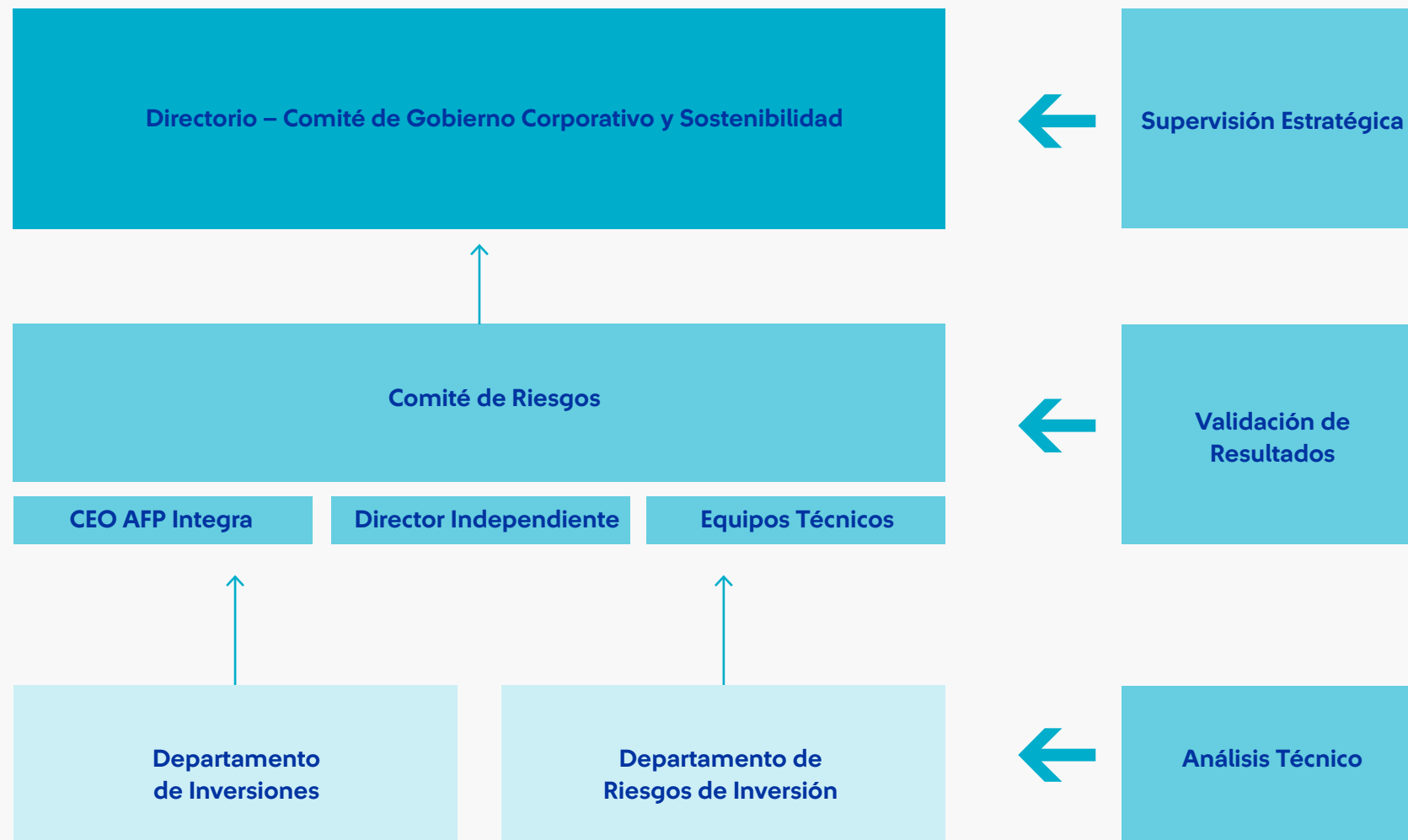
REPORTE DE INVERSIÓN SOSTENIBLE

ESTRUCTURA DE GOBIERNO

El desarrollo del enfoque de inversión sostenible en Integra se organiza en varios niveles que aseguran tanto el rigor técnico como la supervisión estratégica. En primer lugar, los equipos especializados en inversión sostenible realizan el análisis de variables ASG y climáticas a nivel del portafolio, elaborando reportes periódicos con resultados y recomendaciones. Estos reportes constituyen la fuente de información principal para la gestión de los variables ASG+ a nivel del portafolio.

Posteriormente, los reportes están sujetos a la evaluación y aprobación del Comité de Riesgos, donde participan el CEO, un director independiente, y miembros de los equipos especializados. En esta instancia se producen discusiones técnicas que permiten validar la consistencia de los resultados y recomendaciones. Esta etapa asegura una adecuada integración de los riesgos y oportunidades de las variables ASG y climáticas en el proceso de inversión.

Una vez aprobados en el Comité de Riesgos, los reportes se presentan ante el Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad del Directorio, que tiene la responsabilidad de supervisar la estrategia corporativa. En este espacio, se evalúan los resultados del proceso de integración de las variables ASG+ para garantizar que se cumplan los objetivos estratégicos de la empresa con una visión de generación de valor en el largo plazo. De esta manera, la estructura de gobierno establecida permite un flujo ordenado y coherente para lograr los objetivos estratégicos de AFP Integra.



POLÍTICAS QUE GUÍAN NUESTRO ENFOQUE DE INVERSIÓN SOSTENIBLE:

- » Inversión Sostenible
- » Lineamientos de Engagement
- » Política de Gestión Climática
- » Política de Votación de los Fondos de Pensiones.

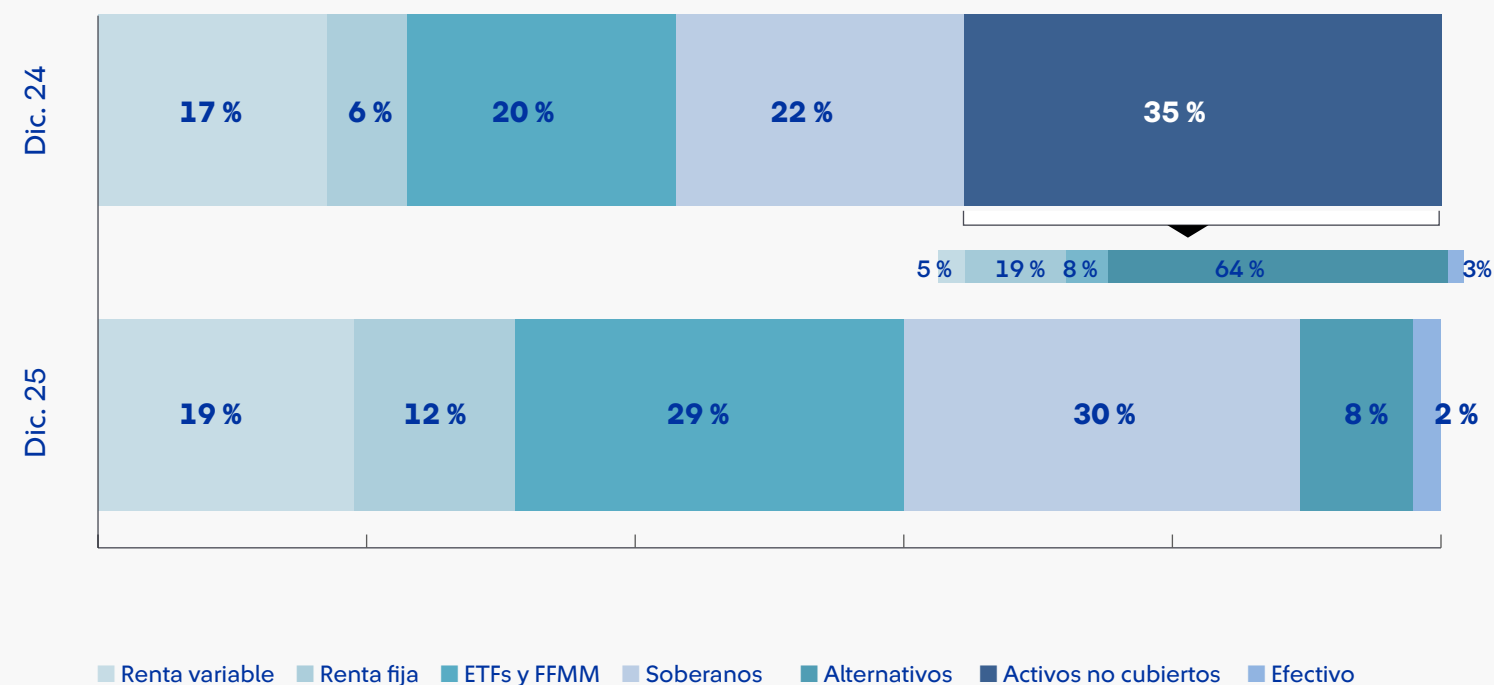
11.4 REPORTE DE INVERSIÓN SOSTENIBLE

VARIABLES DE SOSTENIBILIDAD – ASG TRANSICIÓN HACIA LA IFRS S1

COBERTURA ASG:

Para la evaluación de nuestro Portafolio en términos de Sostenibilidad ASG, buscamos contar con información confiable y oportuna sobre las variables materiales de las empresas en las que invertimos. Esta información nos permite conocer el desempeño ASG de las empresas a nivel individual, así como a nivel de Portafolio. Por eso, además de recopilar información mediante los Cuestionarios ASG de Integra, también trabajamos con proveedores de data ASG globales de reconocido prestigio. Mediante estas fuentes hemos incrementado progresivamente la cobertura de Sostenibilidad ASG de nuestros activos. Durante el 2025 hemos logrado obtener la cobertura de todos los activos del Portafolio (98% excluyendo efectivo) aplicando una metodología interna de activos comparables (proxies) que nos permitió estimar el desempeño ASG de activos que previamente no contaban con información disponible sobre estos factores (Alternativos y determinados activos directos). Con este importante avance logramos tener una visión más completa del estatus y evolución del Portafolio administrado a nivel ASG.

GRÁFICO 3.
COBERTURA DE VARIABLES DE SOSTENIBILIDAD - ASG



MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA EVOLUCIÓN DE VARIABLES DE SOSTENIBILIDAD - ASG

Mensualmente realizamos mediciones y semestralmente realizamos reportes los cuales son presentados en nuestros comités internos para conocer el desempeño de nuestro Portafolio a nivel de Sostenibilidad – ASG. El objetivo de este monitoreo es identificar oportunamente cambios relevantes para definir las acciones de prevención o de gestión a tomar a nivel de activos específicos o del Portafolio.

Entre los indicadores que evaluamos está el puntaje general de Rating ASG del Portafolio generado con nuestra metodología interna ASG. De esta forma, comparamos la evolución del Portafolio contra otros periodos y contra los resultados de índices de referencia y nuestros competidores.

GRÁFICO 4.
PUNTAJE RATING ASG



A	6.67 - 10.0
B	3.34 - 6.66
C	0.0 - 3.33



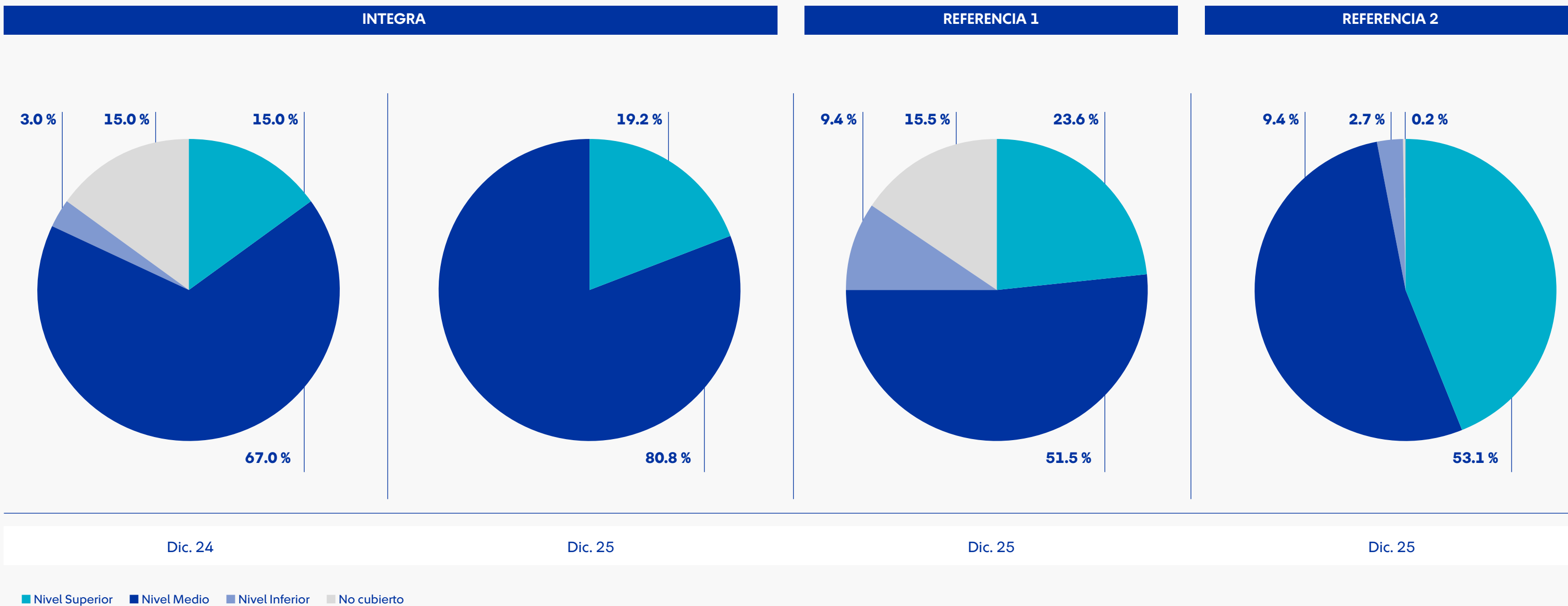
11.4 REPORTE DE INVERSIÓN SOSTENIBLE

También evaluamos el desempeño individual de los activos del Portafolio mediante la identificación de la categoría de desempeño de Sostenibilidad – ASG a la que pertenecen. Es así que podemos identificar aquellos activos que presenten mayores desafíos a nivel ASG para evaluar las acciones a tomar. Este desglose también nos permite tener en perspectiva la evolución del Portafolio contra otros periodos, así como los resultados de índices de referencia y de nuestros competidores.

Referencia 1: Es un fondo cotizado (ETF) que busca replicar el comportamiento de bonos corporativos de emisores de países emergentes denominados en dólares.

Referencia 2: Es un fondo de Acciones de Emisores que mide el rendimiento de acciones de mediana y gran capitalización en países desarrollados y emergentes.

GRÁFICO 5. DISTRIBUCIÓN DE DESEMPEÑO ASG



11.4 REPORTE DE INVERSIÓN SOSTENIBLE

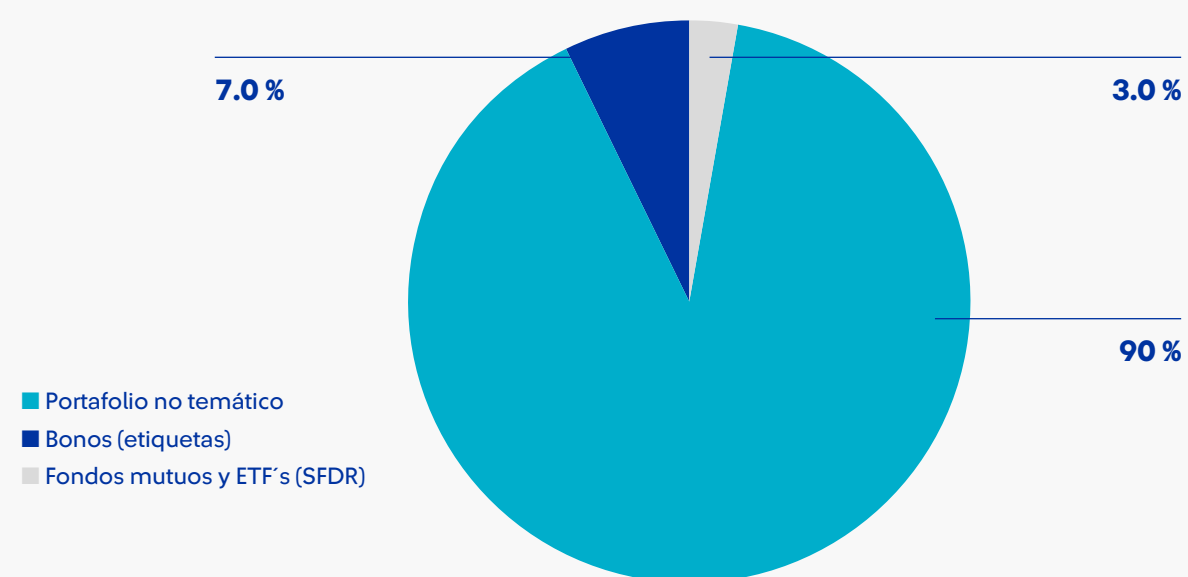
INVERSIÓN TEMÁTICA

Los instrumentos temáticos representan el 10% del Portafolio: (i) 7% corresponde a Bonos con Etiquetas; y (ii) 3% a Fondos Mutuos SFDR que calzan en las categorías de los artículos 8 y 9 de dicha regulación.

TABLA 57. DISTRIBUCIÓN DE INVERSIONES TEMÁTICAS

	Emisor	Etiqueta / Artículo	AUM (\$MM)	% Clase de Activo
Bonos Soberanos	Emisor Latinoamericano	Sostenible	839.4	25.50%
Bonos Corporativos	Emisor Peruano	Social	29.4	7.70%
Total Bonos			868.8	
Fondos Mutuos y ETFs	29	SFDR 8	321.7	10.20%
	1	SFDR 9	0	
Total Fondos Mutuos y ETFS			321.7	
Total Inversión Temática			1,190.40	

GRÁFICO 6. PORTAFOLIO (USD 12.1 MIL MILLONES)



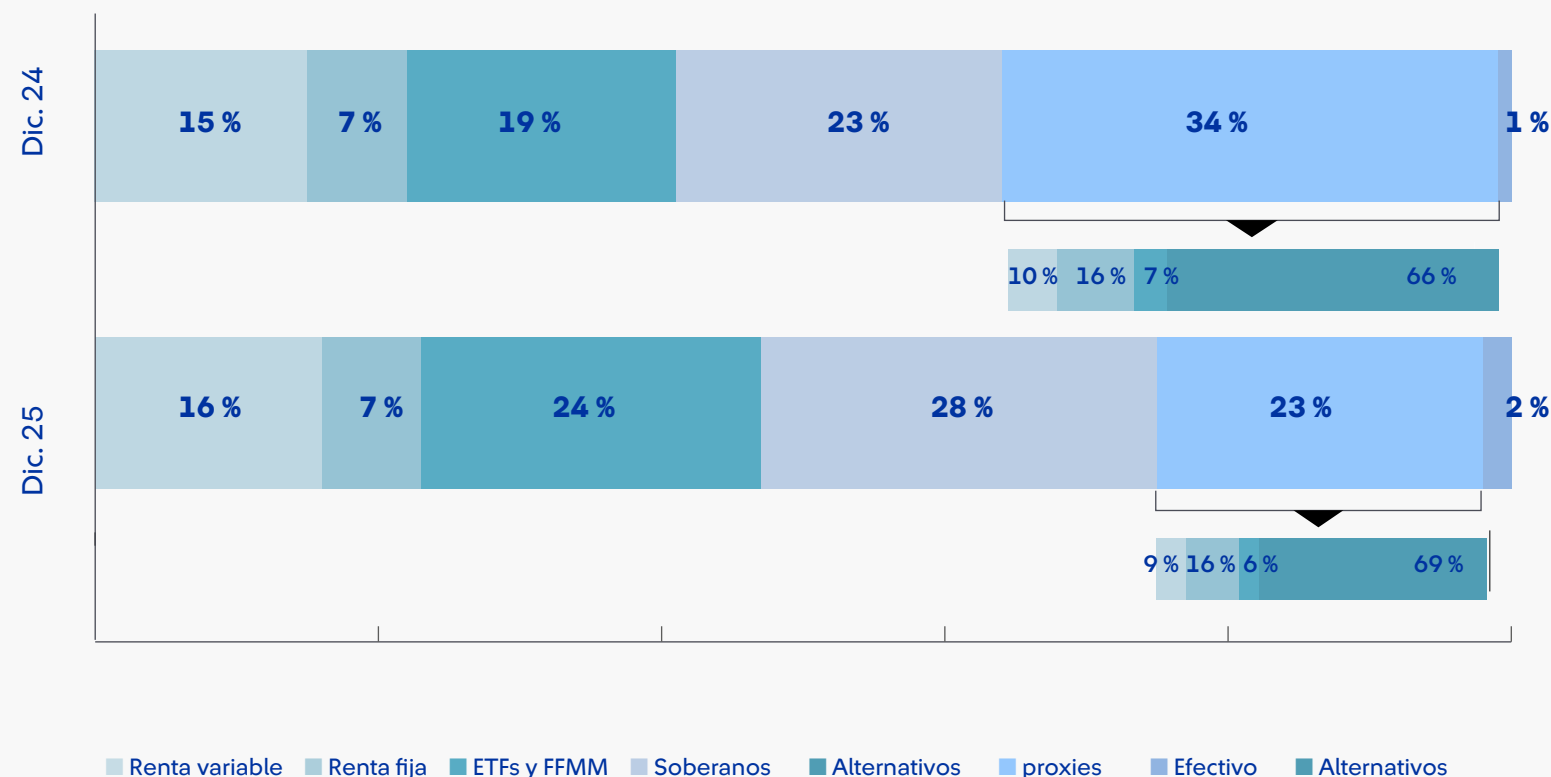
COBERTURA DE HUELLA DE CARBONO

Una variable relevante del componente ambiental del análisis ASG es la Huella de Carbono. Progresivamente hemos aumentado la Cobertura de la Huella de Carbono del Portafolio mediante el uso de información de proveedores de data ASG globales y el uso de una metodología interna de activos comparables (proxies) para estimar la huella de aquellos activos que no cuentan con información pública disponible. De esta forma, logramos una cobertura de 98% del Portafolio utilizando estos proxies y de 77% sin proxies al cierre de 2025.

MEDICIÓN DE HUELLA DE CARBONO

Con esta cobertura, medimos periódicamente la Huella de Carbono del Portafolio. Con el Portafolio al cierre de 2025, incluyendo los proxies, se generó 1,071,581 de Emisiones Financiadas (Tn. CO2) y 116,48 de Intensidad (Tn. CO2/Millones de dólares invertidos).

GRÁFICO 7. COBERTURA DE EMISIONES FINANCIADAS



11.4 REPORTE DE INVERSIÓN SOSTENIBLE

VARIABLES DE SOSTENIBILIDAD – GESTIÓN CLIMÁTICA (TCFD) - TRANSICIÓN HACIA LA IFRS S2

GESTIÓN CLIMÁTICA:

En línea con nuestra visión de inversión sostenible y nuestro compromiso con integrar variables ASG+ de manera estratégica, en AFP Integra también incorporamos el cambio climático como un elemento clave para fortalecer la resiliencia y el potencial de creación de valor de nuestro portafolio.

Nuestro trabajo en el frente climático se enfoca en la gestión de los riesgos y oportunidades de las empresas de nuestro Portafolio basados en el entendimiento de la situación particular de cada empresa a través del análisis que realizamos con herramientas desarrolladas internamente, principalmente.

Este proceso de gestión se alinea con la estrategia corporativa al permitirnos seguir construyendo un portafolio resiliente, orientado a la creación de valor y alineado con nuestro deber fiduciario de velar por el bienestar financiero de nuestros afiliados en el largo plazo.

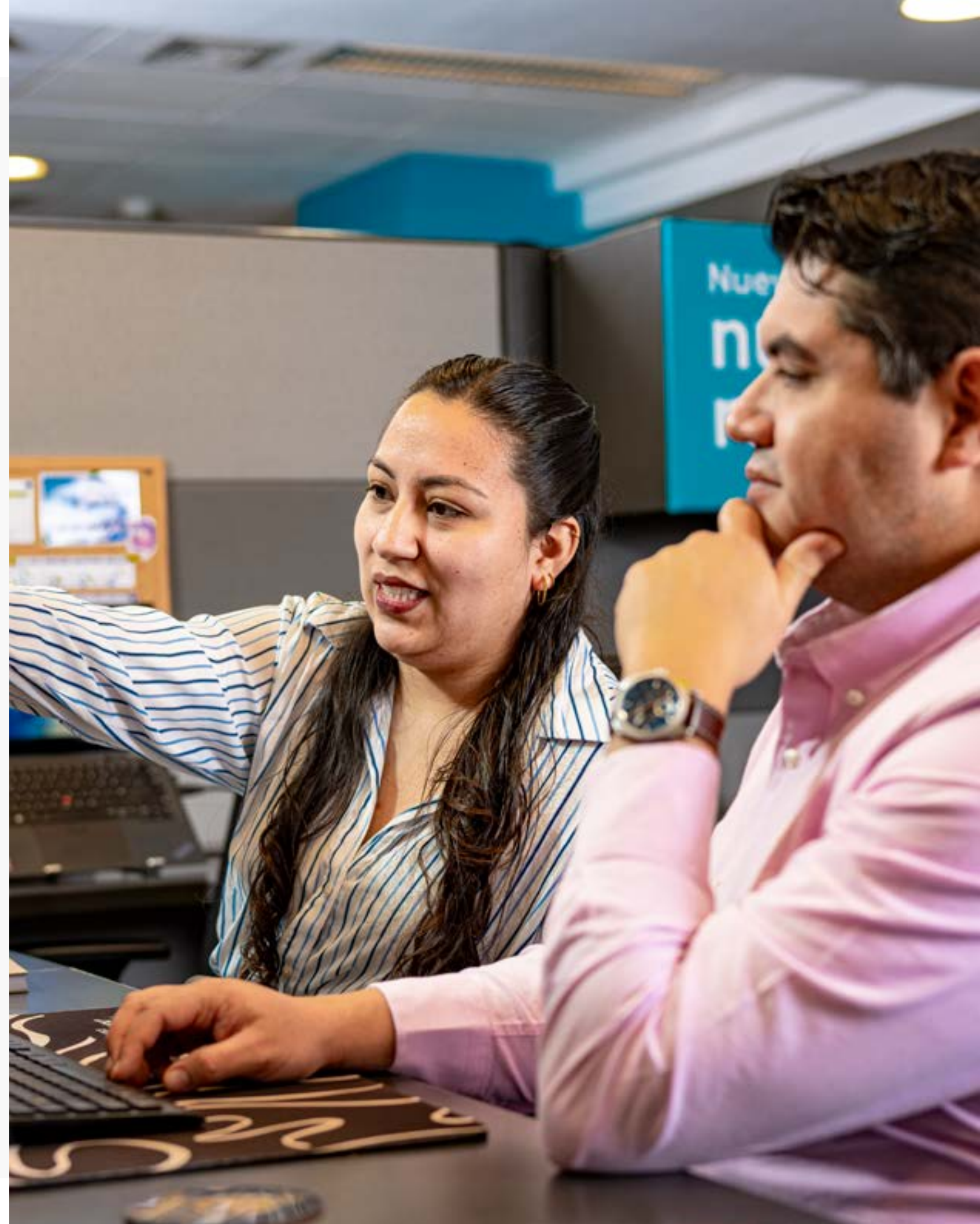
RIESGOS FÍSICOS:

Durante el 2025, perfeccionamos nuestro análisis de Riesgos Físicos para empresas locales del Portafolio. Es así que pasamos del análisis a nivel departamental (2024) al análisis a nivel distrital. Para ello ubicamos los activos relevantes de los emisores locales por cada distrito del Perú y cruzamos esas posiciones con la ubicación distrital de fenómenos climáticos históricos relevantes en Perú usando la información publicada por Cenepred. Este análisis nos permite estimar un nivel de riesgo físico teórico para cada empresa local. Sin embargo, dado que el impacto de estos fenómenos tiene matices dependiendo de las características particulares de cada activo, también construimos un indicador de mitigantes para cada empresa verificando la existencia de 2 elementos clave para la gestión del riesgo físico, la realización de estudios especializados para los activos y la aprobación de planes de gestión de los riesgos identificados con estos estudios.

Con este tipo de análisis y el contraste de los resultados obtenidos con las empresas locales, hemos construido un imagen concreta y sustentada del nivel de riesgo físico que afronta nuestro Portafolio, de tal forma que podamos gestionar estos riesgos de forma más precisa.



Durante el 2025, perfeccionamos nuestro análisis de Riesgos Físicos para empresas locales del Portafolio.





11.4 REPORTE DE INVERSIÓN SOSTENIBLE

MOVIMIENTOS DE MASA:

Este fenómeno climático se refiere a caídas, derrumbes, huaycos, entre otros eventos similares a partir de laderas. Basados en reportes de Cenepred, hemos utilizado las categorías de nivel de riesgo asignadas por distrito en función a la susceptibilidad de ocurrencia histórica de estos fenómenos. A manera de socializar parte de nuestro análisis, presentamos en el siguiente gráfico los resultados agregados por industrias de empresas en las que somos accionistas.

Sector	Nivel de Riesgo:					Nota Final (1 - 5)
	Muy Bajo (1)	Bajo (2)	Medio (3)	Alto (4)	Muy alto (5)	
Materiales - Minería	-	-	2%	88%	11%	4.01
Utilities	6%	5%	21%	60%	8%	3.39
Industriales	18%	15%	33%	27%	8%	2.98
Materiales - Cementeras	22%	39%	-	39%	-	2.93
Financieras	22%	16%	16%	34%	11%	2.63
Consumo No Discrecional	39%	17%	17%	17%	11%	2.48
Salud	79%	21%	-	-	-	1.21



INUNDACIONES:

Este fenómeno climático presente en gran parte del territorio peruano también ha sido analizado en función de la susceptibilidad determinada por Cenepred, tomando en cuenta anomalías de lluvias asociadas a los eventos de la La Niña y El Niño.

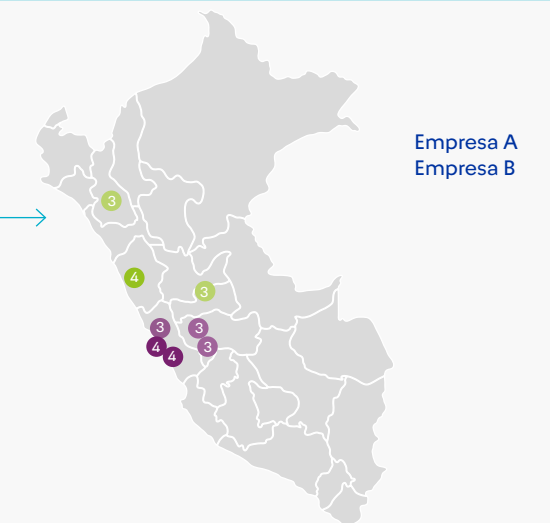
Sector	Nivel de Riesgo:					Nota Final (1 - 5)
	Muy Bajo (1)	Bajo (2)	Medio (3)	Alto (4)	Muy alto (5)	
Consumo No Discrecional	6%	-	22%	44%	28%	3.68
Industriales	2%	11%	32%	36%	18%	3.52
Financieras	2%	18%	30%	36%	14%	3.49
Salud	-	37%	-	44%	19%	3.46
Utilities	8%	28%	38%	23%	3%	2.97
Materiales - Cementeras	23%	6%	10%	61%	-	2.72
Materiales - Minería	6%	58%	34%	2%	-	2.50



SEQUÍAS SEVERAS:

De la misma forma, para las Sequías Severas tomamos los niveles de riesgo por susceptibilidad identificados por Cenepred, pero esta entidad excluye información de las zonas costeras hiper áridas donde la precipitación es escasa o nula.

Sector	Nivel de Riesgo:					Nota Final (1 - 5)
	Muy Bajo (1)	Bajo (2)	Medio (3)	Alto (4)	Muy alto (5)	
Utilities	-	0%	65%	35%	0%	3.48
Materiales - Minería	-	1%	57%	42%	-	3.35
Industriales	-	9%	67%	24%	0%	3.20
Materiales - Cementeras	-	37%	-	63%	-	3.00
Financieras	0%	29%	45%	24%	1%	2.90
Consumo No Discrecional	-	100%	-	-	-	2.50
Salud	-	-	-	-	-	-



A modo de ejemplo, presentamos el gráfico de un sector para cada tipo de riesgo. Los gráficos permiten observar las distribuciones de nivel de riesgo, así como las Notas Finales que se construyen en base a dicha distribución. Estos resultados se complementan con el indicador de mitigantes correspondiente a cada empresa para tener un resultado concreto y no solo teórico, que sirve para la toma de decisiones.

Mitigantes por empresa

1. Estudios especializados para los activos

2. Plan de gestión de riesgos mitigados

11.4 REPORTE DE INVERSIÓN SOSTENIBLE

RIESGOS DE TRANSICIÓN

Durante el 2025, perfeccionamos nuestro análisis de Riesgos de Transición para empresas locales del Portafolio. Este análisis estima el nivel de riesgo de transición potencial para las subcategorías de este riesgo siguiendo los ejemplos de categorías sugeridos por las recomendaciones del TCFD. Para asignar estas notas, evaluamos internamente la posibilidad de ocurrencia de estos impactos por industria y ajustamos dichas posibilidades con el feedback que recibimos de empresas que pertenecen a estos sectores. Finalmente, construimos un indicador de mitigantes que para cada empresa verificando la existencia de 2 elementos clave para la gestión del riesgo de transición, el reporte de huella de carbono y la publicación de metas de reducción de Huella de Carbono.

Los resultados de este análisis nos permiten tener una imagen aproximada del nivel de riesgo de transición que afrontan las empresas locales de nuestro Portafolio, de tal forma que podamos gestionar estos riesgos de forma más precisa.

TABLA 58.
NIVEL DE RIESGO: MUY BAJO (1), BAJO (2), MEDIO (3), ALTO (4) Y MUY ALTO (5)

Sector	Legal (1 - 5)	Mercado (1 - 5)	Tecnología (1 - 5)	Reputación (1 - 5)	Nota Final (1 - 5)
Materiales - Cementeras	2.8	2	3	2	2.46
Materiales - Minería	2.8	3	3	3	2.91
Utilities	2.8	3	3	3	2.91
Industrial	2.5	2	2	2	2.18
Consumo No Discrecional	2.5	1	1	1	1.53
Financieras	2.5	1	1	1	1.53
Salud	2.5	1	1	1	1.53

MITIGANTES POR EMPRESA

1) Reporte de Medición de Huella de Carbono

2) Publicación de meta de reducción de Huella de Carbono



11.4 REPORTE DE INVERSIÓN SOSTENIBLE

OPORTUNIDADES

Como contraposición a los riesgos del Cambio Climático, también realizamos una evaluación de las oportunidades del Cambio Climático de las empresas locales del Portafolio. Durante el 2025 contrastamos los resultados de esta evaluación interna con empresas locales que pertenecen a estos sectores analizados. De esta forma, identificamos empresas que, por sus características particulares, pueden beneficiarse en mayor medida con oportunidades que se darán progresivamente por el Cambio Climático. Sin embargo, también hemos identificado que la mayoría de estas oportunidades vienen siendo aprovechadas por estas entidades con esfuerzos que están alineados con la creación de valor para sus stakeholders.

TABLA 59. OPORTUNIDADES CLIMÁTICAS

Variables	Sectores	Descripción	Impacto Financiero	Oportunidades, sujeto a restricciones (competencia, costos, clientes, etc.), incluyendo casos donde se están desarrollando estas acciones
Fuente de Energía	Utilities	Incremento de energía renovable en generación	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de riesgo económico operativo al disminuir la dependencia de combustibles fósiles con alta volatilidad del precio. Reducción de costos operativos al usar fuentes de energía sostenible con menor precio. Beneficios regulatorios con posibles incentivos fiscales y subsidios, mejorando la rentabilidad (Utilities). Reducción de costos financieros al acceder a financiamientos preferenciales (ej.: verdes) (Utilities). 	<ul style="list-style-type: none"> Diversificación de su matriz energética mediante la incorporación de una mayor proporción de energías renovables y otras tecnologías vinculadas a la gestión de energía. Colaborar con instituciones financieras para participar en programas de financiamiento verde.
Eficiencia de Recursos	Materiales (Mineras)	Optimización de uso de recursos hídricos	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de costos operativos al reutilizar y reciclar el agua debido a la reducción de sus gastos en la adquisición y tratamiento de agua. Aseguramiento de acceso a recursos hídricos ante potencial incremento de estrés hídrico regional. Reducción de costos financieros al acceder a financiamientos preferenciales, subsidios y otros beneficios por tener prácticas de gestión eficiente del agua. Reducción de riesgos regulatorios al cumplir con las normativas ambientales y de gestión de agua evitando multas y sanciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de proyectos como sistemas de tratamiento de aguas residuales y plantas de desalinización. Establecer alianzas de gestión del agua conjuntamente con organizaciones ambientales para abrir puertas a subsidios y financiamiento preferencial. Realizar auditorías internas y externas periódicas para evaluar el cumplimiento de las normativas ambientales y obtener certificaciones reconocidas.
Eficiencia de Recursos	Materiales (Cementeras)	Optimización de uso de recursos hídricos	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de costos debido a que la producción de clínker es altamente intensiva en energía, lo que implica costos operativos importantes debido al consumo de combustibles fósiles. 	<ul style="list-style-type: none"> Invertir en tecnologías avanzadas de tratamiento de aguas residuales, como sistemas de filtración y purificación, así como plantas de desalinización para reutilizar el agua en los procesos de producción y tener nuevas fuentes de recursos hídricos.*Realizar auditorías internas y externas periódicas para asegurar el cumplimiento de las normativas ambientales y obtener certificaciones reconocidas en gestión del agua.
Eficiencia de Recursos	Materiales (Cementeras)	Optimización de uso de clínker (compuesto principal en cemento y genera la mayor parte de las emisiones)	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de costos debido a que la producción de clínker es altamente intensiva en energía, lo que implica costos operativos importantes debido al consumo de combustibles fósiles. 	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar materiales alternativos más económicos que incluso pueden mejorar la durabilidad del cemento.* Implementar programas de reciclaje de concreto y otros materiales de construcción.
Productos, Servicios y Resiliencia	Materiales (Cementeras)	Desarrollo de productos con menores emisiones (clínker)	<ul style="list-style-type: none"> Aumento de ingresos mediante el aumento de la demanda de productos y servicios de bajas emisiones. Mejora de la competitividad mediante la adaptación a las preferencias cambiantes de los consumidores. Reducción de costos a largo plazo mediante el uso de materiales reciclados y biodegradables, y mejora de la reputación de la marca. 	<ul style="list-style-type: none"> Invertir en investigación para identificar y desarrollar materiales alternativos al clínker en la producción de cemento, con el objetivo de reducir su uso y minimizar el impacto ambiental. Desarrollar procesos innovadores que permitan la creación de nuevos productos en el portafolio, ofreciendo alternativas más ecológicas y sostenibles en comparación con el cemento tradicional. Implementar nuevas tecnologías en las plantas de cemento para reducir las emisiones de CO2 (ej.: Captura de emisiones)
Mercados	Financieras	Posicionamiento en nuevos mercados mediante el impulso de creación de productos financieros verdes, como bonos verdes y fondos de inversión sostenibles.	<ul style="list-style-type: none"> Aumento de ingresos mediante nuevos clientes e inversores interesados en apoyar la transición hacia una economía baja en carbono. Diversificación de activos financieros: Invertir en activos sostenibles puede reducir el riesgo y aumentar la estabilidad financiera. Beneficios fiscales y subsidios gubernamentales por promover inversiones sostenibles. 	<ul style="list-style-type: none"> Proporcionar financiamiento a proyectos que promuevan la sostenibilidad y la reducción de emisiones de carbono. Ayudar a las empresas a desarrollar estrategias de sostenibilidad y a cumplir con las regulaciones ambientales mediante servicios de asesoramiento en sostenibilidad.



11.4 REPORTE DE INVERSIÓN SOSTENIBLE

MÉTRICAS Y METAS

Mantenemos la continuidad de las métricas y metas definidas por nuestros comités internos. Estas métricas y metas nos permiten tener data de variables de sostenibilidad materiales para tener un entendimiento holístico de las empresas en las que invertimos y así construir un portafolio con un enfoque en la generación de valor en el largo plazo. Este enfoque se encuentran alineado con nuestro deber fiduciario de buscar la mejor rentabilidad para quienes nos confían sus ahorros previsionales, a un riesgo razonable, bajo estándares de excelencia y buenas prácticas de la industria.

Métricas definidas

Huellas de Carbono: Emisiones Financiadas e Intensidad

Identificación periódica de Riesgos para la Cartera Directa Local (Semestral)

Medición de Impacto Climático mediante proveedores de data ASG globales (sujeto a disponibilidad) (Semestral)

Metas definidas

Mantener la cobertura de la Huella de Carbono

Mejoras en el proceso de identificación y gestión de R&O del Cambio Climático



11.5 INDICADORES ASOCIADOS A ATENCIÓN AL CLIENTE

TABLA 60.
NÚMERO DE ATENCIONES POR CANAL Y SUBCANAL

Canal / Subcanal	2024	2025
Telefónico – total	471,901	332,810
· Llamadas automáticas	107,049	51,479
· Llamadas con asesores	364,852	281,331
Escrito – total	203,486	120,567
· Automáticas por web	37,173	10,205
· Mail	34,768	42,905
· Chat	119,735	65,263
· Redes sociales	11,810	2,194
Presencial (agencias) – total	321,000	230,687
· Lima	96,000	108,962
· Provincias	225,000	121,725
Digital (agencia digital)	87,000	93,500
% de atenciones totales vía canales digitales	96 %	99 %

Elaboración propia



11.5 INDICADORES ASOCIADOS A ATENCIÓN AL CLIENTE

105

MEMORIA ANUAL
INTEGRADA 2025AFP
INTEGRACONSTRUIJAMOS EL BIENESTAR FINANCIERO
DE MILLONES DE PERSONAS

TABLA 61.
NÚMERO DE ATENCIONES POR TIPO DE CONSULTA

Tipo de atención	Nº de atenciones
Consultas Retiro de hasta el 95.5 % del Fondo de Pensiones	40,545
Estado de Cuenta	36,051
Retiro 4UIT	29,339
Sobrevivencia	22,206
Actualización de datos	14,341
Invalidez	10,171
Aportes Voluntarios	8,672
Jubilación	7,870
Bono de Reconocimiento	7,304
Desafiliación	6,558
Otros	47,630

Elaboración propia

TABLA 62.
NÚMERO DE RECLAMOS Y REQUERIMIENTOS ATENDIDOS Y RECIBIDOS

Indicador	2024	2025
Reclamos recibidos	5,439	5,017
Reclamos atendidos	5,400	4,775
% de reclamos atendidos	99 %	95 %
Requerimientos recibidos	14,679	13,771
Requerimientos atendidos	14,000	13,962
% de requerimientos atendidos	95 %	99 %
% de casos reiterados	16 %	15 %

Elaboración propia

TABLA 63.
RANGO DE ATENCIÓN DE RECLAMOS Y REQUERIMIENTOS

Rango de atención (días)	# casos	%
0 a 5	6,901	37 %
6 a 10	4,568	24 %
11 a 15	7,048	38 %
Ampliación	149	0.80 %
Fuera de plazo	71	0.38 %
Total general	18,737	100 %

Elaboración propia

TABLA 64.
INDICADORES DE AGENCIAS PRESENCIALES

Indicador	Resultado 2025
Plazo promedio de otorgamiento de citas	4 días
Tickets atendidos en agencia presencial	48,611
Tiempo de espera en agencia presencia (promedio)	24 minutos

Elaboración propia

11.6

INDICADORES ASOCIADOS A LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Por edad, en los tramos de 31 a 49 años y de 50 años a más, la rotación se mantiene en niveles bajos, lo que apunta a mayor estabilidad en los grupos de mayor experiencia.

TABLA 65.
DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES POR GÉNERO (2024–2025)

Género	2022		2023		2024		2025	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Hombres	249	41.6%	259	41.1%	251	41.6%	267	41.6%
Mujeres	349	58.4%	372	58.9%	352	58.4%	374	58.4%
Total	598	100%	631	100%	603	100%	641	100%

Elaboración propia

TABLA 66.
PARTICIPACIÓN DE LA FUERZA LABORAL TOTAL POR NACIONALIDAD

Nacionalidad	2025	
	Participación en la fuerza laboral total ⁴² (%)	Participación en todos los puestos directivos ⁴³ (%)
Peruana	99.22 %	97.44 %
Venezolana	0.31 %	1.28 %
Boliviana	0.16 %	1.28 %
Alemana	0.16 %	0 %
Argentina	0.16 %	0 %
Total	100 %	100 %

Elaboración propia

TABLA 67.
INDICADORES DE CONTRATACIÓN DESGLOSADOS POR RANGO DE EDAD (2022–2025)

Grupo etario	Indicador	2022	2023	2024	2025
Menores de 30 años	Número total de nuevas contrataciones de empleados	25	26	40	60
Entre 31 y 49 años	Número total de nuevas contrataciones de empleados	27	46	48	63
Mayores de 50 años	Número total de nuevas contrataciones de empleados	3	7	9	15

Elaboración propia

TABLA 68.
INDICADORES DE CONTRATACIÓN DESGLOSADOS POR SEXO (2022–2025)

Sexo	Indicador	2022	2023	2024	2025
Femenino	Número total de nuevas contrataciones de empleados	27	50	57	81
Masculino	Número total de nuevas contrataciones de empleados	28	29	40	57

Elaboración propia

TABLA 69.
INDICADORES DE APRENDIZAJE DESGLOSADOS POR SEXO Y NIVEL JERÁRQUICO (2025)

Nivel jerárquico	Hombres capacitados	Horas de aprendizaje (Hombres)	Mujeres capacitadas	Horas de aprendizaje (Mujeres)
Nivel jerárquico				
Top Management	5	389	0	212
Management	5	735	5	769
Junior Management	40	3.172	23	2.555
Non Management (temporal)	177	8.104	253	12.402
Pasantes / Practicantes	0	0	0	0
Comercial	43	1.685	105	4.074
Sexo				
Hombres	270	52	-	-
Mujeres	-	-	386	52

Elaboración propia

*Información de aprendizaje sobre el total de personas capacitadas y horas de aprendizaje efectivas.

41 En línea con la normativa vigente en el Perú en materia de protección de datos personales y no discriminación, no reportamos información relacionada con minorías étnicas o raciales. En su lugar, presentamos un desglose de la fuerza laboral basado en la nacionalidad de nuestros colaboradores.

42 Calculado sobre la fuerza laboral total.

43 Incluyendo la gerencia junior, media y senior, calculado sobre la fuerza laboral total de la gerencia.



11.6 INDICADORES ASOCIADOS A LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

TABLA 70.
INDICADORES DE CONTRATACIÓN DESGLOSADOS POR NIVEL DE POSICIÓN (2022–2025)

Nivel de posición	Indicador	2022	2023	2024	2025
Top Management	Número total de nuevas contrataciones de empleados	-	-	-	-
Management	Número total de nuevas contrataciones de empleados	-	-	-	-
Junior Management	Número total de nuevas contrataciones de empleados	-	-	-	-
Non Management (temporal)	Número total de nuevas contrataciones de empleados	22 %	49 %	63 %	71 %
Non Management (permanente)	Número total de nuevas contrataciones de empleados	78 %	51 %	37 %	28 %

TABLA 71.
INDICADORES DE CONTRATACIÓN DESGLOSADOS POR NACIONALIDAD (2022–2025)

Nacionalidad	Indicador	2022	2023	2024	2025
Peruana	Número total de nuevas contrataciones de empleados	100.0 %	100.0 %	99.0 %	98.6 %
Venezolana	Número total de nuevas contrataciones de empleados	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.7 %
Boliviana	Número total de nuevas contrataciones de empleados	0 %	0 %	0 %	0 %
Alemana	Número total de nuevas contrataciones de empleados	0.0 %	0.0 %	1.0 %	0.0 %
Argentina	Número total de nuevas contrataciones de empleados	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.7 %

Elaboración propia

TABLA 72.
TASA DE ROTACIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO, EDAD Y SEXO

Rango de edad	2024		2025	
	Rotación total	Rotación voluntaria	Rotación total	Rotación voluntaria
Nivel jerárquico				
Top Management position	0%	0%	0%	0%
Management position	0%	0%	0%	0%
Junior Management position	7.50%	5.70%	2.80%	1.40%
Non-Management position	14.60%	4.20%	12.90%	4.80%
Comercial	33.30%	3.90%	22.10%	5.30%
Edad				
Menores de 30 años	24.00%	8.70%	19.80%	8.30%
Entre 31 y 49 años	14.90%	3.90%	11.60%	4.20%
Mayores de 50 años	16.20%	0.90%	10.70%	1.40%
Sexo				
Hombres	17.50%	16.50%	12.40%	13.50%
Mujeres	4.40%	4.00%	4.00%	4.60%

Elaboración propia

TABLA 73.
TASA DE AUSENTISMO

Tasa de ausentismo	2023	2024	2025
Días laborales no trabajados	1.03	1.73	1.44
Objetivo anual	1.5	1.5	1.5

Elaboración propia





OFICINA PRINCIPAL

Canaval y Moreyra 522, Piso 6,
San Isidro. Lima, Perú.

Contact center:

01 513-5050 o 0800-40110

(línea gratuita desde teléfono
fijo para provincias)

www.afpintegra.pe



CONCEPTO ESTRATÉGICO, CREACIÓN
GRÁFICA Y DIAGRAMACIÓN

 HOLA_ICONO



Asesoría en la elaboración de
esta memoria: www.divelop.pe

AFP **Integra**

Una empresa **SURA** 