



# Reporte de Sostenibilidad 2024



**INTELIGO**  
GROUP

# Índice

<b>1</b>	<b>Introducción</b>	
	1.1. Sobre este reporte	5
	1.2. Carta del Gerente General	7
	1.3. Principales cifras 2024	8
	1.4. Hechos relevantes 2024	10
<b>2</b>	<b>Somos Inteligo Group</b>	
	2.1. Servicios	15
	2.2. Mercados atendidos	17
	2.3. Participación en asociaciones y gremios	18
	2.4. Premios y reconocimientos	18
<b>3</b>	<b>Estrategia de sostenibilidad</b>	
	3.1. Análisis de materialidad	24
	3.2. Relacionamiento con grupos de interés	26
	3.3. Derechos humanos	29
<b>4</b>	<b>Gobierno corporativo</b>	
	4.1. Lineamientos corporativos	31
	4.2. Directorio	33
<b>5</b>	<b>Ética y cumplimiento</b>	
	5.1. Marco de actuación	44
	5.2. Cultura ética	46
	5.3. Canal Ético	47
	5.4. Programa Anticorrupción	48
	5.5. Prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo (PLAFT)	52
	5.6. Conflictos de interés	53
	5.7. Cumplimiento regulatorio	54
<b>6</b>	<b>Inversiones sostenibles</b>	
	6.1. Estrategia de inversiones sostenibles	60
	6.2. Política de Voto en Representación	63
<b>7</b>	<b>Gestión de riesgos</b>	
	7.1. Seguridad de la información	73

# Índice

<b>8</b>	<b>Desempeño económico</b>	
	8.1. Valor económico generado y distribuido	80
	8.2. Estrategia tributaria	81

<b>9</b>	<b>Bienestar del cliente</b>	
	9.1. Experiencia del cliente	87
	9.2. Comunicación con clientes	89
	9.3. Innovación y digitalización	93

<b>10</b>	<b>Cultura y talento</b>	
	10.1. Estrategia de atracción y retención del talento	98
	10.2. Diversidad e inclusión	103
	10.3. Seguridad y Salud en el Trabajo	106

<b>11</b>	<b>Gestión ambiental ecoeficiente</b>	
	11.1. Energía	112
	11.2. Emisiones	113
	11.3. Residuos	114

<b>12</b>	<b>Anexos</b>	
	12.1. Tablas de indicadores sociales	117
	12.2. Tablas de indicadores ambientales	135

<b>13</b>	<b>Estándares de reporte</b>	
	13.1. Índice de contenidos GRI	140
	13.2. Índice de contenidos SASB	149



Capítulo 1

# Introducción



(GRI 2-2) (GRI 2-3)

Capítulo 1

# Introducción

## 1.1. Sobre este reporte

Inteligo Group presenta su tercer Reporte de Sostenibilidad, documento que divulga información anual sobre la gestión ASG, cubriendo el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024.

El Reporte de Sostenibilidad 2024 ha sido elaborado de conformidad con los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) 2021 y los estándares del Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para la industria de Asset Management & Custody Activities.

El Reporte de Sostenibilidad 2024 incluye información sobre las siguientes subsidiarias de Inteligo Group:



1. Inteligo Bank Ltd (en adelante, "Inteligo Bank").



2. Inteligo Sociedad Agente de Bolsa S.A. (en adelante, "Inteligo SAB").



3. Inteligo Perú Holdings S.A.C. (en adelante, "IPH").



4. Interfondos S.A. Sociedad Administradora de Fondos. (en adelante, "Interfondos").



5. Inteligo USA Inc. en adelante, "Inteligo USA").



(GRI 2-2) (GRI 2-14) (GRI 2-5)

No existen diferencias en la lista de entidades incluidas en el Reporte de Sostenibilidad así como en los Estados Financieros auditados. Esto nos ayuda a presentar una visión alineada y coherente de nuestras actividades, destacando tanto el desempeño financiero como los compromisos sostenibles de nuestras operaciones.

La consolidación de la información de las subsidiarias de Inteligo Group se realiza de manera detallada por cada tema material, procurando reflejar de forma precisa nuestras prácticas y el desempeño de cada subsidiaria, acorde a su relevancia y aplicabilidad. Los Gerentes Generales de cada subsidiaria revisan el contenido del Reporte de Sostenibilidad antes de su publicación.

## Verificación externa

Nuestro Reporte de Sostenibilidad no fue verificado externamente en su totalidad. Sin embargo, sí lo fueron nuestros indicadores sociales y ambientales. La verificación se realizó de acuerdo con la norma ISAE 3000, que establece los principios y procedimientos para verificar información no financiera. El nivel de verificación obtenido fue “limitado”.

- **Indicadores ambientales:** SGS del Perú S.A.C. realizó la verificación del inventario de gases de efecto invernadero (GEI) correspondiente al periodo 2024 de las subsidiarias de Inteligo Group, en cumplimiento con los requisitos de la norma ISO 14064-1:2018 para el inventario de GEI y de la norma ISO 14064-3:2019 para su verificación, para las actividades de “asesoría financiera para inversiones en la BVL y en el mercado internacional”.

En Inteligo Group mantenemos una relación colaborativa y profesional y una comunicación abierta y transparente con los proveedores de verificación externa. A través de este trabajo conjunto, no sólo buscamos validar nuestros datos, sino también obtener recomendaciones que nos ayuden a mejorar continuamente nuestras prácticas y la calidad de nuestro flujo de información año tras año.

- **Indicadores sociales:** los indicadores que se listan a continuación fueron verificados por Pacific Corporate Sustainability y contratados por Intercorp Financial Services, por lo cual la declaración se emitirá a su nombre.
  - o Indicadores de Prácticas Laborales.
  - o Indicadores de Desarrollo del Capital Humano.
  - o Indicadores de Atracción y Retención de Talento.
  - o Indicadores de Seguridad y Salud Ocupacional.
  - o Indicadores de Gestión de Relaciones con Clientes.
  - o Indicadores de Privacidad de la Información del Cliente.

(GRI 2-22)

## 1.2. Carta del Gerente General

### A nuestros grupos de interés:

Es un honor compartir con ustedes los principales logros de Inteligo Group durante el 2024 en materia de sostenibilidad. Este es nuestro tercer Reporte de Sostenibilidad, elaborado bajo los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) y el Sustainability Accounting Standards Board (SASB), como muestra de nuestro compromiso con la transparencia, la gestión responsable y la creación de valor a largo plazo.

En Inteligo Group trabajamos por construir el futuro de nuestros clientes, permitiéndoles disfrutar del presente en un entorno financiero que no sólo busca rentabilidad, sino también generar un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente. Durante el 2024, fortalecimos nuestra propuesta de valor integrando capacidades digitales e impulsando la innovación tecnológica, lo que nos permitió ofrecer experiencias más personalizadas, accesibles y con información actualizada y relevante. Estas mejoras contribuyeron a consolidar la confianza de nuestros clientes, potenciar el crecimiento sostenido de nuestro negocio y elevar significativamente los niveles de satisfacción y recomendación de nuestros servicios.

Por otro lado, seguimos fortaleciendo nuestra estrategia de inversiones sostenibles, incorporando criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en la evaluación de activos. Asimismo, impulsamos el desarrollo de capacidades especializadas en nuestros equipos de inversiones y análisis, promoviendo la formación y certificación en estándares internacionales de análisis ASG.

También reafirmamos nuestro compromiso con las personas. En el 2024 fuimos reconocidos entre los Mejores Lugares para Trabajar por Great Place to Work en Perú y Panamá, ubicándonos en los puestos 6 y 4 respectivamente en nuestra categoría. Asimismo, logramos que el 41% de los cargos gerenciales estén ocupados por mujeres, avanzando en diversidad, equidad e inclusión.



En cuanto al desempeño ambiental, continuamos impulsando acciones de ecoeficiencia y fortaleciendo nuestras prácticas de gestión de residuos en las oficinas. También ampliamos nuestras alianzas estratégicas para un manejo responsable de materiales tecnológicos en desuso.

Estos esfuerzos nos permitieron seguir avanzando en la gestión de nuestra huella ambiental, por lo que nuestras subsidiarias Inteligo SAB, IPH, Interfondos e Inteligo Bank recibieron el segundo nivel de reconocimiento de los Ministerios de Ambiente de Perú y de Panamá respectivamente. Estos esfuerzos en sostenibilidad han llevado a nuestras subsidiarias en Perú a ingresar en la Lista Gestión Sostenible 2024.

En términos de gobernanza, continuamos promoviendo una cultura ética activa, aumentando en 67% el uso del Canal Ético y manteniendo una participación del 100% en los programas de formación ética para colaboradores.

Invitamos a todos nuestros grupos de interés a seguir acompañándonos en este camino. Juntos, seguiremos construyendo una organización más resiliente, transparente y comprometida con impulsar negocios responsables que generen valor sostenible en lo económico, social y ambiental.

**Bruno Ferreccio del Río**  
Gerente General

## 1.3. Principales cifras 2024

### Cifras económicas



**S/ 326.50**  
millones de valor económico generado.



**14%**

de crecimiento en AUM (USD 984 millones).



**S/ 188.54**  
millones en valor económico distribuido.



**USD 2,720**

millones de activos bajo administración (AUM) gestionados por nuestra estrategia de inversiones sostenibles.



**USD 8,082**  
millones en activos bajo gestión (AUM).

### Cifras sociales

#### Clientes



**82,900**  
clientes.



**57,164**  
clientes usuarios en plataformas digitales.



**57%**  
de NPS.

Colaboradores



**339**

colaboradores.



**96% y 93%**

de Satisfacción en la encuesta Great Place to Work en Panamá y Perú respectivamente.



**41%**

de cargos gerenciales (*Top Management*) son ocupados por mujeres.



**46%**

de cargos de liderazgo son ocupados por mujeres.



**32.75**

horas de capacitación promedio por colaborador.



Cifras ambientales



**466.58**

tCO<sub>2</sub>eq de huella de carbono.



**2%**

de reducción del consumo de energía.



## 1.4. Hechos relevantes 2024



7

## Agosto

- Inteligo Group Subsidiarias Perú ingresó por primera vez a los Mejores Lugares para Trabajar en la Lista Gestión Sostenible 2024.

8

## Setiembre

- Logramos una alianza con Mujeres en Negocios & Finanzas (MNF), una organización sin fines de lucro dedicada a visibilizar y empoderar a las mujeres en el sector financiero. Este evento marcó el inicio de una colaboración llena de oportunidades, donde escuchamos a destacadas líderes de Intercorp Financial Services.
- Realizamos un *workshop* de Ética y Cumplimiento dirigido a todos los colaboradores para fortalecer nuestra cultura de integridad.

6

## Julio

- Nuestras colaboradoras de las subsidiarias Inteligo Sociedad Agente de Bolsa S.A., Interfondos S.A. Sociedad Administradora de Fondos e Inteligo Perú Holdings S.A.C., participaron en el evento Go Women, organizado por Intercorp Financial Services. Este espacio les permitió conectar con su propósito, descubrir sus capacidades y potenciar su talento.
- Celebramos 5 años de Intercorp Financial Services en la New York Stock Exchange (NYSE).



9

## Octubre

- Organizamos un importante evento para clientes en donde Augusto Rodríguez, CFA, Vicepresidente de Asset Management de nuestra subsidiaria Inteligo Sociedad Agente de Bolsa S.A., presentó nuestra estrategia de inversión para el último trimestre. Además, tuvimos una exposición de una reconocida asesora en temas de inversiones sostenibles.

10

## Diciembre

- Conectamos con los papás de los niños apadrinados por Perú Champs, una asociación sin fines de lucro que contribuye a reducir la brecha de inequidad educativa en el Perú, como parte del voluntariado Familias Emprendedoras, donde más de 100 familias participaron activamente en talleres sobre cómo emprender desde cero y potenciar sus negocios con herramientas prácticas de marketing y finanzas.
- Inteligo Sociedad Agente de Bolsa S.A. lideró el mercado de deuda corporativa pública en Perú, según la BVL. Alcanzamos el primer lugar como Agente Colocador durante el 2024.





Capítulo 2

# Somos Inteligo Group

(GRI 2-1) (GRI 2-6)

Capítulo 2

# Somos Inteligo Group

En Inteligo Group Corp. (en adelante, “Inteligo Group”), somos parte del holding financiero del Grupo Intercorp. Nos dedicamos a ofrecer asesoría financiera y servicios de gestión patrimonial mediante nuestras plataformas, las cuales proporcionan soluciones personalizadas que se adaptan al perfil y las necesidades de nuestros clientes.

Brindamos una oferta integral de servicios financieros y de gestión patrimonial a través de nuestras diferentes subsidiarias, especializadas en 4 rubros.



1

**Gestión patrimonial personalizada:** desarrollamos portafolios de inversión adaptados a las necesidades de individuos con alto patrimonio.

2

**Planificación financiera:** acompañamos a nuestros clientes en el logro de sus metas a largo plazo mediante asesoría especializada.

3

**Administración de fondos mutuos:** a través de Interfondos S.A. Sociedad Administradora de Fondos, ofrecemos alternativas de inversión que responden a distintos perfiles de riesgo.

4

**Servicios de inversión en mercados locales e internacionales:** incluyen corretaje y asesoría para operar en la Bolsa de Valores de Lima.

Inteligo Group es una sociedad constituida y existente bajo las leyes de Panamá, la misma que, a través de sus empresas subsidiarias, opera en las siguientes locaciones.

### Subsidiarias de Inteligo Group





(GRI 2-6)

## 2.1. Servicios



Banco constituido en 1995, que cuenta con una sucursal en Panamá y está supervisado tanto por el Banco Central de Bahamas, como por la Superintendencia de Bancos de Panamá. Adicionalmente, recibe supervisión por parte de la Comisión de Valores de Bahamas, la Superintendencia del Mercado de Valores de Panamá y la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones del Perú. La entidad brinda servicios de banca privada y gestión patrimonial.

A través de Inteligo Bank, ofrecemos servicios personalizados de banca privada para la gestión y protección de activos de clientes con alto patrimonio. Nuestras

soluciones de inversión se enfocan en portafolios adaptados a su perfil de riesgo, con el objetivo de maximizar rendimientos.

Complementamos los referidos servicios con productos de banca comercial, como tarjetas de crédito y préstamos, que facilitan la gestión financiera. Además, contamos con acceso a instrumentos financieros globales, lo que nos permite ofrecer asesoría financiera internacional conforme a sus necesidades de retorno. Para quienes prefieren delegar la toma de decisiones, disponemos del servicio de administración discrecional de portafolios. También contamos con servicios exclusivos a través de nuestras marcas Inteligo Plus e Inteligo Life.



Empresa constituida a inicios del 2019 en Nueva York. Brinda servicios de asesoría en inversiones y análisis financiero a otras subsidiarias de Inteligo Group.



Empresa constituida en el 2018. Brinda servicios de soporte corporativo a las diferentes subsidiarias de Inteligo Group, centralizando actividades comunes y generando eficiencias.

(GRI 2-6)

 Interfondos  
SAF

Empresa constituida en 1994 y regulada por la Superintendencia del Mercado de Valores. Brinda a sus clientes la gestión de fondos mutuos y fondos de inversión. Fue incorporada a Inteligo Group en el 2019, como subsidiaria de IPH.

Desde Interfondos conectamos a nuestros clientes con las mejores oportunidades de inversión para ayudarlos a construir su futuro. Administramos el patrimonio de personas naturales y jurídicas, ofreciéndoles una amplia gama de fondos mutuos, clasificados según su

perfil de riesgo y objetivos de inversión: conservadores, audaces, estructurados e internacionales. Además, ofrecemos fondos de inversión públicos y privados para atender las necesidades específicas de cada cliente.

Nuestra cadena de valor en la prestación del servicio comienza con la identificación de oportunidades, donde nuestro equipo gerencial analiza las tendencias del mercado y las necesidades de los clientes para detectar las inversiones más atractivas.

 INTELIGO  
SAB

Empresa constituida en 1996 y regulada por la Superintendencia del Mercado de Valores.

Mediante Inteligo SAB proporcionamos asesoría financiera integral a personas naturales y jurídicas para inversiones directas en la Bolsa de Valores de Lima (BVL) y en mercados internacionales, a través de instrumentos de renta fija

(certificados de depósitos, bonos) y renta variable (acciones). Sabemos que la inversión es una decisión crucial que requiere un enfoque personalizado y especializado, por lo que ofrecemos a nuestros clientes un equipo de expertos que los acompaña desde la definición de sus objetivos financieros hasta la ejecución de sus operaciones y el seguimiento continuo de su portafolio.

(GRI 2-6)

## 2.2. Mercados atendidos



Nuestras subsidiarias atienden a diferentes segmentos de clientes: Inteligo Bank se enfoca en la banca privada, mientras que Interfondos e Inteligo SAB ofrecen servicios a clientes retail, institucionales y personas jurídicas.

Atendemos principalmente al mercado peruano, aunque también tenemos presencia en Bahamas, Panamá y Estados Unidos, donde brindamos soluciones financieras integrales que incluyen desde la banca privada hasta la gestión de inversiones, asesoría financiera y administración de fondos.

Nos dirigimos a un público diverso que busca servicios financieros personalizados y una gestión patrimonial de alto nivel. Entre nuestros clientes se incluyen personas naturales, además de empresas y corporaciones que confían en nuestra experiencia para gestionar sus inversiones y planificar su futuro financiero. Durante el año 2024 no registramos cambios relevantes en nuestra operación, estructura o servicios respecto al año anterior.

(GRI 2-28)

## 2.3. Participación en asociaciones y gremios

Nuestras subsidiarias forman parte de los comités de las siguientes asociaciones gremiales:



Desde Interfondos pertenecemos a la Asociación de Administradoras de Fondos del Perú, organización que tiene como misión fomentar el desarrollo y crecimiento de la industria de Fondos Mutuos con la contribución de las sociedades administradoras, sus funcionarios y trabajadores.

Desde Inteligo SAB pertenecemos a la Asociación de Sociedades Agentes de Bolsa del Perú, organización conformada por 14 de las principales sociedades agentes de bolsa que participan en el mercado de valores peruano.

## 2.4. Premios y reconocimientos

En 2024 vivimos la sostenibilidad desde un enfoque integral. Para ello adoptamos compromisos voluntarios en materia ASG, alineados con estándares globales como el Pacto Global y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Dicho enfoque nos ha permitido reforzar una cultura de gobierno corporativo sólido, transparente y ético, que promueve, además, un ambiente de respeto, confianza y colaboración entre todos los miembros de nuestra Organización. Estos esfuerzos reflejan nuestro compromiso con la excelencia, la sostenibilidad y el bienestar de nuestros colaboradores y clientes. A continuación, presentamos un resumen de los principales logros obtenidos durante el año.

**OBJETIVOS  
DE DESARROLLO  
SOSTENIBLE**

## Premios y reconocimientos 2024



**#3** Mejores nuevos ingresos 2024.  
**Top Performer 2024.**



**#6** GPTW 2024 (Perú).



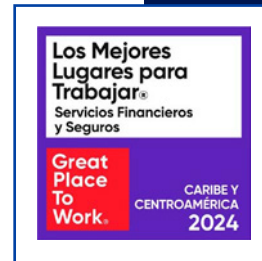
**#4** GPTW 2023 - 2024 (Panamá).



**#22** GPTW Gestión Sostenible 2023 - 2024 (Perú).



**#14** GPTW Los Mejores Lugares para Trabajar Mujeres 2023 - 2024 (Perú).



**#7** GPTW Mejores lugares para trabajar en Servicios Financieros 2023 - 2024 (Panamá).



Estamos listados como los Mejores Lugares para Trabajar en **América Latina** GPTW 2023 - 2024 (Perú).



Certificación Great Place to Work® Perú para el periodo **septiembre 2024 - septiembre 2025.**



**5 años** de Intercorp Financial Services en la New York Stock Exchange (NYSE).



Fuimos condecorados en la categoría **Mayores Montos Intermediados** del Mercado Primario Deuda Agente Colocador, ranking auspiciado por la Bolsa de Valores de Lima (BVL).





Capítulo 3

# Estrategia de sostenibilidad

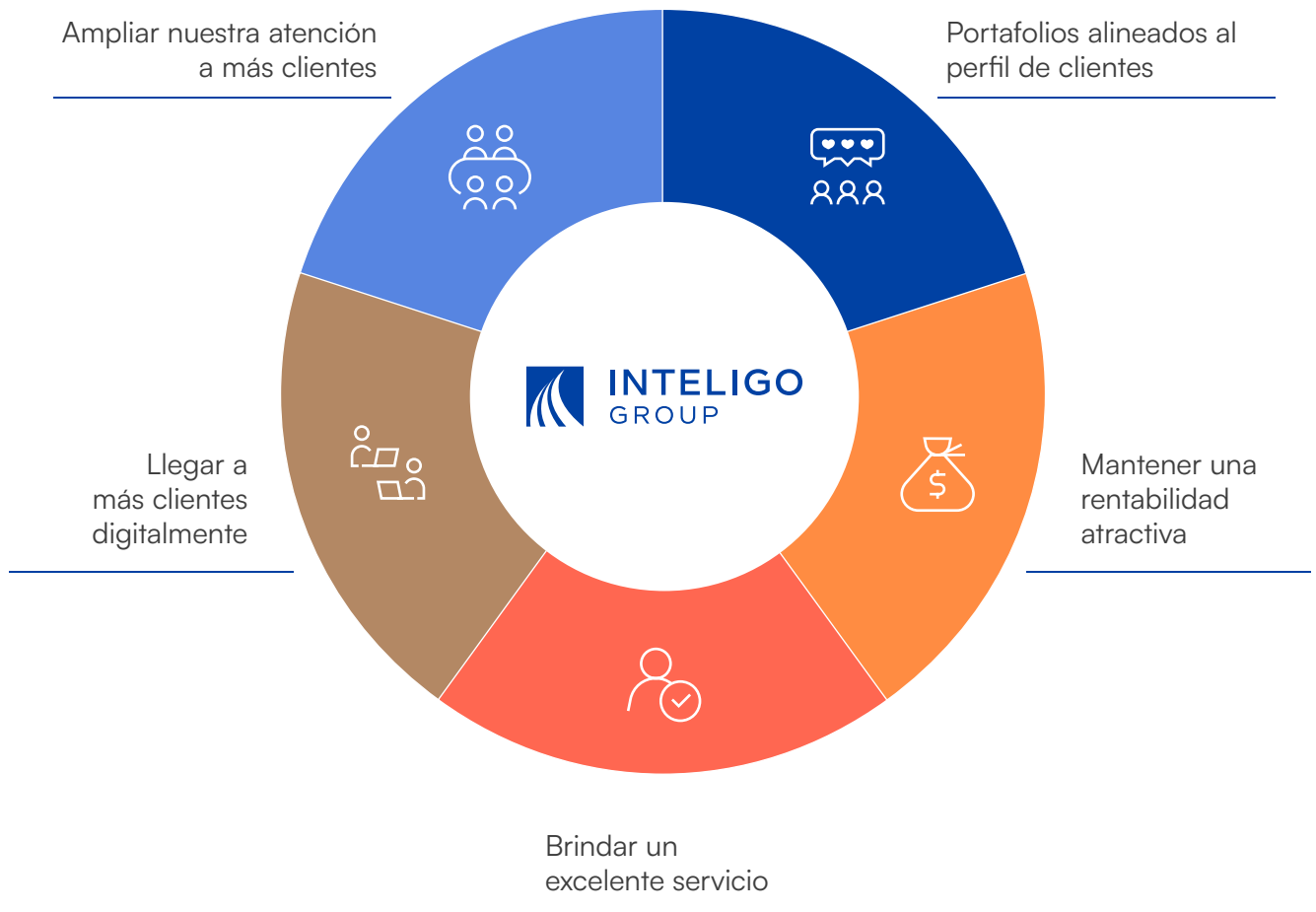
Capítulo 3

# Estrategia de sostenibilidad

En Inteligo Group, cada acción que realizamos tiene una razón de ser: que nuestros clientes y sus familias disfruten de su patrimonio hoy y siempre. Es por ello que establecimos objetivos estratégicos al 2026, enfocados en el bienestar y rentabilidad de nuestros clientes, apoyándonos en herramientas digitales y brindando la mejor atención personalizada.



## Objetivos estratégicos al 2026



(GRI 2-24)

Guiamos nuestra gestión bajo estándares internacionales como el Corporate Sustainability Assessment (CSA) del Dow Jones Sustainability Index (DJSI), al cual presentamos nuestra información de manera anual como parte de Intercorp Financial Services, cuyo contenido es previamente aprobado por las gerencias generales de las subsidiarias de Inteligo Group.

Nuestra Política de Sostenibilidad establece los lineamientos para la gestión sostenible de los negocios y las operaciones de Inteligo Group y sus subsidiarias. Para ello considera estándares globales de sostenibilidad, así como un enfoque

de mejora continua, que siempre toma en cuenta los aspectos sociales, ambientales y económicos en la toma de decisiones, actuando en todo momento con ética y transparencia.

Esta Política se ha desarrollado en el marco de los lineamientos de sostenibilidad y demás políticas corporativas del Grupo Intercorp y es desplegada en cada subsidiaria de acuerdo con la naturaleza de su negocio, operaciones y normativa aplicable.

### Principios generales de sostenibilidad

Ética e integridad

Derechos Humanos

Prácticas laborales y gestión de colaboradores

Medio ambiente

Prácticas justas

Gestión de proveedores



Consulte aquí nuestra: [Política de Sostenibilidad](#)

También hemos trazado Objetivos Estratégicos de Sostenibilidad, los cuales se alinean con nuestra estrategia de negocio al 2026. Estos consideran aspectos clave y establecen indicadores específicos para monitorear nuestro avance en materia de sostenibilidad.





(GRI 2-24)

## Objetivos Estratégicos de Sostenibilidad

Pilar	Compromiso	Principales KPIs
<b>Gobernanza</b>	Fortalecemos continuamente nuestra gestión de gobernanza y riesgos, promoviendo prácticas responsables y alineadas con los más altos estándares.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de brechas abordadas en seguridad de la información.</li> <li>• Número de brechas abordadas en gestión de riesgos.</li> <li>• Número de brechas abordadas en inversiones responsables.</li> <li>• Número de brechas abordadas en protección de datos.</li> </ul>
<b>Reputación</b>	Promovemos la transparencia y fortalecemos nuestra reputación entre nuestros clientes y demás grupos de interés, consolidando la confianza a través de una comunicación clara y acciones responsables.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al menos 2 reconocimientos anuales por buenas prácticas.</li> <li>• 100% de cumplimiento en la publicación del Reporte de Sostenibilidad bajo estándares GRI y SASB.</li> <li>• Mantenimiento de 2 alianzas activas con organizaciones vinculadas a la sostenibilidad.</li> </ul>
<b>Cultura</b>	Fomentamos la concientización, educación y el compromiso con la sostenibilidad en todos los niveles de la organización, integrándola como parte esencial de nuestra cultura corporativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alcanzar al menos el 95% en indicadores internos de sostenibilidad.</li> <li>• Publicar al menos 3 piezas informativas mensuales en la red social interna.</li> <li>• Realizar un mínimo de 2 eventos de sostenibilidad al año.</li> </ul>
<b>Ecoeficiencia operativa</b>	Buscamos optimizar el uso de los recursos para garantizar una gestión sostenible de nuestras operaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consumo mensual de energía eléctrica (kWh).</li> <li>• Generación mensual de residuos sólidos (kg).</li> <li>• Porcentaje de percepción positiva sobre nuestras prácticas de ecoeficiencia.</li> </ul>

(GRI 2-13) (GRI 2-24) (GRI 3-1)

La estrategia y objetivos de sostenibilidad son presentados a la Gerencia General de Inteligo Group, mientras que su implementación es liderada por el equipo de sostenibilidad, quien reporta periódicamente los avances y somete a aprobación del Comité de Gerencia los planes anuales. Asimismo, el Comité de Gerencia revisa y valida el Reporte de Sostenibilidad, asegurando la transparencia en la comunicación de los temas materiales y el desempeño de la organización.

### Cultura de sostenibilidad

Para fortalecer la implementación de nuestras políticas, desarrollamos programas de capacitación dirigidos a colaboradores y proveedores. Estas capacitaciones abordan aspectos clave como el cumplimiento normativo, la ética empresarial y la gestión sostenible. Los programas se imparten tanto de forma presencial como virtual, permitiendo un acceso flexible. Su frecuencia varía según el tema: algunas sesiones son anuales y obligatorias, mientras que otras se ofrecen periódicamente. Las personas en roles críticos —o expuestos a mayores riesgos— deben participar obligatoriamente al menos 2 veces al año.

Los contenidos incluyen tanto la aplicación general de nuestras políticas, como el análisis de situaciones reales. Adicionalmente, en determinadas capacitaciones, con el objetivo de garantizar la efectividad de la formación, se realizan evaluaciones posteriores y se recoge retroalimentación de los participantes, lo cual nos permite mejorar continuamente la metodología y los materiales.



## 3.1. Análisis de materialidad

El análisis de materialidad se llevó a cabo en 2022, a través de un proceso estructurado que incluyó la revisión de documentación interna, tendencias del sector en sostenibilidad y marcos internacionales y sectoriales. También incluyó consultas directas con nuestros grupos de interés internos y externos, mediante entrevistas y procesos de diálogo.

Este análisis permitió identificar los impactos económicos, ambientales y sociales más relevantes para Inteligo Group y priorizar los temas clave para la empresa y sus grupos de interés, con la finalidad de definir estrategias de gestión y monitoreo focalizadas.

Los temas identificados se evaluaron con 2 criterios principales.



Importancia de los impactos ASG para el negocio (visión estratégica y riesgos asociados).



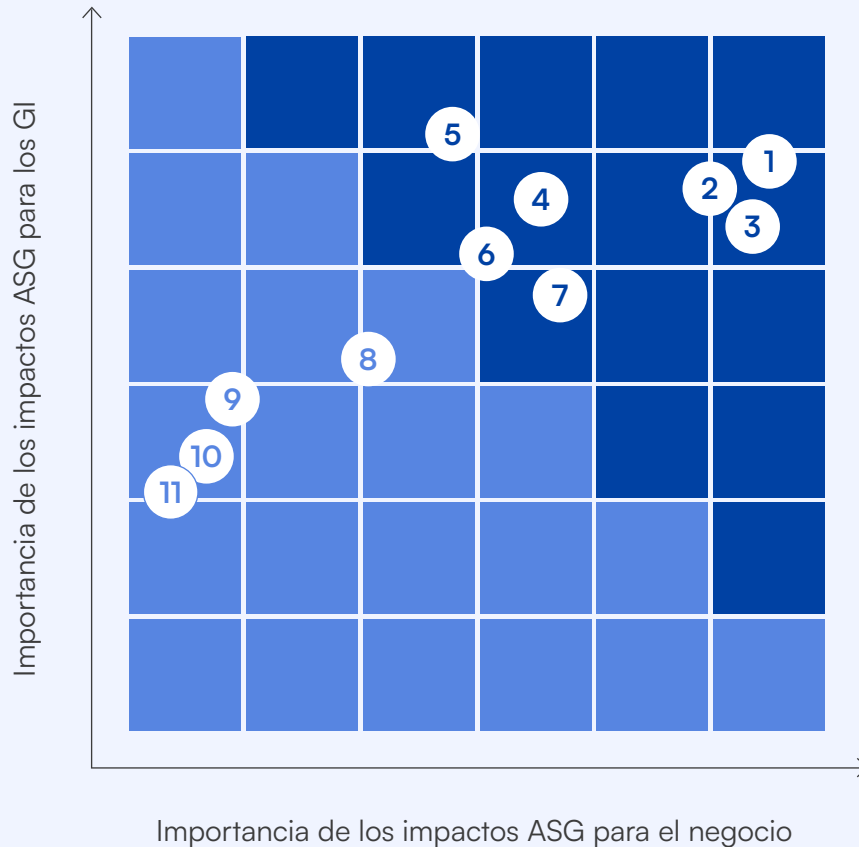
Importancia de los impactos ASG para los grupos de interés (percepción y expectativas).



(GRI 3-2)

Los siguientes temas fueron considerados como los más críticos debido a su impacto significativo en la sostenibilidad del negocio y su influencia en los grupos de interés.

### Matriz de materialidad



#### Temas materiales:

- ① Seguridad de la información
- ② Innovación y tecnología
- ③ Gobierno corporativo - Cumplimiento y ética
- ④ Inversiones sostenibles
- ⑤ Gestión de riesgos
- ⑥ Bienestar del cliente
- ⑦ Cultura y talento

#### Temas de gestión eficiente:

- ⑧ Ecoeficiencia operacional
- ⑨ Estrategia climática
- ⑩ Bienestar social
- ⑪ Derechos humanos

Para validar la relevancia de los temas identificados y comprender la percepción de los diferentes actores, el equipo de Sostenibilidad presentó los resultados del proceso al Comité de Gerencia.

(GRI 2-29)

## 3.2. Relacionamiento con grupos de interés

Inteligo Group se esfuerza por asegurar que la participación de nuestros grupos de interés sea provechosa a través de un enfoque sistemático y colaborativo. Para identificar y priorizar estos grupos, se utilizó el método de juicio de expertos, con el respaldo de una consultora especializada.

La decisión sobre los grupos de interés fue tomada en conjunto con nuestro Comité de Sostenibilidad, considerando factores clave como la influencia y la relevancia de cada grupo en relación con nuestras operaciones y el desempeño de nuestras subsidiarias.

El relacionamiento y participación de los grupos de interés obedece a los siguientes criterios y objetivos.

### Los grupos de interés internos



Nos entregaron la visión del negocio. Por ejemplo, nuestros directores, quienes en el análisis de materialidad expusieron su perspectiva estratégica y las tendencias, riesgos y oportunidades de mediano y largo plazo a los que se enfrentará la Organización. Incluimos, además, a inversionistas, CEOs y al Comité de Gerencia.

### Los grupos de interés externos



Nos permitieron identificar expectativas e intereses frente a nuestra Organización sobre aquellos temas que los impactan e influyen en sus decisiones. Nos referimos a clientes, colaboradores, autoridades, proveedores y líderes de opinión.

## Grupos de interés de Inteligo Group



### Accionistas

Personas naturales o jurídicas, o patrimonio autónomo titular de las acciones de una sociedad. Su responsabilidad está limitada a su aporte en el capital social de la sociedad.

### ¿Cómo nos relacionamos?

- Estados Financieros.
- Junta Anual de Accionistas.
- Comunicaciones vía telefónica, correo electrónico.
- Canal Ético.

(GRI 2-29)



### Directores

Es el órgano colegiado elegido por la Junta General de Accionistas. Está compuesto por profesionales destacados en el ámbito académico y laboral.

#### ¿Cómo nos relacionamos?

- Directorios trimestrales.
- Estados Financieros.
- Capacitaciones de Cumplimiento (SOX).
- Comunicaciones vía telefónica, videollamadas, correo electrónico.
- Canal Ético.



### Comité de Gerencia

Gerentes o Vicepresidentes de las diversas subsidiarias que reportan al Gerente General.

#### ¿Cómo nos relacionamos?

- Reuniones semanales.
- Canal Ético.



### Colaboradores

Son todas las personas contratadas por las subsidiarias de Inteligo Group Corp. (Inteligo Bank Ltd., Inteligo SAB S.A., Inteligo Perú Holdings S.A.C., Interfondos S.A. SAF, e Inteligo USA, Inc.) para cumplir una función específica y por la que reciben una retribución mensual así como otros beneficios adicionales.

#### ¿Cómo nos relacionamos?

- Evaluación de Desempeño.
- Estudio de clima laboral.
- Capacitaciones regulatorias diversas.
- Reuniones de frecuencia semanal, quincenal o mensual con sus jefes, Gerentes o Vicepresidentes.
- Canal Ético.

(GRI 2-29)



## Clientes

Personas naturales o jurídicas con las que se establecen o mantienen relaciones comerciales para la prestación de algún servicio o el suministro de cualquier producto financiero propio de nuestras distintas subsidiarias.

### ¿Cómo nos relacionamos?

- Libros de reclamaciones.
- Estudios de satisfacción, entrevistas y grupos focales.
- Reportes semanales.
- Foros o eventos de inversiones.
- Reuniones vía Ejecutivos.
- Redes sociales.
- Canal Ético.



## Proveedores

Personas naturales o jurídicas que abastecen de bienes o servicios a las subsidiarias de Inteligo Group. Forman parte importante de los procesos que cumplen las subsidiarias para brindar productos y servicios de calidad.

### ¿Cómo nos relacionamos?

- Directamente con el área de Administración o sus especialistas de rubro.
- Reuniones presenciales o comunicaciones vía telefónica, videollamadas o correo electrónico a necesidad de la empresa y las áreas que lo gestionan.
- Proceso de KYS.
- Canal Ético.
- Evaluaciones a través del proceso de debida diligencia<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> La debida diligencia en proveedores se realiza en la vinculación y luego con una frecuencia anual para los proveedores clasificados como alto riesgo y para los de mediano y bajo riesgo se realiza cada 2 años.

(GRI 2-24) (GRI 2-25) (GRI 2-29)



### Autoridades y reguladores

Supervisan las operaciones de las subsidiarias mencionadas de Inteligo Group en los ámbitos de sus respectivas competencias.

### ¿Cómo nos relacionamos?

- Visitas de inspección.
- Hechos de importancia / Hechos relevantes.
- Reportes y envío de información periódica.
- Absolución de requerimientos de información.
- Comentarios a proyectos normativos.
- Canal Ético.

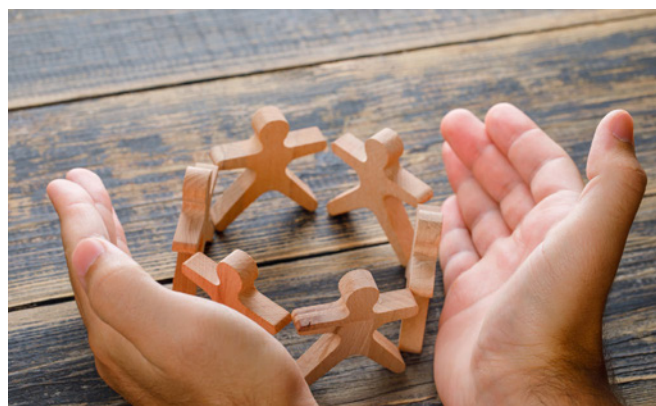
## 3.3. Derechos humanos

Nuestro compromiso con el respeto a los derechos humanos es incorporado en nuestras actividades mediante la implementación de un proceso de debida diligencia. En 2024, el Comité de Gerencia de Inteligo Group aprobó la debida diligencia en DDHH (aplicable a las subsidiarias en Perú). Este proceso tiene el propósito de fortalecer los mecanismos de control que mitigan los riesgos identificados a través del relevamiento de actividades transversales en cada empresa. Además, realizar la debida diligencia nos permite identificar brechas de control y establecer planes de acción para remediarlas oportunamente.

Este proceso incluye 2 componentes.

Las interacciones que involucren a los colaboradores, proveedores, clientes y potenciales colaboradores, proveedores y clientes.

Grupos vulnerables que pudieran ser impactados: personas con discapacidad, grupos étnicos, mujeres, niños, migrantes, comunidades locales, personas de la tercera edad, minorías raciales o religiosas, entre otros.



Contamos con un Protocolo de Remediación en Derechos Humanos, cuyo propósito es establecer un marco para abordar y remediar las violaciones de derechos humanos que puedan surgir en nuestras actividades. Este protocolo complementa nuestro proceso de debida diligencia y es parte integral de nuestro compromiso con los derechos humanos.





Capítulo 4

# Gobierno corporativo

(GRI 2-23)

Capítulo 4

# Gobierno corporativo



La gobernanza constituye el pilar clave para nuestra estrategia de sostenibilidad, pues se basa en la transparencia, la ética y la solidez. En Inteligo Group promovemos un ambiente de respeto, confianza y colaboración entre todos los miembros de la Organización, asegurando relaciones sostenibles y generadoras de valor para nuestros grupos de interés.

## 4.1. Lineamientos corporativos

Para asegurar una gestión corporativa eficiente y guiar nuestra conducta empresarial responsable implementamos diversas políticas que se despliegan a nuestras subsidiarias, con 3 objetivos específicos.

- ✓ Administrar los riesgos empresariales de manera efectiva.
- ✓ Garantizar la transparencia en nuestras operaciones.
- ✓ Cumplir con las normativas vigentes en los países donde operamos.

(GRI 2-13) (GRI 2-23)

### Políticas de las subsidiarias de Inteligo Group para una conducta empresarial responsable

Inversiones Sostenibles	Política de Inversiones Sostenibles	Ética y cumplimiento	Política de Regalos
	Política de Voto en Representación		Política de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo
Cultura y talento	Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)		Política de Donaciones, Auspicios y Patrocinios
	Política de Remuneraciones		Política de Libre Competencia
Gestión de Riesgos	Política de Gestión Integral de Riesgos		Política de Sostenibilidad
	Política de Gestión de Riesgo de Crédito		Política de Cero Represalias
	Política de Gestión de Activos y Pasivos		Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
	Política de Gestión de Riesgo Operativo		Política de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual
	Política de Seguridad de la Información		Política de Anticorrupción
			Política de Derechos Humanos

Nuestros compromisos y políticas han sido aprobados por las instancias más altas de nuestras subsidiarias: Directorios, Juntas Generales de Accionistas y Gerencias Generales.

Las políticas son difundidas a todos los colaboradores y están a su disposición en canales internos y públicamente a nuestros grupos de interés, ya sea a través de las páginas webs de nuestras subsidiarias o publicadas en nuestras oficinas.

(GRI 2-12)

## 4.2. Directorio

Nuestro máximo órgano de gobierno es la Junta General de Accionistas. Nuestras acciones son nominativas y otorgan un voto por acción, excepto en la elección de los miembros del Directorio.

El Directorio de Inteligo Group participa en la definición del propósito organizacional, así como en la formulación de la declaración de valores, visión y misión, consolidando la base de la cultura corporativa. Asimismo, tiene la responsabilidad de aprobar, junto con las gerencias generales respectivas, las políticas,

manuales y procedimientos de la compañía; que posteriormente, son revisados y aprobados en el Comité de Gerencia y desplegados a los colaboradores por la Gerencia de Gestión y Desarrollo Humano.

En línea con las buenas prácticas de gobierno corporativo, el Directorio tuvo una asistencia de 100% en las reuniones de Inteligo Group y sus subsidiarias, asegurando la continuidad en la supervisión y gobernanza de la organización.

### 4.2.1. Miembros del Directorio



**Roberto  
Hoyle Mc Callum**

No ejecutivo  
No independiente  
10 años en el cargo



**Carlos Rodríguez-Pastor  
Persivale**

No ejecutivo  
No independiente  
17 años en el cargo





**Ramón  
Barúa Alzamora**

No ejecutivo  
No independiente  
18 años en el cargo



**Fernando Martín  
Zavala Lombardi**

No ejecutivo  
No independiente  
5 años en el cargo



**Luis Felipe Castellanos  
López-Torres**

No ejecutivo  
No independiente  
5 años en el cargo



**Reynaldo Humberto  
Roisenvit Grancelli**

No ejecutivo  
No independiente  
4 años en el cargo



(GRI 2-9)

## Directorio de Inteligo Group

N°	Nombre	Ejecutivo (Sí / No)	Independiente (Sí / No)	Tiempo en el cargo (años)	Género	Grupo de interés que representa
1	Roberto Hoyle Mc Callum	No	No	10	Masculino	Accionistas
2	Carlos Rodríguez-Pastor Persivale	No	No	17	Masculino	Accionistas
3	Ramón Barúa Alzamora	No	No	18	Masculino	Accionistas
4	Fernando Martín Zavala Lombardi	No	No	5	Masculino	Accionistas
5	Luis Felipe Castellanos López-Torres	No	No	5	Masculino	Accionistas
6	Reynaldo Humberto Roisenvit Grancelli	No	No	4	Masculino	Accionistas

Algunas de las características del Directorio son las siguientes.

### Independencia

Si bien ninguno de los directores es independiente a nivel del holding Inteligo Group, las principales subsidiarias tienen directores independientes en los siguientes porcentajes.

- **Inteligo Bank:** 29% de directores independientes.
- **Inteligo SAB:** 33% de directores independientes.
- **Interfondos:** 20% de directores independientes.

### Género

El 100% de los miembros del Directorio de Inteligo Group es de género masculino. Sin embargo, las principales subsidiarias tienen diversidad de género en los siguientes porcentajes.

- **Inteligo Bank:** 86% (masculino) 14% (femenino).
- **Inteligo SAB:** 67% (masculino) 33% (femenino).
- **Interfondos:** 80% (masculino) 20% (femenino).

### Edad

El Directorio de Inteligo Group se encuentra en los siguientes rangos de edad (al cierre del 2024).

- **Menor a 55 años:** 2 directores.
- **55 años o más:** 4 directores.

Los directores de Inteligo Group tienen un promedio de edad de 63 años.

(GRI 2-9) (GRI 2-10) (GRI 2-11)

El presidente del Directorio no es ejecutivo de Inteligo Group. No obstante, es pertinente señalar que los directores no ejecutivos e independientes de nuestras subsidiarias cuentan con mandatos en otras compañías sin restricción alguna. Por ejemplo, en Inteligo Bank, 2 de los directores independientes, Iván Hooper y Jaime Mora, tienen más de 5 mandatos; en Inteligo SAB, al igual que en Interfondos, Raúl Iñigo, recién es director independiente de ambas empresas desde el 2 de noviembre de 2024.

#### 4.2.1.1. Selección y designación del Directorio

El Directorio se elige en la Junta de Accionistas siguiendo un proceso que garantiza la participación de todos los accionistas, considerando las opiniones de los grupos de interés (incluidos los accionistas), diversidad, independencia, y competencias pertinentes para los impactos de la organización. Todos los directores tienen experiencia en temas financieros, según corresponda a las subsidiarias (experiencia bancaria, de mercado de valores) y tienen como educación universitaria distintas carreras. En promedio, los directores de Inteligo Group tienen 10 años en el cargo, por lo que tienen un amplio conocimiento de la Organización y sus negocios.

La frecuencia de elección del Directorio varía según la subsidiaria. En Inteligo Bank se elige cada año, mientras en Inteligo SAB e Interfondos cada 3 años. Los Directorios eligen a sus comités, salvo que por temas regulatorios deban elegirse conforme a otras normas aplicables.








#### 4.2.2. Comités del Directorio

Si bien el Directorio de Inteligo Group no cuenta con comités, Inteligo Bank, Inteligo SAB e Interfondos, sí los poseen.



(GRI 2-9) (GRI 2-13)

## Comités de las subsidiarias de Inteligo Group

Comité	Principales funciones	Inteligo Bank	Inteligo SAB	Interfondos	IPH
Comité Ejecutivo	Releva al Directorio de actividades operativas y de la responsabilidad de revisar información detallada. Con ello garantiza, gestiona y ejecuta las decisiones y estrategias establecidas.				
Comité de Riesgos	Verifica el cumplimiento de una prudente gestión integral de riesgo. Lo hace mediante la identificación, evaluación, seguimiento, control y mitigación de los riesgos a los que se exponen las subsidiarias. De ese modo asegura protección y fija límites adecuados.				
Comité de Gestión de Activos y Pasivos	Vela por una adecuada administración y manejo de la gestión de activos y pasivos financieros, dentro de los niveles de riesgo definidos y permitidos.				
Comité de Prevención y Cumplimiento	Asegura el cumplimiento de leyes, regulaciones y directrices, además de otros requerimientos regulatorios y de supervisión. Asegura la gestión de administración del riesgo de prevención de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo y el riesgo regulatorio a través de la ejecución efectiva de los controles internos establecidos en conjunto con la evaluación y el nivel de riesgos asociados y sus mitigantes.				
Comité de Auditoría	Asegura que el sistema de control interno se encuentre debidamente documentado en las políticas, procesos y procedimientos. También vela por la administración de la información y gestión de los recursos garantizando que se realicen de acuerdo con las normativas aplicables para el logro de los objetivos.				

Comité	Principales funciones	Inteligo Bank	Inteligo SAB	Interfondos	IPH
Comité de Créditos	Estudia, aprueba y brinda seguimiento a las operaciones de crédito de clientes con una exposición crediticia de acuerdo con el monto establecido, asegurando la adecuada gestión de Riesgo de Crédito.	✓			
Comité de Inversiones	Recomienda estrategias de inversión adecuadas, que cumplan los objetivos de inversión de los distintos portafolios que las subsidiarias establezcan. De igual forma, selecciona inversiones y monitorea el desempeño del portafolio, dentro de los niveles de riesgo definidos.	✓	✓	✓	
Comité de Seguridad de la Información	Controla, monitorea y comunica sobre la gestión relacionada con la Seguridad de la Información. Se asegura de que la información que se requiere para operar cuente con altos estándares de confidencialidad, integridad y disponibilidad.	✓			
Comité de Ética	Vela por el cumplimiento del Código de Ética. Asimismo, investiga, evalúa y sanciona los actos que vayan en contra de este.	✓	✓	✓	✓
Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual	Investiga y propone medidas de sanción para el hostigamiento sexual, además de establecer medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.		✓	✓	✓
Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Promueve la seguridad y salud en el trabajo, asesorando y vigilando el cumplimiento del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa.	✓	✓	✓	✓



(GRI 2-17) (GRI 2-18)


### 4.2.3. Formación del Directorio

Durante el 2024 se llevaron a cabo acciones para incrementar los conocimientos, habilidades y experiencia del máximo órgano de gobierno en materia de sostenibilidad. Aunque el Directorio y la Alta Gerencia no participaron en capacitaciones formales, uno de nuestros directores y nuestros gerentes generales tuvieron un papel activo al asistir a sesiones donde se presentaron las iniciativas de sostenibilidad de la Organización, así como los avances en la gestión de derechos humanos. Esta participación permitió un intercambio valioso y una mejor comprensión de nuestras estrategias y enfoques en sostenibilidad.

Además, los líderes de la Organización y colaboradores estratégicos participaron en capacitaciones específicas sobre sostenibilidad.

-  Formación en análisis de riesgos ambientales y sociales.

---

-  Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) S1 y S2.

---

-  Programa Acelerador en Debida Diligencia en Derechos Humanos, entre otros.


Estas iniciativas contribuyen significativamente al fortalecimiento del conocimiento en sostenibilidad dentro de nuestro equipo, lo que a su vez apoya la toma de decisiones informadas por parte de nuestro máximo órgano de gobierno.

A medida que avanzamos, continuaremos buscando oportunidades para mejorar y expandir la capacitación y el conocimiento en estas áreas clave para asegurar un liderazgo efectivo en el desarrollo de negocios responsables.


### 4.2.4. Evaluación del desempeño del Directorio

En 2024 participamos en nuestro panel anual de evaluación del desempeño en diferentes subsidiarias, mediante el cual se busca fortalecer buenas prácticas de gobierno corporativo.


La autoevaluación del Directorio está a cargo de la Gerencia Legal de IPH. De acuerdo con el Reglamento del Directorio abarca los siguientes criterios.

-  Asistencia.


---

-  Temas tratados de acuerdo con el Plan de Trabajo Anual y aprobación de temas adicionales.


---

-  Informes de auditoría y cumplimiento vistos a lo largo del año.

---

-  Licencias otorgadas a los directores.

---

-  Diversidad e inclusión: se evalúa el porcentaje de directores independientes y directoras mujeres.

En Inteligo Bank, Inteligo SAB e Interfondos se realizan autoevaluaciones anuales. No se contrata a un tercero. En el caso de Inteligo Group no realizamos una autoevaluación periódica. Tampoco se han tomado medidas en respuesta a las evaluaciones.



Capítulo 5

# Ética y cumplimiento

(GRI 3-3: Gobierno corporativo, cumplimiento y ética)

Capítulo 5

# Ética y cumplimiento

Nuestras subsidiarias se basan en una cultura organizacional ética, transparente y plenamente alineada a nuestros valores corporativos. Gestionar con ética e integridad es clave para nuestro crecimiento sostenible a largo plazo, ya que protege los intereses de nuestros grupos de interés y contribuye al bienestar y desarrollo de una sociedad más justa y equilibrada.



## Impactos del gobierno corporativo, cumplimiento y ética sobre los grupos de interés y la creación de valor financiero

Impacto del gobierno corporativo, cumplimiento y ética sobre los grupos de interés	Impacto del gobierno corporativo, cumplimiento y ética sobre la creación de valor financiero para Inteligo Group
<p><b>Clientes:</b> se mitiga el riesgo de malas prácticas que puedan afectar sus inversiones y se refuerza la transparencia en la gestión y toma de decisiones.</p> <p><b>Colaboradores:</b> se crea un ambiente laboral basado en la ética y el respeto, proporciona claridad en las normas y procedimientos internos, y se fomentan espacios seguros a través del acceso a canales de denuncia anónimos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyecta una imagen de transparencia y respeto en el mercado al adherirse a altos estándares éticos. Esto genera confianza entre los grupos de interés, lo cual es clave para las relaciones en el sector financiero.</li> <li>• Fortalece la confianza de los clientes en la seguridad y gestión adecuada de sus inversiones.</li> <li>• Previene, detecta y responde ante conductas indebidas, mitigando el riesgo reputacional al mantener una cultura de ética, transparencia y cumplimiento.</li> <li>• Mitiga riesgos legales y regulatorios (sanciones, multas) mediante el cumplimiento estricto de leyes y regulaciones financieras.</li> </ul>

(GRI 3-3: Gobierno corporativo, cumplimiento y ética)

### Principales compromisos

- Asegurar el cumplimiento del marco legal vigente, cumpliendo con regulaciones nacionales e internacionales en materia de gobierno corporativo, prevención de lavado de activos, financiamiento al terrorismo, transparencia y protección del cliente.
- Promover una cultura organizacional basada en la integridad, fomentando la toma de decisiones responsables y éticas con una política de “tolerancia cero” ante la corrupción, el fraude y conductas ilícitas.
- Implementar un Programa de Cumplimiento robusto para prevenir, detectar y responder ante incumplimientos, riesgos reputacionales o conductas indebidas, asegurando la debida diligencia y controles internos.
- Desarrollar programas de capacitación en ética y cumplimiento para asegurar que todos los colaboradores comprendan y apliquen principios de transparencia y buenas prácticas.
- Contar con mecanismos confidenciales para la recepción y gestión de denuncias, garantizando la protección de la identidad del denunciante y una investigación objetiva.
- Integrar la ética y el cumplimiento en la estrategia de sostenibilidad, asegurando operaciones con impacto positivo en la sociedad, respetando derechos humanos y promoviendo relaciones comerciales responsables.

### Objetivos y desempeño en gobierno corporativo, cumplimiento y ética

N°	Objetivos	Desempeño
1	Potenciar nuestro Programa de Cumplimiento robusteciendo la gestión de riesgos.	Logramos reducir el riesgo operativo, centralizando la generación de alertas, y brindando una respuesta oportuna a los reguladores. También mitigamos riesgos asociados al lavado de activos.
2	Fortalecer la cultura ética en todos los niveles de la organización.	Logramos que nuestros colaboradores reporten a través del canal ético con confianza entendiendo que se protege su identidad y hay cero represalias. Como resultado, se continuó interiorizando la cultura de integridad en la Organización y se incrementó en 67% el número de reportes a la Línea Ética (Inteligo SAB e IPH).
3	Mejorar la experiencia de nuestras partes interesadas.	Resultado positivo. Se implementó el 100% de las mejoras identificadas, permitiendo que el proceso sea más eficiente.



(GRI 3-3: Gobierno corporativo, cumplimiento y ética)

## Principales acciones para la gestión de la ética y cumplimiento



En Inteligo SAB, IPH e Interfondos, se ejecutaron los planes de trabajo 2024, los cuales estuvieron enfocados en los siguientes objetivos.

- Mejora de procesos.
- Implementación de automatizaciones.
- El fortalecimiento de los controles del Programa de Cumplimiento.
- Impulso de la cultura ética en todos los niveles de la organización.



En Inteligo Bank, los proyectos ejecutados durante 2024 se concentraron en 3 ejes.

- Automatización de controles relacionados con los procesos de aceptación de clientes.
- Automatización de procesos de alertas y monitoreo de transacciones.
- Mejora de reportes para el análisis de datos, tanto de clientes vigentes como de aquellos en proceso de vinculación.

## Acciones futuras

Para el 2025 trabajaremos en los siguientes proyectos enfocados en el gobierno corporativo, cumplimiento y ética.



### Acciones a desarrollar

- Continuaremos fortaleciendo la cultura de ética como parte del ADN de la Organización mediante nuestros planes de comunicaciones y capacitaciones con actividades de sensibilización que cuentan con la participación activa de la Alta Gerencia. Además, como parte del plan de capacitaciones, desarrollaremos talleres especializados dirigidos a colaboradores y otras partes interesadas, para mitigar riesgos de incumplimiento y seguir promoviendo el uso del Canal Ético como herramienta fundamental para promover conductas alineadas a los valores de la organización.
- Implementaremos iniciativas que generen eficiencias en el Programa de Cumplimiento y que generen valor en los clientes internos y externos.
- Implementaremos mejoras con un foco en data para mitigar los riesgos de sanción y mejorar la gestión de reportes, documentos y auditorías.



**Acciones a desarrollar**

- Continuar fortaleciendo nuestra cultura de cumplimiento a través de programas de capacitación y comunicación.
- Activar nuevas dinámicas para asegurar el conocimiento y promover el uso del Canal Ético en los colaboradores, directores y demás partes interesadas.
- Lograr que el 100% de colaboradores del Departamento de Cumplimiento se certifiquen internacionalmente en materia de prevención de lavado de activos, anticorrupción y soborno, entre otras.

## 5.1. Marco de actuación

Contamos con un Código de Ética, un Manual de Atención de Denuncias, además de un reglamento para el Comité de Ética.

**Marco de actuación ética**

Lineamientos	Descripción
Código de Ética	El Código de Ética comprende los valores y principios que guían las decisiones y comportamientos de nuestros colaboradores, directores, clientes, proveedores, socios de negocio y demás grupos de interés. Es consistente con nuestro compromiso de actuar con transparencia e integridad en todo momento y lugar. Nos invita a gestionar con ética, promoviendo conductas afines en nuestra Organización, e identificando y reportando los comportamientos que vulneran nuestros valores y principios.
Manual de Atención de Denuncias	El Manual de Atención de Denuncias establece los lineamientos para la atención de denuncias por conductas que infrinjan el Código de Ética y comprende todas las etapas del procedimiento de atención de las denuncias, describiendo los roles y responsabilidades en cada etapa. El documento es de uso interno de las subsidiarias y aplica a los directores y colaboradores que tienen un rol en la recepción, investigación, seguimiento y/o ejecución de las medidas definidas en el documento.
Reglamento del Comité de Ética	El Comité de Ética es el órgano que vela por el cumplimiento del Código de Ética y el Reglamento del Comité de Ética detalla la finalidad, funciones, composición y funcionamiento del Comité. Este reglamento es aplicable a sus miembros.



Consulte aquí nuestro:  
[Código de Ética y Conducta Inteligo Bank](#)



Consulte aquí nuestro:  
[Código de Ética Interfondos](#)



Consulte aquí nuestro:  
[Código de Ética Inteligo SAB](#)



Consulte aquí nuestro:  
[Código de Ética IPH](#)

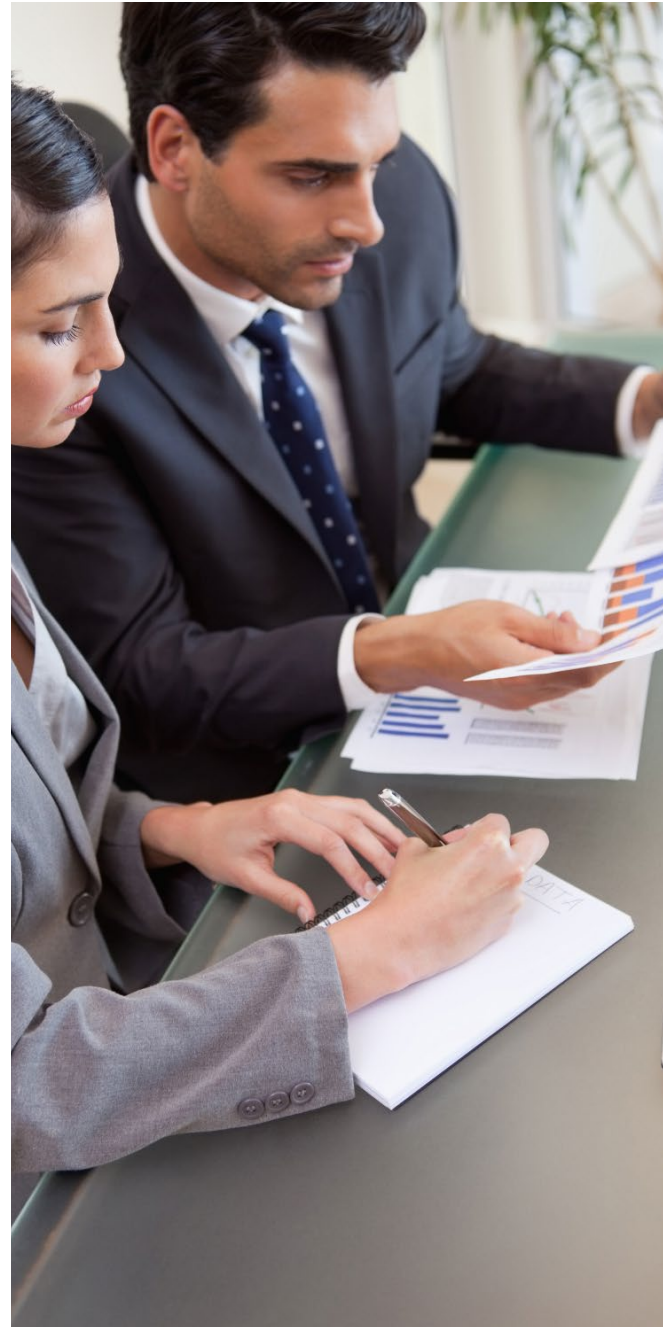
## Hitos y logros



En Inteligo SAB, IPH e Interfondos se concluyó con éxito el plan de trabajo anual respecto a la documentación, revisión y ajustes de todos los manuales de políticas, procesos y procedimientos.



En Inteligo Bank diseñamos una nueva matriz de riesgo normativa para evaluar los riesgos y controles asociados a nuevas disposiciones regulatorias, así como la efectividad de los entregables frente a nuestros reguladores.



## 5.2. Cultura ética


El área de Cumplimiento vela por el respeto a los compromisos del Código de Ética y a los derechos humanos. De ese modo aseguramos que nuestros directores, colaboradores, proveedores, socios de negocio y demás grupos de interés actúen con integridad en todo momento.


El compromiso del Directorio y la Alta Gerencia es esencial para fortalecer una cultura de ética y cumplimiento. A través del enfoque *tone at the top*, nuestros líderes promueven activamente los valores y comportamientos esperados en toda la Organización. Este liderazgo se complementa con capacitaciones obligatorias, tanto generales como especializadas, diseñadas para sensibilizar y reforzar la importancia de la ética y la integridad en nuestras subsidiarias.


También hemos desplegado un Programa de Comunicación del Canal Ético compuesto por una estrategia de comunicación continua que tiene como objetivos fomentar y promover los valores éticos y de conducta a través de dinámicas lúdicas y mantener informada a toda la organización sobre temas de actualidad relacionados a conducta ética para evitar en lo máximo posible exposiciones o actuaciones que vayan en contra de los comportamientos éticos esperados.



### Hitos y logros

- 

Ejecutamos los planes de trabajo de gobierno corporativo, cumplimiento y ética en Inteligo Bank, Inteligo SAB e Interfondos, tal como se había planificado. Se brindaron capacitaciones dirigidas a directores, colaboradores y terceros de alto riesgo.
- 

Aseguramos el acceso y participación de todos los colaboradores y directores en el Programa de Capacitación usando herramientas digitales. Mantuvimos el 100% de participación de los colaboradores.
- 

La Alta Dirección participó activamente en comités y reuniones, demostrando su compromiso. La estructura del Departamento de Cumplimiento de Inteligo Bank se fortaleció, con un 85% del personal certificado internacionalmente y 3 oficiales de Cumplimiento formalmente designados y aprobados por reguladores.

(GRI 2-25) (GRI 2-26) (SASB FN-AC-510a.2)

## 5.3. Canal Ético

Contamos con una plataforma confidencial de denuncias en donde clientes, usuarios, colaboradores o proveedores pueden reportar sospechas o conductas inapropiadas, prácticas fraudulentas, violaciones de políticas internas y violaciones a la legislación o conductas no deseadas de las cuales han sido testigos, de manera anónima y segura.

Este Canal Ético garantiza la objetividad, integridad y confidencialidad de las denuncias y del denunciante. Por esta razón es administrado por una empresa tercera independiente. Además, está respaldado por nuestra política de “cero represalias”, que promueve las denuncias de buena fe de conductas no éticas sin aplicar medidas negativas contra quienes las reportan.

El Canal Ético permite identificar comportamientos no deseados en nuestra Organización y aplicar medidas correctivas. El proceso de investigación se encuentra regulado en el Manual de Atención de Denuncias y un proceso de escalamiento con el propósito de asegurar la imparcialidad en la evaluación de faltas éticas.

Nuestros Códigos de Ética, así como los Canales Éticos están a disposición de todos nuestros grupos de interés en las páginas web de nuestras subsidiarias. Las estadísticas de las denuncias de los Canales Éticos se publican en la página web de Inteligo Financial Services y en Inteligo Group.



Consulte aquí nuestro: [Canal Ético](#) (Aplica a Inteligo Bank, Inteligo USA, IPH, e Inteligo SAB.)



Consulte aquí nuestro: [Canal Ético](#) (Aplica a Interfondos)

Adicionalmente, en Inteligo Bank existe un flujo de quejas y reclamos que permite a los clientes registrar sus inquietudes desde la web. Estas solicitudes son recibidas por el Departamento de Servicio al Cliente, quienes analizan y solicitan a los Departamentos solucionadores las respuestas o detalles que permitan responder de manera adecuada a las necesidades del cliente.

### Hitos y logros



En Inteligo SAB, IPH e Interfondos fortalecimos la cultura de confianza organizacional, incrementando nuestras actividades de sensibilización sobre ética y fomentamos activamente el uso del Canal Ético. Esto fue clave para combatir la ceguera voluntaria, permitiendo que los colaboradores, al identificar o sospechar de conductas indebidas, se sintieran con la confianza para reportarlas. Como resultado, logramos un incremento acumulado del 67% en las denuncias recibidas a través de los canales éticos de Inteligo SAB e IPH respecto al año anterior.



No se registraron denuncias contra la Alta Dirección ni por manipulación de estados financieros o informes contables en ninguna de nuestras subsidiarias.



## 5.4. Programa Anticorrupción

Tenemos el compromiso de conducir nuestros negocios cumpliendo con las leyes, normas y regulaciones aplicables y con los estándares éticos más altos. Este compromiso se ve reflejado en el Código de Ética que ha establecido un enfoque de “tolerancia cero” frente a cualquier acto de corrupción.

Nuestro Programa Anticorrupción tiene como propósito contribuir con la continuidad y sostenibilidad de los negocios de Inteligo Group y sus subsidiarias.

Los objetivos del Programa Anticorrupción son 4.



De manera complementaria, contamos con políticas y lineamientos, aplicables a nuestros directores, colaboradores, accionistas y grupos de interés, para identificar riesgos de corrupción y mitigar su materialización a través de los controles especialmente diseñados para ello.



Lineamientos anticorrupción de Inteligo Group

(GRI 415-1)

Lineamientos	Descripción
Política de Regalos	Nuestra Política de Regalos regula el otorgamiento y aceptación de regalos y atenciones a favor de, o de parte de clientes, proveedores o terceros en general, a fin de mitigar los riesgos de corrupción relacionados a ello. Esta es aplicable para IPH, Inteligo SAB, Interfondos e Inteligo Bank.
Política de Donaciones	La Política de Donaciones establece los lineamientos para la atención, aprobación y entrega de donaciones, auspicios y patrocinios con transparencia y responsabilidad. Aplica para IPH, Inteligo SAB, Interfondos e Inteligo Bank.
Metodología de Evaluación de Riesgos de Cumplimiento	La Metodología de Evaluación de Riesgos de Cumplimiento contiene los lineamientos para identificar y evaluar los riesgos de anticorrupción a los que están expuestas dichas subsidiarias, a fin de implementar el tratamiento necesario para gestionarlos y mitigarlos de acuerdo con el apetito de riesgo de cada compañía. Es aplicable para Inteligo SAB, Interfondos e Inteligo Bank.
Manual de Atención de Denuncias	El Manual de Atención de Denuncias establece los lineamientos para la atención de denuncias por conductas indebidas, incluyendo casos de corrupción, y comprende todas las etapas del procedimiento de atención de las denuncias, describiendo los roles y responsabilidades en cada etapa. El documento aplica a los directores y colaboradores que tienen un rol en la ejecución, recepción, investigación, seguimiento o ejecución de las medidas definidas en dicho documento.



Consulte aquí nuestra: [Política Anticorrupción y Soborno Inteligo Bank](#)



Consulte aquí nuestra: [Política Anticorrupción IPH](#)



Consulte aquí nuestra: [Política Anticorrupción Interfondos](#)



Consulte aquí nuestra: [Política Anticorrupción Inteligo SAB](#)

La Política de Anticorrupción prohíbe todo tipo contribuciones políticas y donaciones a partidos políticos y a sus fundaciones vinculadas, y prohíbe que las mismas se realicen en su nombre.

(GRI 205-1) (GRI 205-3)

## Hitos y logros



Fortalecimos el Programa Anticorrupción mediante la actualización de la Matriz de Riesgos, la revisión de controles, el monitoreo a clientes, colaboradores y terceros, y la implementación de mejoras continuas que optimizaron la gestión de riesgos de corrupción.



No se identificaron casos de corrupción en el 2024 y no estuvimos vinculados a casos jurídicos públicos por corrupción.

### 5.4.1. Evaluación de riesgos de corrupción

En el 2024 se identificaron y evaluaron los siguientes riesgos de corrupción:

#### Riesgos evaluados

1. Pago de sobornos a representantes de entidades privadas o públicas para la obtención de beneficios indebidos mediante las siguientes acciones.
  - Otorgamiento de auspicios y patrocinios.
  - Otorgamiento de regalos, atenciones y reembolsos.
  - Pagos a través de la planilla para la obtención de beneficios indebidos.
2. Fraude o malversación de fondos de la compañía realizado por altos directivos o colaboradores en perjuicio de órganos fiscalizadores.
3. Retardo y falsedad en el suministro de información.



(GRI 205-1)



### Riesgos evaluados

1. Pago de sobornos a funcionarios públicos a través de regalos y atenciones a clientes para la obtención de beneficios indebidos.
2. Pago de sobornos a funcionarios públicos a través de proveedores/terceros para la obtención de beneficios indebidos.
3. Reembolso de dinero utilizado para pago de sobornos a funcionarios públicos para la obtención de beneficios indebidos.
4. Contratación de funcionarios públicos o sus relacionados para la obtención de beneficios indebidos con clientes públicos o reguladores.
5. Desvinculación de empleados para la obtención de beneficios indebidos con clientes públicos o reguladores.
6. Modificación de la nómina, establecimiento de bonos u otros pagos o incrementos no justificados a empleados para la obtención de beneficios indebidos con clientes públicos o reguladores.
7. Donaciones para la obtención de beneficios indebidos.
8. Pago de sobornos en las interacciones con funcionarios públicos, para la obtención de un beneficio indebido.
9. Pago de contribuciones políticas, donaciones a partidos políticos o fundaciones a cambio de beneficio indebido.
10. Realizar un acto de corrupción por desconocimiento de las políticas por parte de un empleado.
11. Inadecuada o desactualizada herramienta para recibir denuncias de soborno.

### Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción

Año	País	Total de operaciones	Operaciones con evaluación de riesgos de corrupción	Porcentaje de operaciones evaluadas (%)
2023	Perú	3,290	2,953	89.76
	Panamá	49	5	10.20
	Bahamas	196	24	12.24
2024	Perú	4,466	3,959	88.65
	Panamá	56	10	17.86
	Bahamas	209	29	13.87

(GRI 3-3: Gobierno corporativo, cumplimiento y ética)

## 5.5. Prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo (PLAFT)

En Inteligo Bank, Inteligo SAB e Interfondos implementamos un Programa de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo. Su objetivo es prevenir y gestionar el riesgo de lavado de activos y financiamiento del terrorismo y está alineado a las regulaciones locales de cada subsidiaria, estándares internacionales y las mejores prácticas.

Otro componente importante del Programa son las capacitaciones brindadas a lo largo del año a los directores, colaboradores y terceros que tienen como finalidad reforzar conceptos y buenas prácticas.

Nuestra Política PLAFT, por su parte, aborda los siguientes aspectos.

- Políticas y procedimientos basados en evaluaciones de riesgos.
- Debida diligencia en el conocimiento de clientes, lo cual incluye la identificación del beneficiario final y revisiones en listas restrictivas y locales e internacionales.
- Debida diligencia para el conocimiento de terceros y colaboradores.
- Debida diligencia reforzada en clientes de alto riesgo.
- Monitoreo transaccional de clientes, con un enfoque basado en riesgos.

Para garantizar la efectividad de nuestro sistema de prevención, este cuenta con el compromiso de la Alta Dirección, como un Oficial de Cumplimiento que es aprobado por el Directorio. Cada subsidiaria reporta las operaciones sospechosas a través de sus respectivos Oficiales de Cumplimiento a la autoridad correspondientes. Además, realizamos evaluaciones independientes.





(GRI 2-15)

## 5.6. Conflictos de interés

En Inteligo Bank contamos con un Manual de Gobierno Corporativo que monitorea los conflictos de interés, pero no suspende los derechos de accionistas o directores, como sí se hace por disposición legal en el caso de las subsidiarias peruanas (Inteligo SAB, IPH e Interfondos).

Para Inteligo SAB, IPH e Interfondos, la propia Ley General de Sociedades del Perú (artículos 133 y 180), como también los estatutos de las subsidiarias establecen que, en caso de conflicto de interés de un accionista con el interés de la sociedad, está prohibido ejercer el derecho de voto. Para el caso de directores, aquellos que presenten conflicto de interés con la Sociedad deben revelarlo y abstenerse de votar, de lo contrario serán responsables por los daños y perjuicios que dichos acuerdos acarreen a las sociedades.

En Inteligo SAB e Interfondos, el director independiente suscribe una declaración jurada sobre conflictos de interés. Adicionalmente en Inteligo SAB, IPH e Interfondos, los colaboradores suscriben declaraciones juradas donde indican sus personas vinculadas, su tenencia accionaria o participación en el capital social en otras

empresas, los Directorios en los que participan y qué conflictos de interés podrían tener.

Se cuenta como único accionista a Intercorp Financial Services y, bajo esa salvedad, la participación accionarial cruzada con proveedores y otros grupos de interés se gestiona en el desarrollo de procesos de contratación de proveedores en las principales subsidiarias.

También se cruza información en los procesos de contratación de colaboradores y proveedores. De igual forma, en las Normas Internas de Conducta y el Código de Ética de las subsidiarias se regulan los conflictos de interés en las operaciones que hacen las compañías y sus colaboradores.

Inteligo Bank, por su parte, hace un reporte mensual que se encuentra en el Management Information System, en el cual participa el Área de Riesgos que monitorea las nuevas exposiciones de personas relacionadas, documenta todos los saldos pendientes y lo informa al Comité Ejecutivo y Junta Directiva. Se establece seguimiento de estas acciones para cumplir con las normas prudenciales del Banco Central de Bahamas.



(GRI 2-27) (GRI 206-1) (GRI 417-2) (GRI 417-3) (SASB FN-AC-270a.1) (SASB FN-AC-270a.2)

## 5.7. Cumplimiento regulatorio

Inteligo Bank está supervisado por las siguientes entidades.

- Banco Central de Bahamas.
- Comisión de Valores de Bahamas.
- Superintendencia de Bancos de Panamá.
- Superintendencia de Mercado de Valores de Panamá.
- Superintendencia de Banca, Seguros y AFP del Perú.

Inteligo SAB e Interfondos están bajo la regulación de la Superintendencia del Mercado de Valores del Perú.

Además, como Organización, estamos regulados por las siguientes leyes.

- Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA).
- Guía de evaluación del Departamento de Justicia de los E.E.U.U (DOJ).
- Ley de Responsabilidad Administrativa de la Persona Jurídica (Ley peruana 30424).

En Inteligo SAB e Interfondos tenemos un calendario de *compliance* donde están identificadas las obligaciones de reporte con la Superintendencia del Mercado de Valores. Adicionalmente, en Interfondos, que es una empresa altamente regulada, tenemos un Mapa de Obligaciones Regulatorias donde están mapeadas todas las obligaciones de información de cara al regulador, qué equipo es el responsable y los plazos. También se capacita constantemente al personal sobre las obligaciones regulatorias que deben cumplirse.

La Gerencia de Gestión y Desarrollo Humano se responsabiliza de obtener de los colaboradores los formatos requeridos por la regulación y sus actualizaciones.

### Hitos y logros



En Inteligo Bank diseñamos una nueva Matriz de Riesgo Normativo que nos permite mejorar nuestros controles y la efectividad de los entregables regulatorios.

En 2024, no se registraron procedimientos legales asociados a fraude, uso de información privilegiada, prácticas anticompetitivas, manipulación de mercado, mala praxis, ni denuncias por violaciones a la libre competencia. Tampoco se identificaron incumplimientos significativos en las subsidiarias de Inteligo Group relacionados con legislación, normativas, códigos voluntarios de información, etiquetado o comunicaciones de marketing. Asimismo, no se reportaron colaboradores licenciados o tomadores de decisiones con antecedentes de investigaciones. Si bien se incurrió en algunas multas durante el período, estas no fueron significativas para la organización.

(GRI 2-27) (SASB FN-AC-510a.1) (GRI 406-1)

### Número total y el valor monetario de las multas

Año	Número total de las multas pagadas por casos de incumplimiento de la legislación y las normativas	Valor monetario de las multas pagadas por casos de incumplimiento de la legislación (S/)
2022	1 (Interfondos)	17,361.53
2023	2 (Interfondos)	93,850.00
2024	2 (Interfondos) 1 (Inteligo SAB)	113,777.64
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>224,989.17</b>

### Monto total de las pérdidas monetarias como resultado de procedimientos legales asociados

Región	Monto total de las pérdidas (S/)
Perú	172,470.00
Norte América	0
Centro América	0
<b>Total</b>	<b>172,470.00</b>

Finalmente, es preciso resaltar que en el 2024 no se presentaron casos de discriminación en Inteligo Group.







Capítulo 6

# Inversiones sostenibles



(GRI 3-3: Inversiones Sostenibles)

Capítulo 6

# Inversiones sostenibles

Hemos integrado la sostenibilidad en nuestras operaciones desde que adoptamos los criterios ASG como visión de nuestros procesos internos y de los productos y servicios que ofrecemos. Alineados con este objetivo, en Inteligo Group aplicamos diferentes estrategias que recogen factores ASG, dependiendo de los servicios ofrecidos por nuestras subsidiarias y su filosofía de inversión.



“

Las inversiones sostenibles no son solo un compromiso ASG, son un esfuerzo genuino que estamos haciendo desde Inteligo Group e Intercorp y apuntan a algo más profundo: no es solo un tema de responsabilidad. Es trabajar para crear la sociedad que aspiramos para vivir.

”

**Augusto Rodríguez**  
VP de Asset Management  
Inteligo SAB

Estas estrategias evalúan criterios de sostenibilidad de los emisores y vehículos de inversión seleccionados para las carteras de nuestros clientes. Desde Inteligo Group no incorporamos factores ASG en la selección de gestores de fondos externos recomendados a clientes, pero monitoreamos, en el marco del Comité de Estrategia Trimestral, las políticas de sostenibilidad y rankings (elaborados por terceros) de dichas políticas.



## Evolución de las inversiones sostenibles en Inteligo Group



## Impactos de las inversiones sostenibles sobre los grupos de interés y la creación de valor financiero

Impacto de las inversiones sostenibles sobre los grupos de interés	Impacto de las inversiones sostenibles sobre la creación de valor financiero para Inteligo Group
<p><b>Clientes:</b> cada vez más clientes valoran la integración del enfoque ASG en la evaluación de las alternativas de inversión, porque se alinea a sus valores personales.</p> <p><b>Colaboradores:</b> reciben capacitación y oportunidades para acceder a importantes certificaciones, impactando positivamente en su desarrollo profesional.</p> <p><b>Empresas emisoras:</b> existen expectativas similares por generar avances en nuestra estrategia de inversiones sostenibles e impulsar la sostenibilidad empresarial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generan un impacto positivo en la reputación al contar con un análisis más integrado de las oportunidades de inversión.</li> <li>• Potencian la captación de AUM (Assets Under Management) a largo plazo.</li> <li>• Los colaboradores están motivados y comprometidos con la incorporación de los criterios ASG, fidelizándolos con la compañía e impactando positivamente en la rotación de personal.</li> </ul>

### Principales compromisos

- Integrar la sostenibilidad en las operaciones, adoptando los criterios ASG como visión de los procesos internos y productos y servicios ofrecidos.
- Evaluar criterios de sostenibilidad de los emisores y vehículos de inversión seleccionados para las carteras de clientes.
- Monitorear, en el marco del Comité de Estrategia Trimestral, las políticas de sostenibilidad y rankings elaborados por terceros de los gestores de fondos externos recomendados.

(GRI 3-3: Inversiones Sostenibles) (SASB FN-AC-410a.2)

## Objetivos, metas y desempeño sobre inversiones sostenibles

N°	Objetivos	Metas	Desempeño
1	Implementar la Política de Voto en Representación en Interfondos.	1 política implementada.	Desempeño positivo. Se implementó la Política de Voto en Representación para Interfondos.
2	Capacitar a los colaboradores de las subsidiarias de Inteligo Group en inversiones sostenibles.	100% de charlas y capacitaciones ejecutadas.	Desempeño positivo. Se brindó una charla de inversiones sostenibles dirigida a los colaboradores y el equipo comercial de Interfondos recibió capacitación en aspectos ASG en inversiones.
3	Continuar con la capacitación de alta especialización en líderes.	2 colaboradores acreditados por CESGA.	2 colaboradores obtuvieron 100% de cumplimiento para la Acreditación CESGA (EFFAS Certified ESG Analyst), uno de ellos es el Head de Research.
4	Continuar el despliegue de la Política de Inversiones Sostenibles a las subsidiarias de Inteligo Group.	1 política de Inversiones Sostenibles implementada en Inteligo Bank.	Se implementó la Política de Inversiones Sostenibles en Inteligo Bank, brindando información sobre los criterios ASG en las decisiones de inversión.

## 6.1. Estrategia de inversiones sostenibles

En Inteligo Group aplicamos diferentes estrategias que recogen factores ASG, dependiendo de los servicios ofrecidos por nuestras subsidiarias y su filosofía de inversión.

Gestionamos las inversiones sostenibles a través de un enfoque estructurado que integra criterios ASG en nuestras recomendaciones de inversión. Asimismo, identificamos perfiles de riesgo diferenciados para nuestros clientes y ofrecemos opciones de inversión en activos directos, como bonos y acciones, así como en fondos mutuos internacionales, asegurando una diversificación global. Desde 2021 hemos incorporado formalmente estos criterios en nuestro proceso de generación de ideas de inversión, estableciendo estrategias específicas para su aplicación.

Por otro lado, nuestro equipo de *Asset Management* también es auditado por el área de riesgos para asegurar el cumplimiento de nuestros compromisos ASG, avanzando gradualmente en su implementación.



(SASB FN-AC-410a.2)

En Inteligo Group desarrollamos 3 estrategias de inversiones sostenibles.

## Estrategias de inversiones sostenibles de Inteligo Group



### Exclusión sectorial (Screening negativo)

En las exclusiones se consideran factores no financieros que, en conjunto con los métodos de integración, complementan la Política de Inversiones de Inteligo Group y subsidiarias. Estos factores permiten una selección negativa o de exclusiones en los servicios y productos de la compañía, a fin de evitar las posiciones en industrias cuya actividad no es consistente con principios de sostenibilidad. Aplicamos filtros para excluir sectores que consideramos no alineados con nuestros principios de inversión sostenible. En 2022, definimos 6 sectores a excluirse de nuestras inversiones: producción de carbón, armas no convencionales, pornografía, alcohol, tabaco y juegos de azar.



### Integración ASG

Basados en la definición de integración ASG de la Política de Inversiones Responsables de las Naciones Unidas (UN-PRI) como inclusión explícita y sistemática de métricas ASG en el marco del análisis y el proceso de inversiones, evaluamos la sostenibilidad de emisores y fondos mediante encuestas diseñadas específicamente para cada tipo de activo. Para ello, desarrollamos cuestionarios que permiten conocer cómo las empresas y gestores de fondos incorporan factores ASG en sus decisiones de inversión. En 2023, enviamos encuestas a emisores en el segundo trimestre y a fondos en noviembre, lo que nos permitió procesar respuestas y definir una escala de cumplimiento ASG. Además, exploramos la posibilidad de incorporar ratings de terceros, como MSCI, que cubría el 90% de nuestros emisores, para complementar nuestro análisis. Desde diciembre de 2022, todo nuevo emisor o fondo pasa por un filtro ASG antes de ser incorporado.



### Voto en representación

Nos enfocamos en fortalecer el compromiso corporativo y la capacidad de ejercer el voto por representación (Proxy Voting) en representación de nuestros clientes, con el objetivo de proteger sus intereses como accionistas o acreedores y generar valor agregado. En línea con este enfoque, en 2024 implementamos una Política de Voto en Representación, desarrollada conjuntamente con Interfondos y tomando como referencia estándares internacionales.

(SASB FN-AC-410a.2) (SASB FN-AC-410a.1)

## Aplicación de las estrategias de inversiones sostenibles en las subsidiarias de Inteligo Group

Subsidiaria	Integración ASG	Exclusiones	Propiedad activa
Inteligo SAB	Evaluación de emisores bajo cobertura.	Emisores o exposición a actividades excluidas en el universo de cobertura.	Encuestas periódicas a emisores (bajo cobertura y de fondos propios).
Inteligo Bank	Evaluación de fondos de terceros.		
Interfondos	Evaluación de emisores de terceros.	Emisores o exposición a actividades excluidas en fondos propios.	Voto en representación.

## Monto de los activos bajo gestión que incorpora factores ASG

Año	Incorporación de factores ASG en la gestión y asesoría de inversiones	Inteligo Bank	Interfondos	Total
2023	Importes de activos bajo gestión (AUM) evaluados según cuestionario con criterios ASG (millones USD)	569.63	843.8	1,413.43
	Porcentaje de activos gestionados cubiertos que integran criterios ASG sobre el total de AUM (%)	10.30	62.60	20.60
2024	Importes de activos bajo gestión (AUM) evaluados según cuestionario con criterios ASG (millones USD)	764.88	1,954.94	2,719.82
	Porcentaje de activos gestionados cubiertos que integran criterios ASG sobre el total de AUM (%)	13.00	90.20	33.80

Además, fortalecemos el relacionamiento con nuestros clientes a través de espacios de comunicación directa. Organizamos 2 presentaciones anuales, con la asistencia de aproximadamente 200 clientes por evento, donde presentamos nuestros avances en la

integración ASG. También realizamos 4 *webinars* al año, donde abordamos temas clave como la incorporación de criterios ASG en la selección de fondos.



(GRI 3-3: Inversiones Sostenibles) (SASB FN-AC-410a.3)

### Acciones futuras

Para el 2025 tenemos mapeados los siguientes proyectos enfocados en las inversiones sostenibles.

- Seguir avanzando con la capacitación a los colaboradores.
- Definir y afinar los procesos de *scoring* para la evaluación de los emisores y fondos que tenemos bajo cobertura. Auto servirnos en la información requerida por los emisores y continuar desarrollando el expertise para completar la data de las encuestas con información secundaria como los reportes de sostenibilidad y ratings como MSCI.
- Adecuar nuestros cuestionarios incorporando los criterios del SASB para poder hacer un seguimiento más específico por tipo de industria.

## 6.2. Política de Voto en Representación

La Política de Voto en Representación establece las pautas para ejercer el derecho a voto en asambleas de accionistas en representación de los clientes, con el fin de proteger sus intereses y promover decisiones que generen valor sostenible en las empresas donde invierten. En este sentido, buscamos reconocer los factores ASG que puedan afectar el crecimiento futuro y los niveles de rentabilidad de una compañía específica.

Esta política es aplicable a Interfondos y los colaboradores que estarán involucrados en el proceso son 2: el Gerente de Inversiones y el Administrador de Portafolios.

Un aspecto fundamental de nuestro proceso de identificación y selección de activos parte de la interacción frecuente con los equipos de gerencia de las empresas objetivo. Este *engagement* se complementa con la Política de Voto en Representación, ya que nos enfocamos en empresas con debilidades en gobierno corporativo. Para ello, realizamos un análisis de los emisores más críticos o débiles en aspectos ASG, les hacemos seguimiento y definimos un enfoque de votación. Como resultado, nos concentramos en monitorear de manera más cercana aquellas empresas que consideramos más críticas.

A través de reuniones individuales o foros para inversionistas, nuestra postura busca entender la estrategia y los objetivos para así transmitir nuestras opiniones y expectativas acerca del desempeño de la empresa, su interacción en la economía y la adopción de prácticas sostenibles que solventen su crecimiento futuro. Parte de nuestra responsabilidad fiduciaria con las empresas bajo cobertura es tratar de influenciar positivamente sobre ellas y la interiorización de métricas ASG, con el objetivo de ampliar y proteger el valor de las inversiones de nuestros clientes.

Nuestro equipo de análisis, proactivamente, busca reunirse trimestralmente con las compañías a las cuales brindamos cobertura financiera. Asimismo, parte importante de nuestro proceso de investigación es realizado a través de reuniones frecuentes con otros miembros del mercado (clasificadoras de riesgos, agencias gubernamentales, analistas independientes). De esa manera podemos compartir nuestras opiniones con respecto a los objetivos que deberían trazarse las empresas bajo cobertura de cara a su sostenibilidad hacia futuro.

(SASB FN-AC-410a.3)

Como parte de nuestra labor responsable, consideramos la posibilidad de que existan ocasiones donde no apoyemos alguna iniciativa de la gerencia o no entreguemos nuestro apoyo a las propuestas entregadas por el Directorio. En tal sentido, antepondremos siempre la sostenibilidad a largo plazo de la firma sobre los beneficios de corto plazo.

En las juntas de accionistas evaluamos si las empresas abordan los temas que definieron en la agenda. Posteriormente, evaluamos si las propuestas que presentan están alineadas con los compromisos ASG asumidos y votamos en función de dicho cumplimiento. En caso las políticas de la empresa no recojan los conceptos mínimos requeridos, la evaluación final decidirá la votación

que se dará en la junta de accionistas, de apoyar la solicitud de la empresa o no.

También constituimos un Comité Consultivo que se activa en caso de controversias, aunque hasta el momento no ha sido necesario activarlo. Este comité está conformado por el CEO de Inteligo Bank, la Gerencia de Gestión del Desarrollo Humano de IPH, la Gerencia Legal de Inteligo Group, la Gerencia de Inversiones de Interfondos, además de otros miembros clave de nuestro equipo. Su propósito es evaluar situaciones críticas y tomar decisiones sobre la cobertura de emisores y la permanencia de posiciones en los fondos mutuos. Para el caso en donde se revisen temas puntuales que requieren atención inmediata, la decisión será tomada por la mayoría de los miembros del Comité Consultivo.





Capítulo 7

# Gestión de riesgos



Capítulo 7

(GRI 3-3: Gestión de riesgos)

# Gestión de riesgos

La gestión de riesgos contribuye a cumplir los objetivos estratégicos de Inteligo Group a través de la identificación, calificación, monitoreo y tratamiento de dichos riesgos. De ese modo se determina si se encuentran dentro del apetito de riesgo que hemos definido para prevenir potenciales eventos negativos que tendrían un impacto económico o dañarían la reputación de Inteligo Group.

Entre los principales riesgos a los que están expuestas las empresas de Inteligo Group se encuentran los financieros (mercado, crédito, liquidez) y los no financieros (operacional, ciberseguridad, lavado de activos, entre otros).

La gestión de riesgos impacta de manera positiva en nuestros clientes, colaboradores y otros grupos de interés, como reguladores o accionistas. También repercute favorablemente en la creación de valor financiero y en nuestra reputación.

## Impacto de la gestión de riesgos sobre los grupos de interés y sobre la creación de valor financiero

Impacto de la gestión de riesgos sobre los grupos de interés	Impacto de la gestión de riesgos sobre la creación de valor financiero para Inteligo Group
<p><b>Cientes:</b> implica una mayor confianza y estabilidad en los productos y servicios ofrecidos.</p> <p><b>Colaboradores:</b> un entorno de trabajo más seguro y estructurado, con procesos claros para la toma de decisiones y una adecuada gestión de crisis.</p> <p><b>Accionistas:</b> la mitigación de la volatilidad financiera y menores pérdidas económicas se traduce en una mayor confianza del mercado y reputación de la empresa, lo que a su vez garantiza la sostenibilidad de su inversión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalece la resiliencia en las operaciones de todas las subsidiarias.</li> <li>• Mitiga las pérdidas económicas que puedan originarse por una deficiente gestión de riesgos financieros u operacionales, que disminuirían el valor de la Empresa en el largo plazo.</li> <li>• Garantiza el cumplimiento normativo.</li> <li>• La adecuada gestión de riesgos contribuye a que la empresa sea más resiliente ante eventos adversos de mercado o de crisis, lo que a su vez contribuye a mitigar el riesgo de reputación ante clientes u otros <i>stakeholders</i>.</li> <li>• Refuerza la imagen de Inteligo Group como una organización confiable, responsable y resiliente.</li> <li>• Mitiga posibles amenazas que puedan afectar la continuidad del negocio de Inteligo Group.</li> </ul>

## Principales compromisos

- Mantener a las subsidiarias de Inteligo Group dentro del apetito de riesgo definido por sus directorios.
- Garantizar el cumplimiento de los estándares establecidos por el corporativo (matriz Intercorp Financial Services), asegurando que todas las operaciones, procesos y normativas se alineen con las directrices corporativas.

Para gestionar los riesgos señalados, las subsidiarias cuentan con políticas y manuales. Como ejemplo se listan las principales políticas con las que cuenta Inteligo Bank:

## Políticas para la gestión de riesgos

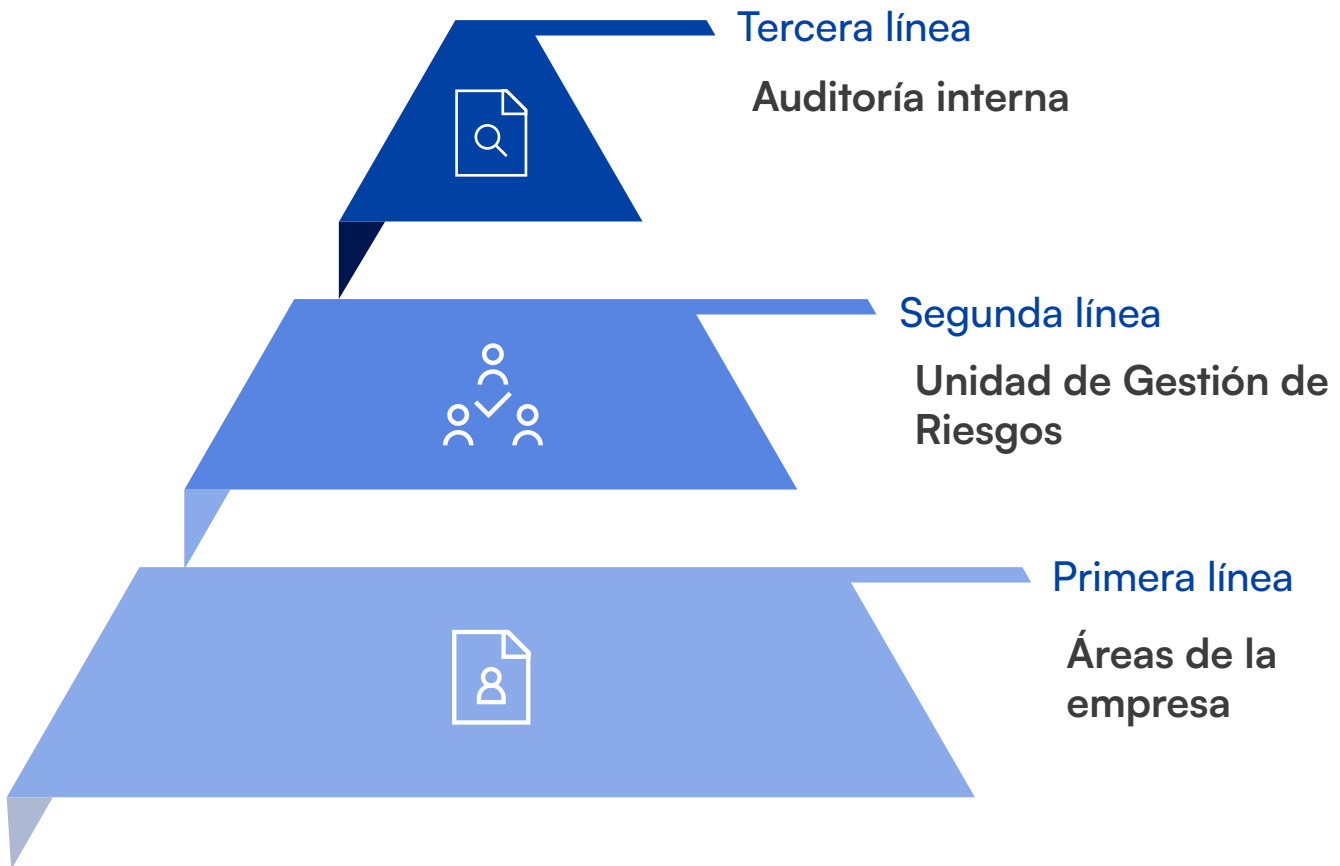
Política	Descripción
Política de Gestión Integral de Riesgos	Define los lineamientos para identificar, evaluar, monitorear, controlar y mitigar los riesgos a los que está expuesta la Organización.
Política de Gestión de Riesgo de Crédito	Define los lineamientos para asegurar la adecuada gestión de las operaciones crediticias, teniendo en cuenta los límites establecidos y la normativa vigente.
Política de Gestión de Activos y Pasivos	Establece los lineamientos y responsabilidades de la gestión de activos y pasivos para maximizar el valor del accionista, mejorar la rentabilidad e incrementar el capital, de manera que se garantice el crecimiento, solidez y solvencia de la Organización.
Política de Gestión de Riesgo Operativo	Define los lineamientos y criterios de administración de riesgos operacionales de la Organización con la finalidad de mitigar su impacto en las actividades y resultados financieros.
Política de Seguridad de la Información	Define los lineamientos que los colaboradores y terceros deben cumplir para mitigar los riesgos de seguridad de la información que podrían afectar la confidencialidad, disponibilidad e integridad de los activos de información.



(GRI 3-3: Gestión de riesgos)

Además, la gestión de riesgos está definida bajo el esquema de 3 líneas de defensa.

### Líneas de defensa para los riesgos de Inteligo Group



El Directorio de cada subsidiaria es el máximo órgano responsable de la gestión de riesgos y cumple el rol de designar al encargado de la gestión integral de riesgos (Gerente de Riesgos o Gerente Corporativo de Riesgos), el cual es independiente a las áreas de negocio.

La Unidad de Gestión de Riesgos, por su parte, es la encargada de ejecutar las políticas y procedimientos para la gestión integral de riesgos, además de apoyar y asistir a las demás áreas en la realización de una adecuada gestión de riesgos en el desarrollo de sus actividades.

Los resultados de la gestión son presentados a los Comités de Gestión Integral de Riesgos de cada subsidiaria. Cada Comité, a su vez, es el encargado de dar seguimiento a los riesgos gestionados en la respectiva subsidiaria, asegurando que los niveles de exposición sean coherentes con el apetito y capacidad de riesgos definidos.

Las principales responsabilidades de la gestión de riesgos entre las distintas instancias son las siguientes.

## Instancias responsables de la gestión de riesgos en Inteligo Group

### Directorio

#### Principales responsabilidades

- Establecer el Sistema de Gestión Integral de Riesgos de acuerdo con el tamaño y complejidad de las operaciones de la Organización.
- Aprobar los recursos necesarios para la adecuada gestión integral de riesgos a fin de contar con la infraestructura, metodología y personal apropiados.
- Designar al responsable de las funciones de la gestión de riesgos, quien reportará directamente al Comité de Riesgos y tendrá canales de comunicación con la Gerencia General y otras áreas respecto de los aspectos relevantes de la gestión integral de riesgos para una adecuada toma de decisiones.

### Comité de Riesgos

#### Principales responsabilidades

- Proponer al Directorio el Sistema de Gestión Integral de Riesgos, de acuerdo con el tamaño y complejidad de las operaciones de la Organización.
- Aprobar las políticas y las metodologías para la Gestión Integral de Riesgos.
- Dar seguimiento a los riesgos gestionados en las subsidiarias de Inteligo: Inteligo Bank, Inteligo SAB e Interfondos, verificando que los niveles de exposición sean coherentes con el apetito y capacidad de riesgos definidos.
- Velar por la implementación de una adecuada difusión de una cultura de gestión integral de riesgos a todos los trabajadores de la organización, mediante capacitaciones anuales sobre la normativa vigente, las políticas y procedimientos relacionados a la gestión de riesgos.
- Sesionar trimestralmente para la presentación de los aspectos más relevantes del período evaluado, los principales indicadores de riesgos y el detalle del cumplimiento de los límites prudenciales.

## Gerencia General

### Principales responsabilidades

- Implementar la gestión integral de riesgos de acuerdo con las políticas y procedimientos aprobados por el Directorio y Comité de Riesgos, velando por su adecuado seguimiento y cumplimiento.
- Asegurar que se definan capacitaciones para la Unidad de Gestión de Riesgos y el personal involucrado en la administración de riesgos.

## Unidad de Riesgos

### Principales responsabilidades

- Ejecutar las políticas y procedimientos para la gestión integral de los riesgos.
- Apoyar y asistir a las demás áreas en la realización de una adecuada gestión de riesgos en el desarrollo de sus actividades, a excepción de la gestión del riesgo de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, a cargo del Oficial de Cumplimiento.
- Capacitar e instruir a los encargados de la administración de los riesgos en las áreas en la metodología y límites aprobados.

En el caso de Inteligo Bank, la Gerencia de Riesgos también se encarga de monitorear el cumplimiento de la Política de Inversiones Responsables aprobada por el Directorio. Además, comunica alertas de posibles incumplimientos absolutos (actividades dentro de la estrategia de propiedad activa, entre otros) o relativos (límites a la exposición de actividades excluidas, entre otros) a sus responsables y eleva las controversias que puedan surgir en el marco de estas tareas al Comité Consultivo.



## Objetivos, metas y desempeño

(GRI 3-3: Gestión de riesgos)

### Objetivos, metas y desempeño sobre gestión de riesgos

N°	Objetivos	Metas	Desempeño
1	Implementar nuevas normativas de manera eficiente y oportuna, mitigando el riesgo regulatorio.	Nuevo Reglamento de Riesgo de Crédito implementado en Inteligo SAB e Interfondos.	El desempeño fue positivo. Logramos implementar todos los aspectos requeridos por la regulación dentro de los plazos establecidos.
2	Estandarizar los riesgos y controles en la gestión de riesgo operacional.	100% de riesgos y controles estandarizados en las subsidiarias en Perú.	El desempeño fue positivo. En el marco del Proyecto Goldenbelt se culminó con la estandarización de riesgos y, como resultado, se implementó la matriz de riesgos en dicha herramienta.
3	Subsanar las brechas encontradas por los entes reguladores y/o auditores externos.	100% de brechas subsanadas de manera oportuna.	El desempeño fue positivo. Se culminó con el levantamiento de observaciones de los auditores externos en todas las subsidiarias. En el caso de Interfondos, el regulador dio por implementadas las observaciones a la gestión de riesgos identificadas en la última visita de inspección.
4	Fortalecer la gestión de riesgos de continuidad de negocio.	Culminar con la evaluación de riesgos de continuidad de negocio en las subsidiarias en Perú, según los requerimientos regulatorios y las mejores prácticas del mercado.	El desempeño fue positivo. Se culminó con la evaluación, lo que permitió encontrar aspectos de mejora y a subsanar que permitan incrementar la resiliencia de la Organización y estar más preparados ante un escenario de contingencia que pueda poner en riesgo el correcto funcionamiento de las operaciones.

### Hitos y logros



El 2024 fue otro año más que transcurrió sin observaciones la revisión de los controles correspondientes a la ley SOX (Sarbanes - Oxley) realizada a Inteligo Bank.



Corregimos oportuna y adecuadamente las brechas identificadas por los reguladores en Perú, Bahamas y Panamá, mitigando el riesgo regulatorio y asegurando que no se inicien procedimientos sancionadores en materia de riesgos a ninguna de las subsidiarias, fortaleciendo la gestión integral de riesgos.

(GRI 3-3: Gestión de riesgos)

## Principales acciones para la gestión de riesgos

✓ Realizamos periódicamente un análisis de sensibilidad o pruebas de estrés sobre riesgos financieros y una vez al año se revisa el apetito, tolerancia y capacidad de riesgo. Esto aplica para todas las subsidiarias de Inteligo Group.

✓ Realizamos capacitaciones obligatorias para los colaboradores, en las cuales se incluyen temas sobre gestión integral de riesgos, riesgo operacional, continuidad de negocio y seguridad de la información.

✓ Implementamos el nuevo Reglamento de Riesgo de Crédito, requerido por la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) para las subsidiarias en Perú. El proyecto involucró la definición de nuevas metodologías, indicadores, alertas y planes de contingencia para garantizar una correcta gestión de riesgo de crédito.

✓ Automatización del Proceso de Gestión de Reclamos de Clientes en Inteligo Bank, con el objetivo de mitigar el riesgo reputacional y atender las brechas encontradas en el marco de las exigencias de los reguladores.

✓ Se llevaron a cabo mejoras en los procesos de gestión comercial en Inteligo Bank, con la finalidad de reducir errores operativos en el otorgamiento, renovación y/o cancelación de créditos con clientes, disminuyendo así potenciales pérdidas económicas para el Banco y mitigando el riesgo reputacional asociado.

## Acciones futuras

Para el 2025 tenemos mapeados los siguientes proyectos enfocados en la gestión de riesgos.

- Implementación de la herramienta de gestión de procesos y riesgos en Inteligo Bank. Ello permitirá llevar la identificación, registro y valoración de los riesgos de los distintos procesos de la Organización a una plataforma digital, garantizando una mayor eficiencia y seguridad en la gestión del riesgo operacional.
- Reforzamiento de la gestión de riesgos y controles relativos a la Ley de Protección de Datos Personales en las subsidiarias en Perú.
- Implementación de capacidades necesarias para la implementación de las normas relativas a la divulgación de información financiera relacionada con sostenibilidad (NIIF S1 y S2) en Inteligo Bank.



(GRI 3-3: Seguridad de la información)

## 7.1. Seguridad de la información

Para Inteligo Group, la seguridad y confianza de los clientes son una prioridad. Por eso desplegamos diversas iniciativas para proteger su información con la mejor tecnología y brindamos capacitación continua para todo nuestro equipo. Trabajamos día a día para que nuestra clientela tenga la tranquilidad de que su patrimonio y sus datos están protegidos.

La gestión de seguridad de la información es un proceso continuo que implica la revisión e implementación de políticas y procedimientos, así como controles y monitoreos para proteger la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información. Esto involucra la concientización, la gestión de riesgos, incidentes y vulnerabilidades, controles y mejora continua.

La seguridad de la información se maneja de manera centralizada hacia todas las subsidiarias de Inteligo Group. Esta es liderada por la Gerencia de Seguridad de la Información de Inteligo Bank, que reporta directamente a la Gerencia General de Inteligo Bank. De igual forma, se cuenta con un Oficial de Seguridad de la Información en IPH, quien reporta a la Gerencia de Riesgos Corporativos.

Los controles entre las subsidiarias de Inteligo Bank, Inteligo SAB e IPH, se manejan de manera técnica, a través del uso de herramientas de seguridad homologadas, mientras que los controles normativos son independientes. Para el caso de Interfondos existe un contrato de servicios de seguridad con Interbank que cubre toda la infraestructura alojada en su entidad.

Es importante señalar que todos los controles se despliegan con un enfoque estructurado y alineado con las políticas corporativas, la integración con los procesos existentes y el cumplimiento de normativas locales. El acompañamiento en temas de ciberseguridad en los proyectos de la Organización se da previo a la notificación de la puesta en marcha en producción, con apoyo de terceros especializados.

La gestión de la seguridad de la información impacta de manera positiva en nuestros clientes, colaboradores y otros grupos de interés, como reguladores o accionistas. También influye positivamente en la creación de valor financiero y en nuestra reputación.



(GRI 3-3: Seguridad de la información)

## Impactos de la seguridad de la información sobre los grupos de interés y la creación de valor financiero

Impacto de la seguridad de la información sobre los grupos de interés	Impacto de la seguridad de la información sobre la creación de valor financiero para Inteligo Group
<p><b>Clientes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción del riesgo de fraude y robo de identidad, protección de la integridad y confidencialidad de sus datos personales y financieros.</li> <li>• Acceso a sistemas protegidos, en donde se garantizan la disponibilidad y continuidad en servicios digitales.</li> </ul> <p><b>Colaboradores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción de riesgos de ataques de <i>phishing</i>, <i>ransomware</i> o robo de credenciales.</li> <li>• Acceso a programas de capacitación, para concientización y mejorar la cultura de seguridad en la Organización.</li> <li>• Reduce la posibilidad de filtraciones de información confidencial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalece el valor financiero al reducir riesgos y evitar sanciones.</li> <li>• Mejorar la confianza del cliente fidelizándolo.</li> <li>• Garantiza el cumplimiento normativo.</li> <li>• Cumplimiento de regulaciones o normativas, así como mejores prácticas impactando positivamente en la reputación de la empresa.</li> <li>• Evita sanciones regulatorias y costos por brechas de seguridad.</li> <li>• Diferenciación de la empresa frente a la competencia, por su preocupación con la seguridad.</li> </ul>



## Principales compromisos

(GRI 3-3: Seguridad de la información)


- Mitigar los riesgos de seguridad de la información y ciberseguridad que podrían afectar la confidencialidad, disponibilidad e integridad de los activos de información asociados a los servicios brindados a clientes y colaboradores de Inteligo Group.
- Cumplir con las diferentes normativas en materia de seguridad de la información y ciberseguridad.
- Concientizar a los colaboradores, clientes y directivos sobre la seguridad de la información y ciberseguridad.
- Gestionar anticipadamente los riesgos y resolver los incidentes con celeridad.
- Fomentar la mejora continua del sistema de gestión de la seguridad de la información y ciberseguridad.
- Proteger a la Organización ante ciberataques.


## Objetivos, metas y desempeño de la seguridad de la información


N°	Objetivos	Metas	Desempeño
1	Fortalecer la conciencia y conocimientos en temas de seguridad de la información de los colaboradores que administran información crítica para la organización.	>80% de colaboradores reciben capacitación.	Se superó la meta al lograr capacitar al 94% de colaboradores en Inteligo Bank, 96% en Inteligo SAB e IPH y al 100% en Interfondos. A nivel de Inteligo Group, se logró capacitar al 97% de colaboradores.
2	Garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información a través de una efectiva gestión de riesgos de seguridad de la información.	>=80% riesgos identificados con estado "concluido".	Se tuvo un desempeño positivo, superando la meta con 96% de cumplimiento.
3	Fortalecer la gestión de incidentes de seguridad de la información.	>=80% de incidentes de seguridad de la información registrados con estado "cerrado" y solución conforme.	El 100% de incidentes registrados fueron atendidos y en conformidad.
4	Garantizar la mejora y mantenimiento eficaz de la seguridad de la información.	>=80% de cumplimiento en la programación de reuniones del Comité de Seguridad de la Información, en las revisiones de cumplimiento, en las auditorías programadas y en las soluciones de mejora y observaciones solicitadas.	Se logró un cumplimiento del 100% en la programación del Comité de Seguridad de la Información, en las revisiones de cumplimiento y en las observaciones de auditoría.

(GRI 3-3: Seguridad de la información) (GRI 418-1)

### Hitos y logros

- 

Renovamos la póliza de ciberseguridad.
- 

Mejoramos la protección perimetral y de red.
- 

Mejoramos la gestión de las posibles vulnerabilidades.



### Principales acciones para la seguridad de la información


- 


Protección de datos sensibles en interacciones con socios y proveedores.
- 


Identificación y corrección de vulnerabilidades críticas para prevenir ciberataques.
- 

Minimización de los riesgos mediante un enfoque de “nunca confiar, siempre verificar”.
- 

Aseguramiento de operaciones en la nube con protección avanzada.

- 

Mejora en la detección de amenazas y la respuesta proactiva.
- 

Agilización en la gestión de incidentes con procedimientos claros y efectivos.
- 

Optimización de la seguridad para adaptarse a amenazas emergentes.

Durante los años 2023 y 2024, Inteligo Group no recibió ninguna reclamación relacionada con violaciones a la privacidad del cliente, ya sea por parte de terceras partes o autoridades regulatorias. Asimismo, tampoco se registraron casos de filtraciones, robos o pérdidas de datos personales de los clientes, lo que evidencia la solidez de nuestros procesos de gestión de privacidad y protección de datos.





Capítulo 8

# Desempeño económico



## Capítulo 8

# Desempeño económico

Inteligo Group está compuesto por 3 empresas que brindan servicios a clientes, enfocadas en diferentes actividades. Por lo tanto, cada una tiene un perfil financiero y estratégico diferenciado. Un indicador clave de nuestro desempeño, que aplica a las 3 empresas, son los Activos Bajo Administración (AUM)<sup>2</sup>, que en 2024 alcanzaron un récord histórico de más de USD 8,000 millones.

Los resultados financieros del 2024 reflejaron un aumento del 69% en ingresos, resaltando un crecimiento de 17% anual en comisiones y una recuperación en los resultados de transacciones financieras. Por otro lado, se generó un gasto mayor al previsto debido a importantes inversiones en fortalecer las capacidades y la infraestructura digitales en las 3 unidades de negocio. El efecto neto fue un incremento de 280% en utilidad neta año contra año.

El crecimiento en 2024 es el resultado de estrategias de largo plazo, apoyadas por tendencias favorables del mercado. En el caso de los fondos mutuos, la baja de tasas de interés ha incentivado a los clientes a buscar alternativas a los depósitos a plazo. Por otro lado, en la banca privada se ha presentado un incremento en las operaciones debido a la recuperación de los mercados.

A continuación, presentamos los hitos alcanzados en el 2024.



Los activos bajo administración aumentaron en USD 365 millones, lo que equivale a un crecimiento anual de 7%.

La digitalización se enfocó en potenciar la asesoría con información valiosa, sin reemplazar la cercanía y el valor único de la interacción personalizada con los clientes.



Crecimiento anual en ingresos de 197% y en utilidad neta de 16 veces.

Líder en la colocación de deuda pública corporativa en Perú, con más de S/ 1,100 millones colocados durante el 2024.

<sup>2</sup> AUM proviene de las siglas en inglés: *Assets Under Management*.

**Interfondos**  
SAP

Incremento de los AUM en 47%, impulsado por una estrategia digital reformulada y una coyuntura favorable de tasas.

Se alcanzó un 17% de participación de mercado en fondos mutuos.

Crecimiento anual en ingresos de 37% y en utilidad neta del 73%.

En el ámbito digital, la plataforma ERNI superó los 54,000 usuarios registrados, con un crecimiento del 40% año a año. Además, 50% de las operaciones fueron digitales.

**Otras estrategias implementadas en el 2024**



Profundizamos en la segmentación de clientes para ofrecerles servicios más adecuados. Las principales iniciativas incluyen la creación de una propuesta de valor diferenciada a segmentos de alto valor de Interfondos, a través de un asesor presencial; y el diseño de modelos de servicio adaptados a clientes dinámicos, más jóvenes y sofisticados en Inteligo Bank.



En Inteligo Bank lanzamos el Plan Legacy, cuyo objetivo es captar a los herederos de nuestros clientes mediante capacitaciones en temas financieros, diversificación de portafolios e incluso inteligencia artificial y regulación tributaria.

En el 2025 continuaremos fortaleciendo nuestras capacidades digitales y explorando nuevos segmentos de clientes.



(GRI 201-1) (SASB FN-AC-000.A)

## 8.1. Valor económico generado y distribuido

El 2024 logramos un alto incremento en el valor económico retenido y gracias a ello pudimos mejorar el equilibrio entre lo que generamos y lo que distribuimos a nuestros grupos de interés, logrando un superávit de S/ 165.46 millones. Cabe resaltar que, dados los resultados positivos del año 2023, realizamos repartición de dividendos durante el periodo 2024 de S/ 27.5 millones.

Estos resultados destacan crecimiento en la generación de riqueza para las economías donde operamos y nuestros grupos de interés. Por ejemplo, en nuestros pagos al gobierno hubo un incremento del 228% durante la gestión, alcanzando un total de S/ 10.1 millones donde se incluye el cumplimiento indispensable de nuestras subsidiarias en materia tributaria.

### Valor económico generado y distribuido

Ítem	2021 (Millones de S/)	2022 (Millones de S/)	2023 (Millones de S/)	2024 (Millones de S/)	Variación 24-23 (Millones de S/)	Variación 24-23 (%)
<b>Valor económico directo generado (VEG)</b>	<b>443.4</b>	<b>14</b>	<b>192.1</b>	<b>326.5</b>	<b>134.4</b>	<b>70</b>
Ingresos por intereses y similares, neto	110.3	95.2	86.1	68.9	-17.2	-20
Comisiones por servicios financieros	197.0	163.3	146.2	172.4	26.2	18
Resultados de transacciones financieras	136.1	-244.5	-40.2	85.2	125.4	n.a.
<b>Valor económico distribuido (VED)</b>	<b>281.97</b>	<b>333.27</b>	<b>143.35</b>	<b>188.54</b>	<b>45.19</b>	<b>32</b>
Costos operativos	41.53	45.13	46.66	49.65	2.99	6
Salarios y beneficios de los empleados	84.09	84.00	89.49	96.43	6.94	8
Pago a los proveedores de capital	1.77	3.36	4.11	4.83	0.72	18
Pagos al gobierno	8.81	2.79	3.08	10.09	7.01	228
Inversiones en la comunidad	0.02	0.01	0.01	0.04	0.03	300
Dividendos a accionistas	145.75	197.98	0.00	27.50	27.50	n.a.
<b>Valor económico retenido</b>	<b>161.43</b>	<b>-319.27</b>	<b>48.75</b>	<b>137.96</b>	<b>89.21</b>	<b>183</b>

### Activos bajo gestión (AUM) en millones de USD

Año	Total Inteligo Group (USD mm) <sup>3</sup>
2022	6,679
2023	7,098
2024	8,082

<sup>3</sup> Corresponde a Inteligo Bank, Inteligo SAB e Interfondos.

(GRI 207-1) (GRI 207-2)

## 8.2. Estrategia tributaria

En lo que concierne a las obligaciones y administración tributarias, Inteligo Group garantiza el cumplimiento de la normativa vigente en todos los países donde opera. Las decisiones estratégicas se adoptan con base en interpretaciones razonables y fundamentadas de la normativa tributaria aplicable, procurando mitigar riesgos fiscales relevantes y asegurando que la carga tributaria refleje de manera adecuada la actividad económica realizada.

La colaboración con las autoridades tributarias se lleva a cabo con respeto a la ley, transparencia y buena fe, incluso en caso de legítimas controversias sobre la interpretación de las normas aplicables.

La Política Tributaria aplica solo a las subsidiarias de Perú. En estas, el cálculo del impuesto anual se realiza desde la Gerencia de Contabilidad y pasa

por una auditoría anual adicional a los estados financieros. Este proceso no escala al Directorio ni a la Gerencia General. Cabe señalar que no se han identificado riesgos en las auditorías realizadas.

Las sugerencias del auditor, si son relevantes, se revisan en los estados financieros y se discuten. Cada empresa, asimismo, pasa por una auditoría en la que se revisan los principales aspectos de la normativa tributaria, así como los sustentos y cálculos necesarios para asegurar una adecuada declaración y pago de impuestos.



Consulte aquí nuestra:

[Política Tributaria de Inteligo Group](#)



## Presentación de informes país por país

(GRI 207-4)

Dato	Inteligo Bank Ltd. (Sucursal Panamá)	Inteligo Bank Ltd. (Casa Matriz)	Interfondos	Inteligo SAB
Actividades principales	Actividades financieras (productos y servicios bancarios y fiduciarios)		Administradora de Fondos Mutuos	Sociedad Agente de Bolsa
Cantidad de empleados	103	3	236	
Ingresos por ventas a terceros (expresados en millones)	USD 46.5		S/ 55.8	S/ 11.2
Ingresos por transacciones intragrupo con otras jurisdicciones fiscales (expresados en millones)	USD 0.2		S/ 23.1	
Beneficios o pérdidas antes de impuestos (expresados en millones)	USD 31.3		S/ 24.3	S/ 5.5
Activos tangibles distintos de efectivo y equivalentes de efectivo (expresados en millones)	USD 9.3		S/ 0.3	S/ 1.2
Impuesto sobre el beneficio de las sociedades pagado en efectivo <sup>4</sup> (expresados en millones)	USD 0		S/ 3.3	S/0.3
Impuesto sobre el beneficio de las sociedades acumulado sobre los beneficios o pérdidas <sup>5</sup> (expresados en millones)	USD 0		S/ 7.9	S/1.2
Motivos de diferencia entre el impuesto acumulado y el impuesto calculado aplicando la tasa legal	No aplica.	No aplica.	Pérdidas de fuente extranjera y gastos no aceptados tributariamente.	Gastos no aceptados tributariamente. Impuestos asumidos, Gastos que no cumplen con todos los requisitos que solicita la ley.
Periodo cubierto por los estados financieros consolidados auditados más recientes o la información financiera presentada ante registros públicos	Enero a diciembre 2024.	Enero a diciembre 2024.	Enero a diciembre 2024.	Enero a diciembre 2024.

<sup>4</sup> Este ítem se refiere al monto total del impuesto sobre el beneficio que la empresa ha pagado en efectivo durante un periodo determinado. Es una forma de reportar los flujos de caja relacionados con las obligaciones fiscales, lo cual es relevante para evaluar cómo los impuestos afectan la liquidez de la empresa.

<sup>5</sup> Se reporta el impuesto sobre el beneficio que se ha acumulado, es decir, el impuesto que se ha reconocido en los estados financieros, pero que aún no se ha pagado.





Capítulo 9

# Bienestar del cliente

(GRI 3-3: Bienestar del cliente)

## Capítulo 9

# Bienestar del cliente

En Inteligo Group, el bienestar del cliente es importante porque estamos comprometidos en ser un aliado estratégico a través de las diversas líneas de negocio que ofrecen nuestras subsidiarias. Este enfoque parte por conocer a quién nos dirigimos, entender y satisfacer sus necesidades financieras específicas, asegurando que sus expectativas y metas sean alcanzadas de manera efectiva.

En nuestro día a día vivimos el concepto “Cliente céntrico”, lo que significa que el cliente está al centro de todas las decisiones que tomamos, tanto desde el *front office* como desde el *back office*.

Todos nuestros colaboradores tienen como hoja de ruta nuestro propósito, cuyo objetivo es que el cliente disfrute su presente, mientras nosotros desarrollamos su futuro.

La gestión del bienestar de los clientes los impacta de manera positiva. También impacta positivamente en la creación de valor financiero para Inteligo Group.



(GRI 3-3: Bienestar del cliente)

## Impactos del bienestar del cliente para los grupos de interés y la creación de valor financiero

Impacto del bienestar del cliente sobre los grupos de interés	Impacto del bienestar del cliente sobre la creación de valor financiero para Inteligo Group
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permite mejorar la experiencia y reforzar la lealtad de nuestros clientes, así como atraer nuevos y retener a los actuales.</li> <li>• Nos ayuda a revalidar que las iniciativas y proyectos trabajados por las diferentes unidades de la organización, se encuentran alineados a las necesidades y expectativas de los clientes.</li> <li>• Nos ayuda a tener mayor cercanía con los equipos comerciales y enriquecer la información de las necesidades de nuestros clientes con su <i>feedback</i>.</li> <li>• Logramos sensibilizar a equipos que no cuentan con un contacto directo o cercano con clientes para entender el impacto que pueden tener en la experiencia final del cliente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La captación de nuevos clientes genera un incremento en los activos bajo gestión (AUM).</li> <li>• Al reforzar el seguimiento de las inversiones de los clientes y mejorar nuestra oferta de productos generamos mayor interés de nuestros clientes en incrementar sus inversiones a través de nuestras plataformas.</li> <li>• La mejora de experiencia de los clientes incrementa su retención, lealtad y vínculo con Inteligo Group.</li> <li>• La digitalización de clientes genera ahorros y eficiencias operativas.</li> </ul>

### Principales compromisos

- Mantener la confidencialidad en el manejo de la información de los clientes.
- Contar con asesores financieros expertos en gestión de portafolios.
- Realizar la planificación patrimonial y sucesoria de los clientes.
- Administrar de manera proactiva las inversiones.
- Proveer una oferta global de productos que permita a nuestra clientela elegir las opciones que mejor se adapten a sus necesidades.
- Brindar cercanía y acompañamiento en cada etapa de la vida financiera, con empatía cognitiva y compromiso.

## Nuestros servicios se fundamentan en 5 pilares clave

### Comunicación.

Escuchamos activamente para ofrecer soluciones ajustadas a sus expectativas.



**Compromiso.** Hacemos propios los objetivos de nuestros clientes, siendo claros y responsables con la información, siempre con un trato cercano.



### Confidencialidad.

Protegemos la información de nuestros clientes con total reserva.



**Productividad.** Nos anticipamos a sus necesidades y gestionamos alternativas personalizadas.



**Excelencia.** Brindamos asesoría experta basada en las necesidades y proyectos de vida de nuestros clientes.



Nuestro modelo de negocio es de persona a persona y se basa en la cercanía y confianza que el cliente deposita en nosotros. En nuestros 29 años, aunque hemos atravesado algunos cambios, la esencia de cómo hacemos negocios sigue intacta: construyendo vínculos confiables con nuestros clientes y sus familias.



**Experiencia y profesionalismo.** Nuestros asesores, con amplia experiencia local e internacional, gestionan patrimonios con un alto nivel de conocimiento y profesionalismo, generando confianza.



**Cultura organizacional basada en la confianza.** Creemos que la confianza no solo es fundamental para nuestros clientes, sino también para nuestra cultura organizacional. Este año hemos fortalecido nuestro Canal Ético, sensibilizando a la organización sobre su importancia de manera lúdica y cercana.



**Gestión personalizada.** Nos enfocamos en comprender las necesidades individuales de cada cliente, ofreciendo estrategias de inversión adaptadas a sus objetivos y perfil de riesgo.



**Autonomía y responsabilidad.** Nuestros asesores toman decisiones críticas, gestionando el riesgo y cumpliendo expectativas. Capacitamos a nuestro equipo con expertos de la industria y les ofrecemos programas personalizados para su desarrollo continuo.



**Transparencia.** Mantenemos una relación abierta y clara, informando sobre rendimientos, comisiones y riesgos asociados.



**Trabajo en equipo.** Fomentamos la colaboración y el respeto mutuo, asegurando que cada área trabaje en conjunto para ofrecer soluciones consistentes y de calidad a nuestros clientes.



**Reputación y cumplimiento normativo.** Cumplimos con todas las normativas locales e internacionales, asegurando un entorno regulado y seguro para nuestros clientes.

(GRI 3-3: Bienestar del cliente)

## 9.1. Experiencia del cliente

Gestionamos la experiencia de nuestros clientes por medio de estudios de lealtad y satisfacción, investigaciones con usuarios, además de data y analítica.

En esa línea, llevamos a cabo las siguientes actividades enfocadas en la recopilación y análisis de datos.

### Actividades para hacer seguimiento a la experiencia de los clientes

Actividad	Descripción
Encuesta general	Realizamos encuestas de tipo relacional para evaluar el NPS y la satisfacción de los clientes en todas nuestras subsidiarias. Se realizan 2 veces al año, a mediados y finales de este.
Encuestas asesor Inteligo Bank	Realizamos encuestas de tipo transaccional posterior a las reuniones que tienen los asesores con los clientes para evaluar la calidad de la asesoría.
Investigaciones con usuarios	Realizamos entrevistas con clientes a demanda de los diferentes proyectos que se vienen desarrollando en las subsidiarias, con el objetivo de entender las necesidades y expectativas de los clientes en referencia a la asesoría y servicio. También validamos el diseño de nuestras soluciones a través de testeos.
Analítica digital	Analizamos el comportamiento de nuestros clientes en las diferentes plataformas digitales que ponemos a su disposición, en todas las subsidiarias.
Sesiones de trabajo con otros equipos	Revisamos y entendemos conjuntamente la experiencia de los clientes con los equipos de estrategia, productos y comercial, para tener un análisis integral y comprender el impacto de las acciones e iniciativas ejecutadas. De esta manera identificamos oportunidades de mejora alineadas a la estrategia de negocio.

Tras la recopilación y análisis de datos, llevamos a cabo la presentación de resultados y seguimiento. Para ello se realizan reuniones de trabajo dentro de la Organización para informar sobre los

resultados de NPS y satisfacción, identificar dónde están los puntos de mejora y gatillar planes de acción con los equipos involucrados.



(GRI 3-3: Bienestar del cliente)

## Objetivos, metas y desempeño sobre bienestar del cliente

N°	Objetivos	Metas	Desempeño
1	Incrementar la satisfacción de los clientes, reflejada en el Net Promoter Score (NPS) en Inteligo Group y sus subsidiarias.	80% de NPS para Inteligo Group (al 2028).	Se logró un NPS del 57% en 2024.
2		70% de NPS en Inteligo Bank al 2024.	Se logró un NPS del 66% en 2024.
3		37% de NPS en Interfondos al 2024.	Se logró un NPS de 33% en 2024.
4		48% en Inteligo SAB al 2024.	Se logró un NPS de 43% en 2024.

Nuestros promotores valoraron principalmente la confianza en la marca, la calidad del servicio y la atención personalizada de sus asesores. Asimismo, destacaron la seguridad que brinda Inteligo Bank, el acceso ágil a la información en Interfondos y la capacidad de Inteligo SAB para gestionar órdenes y comprender sus necesidades y expectativas de inversión.



### Principales acciones enfocadas en el bienestar del cliente



Se realizó el lanzamiento de nueva web Zona Segura para los clientes.



Lanzamiento del nuevo *onboarding* en plataforma digital ERNI app.



Diseño de la nueva plataforma web para clientes.

(GRI 3-3: Bienestar del cliente) (SASB FN-AC-270a.3)

### Acciones futuras

En el 2025 nos enfocaremos en las siguientes acciones para la satisfacción del cliente.

#### Acciones futuras para la satisfacción del cliente



Profundizar la relación con nuestros clientes a través de una asesoría con mayor grado de personalización.



Continuar con nuestra estrategia de adquisición de nuevos clientes y brindar asesoría digital para nuestro stock actual de clientes para reforzar su vinculación.



Continuar optimizando la experiencia digital de nuestros clientes.

Asimismo, en 2025 estaremos lanzando las nuevas páginas webs públicas de Inteligo Group, Inteligo SAB e Inteligo Bank. De igual modo, renovaremos la zona privada de la web Inteligo SAB, con el objetivo de ofrecer al cliente una mejor herramienta intuitiva para realizar operaciones de compras y ventas de valores a través de un diseño elaborado para optimizar su experiencia.

## 9.2. Comunicación con clientes

Desde Inteligo Group y sus subsidiarias aplicamos una estrategia de comunicación alineada con las mejores prácticas de la industria, asegurando claridad, confianza y personalización en la información entregada a los clientes.

Nuestra comunicación, además, se adapta a las necesidades de nuestros diferentes grupos de clientes.

- **En el caso de personas naturales,** enfatizamos la simplicidad de conceptos y la confianza en la asesoría, con el objetivo de reducir la incertidumbre y hacer la inversión accesible.
- **En el caso de clientes institucionales,** ponemos énfasis en el acceso a oportunidades de inversión más sofisticadas, datos más técnicos, reportes de análisis avanzado y herramientas exclusivas, brindando así un servicio personalizado acorde a sus necesidades y expectativas.



Nuestras subsidiarias, además, siguen buenas prácticas en la industria de servicios financieros al brindar información transparente y asesoría experta.

- 1 Ofrecemos asesoría financiera basada en el perfil y necesidades del cliente, asegurando un acompañamiento transparente. El cliente conoce sobre nuestro proceso de asesoría que incluye el perfilamiento y rebalanceo de sus portafolios, especialmente en el caso de Inteligo Bank.
- 2 Priorizamos la confianza y claridad en la comunicación, con un enfoque en educación financiera, experiencia y transparencia, transmitiendo seguridad. La vicepresidencia de Asset Management tiene a su cargo la elaboración de reportes varios, para lo cual utilizan fuentes de información confiables y fidedignas.
- 3 Utilizamos un tono experto, empático, directo, cercano y accesible, garantizando que la información sea comprensible incluso para clientes con poca experiencia en inversiones.
- 4 Aplicamos normas de estilo claras, evitando lenguaje excesivamente técnico.
- 5 Aplicamos técnicas de *storytelling* para conectar emocionalmente con el cliente y generar confianza.
- 6 Enfatizamos en la confidencialidad y protección del patrimonio, alineándonos con códigos de ética de la industria financiera.
- 7 Usamos *disclaimers* legales cuando es necesario, sin restar transparencia a la información.

Los principales temas abordados en las comunicaciones con clientes incluyen los riesgos y volatilidad de cada producto ofrecido, destacando la importancia de comprender estos conceptos. Asimismo, nos aseguramos de que los clientes reciban asesoría alineada con su perfil de riesgo y objetivos financieros, para que tomen las decisiones de inversión más idóneas.

Asimismo, a través de nuestro enfoque en la confianza y transparencia, buscamos prevenir cualquier posible conflicto brindando una asesoría imparcial. Además, contamos con la Política de Restricciones de Colaboradores para realizar operaciones a cuenta propia que tiene como objetivo regular las operaciones realizadas por los colaboradores de Inteligo SAB en relación con la compra o venta de valores. Esta política busca

prevenir conflictos de interés y el uso indebido de información privilegiada, asegurando que los colaboradores operen de manera transparente y en cumplimiento de las normativas internas de Inteligo Group.

### Hitos y logros



Inteligo SAB obtuvo el primer lugar como Agente Colocador (en Estructuraciones y Colocaciones) en el Ranking BVL (Bolsa de Valores de Lima).

(SASB FN-AC-270a.3)

## 9.2.1. Estrategia de comunicación

El punto de partida de nuestra estrategia de comunicación es tener claro a quiénes nos dirigimos y generar vínculos con 2 tipos de clientes.

- **Primarios:** son personas que desean invertir, construir y preservar su patrimonio, pero tienen poco conocimiento del mercado y necesitan asesoría al 100% para saber cuáles son las alternativas disponibles más eficientes.
- **Secundarios o “Do it Yourself”:** también son personas que quieren invertir, construir y preservar su patrimonio, pero poseen un mayor conocimiento del mercado. Estos clientes no necesitan de mucha asesoría, ya que están más familiarizados con las alternativas existentes para gestionar más eficientemente su dinero.

Para estar a la altura de esas expectativas, somos proactivos en comprender y anticiparnos a las necesidades de nuestros clientes. Nuestro enfoque se basa en un análisis constante y profundo de su comportamiento y preferencias, para el que utilizamos tanto métodos cuantitativos como cualitativos. Esta mirada integral nos permite ajustar y optimizar nuestro servicio a nivel de asesoría experiencia digital, comunicación e información.

En el desarrollo de nuestra comunicación contemplamos las etapas de los momentos financieros por los que pasan los usuarios. Entender su experiencia a este nivel garantiza una mayor satisfacción y efectividad en los mensajes, con lo que también logramos que nuestros clientes sean nuestros mejores voceros y promotores de marca cada vez que hablan de nosotros.

La unidad de Brand & Customer Loyalty — dentro de la Gerencia de Growth Marketing Corporativo— es la encargada de velar por las correctas técnicas de comunicación que se emplean para asegurar la coherencia y efectividad de los mensajes emitidos por la marca. Su responsabilidad incluye supervisar que todas las acciones de comunicación estén alineadas con el ADN de Marca, manteniendo una imagen consistente que fortalezca la relación con los clientes.



(SASB FN-AC-270a.3)

## 9.2.2. Canales de comunicación

Empleamos diversos canales para informar a clientes actuales y potenciales, manteniendo una comunicación fluida cuyo objetivo principal es brindar al cliente información veraz y oportuna que lo ayude en tomar las mejores decisiones de inversión.

### Canales de comunicación con clientes

Frecuencia	Canal
Permanente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Páginas web con zonas públicas y zonas seguras de acceso exclusivo.</li> <li>• Confirmaciones de operaciones.</li> </ul>
Diaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redes sociales (todas las subsidiarias).</li> <li>• Podcasts de apertura de mercado (Spotify).</li> <li>• Reportes de mercado y contexto económico global, local y de empresas bajo cobertura.</li> <li>• WhatsApp de apertura de mercado (clientes de Inteligo Bank).</li> </ul>
Semanal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reportes macroeconómicos locales e internacionales (PBI Perú, inflación, tasas, empleo, etc.).</li> <li>• Columnas de opinión y coyuntura económica en medios especializados (voceros de Inteligo SAB e Interfondos).</li> </ul>
Mensual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estados de cuenta.</li> <li>• <i>Webinars</i> y eventos de educación financiera y relacionamiento.</li> <li>• Envío de oportunidades de inversión personalizadas (Inteligo SAB).</li> <li>• <i>Mailing</i> con <i>insights</i> y novedades de productos.</li> </ul>
Trimestral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reportes personalizados sobre inversiones y material audiovisual con resumen de estrategia de inversión.</li> <li>• Visitas de asesores financieros.</li> </ul>
Cuatrimestral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minivideos educativos y de alternativas de inversión enviados por correo electrónico (todas las subsidiarias donde aplique).</li> </ul>
A solicitud del cliente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisiones de portafolios.</li> <li>• Visitas de asesores financieros.</li> </ul>



(GRI 3-3: Innovación y tecnología)

## 9.3. Innovación y digitalización

La innovación y la tecnología son importantes en nuestro giro de negocio y en cada una de nuestras líneas de trabajo, ya que todo lo que hacemos está orientado a brindar una experiencia WOW a nuestros clientes. Para lograrlo, nos apalancamos necesariamente en el uso de la tecnología y la innovación, que funcionan como habilitadores.

“

En Inteligo Group apostamos por la tecnología, como un gran habilitador para todos los objetivos de negocio que estamos persiguiendo. La innovación es, prácticamente, parte de nuestro ADN y siempre estamos buscando innovar sobre la base de las nuevas tecnologías disponibles en el mercado. Esto siempre lo hacemos poniendo primero al cliente: todos nuestros esfuerzos están enfocados a brindarle una mejor experiencia, así como una asesoría hiper personalizada

”

**Jorge Nagamine**  
Gerente de Tecnología  
IPH

En Inteligo Group, la gestión de innovación y tecnología es fundamental para nuestras operaciones, ya que nos proporciona eficiencia operativa, eleva la experiencia del cliente y actúa como catalizador en la gestión de riesgos. Implementamos tecnologías avanzadas para automatizar procesos, optimizar flujos de trabajo y mejorar la gestión de datos para ofrecer servicios más personalizados, rápidos y seguros. Además, utilizamos herramientas tecnológicas para identificar y gestionar riesgos financieros, operativos e informáticos.

La innovación, tecnología y digitalización impacta de manera positiva en nuestros clientes, colaboradores y otros grupos de interés, como reguladores o accionistas. También impacta de manera positiva en la creación de valor financiero y en nuestra reputación.



(GRI 3-3: Innovación y tecnología)

## Impactos de la innovación y tecnología sobre los grupos de interés y la creación de valor financiero

Impacto de la innovación y tecnología sobre los grupos de interés	Impacto de la innovación y tecnología sobre la creación de valor financiero para Inteligo Group
<p><b>Clientes:</b> mejoras en la personalización y rapidez de los servicios, lo que aumenta su satisfacción y lealtad.</p> <p><b>Colaboradores:</b> mejora en el ambiente de trabajo mediante la automatización de tareas repetitivas y creación de oportunidades para el desarrollo profesional en nuevas tecnologías.</p> <p><b>Otros grupos de interés:</b> transparencia y seguridad reforzadas en las interacciones y transacciones, fortaleciendo la confianza en la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento de la eficiencia operativa, reduciendo costos y aumentando la productividad.</li> <li>• Atracción de nuevos clientes mediante el desarrollo de productos innovadores.</li> <li>• Refuerzo de la imagen de la empresa como líder innovador en el sector financiero impactando positivamente en su reputación.</li> </ul>

### Principales compromisos


- Brindar asesoría personalizada a nuestros clientes.
- Brindar una experiencia digital WOW.

### Objetivos y desempeño de innovación y tecnología

N°	Objetivos	Desempeño
1	Incrementar la interacción de los clientes con los medios digitales.	Positivo. Superamos la meta y más clientes han tomado conocimiento de información relevante para su patrimonio por medios digitales.
2	Migrar la infraestructura de datos a la nube.	Positivo. Se han eliminado silos de información y la gestión de los datos se realiza con procesamiento en nube lo que la hace más eficiente.
3	Implementar iniciativas de inteligencia artificial.	Positivo. Se logró tener un producto en versión beta funcional desplegada al 80% de usuarios.

## Hitos y logros

(GRI 3-3: Innovación y tecnología)



Un hito en la digitalización de la asesoría que brindamos fue la generación de *insights* con información relevante generando una interacción activa del 21% de los clientes.



Culminación de la nueva experiencia de la zona privada, con mejoras en *look & feel* y visualización de datos.

---

Implementación de data en tiempo real e *insights* personalizados.



Culminación de la nueva experiencia digital para su lanzamiento en el 2025, que incluye la creación de una zona privada con datos en línea y mayor funcionalidad para los clientes.



Implementación de capacidades de adquisición digital, de marketing digital y marketing *automation*.


---

Lanzamiento del nuevo proceso de *onboarding* digital.


---

Superación de la meta de captación digital del 2024.


## Principales acciones enfocadas en la innovación y tecnología



En los últimos años hemos impulsado el uso de nuevas tecnologías. Principalmente, hemos estado enfocados en la tecnología *cloud*: prácticamente todas las aplicaciones nuevas que lanzamos se trabajan sobre la nube. También apostamos por nuevas tendencias, tanto en la parte de tecnología como en los nuevos lenguajes de programación y soluciones basadas en inteligencia artificial.



Además, dentro de cada uno de los proyectos hay un equipo de ciberseguridad y estamos haciendo un uso intensivo de las distintas herramientas de seguridad, reforzando nuestros controles.



A lo largo del 2024, hemos desarrollado una serie de proyectos en nuestras distintas subsidiarias, priorizando siempre la experiencia digital. Además, la tecnología nos permite ofrecer la asesoría hiper personalizada que brindamos.

## Acciones futuras

Para el 2025 tenemos mapeados los siguientes proyectos enfocados en innovación y tecnología.

- Aumentar la adopción de la nueva plataforma digital y reducir el tiempo de respuesta del sistema, mejorando la eficiencia en consultas sobre inteligencia de negocio.
- Incrementar las interacciones personalizadas con clientes mediante automatización e inteligencia artificial, mejorando su experiencia y satisfacción.
- Aumentar el volumen de datos en el *data lake* y reducir el tiempo para generar reportes de gestión, facilitando decisiones informadas y eficientes.





Capítulo 10

# Cultura y talento

(GRI 2-7) (GRI 3-3: Cultura y talento)

Capítulo 10

# Cultura y talento

Para que nuestro negocio siga creciendo y el cliente reciba un servicio excepcional, nuestro talento es clave. Por ello trabajamos de manera permanente por su satisfacción, bienestar y desarrollo profesional.

Además impulsamos el crecimiento de quienes destacan por su desempeño o habilidades clave. La confianza, como de costumbre, es un pilar fundamental de nuestra cultura y modelo de negocio.

Al cierre del 2024 nuestro equipo contaba con 342 colaboradores, con una fluctuación de 5 colaboradores desde 2023. De ellos, el 58% pertenece al género femenino.

Estamos comprometidos con la cultura y el desarrollo de nuestro talento, lo que se refleja en los reconocimientos y posicionamientos obtenidos, los mismos que se detallan en el [subcapítulo 2.4 del presente Reporte](#).





(GRI 3-3: Cultura y talento)

# 10.1. Estrategia de atracción y retención del talento

Capacitamos y formamos a nuestros colaboradores de manera equitativa y no discriminatoria, con lo cual fomentamos una cultura inclusiva y meritocrática en la que todos reciban oportunidades en función de su desempeño y capacidades.

Para ello, creamos espacios de aprendizaje que no sólo fortalecen el compromiso de nuestros equipos con la diversidad, sino que también les brindan conocimientos aplicables en su vida personal y laboral.

## 10.1.1. Atracción del talento

Como parte de este enfoque, implementamos prácticas alineadas con nuestra cultura organizacional, lo que nos permite maximizar el potencial de nuestro talento y construir un entorno más equitativo y diverso.



### Proceso de selección inclusivo

Nos comprometemos a un proceso de selección inclusivo que garantiza igualdad de oportunidades, **que evalúa a todos los postulantes sin distinción** de su origen étnico, sexo, edad, estado civil, religión, discapacidad, nacionalidad o condición económica. Este enfoque nos permitió atraer talento diverso y fortalecer una cultura donde cada persona pudiera contribuir plenamente.



### Onboarding y bienvenida

Nuestro proceso de *onboarding* tiene como objetivo **brindar información clara y completa** sobre la Organización a los nuevos colaboradores. Además, buscamos que, desde el primer día, vivan nuestra cultura y cuenten con espacios seguros y de confianza con GDH, sus equipos y líderes.



### Nuestro talento se desarrolla y crece

Entendemos que las organizaciones evolucionan y el talento debe adaptarse. Por ello, fomentamos la formación continua, con lo que mantenemos a nuestros colaboradores motivados y les brindamos oportunidades de crecimiento. Nuestra propuesta fortalece sus habilidades y conocimientos, ya sea en su rol actual o explorando nuevas áreas. **Impulsamos su crecimiento** a través de convocatorias internas y rutas de desarrollo.



En el 2024 tuvimos

# 40

nuevos colaboradores en Perú, 1 en Norte América y 11 en Centro América.

(GRI 2-30) (GRI 402-1) (GRI 3-3: Cultura y talento)

### 10.1.2. Clima laboral

La gestión de Cultura y Talento es fundamental para nuestro crecimiento, dado que tiene un impacto en la productividad, la fidelización del cliente y la retención del capital humano. Estos aspectos generan valor y representan inversiones estratégicas para la Organización.

Como reflejo de este compromiso, los resultados de nuestra encuesta de satisfacción GPTW destacan el alto nivel de satisfacción de nuestro equipo. Cabe señalar que no contamos con colaboradores bajo convenios de negociación colectiva.

En esa línea, uno de nuestros atributos organizativos es la horizontalidad y transparencia. Por ello, en cuanto definimos cambios que puedan impactar a los colaboradores, lo comunicamos, inicialmente, a los líderes e inmediatamente después, a la Organización. Procuramos, además, que estas comunicaciones lleguen con, al menos, 30 días de anticipación.

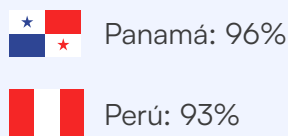
### 10.1.3. Comunicación interna

En Inteligo Group contamos con una estrategia de comunicación interna enfocada en generar cercanía y fomentar un ambiente de camaradería, colaboración y maximización de la productividad en nuestros colaboradores. Además, buscamos generar transparencia, cohesión entre áreas y alineación de los objetivos estratégicos mediante nuestros canales de comunicación.

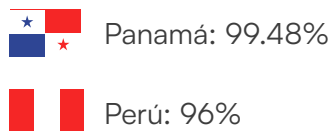
Mantenemos un estilo de comunicación horizontal y estructurada con el que todos los miembros de la Organización se pueden sentir cómodos compartiendo ideas y opiniones.

Los principales canales de comunicación son el correo electrónico y la red social interna Golntegro.

#### Resultados GPTW 2024 - 2025



Además, en la pregunta Gestalt, **“Teniendo en consideración las preguntas anteriores, ¿consideras que este es un gran lugar para trabajar?”**, que mide la percepción general sobre el ambiente laboral, obtuvimos los siguientes resultados.



Con ello, demostramos que nuestra cultura organizacional prioriza el bienestar, la confianza y el desarrollo de nuestro equipo.



(GRI 3-3: Cultura y talento) (GRI 404-1) (GRI 404-2)

### 10.1.4. Formación y desarrollo de talento

“*Capacítate, nuestra mejor inversión*” fue un lema que durante el 2024 reflejó nuestra visión y compromiso con el talento, siempre en sintonía con nuestro negocio y cultura. Aspiramos a que nuestros colaboradores alcancen la excelencia y así potencien sus habilidades y aptitudes. Además, somos conscientes de que el aprendizaje es una gran motivación para buena parte de nuestro talento y es clave para generar desarrollo en cada individuo.

Desde el primer día ofrecemos un plan integral de capacitación para brindarle a nuestro colaborador

las herramientas necesarias para su éxito. Nos enorgullece contar con un equipo talentoso, clave en nuestro crecimiento. Al cierre del 2024, el 100% de nuestros colaboradores participó en al menos un programa de desarrollo. Gracias a este enfoque, el 14% de nuestros colaboradores ha asumido nuevas responsabilidades.

Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo del talento, implementamos diversas iniciativas para fortalecer las capacidades de los colaboradores, logrando 32 horas en promedio de capacitación por persona.

#### Formación al año por categoría laboral

Categoría laboral	Género	2023		2024	
		Total de horas	Horas promedio	Total de horas	Horas promedio
Top Management	Femenino	220.75	3.25	154	4.67
	Masculino	365.43	2.90	251	4.48
	<b>Total</b>	<b>586.18</b>	<b>6.15</b>	<b>405</b>	<b>9.15</b>
Middle Management	Femenino	44.75	1.21	28	3.50
	Masculino	52.00	1.08	109	5.74
	<b>Total</b>	<b>96.75</b>	<b>2.29</b>	<b>137</b>	<b>9.24</b>
Junior Management	Femenino	3,638.28	2.70	4,773	7.12
	Masculino	2,153.22	2.26	2,967	7.24
	<b>Total</b>	<b>5,791.50</b>	<b>4.96</b>	<b>7,740</b>	<b>14.36</b>
<b>Total</b>		<b>6,474.43</b>	<b>13.40</b>	<b>8,282</b>	<b>32.75</b>

Ofrecemos cursos regulatorios que son requeridos para cumplir con normativas organizacionales. También contamos con cursos a pedido donde cada colaborador, dentro de un presupuesto asignado por su área, puede elegir una capacitación externa que aporte valor a su desarrollo, previa aprobación de su líder y del equipo de capacitación. Además, a través de LearnToGo, brindamos la oportunidad de diseñar

rutas de aprendizaje personalizadas en cuatro áreas clave: inversión, *soft skills*, agilidad y *data analytics*.

Contamos, asimismo, con iniciativas diversas enfocadas en el desarrollo de nuevas habilidades para nuestros colaboradores, con el objetivo de potenciar su talento.

## Espacios y programas de formación del talento

Categoría	Programa	Descripción
Capacitación — InTraining	LearnToGo	<p>De acuerdo con las necesidades de capacitación detectadas en 2023, diseñamos una ruta de aprendizaje en 4 vías: Inversiones, Data, Digital y Habilidades de Comunicación. Cada una de las vías contó con cursos especializados, todos pensados con el objetivo que tenemos como Organización de fomentar el desarrollo del talento alineado a nuestras 5 competencias.</p> <p>El resultado promedio de la experiencia de los 7 cursos fue 9.24 sobre 10 puntos. Finalmente, la inversión total del programa fue S/ 142,953.</p>
	Cursos a pedido	<p>Nuestro Programa de Solicitud de Capacitaciones, que consiste en brindar al colaborador la posibilidad de seguir generando su ruta de aprendizaje de acuerdo con sus necesidades para desarrollarse. En coordinación con el líder, y el equipo de Capacitación, se proponen cursos y capacitaciones específicos, externas y existentes de una malla de proveedores nacionales e internacionales, como universidades, institutos, entre otros, con el requisito que se adecuen a un presupuesto asignado previamente.</p> <p>A setiembre del 2024 hemos aumentado de 15 a 40 el número de colaboradores desde el 2023. Así, el 17% de colaboradores ha hecho uso de este programa, sumando 24 mujeres y 16 hombres en total. Finalmente, la inversión hasta la fecha es de S/ 72,282.</p>
	Plataforma Udemy Business	<p>Consideramos que nuestros colaboradores tienen diferentes estilos de aprendizaje. Muchos de ellos que prefieren aprender de manera asincrónica, por lo que desde el 2023 ofrecemos la oportunidad a los colaboradores de obtener una Licencia en la plataforma Udemy Business, que cuenta con cientos de cursos para potenciar el aprendizaje.</p> <p>Nos satisface confirmar que los 70 cupos se tomaron en menos de 1 mes del lanzamiento.</p>
	Cursos normativos	<p>Sabemos que, por el giro de negocio al que pertenecemos, tenemos entes reguladores que demandan de capacitaciones regulatorias para todos los colaboradores. Es por ello que, dentro de nuestro programa de capacitación, contamos con 5 cursos regulatorios, los cuales se lanzan a lo largo del año: Seguridad de la Información, Riesgo Operacional y Continuidad de Negocios, Diversidad Equidad e Inclusión, Seguridad y Salud en el Trabajo y Cumplimiento.</p>

Categoría	Programa	Descripción
Sostenibilidad y diversidad, equidad e inclusión (DEI)	Diversidad, equidad e inclusión	<p>La equidad de género es un pilar esencial dentro de nuestra visión de diversidad e inclusión, y promoverla tanto en el lugar de trabajo como en la sociedad es clave para contribuir al cumplimiento del ODS 5 (Igualdad de género). En Inteligo Group fomentamos una cultura basada en el respeto, la tolerancia y la empatía, convencidos de que la diversidad en nuestros equipos impulsa la innovación y fortalece un entorno laboral justo. Como parte de este compromiso, desde abril de 2021 implementamos la iniciativa Círculo de Mujeres una red de apoyo creada para compartir experiencias y vivencias en torno a diversos temas, a través de charlas, conversatorios y eventos que promueven la sororidad y el compañerismo.</p>
	InBalance	<p>InBalance es nuestro programa de beneficios, actividades y eventos diseñado para promover el equilibrio entre la vida personal y laboral de nuestros colaboradores. Su principal objetivo es ofrecer bienestar a toda la familia Inteligo.</p>
	Inteligo Sostenible	<p>Desde la dimensión Social, seguimos trabajando con nuestro equipo InVolucrados, formado por 7 colaboradores de la Organización (3 de GDH y 4 de otras áreas), quienes participan activamente de las iniciativas y planificación de la estrategia de Responsabilidad Social y Diversidad, Equidad e Inclusión. El equipo tiene la misión de generar iniciativas, proyectos y actividades durante el 2024 y 2025 enfocados en generar un impacto positivo y sostenible en la sociedad y medio ambiente, a través de reuniones mensuales. Las personas encargadas de liderarlo son parte de GDH, sin embargo, todos los miembros participan activamente para <i>feedback</i>, coordinaciones, apoyo en actividades y más.</p>



## 10.2. Diversidad e inclusión

Nuestra Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) guía el compromiso de construir un entorno laboral más equitativo, donde el talento diverso tenga igualdad de oportunidades para crecer y desarrollarse. Por ello hemos implementado diversas iniciativas para promover una mayor representación femenina en nuestras operaciones.

### 10.2.1. Iniciativas para promover la diversidad e inclusión

Reconocemos que nuestras áreas core de negocio han estado tradicionalmente representadas por hombres. Así que para fomentar una representación más paritaria nos comprometemos a garantizar ternas equitativas en nuestros procesos de selección, asegurando la inclusión consciente de candidatas mujeres. Con esta iniciativa, buscamos generar igualdad de oportunidades, ampliar la diversidad de talento y fortalecer la equidad de género en la organización.

Además, participamos en el evento Go Women IFS, un encuentro de mujeres líderes dentro de IFS con el propósito de brindar herramientas que potencien su liderazgo. Este espacio permite generar conexiones estratégicas y obtener *insights* para cocrear iniciativas que fortalezcan la propuesta de valor para las mujeres en la Organización.

Finalmente, en el último año establecimos una alianza con Mujeres en Negocios y Finanzas (MNF), una organización sin fines de lucro dedicada a visibilizar y empoderar a las mujeres en el sector financiero, especialmente en inversiones. A través de esta, nuestras colaboradoras acceden a espacios de *networking*, charlas y talleres diseñados para potenciar sus *soft skills*, fortalecer su conocimiento del sector y abordar temas coyunturales de mercado.

Con estas acciones seguimos impulsando una mayor representación femenina en todas las áreas de nuestra Organización y aseguramos que el talento diverso tenga las oportunidades y el respaldo necesario para crecer.



(GRI 201-3) (GRI 404-2)



### 10.2.2. Compensaciones equitativas

Contamos con una Política de Remuneraciones que se encuentra a disposición de todos los colaboradores de nuestras 3 subsidiarias en Perú. En 2024 realizamos la actualización y publicación en mayo. Dicha política tiene como objetivo establecer los criterios y directrices que se aplicarán a efectos de determinar el sistema de remuneraciones. Estos lineamientos garantizan los principios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminación.

Desde Gestión y Desarrollo Humano realizamos un seguimiento mensual de las remuneraciones para garantizar el monitoreo de nuestra brecha salarial entre hombres y mujeres. Además, seguimos comprometidos con llevar a cabo contrataciones y gestionar un esquema de compensaciones alineado con nuestra estructura salarial.

Para establecer nuestro esquema de compensaciones —y garantizar que este fuese equitativo y competitivo— participamos de 2 estudios de diagnóstico salarial con consultoras externas de recursos humanos. Como resultado de este proceso establecimos criterios para determinar las remuneraciones por categorías y puestos de trabajo.

El primer paso fue valorizar los puestos, según los siguientes criterios: perfil académico, experiencia relacionada al puesto de trabajo, trayectoria laboral, escasez de oferta de mano

de obra calificada, valorización del puesto en el mercado laboral actual, solución de problemas y responsabilidad de la posición. Una vez realizada esta categorización, definimos bandas salariales para cada categoría, lo que garantizó una asignación real y justa acorde al mercado.

En cuanto al *Top Management*, el ascenso de un colaborador hombre al rol de VP Wealth Management generó un incremento en el promedio salarial masculino. Para *Middle Management* y *Junior Management*, realizamos contrataciones en roles de tecnología y data, lo que impactó en el crecimiento del promedio de sueldos de los hombres.

Por otro lado, contamos con un Plan de Jubilación que reafirma nuestro compromiso con el bienestar y desarrollo integral de nuestros colaboradores a lo largo de su trayectoria laboral. Complementariamente, implementamos un Programa de Jubilación Anticipada, orientado a brindar incentivos que contribuyan a su liquidez y acompañen su preparación y transición hacia una nueva etapa de vida. De acuerdo con la normativa laboral vigente, las pensiones se financian mediante las contribuciones y deducciones aplicadas a las rentas de planilla, las cuales son transferidas a la administradora de fondos de pensiones seleccionada por cada colaborador.

(GRI 3-3: Cultura y talento)

### 10.2.3. Balance vida personal y familiar

Fomentamos un equilibrio saludable entre la vida profesional y las actividades personales y familiares de nuestros colaboradores, ya que esto es un factor clave para su retención.

Para el 2025 tenemos 2 grandes propuestas relacionadas a nuestra cultura organizacional y desarrollo de talento.

#### Cultura de respeto

Fomentaremos un ambiente laboral inclusivo y armonioso entre todos nuestros colaboradores. Abordaremos temas clave como el respeto en la oficina, la prevención del hostigamiento sexual laboral y la importancia de una convivencia basada en la cortesía y la empatía.

A través de talleres, charlas y recursos educativos, sensibilizaremos sobre las normas de convivencia y la cultura del respeto. Con esta campaña, reafirmamos nuestro compromiso con el bienestar y la dignidad de nuestro equipo, garantizando un entorno seguro y libre de discriminación.



#### Programa de Salud Mental

Seguiremos promoviendo el bienestar emocional y el equilibrio en el entorno laboral. El Programa ofrece recursos y herramientas para gestionar el estrés, mejorar la productividad y fomentar un ambiente de trabajo saludable para nuestros colaboradores y líderes.

Además, brindaremos talleres, sesiones de acompañamiento y formación continua sobre bienestar psicológico. De este modo se refleja nuestra cultura organizacional, que prioriza la salud mental como un pilar fundamental para el éxito y bienestar de nuestro equipo.



(GRI 403-1) (GRI 403-4) (GRI 403-8)

## 10.3. Seguridad y Salud en el Trabajo

### 10.3.1. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

En Inteligo SAB, IPH, Interfondos e Inteligo Bank contamos con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cumpliendo con la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en Perú, y con el Código de Trabajo de 1972 y el Reglamento General de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad e Higiene en el Trabajo del 2011 en Panamá. Nuestro sistema tiene una cobertura del 100% para todos los colaboradores en las subsidiarias mencionadas. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo no aplica para Inteligo USA, ya que la norma en dicho país no lo exige.

Con el fin de prevenir riesgos e incidentes laborales, todos los colaboradores de las subsidiarias de Perú y Panamá pueden escribir a nuestro buzón de Seguridad y Salud en el Trabajo, [seguridadysaludeneltrabajo@inteligogroup.com](mailto:seguridadysaludeneltrabajo@inteligogroup.com), donde pueden reportar cualquier acto inseguro que afecte su salud o seguridad.

Además, al ingresar a laborar deben firmar las Recomendaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo como parte de su paquete de documentos. Los colaboradores están obligados a cumplir todas las disposiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas con el fin de garantizar el trabajo seguro y la protección de su salud.

También deben reportar, de forma inmediata, ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus jefes la ocurrencia de cualquier condición o acto inseguro, incidente, accidente de trabajo que observe durante el desempeño de sus labores.



Consulte aquí nuestro: [Buzón de Seguridad y Salud en el Trabajo](mailto:seguridadysaludeneltrabajo@inteligogroup.com)

### 10.3.2. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un órgano paritario y bipartito compuesto por 4 miembros elegidos por los colaboradores y 4 representantes de la Organización. Dentro de cada grupo, 2 miembros cumplen el rol de suplentes.

Para mantener comunicación con el Comité, contamos con el buzón electrónico [seguridadysaludeneltrabajo@inteligogroup.com](mailto:seguridadysaludeneltrabajo@inteligogroup.com) y emitimos comunicados a través de nuestra red social corporativa, GOIntegro.

#### Principales funciones del Comité

- Aprobar el Programa Anual de SST, canalizar las dudas de los colaboradores y realizar seguimiento al Plan de Trabajo de SST.
- Identificar y conocer las enfermedades ocupacionales.
- Brindar opiniones sobre las campañas de prevención en salud.
- Analizar y evaluar los incidentes presentados.





(GRI 403-3) (GRI 403-6) (GRI 403-7)

### 10.3.3. Programas de salud

A fin de garantizar la seguridad de los colaboradores, contamos con un proveedor a cargo de revisar e implementar todo el sistema de seguridad de las subsidiarias en Perú. En el caso de salud contamos con los servicios de la Clínica del Trabajador, que asigna un médico ocupacional a nuestras subsidiarias para realizar seguimiento a las enfermedades e incidentes que puedan surgir, además de prestar asesoría en temas de salud.

Como parte de nuestro compromiso con la salud, ofrecemos a nuestros colaboradores de Perú la opción de afiliarse a Entidades Prestadoras de Salud (EPS), incluyendo a sus cónyuges e hijos, cubriendo el 24.30% del costo total del plan, mientras el resto es asumido por nosotros. La EPS ofrece una cobertura completa para un chequeo preventivo anual y cuenta con programas

especializados para el cuidado de la columna, el tratamiento de pacientes oncológicos y el manejo de enfermedades crónicas, entre otros. En el caso de Inteligo Bank, en Las Bahamas y Panamá, se trabaja con un colectivo de salud que es administrado por una aseguradora y ofrece cobertura a los colaboradores y sus familiares directos.

Durante 2024, promovimos el bienestar integral a través de charlas de nutrición, clases de baile y campañas de pausas activas, tanto en la oficina como de forma remota, bajo la dirección de un entrenador físico. Además, desarrollamos programas e iniciativas enfocadas en la salud mental, fomentando hábitos saludables y un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal.

### Programas y campañas de salud Inteligo Group

#### Asesoría psicológica

En nuestras subsidiarias en Perú realizamos **52 sesiones del programa de atención psicológica**, donde los colaboradores pueden agendar citas gratuitas con un especialista. Promovemos el cuidado preventivo de la salud mental, resaltando su importancia como guía ante posibles desafíos, no solo en momentos de crisis.

#### Citas de nutrición

En las subsidiarias de Inteligo en Perú, contamos con el programa de consultorio de nutrición, donde recibimos **mensualmente la visita presencial de una nutricionista**. Ofrecemos atenciones en formato híbrido, permitiendo a nuestros colaboradores elegir entre una cita presencial o virtual. Durante la consulta, brindamos un plan nutricional personalizado y resolvemos cualquier duda relacionada con la alimentación.

#### Campaña de vacunación

Realizamos nuestra campaña de vacunación anual con la participación de 50 colaboradores de las 3 subsidiarias, cubriendo el 100% del costo. Hasta septiembre de 2024, **el 98% de los participantes no registró descansos médicos** por malestares respiratorios o gripe.



(GRI 403-6) (GRI 403-7)

### Campaña dermatológica

Realizamos nuestra campaña dermatológica en oficina, donde brindamos una charla y una feria de productos. Además, nuestros colaboradores tuvieron la oportunidad de realizarse una revisión de lunares con el dermatólogo.

### Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo

En el 2024, durante la Semana de SST, organizamos diversas actividades para promover el bienestar físico, nutricional y médico de nuestros colaboradores.

- **22, 23 y 24 de abril:** realizamos los exámenes ocupacionales por la mañana, con la participación de 122 colaboradores de nuestras subsidiarias en Perú. Las evaluaciones incluyeron laboratorio psicología, medicina general y oftalmología.
- **24 de abril:** llevamos a cabo una charla de nutrición con un especialista, abordando temas como alimentación saludable en la oficina, balance de alimentos, nutrición en el teletrabajo y horarios ideales para las comidas principales.
- **25 de abril:** realizamos el In Balance Day, donde repartimos fruta a nuestros colaboradores para fomentar hábitos saludables.
- **25 de abril:** cerramos la semana con una clase de zumba a cargo de un especialista, donde nuestros colaboradores disfrutaron bailando distintos géneros musicales.

### Programa Creciendo Juntos

Al identificar madres gestantes, futuros padres y padres de niños de 0 a 3 años, surgió la iniciativa de crear un programa de soporte en paternidad y equilibrio entre la vida laboral y personal.

El programa incluyó 9 sesiones dirigidas por una profesional, abordando temas como conciliación familiar, autocuidado y estrategias para manejar el agotamiento. Fue una experiencia enriquecedora, ya que los colaboradores compartieron vivencias similares y adquirieron herramientas para afrontar estos desafíos.

### Actividad por la semana lactancia materna

En 2024, en Inteligo subsidiarias Perú, realizamos una ruleta por la Semana de la Lactancia Materna con preguntas de opción múltiple y verdadero o falso sobre distintos temas.

- Lactancia materna exclusiva y sus beneficios.
- Recomendaciones de la OMS sobre el tiempo de lactancia.
- Uso del lactario y licencia de maternidad.
- Permiso diario por lactancia y beneficios para la madre.

Esta actividad nos permitió informar a todos los colaboradores sobre los beneficios que ofrecemos a las madres en etapa de gestación, así como sobre los derechos de sus compañeras, generando mayor confianza y claridad.





Además, junto con nuestro proveedor de seguridad, realizamos inspecciones en nuestras oficinas, complementadas por las inspecciones de la municipalidad.

(GRI 403-5)

### 10.3.4. Cultura de prevención y capacitación en SST

Con el objetivo de cumplir con los compromisos de nuestra Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y dar continuidad al Programa Anual de SST, en 2024 implementamos cursos de formación en: peligros laborales, actividades de alto riesgo y situaciones de peligro.

#### Formación de trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo

Subsidiaria	Nombre curso	Descripción
	Capacitación de Brigadistas: Primeros Auxilios	Capacitación para colaboradores sobre primeros auxilios.
	Feria de la Salud 2024   Charla Psicológica	Charla Psicológica para todos los colaboradores por la semana de la feria de salud 2024.
	Semana SST - Charla de Nutrición	Charla de nutrición para todos los colaboradores en nutrición.
  	Desplazamiento	Cómo desplazarse correctamente en la oficina.
	Pautas para el trabajo seguro	Cómo trabajar de forma segura. Posición correcta de la laptop en un escritorio, beber agua durante la jornada laboral, etc.
	Las 5S	Cómo cumplir con las 5S: Utilización, orden, limpieza, estandarizar y autodisciplina.
	Primeros auxilios	Capacitación para colaboradores sobre primeros auxilios.

(GRI 403-2) (GRI 403-9) (GRI 403-10)

### 10.3.5. Identificación de peligros y lesiones laborales

Contratamos los servicios de una empresa certificada internacionalmente en seguridad, encargada de evaluar los riesgos laborales que podrían presentarse en nuestras actividades. Para este propósito, utilizamos diferentes instrumentos, entre ellos la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Establecimiento de Requisitos (Matriz IPER) y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (PASS), para el que se fija una meta de ejecución.

Las actividades de los colaboradores también se rigen por el Reglamento Interno de Trabajo, donde se vela por que los espacios de trabajo sean seguros de manera que, dentro del proceso de identificación de peligro y evaluación de riesgos, se defina el control del riesgo de cara al cuidado del colaborador.

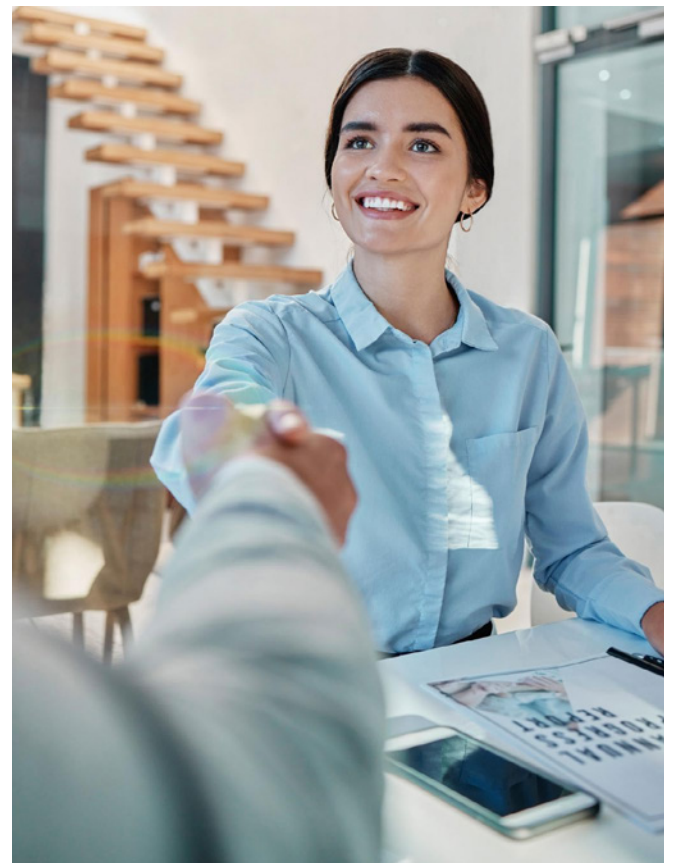
En caso de presentarse peligros o riesgos, los colaboradores notifican directamente las situaciones a la coordinadora de servicios generales o a Gestión del Talento Humano, quienes se encargan de llenar los registros correspondientes a fin de documentar y tomar acciones preventivas y se encuentran 100% disponibles.

Desde el año 2024 desplegamos nuestra encuesta psicosocial anual a las subsidiarias de Inteligo Group —excepto Inteligo USA—, que evidenció factores como el ritmo de trabajo, las exigencias emocionales y cuantitativas, además de la doble presencia. Por ello, en el 2025, nos hemos propuesto realizar diferentes acciones orientadas a abordar estos temas: talleres, charlas, activaciones, etc.

En relación con los colaboradores y terceros, estos pueden denunciar cualquier incumplimiento a nuestras políticas SST a través del Canal Ético, el cual promovemos bajo una política de “cero represalias”.

Cualquier incidente laboral es notificado a la coordinadora de servicios de las oficinas, se investiga y evalúa el riesgo y se determina las acciones correctivas.

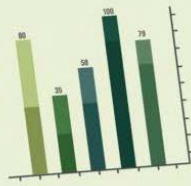
Estas acciones permitieron que, en 2024, no se encontrara ningún peligro laboral que represente un riesgo de lesión con grandes consecuencias. Tampoco se han presentado lesiones laborales entre nuestros colaboradores, incluyendo aquellos que no están en planilla. Tomamos en cuenta los indicadores reportados por nuestra médica ocupacional y por nuestro proveedor de seguridad.







### STATISTICS



Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip



Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip

### INFORMATION



## Capítulo 11

# Gestión ambiental ecoeficiente

(GRI 302-1) (GRI 302-4) (GRI 302-5)

Capítulo 11

# Gestión ambiental ecoeficiente

En Inteligo Group impulsamos acciones innovadoras para reducir los impactos ambientales y mejorar la eficiencia en nuestra cadena de valor, con foco en nuestras actividades en el marco de la ecoeficiencia.

Todo ello con el objetivo de influir en nuestros grupos de interés mediante la comunicación, sensibilización y concientización sobre el desarrollo sostenible y la gestión ambiental.

## 11.1. Energía

Implementamos acciones y planes para mejorar la eficiencia energética en nuestras operaciones diarias y reducir el consumo de energía de los equipos eléctricos. En la sede de Arequipa sustituimos parcialmente luminarias tradicionales por tecnología LED, que ajusta automáticamente la intensidad lumínica mediante sensores de presencia, optimizando el consumo energético.

En Panamá, por otro lado, avanzamos en la implementación parcial de luminarias LED. Esto ha permitido disminuir costos operativos en los últimos años y reducir la frecuencia de reemplazo de bombillas y la generación de residuos.

### Hitos y logros



Logramos una reducción absoluta del 2% en el consumo de energía, a pesar de un incremento del 3.8% en la asistencia a oficinas de Perú.





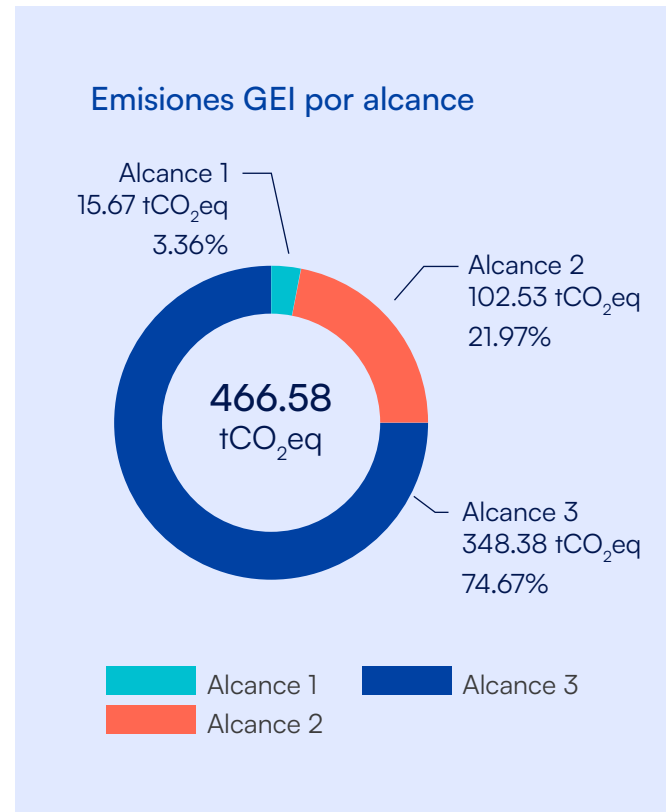
(GRI 305-1) (GRI 305-5)

## 11.2. Emisiones

Desde el 2021 evaluamos la huella de carbono. Sin embargo, en la medición del 2023, realizamos cambios significativos en los alcances.

- Ampliamos el alcance de los límites operativos con la incorporación de la sede de Inteligo Bank en Bahamas.
- Consideramos que el 2021, al haber estado marcado por la pandemia, no resultó del todo representativo para la comparación de emisiones en condiciones normales de operación.
- En 2023 incluimos nuevas fuentes de emisión tras realizar un análisis de significancia basado en las directrices de la ISO 14064-1:2018. Esta normativa es nuestro marco de referencia para el reporte de emisiones y remociones de gases de efecto invernadero (GEI). También nos basamos en Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), referente internacional para la contabilidad y reporte de emisiones.

Por dichos motivos, establecimos el año 2023 como el nuevo año base para la medición de la huella de carbono.



Durante el 2024 aplicamos algunas iniciativas para reducir nuestras emisiones GEI enfocándonos en consumo de energía y papel, mejoras en la gestión de residuos y campañas de sensibilización hacia los colaboradores.

### 11.2.1. Categoría 1: emisiones y remociones directas de GEI

Consideramos las emisiones de GEI provenientes de fuentes que nos pertenecen o que controlamos directamente. Estas emisiones suelen generarse por actividades como la producción de energía, el transporte de materiales y personal, así como las emisiones fugitivas.

En el 2024 las emisiones de alcance 1 aumentaron un 50.52% respecto al año anterior, pasando de 10.41 tCO<sub>2</sub>eq a 15.67 tCO<sub>2</sub>eq. Este incremento se debió a la carga de combustible del grupo electrógeno.

(GRI 305-2) (GRI 305-3) (GRI 306-2) (GRI 306-3)

### 11.2.2. Categoría 2: emisiones indirectas de GEI por energía importada

Las emisiones indirectas de alcance 2 mostraron una reducción del 12.73% respecto al 2023. Estas emisiones provienen de la generación externa de electricidad, calor o vapor que utilizamos.

En nuestro inventario, identificamos como fuente de emisión de alcance 2 a las emisiones asociadas al consumo de energía eléctrica del Sistema Eléctrico Interconectado Nacional (SEIN)<sup>6</sup>. El factor de emisión por consumo de energía eléctrica del SEIN se determina en función de la cantidad y tipo de combustible utilizado para la generación eléctrica. Para el presente cálculo, utilizamos el factor de emisión brindado por la Plataforma del MINAM, alineado con la metodología establecida.

## 11.3. Residuos

Debido a la naturaleza administrativa de nuestras oficinas, en Inteligo Group recolectamos únicamente residuos reciclables —como plástico, papel, cartón o Tetra Pak— y de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE).

Para facilitar la disposición de residuos, contamos con contenedores especiales y estaciones de reciclaje en zonas estratégicas de alto tránsito en nuestras oficinas de Lima y Panamá, lo que permite a los colaboradores utilizarlos de manera eficiente.

### 11.2.3. Categorías 3 y 4: emisiones indirectas de GEI por transporte y por productos utilizados por la organización

La categoría 3 incluye las emisiones de GEI provenientes de fuentes externas a la Organización relacionadas con el transporte. Estas fuentes son principalmente móviles y derivan del combustible quemado en equipos de transporte.

Las emisiones de GEI de la categoría 4 provienen de fuentes externas a nuestra organización y están asociadas con los bienes que utilizamos. Estas fuentes pueden ser estacionarias o móviles y abarcan todos los tipos de productos que adquirimos.

Las emisiones de alcance 3 han disminuido significativamente, pasando de 698.10 tCO<sub>2</sub>e en 2023 a 398.38 t CO<sub>2</sub>e en 2024, lo que representa una reducción del 50.10%. Este descenso se debe, en gran medida, a la optimización de la metodología de la medición de información y reducción en el uso del servicio de mensajería y transporte. Incluso, uno de nuestros proveedores de mensajería ha implementado soluciones para minimizar su impacto ambiental en el servicio.

Los equipos de limpieza de ambos países retiran los residuos y los almacenan en bolsas separadas, asegurando su correcta clasificación. Luego, el proveedor autorizado procede con su recolección y adecuado procesamiento.

Para garantizar un control preciso de los residuos recolectados empleamos el pesaje como una herramienta clave. Este método nos permite analizar la cantidad de desechos generados, identificar patrones y evaluar el impacto de nuestras estrategias de reducción y optimización en la recolección.


<sup>6</sup> Sistema Eléctrico Interconectado Nacional.

(GRI 306-1) (GRI 306-2)


## Medidas de circularidad implementadas

Medida	Descripción
Reciclaje y reutilización interna	Implementamos estaciones de separación de residuos para maximizar la recuperación de materiales como papel, residuos generales y plástico. Con ello, eliminamos los tachos individuales y mejoramos la segregación en nuestras oficinas. Los residuos reciclables pasan por procesos de limpieza, acondicionamiento y transformación, con lo que se asegura su calidad para nuevos ciclos productivos. Con esta iniciativa, redujimos la cantidad de desechos enviados a rellenos sanitarios, disminuimos nuestro impacto ambiental y fomentamos una cultura de reutilización dentro de la Organización y la comunidad.
Reparación y remanufactura	Colaboramos con aliados estratégicos que dan una segunda vida útil a los aparatos RAEE que reciclamos. Además, recibimos informes mensuales detallados con el pesaje total de los residuos gestionados y la conversión de kg recolectados en CO <sub>2</sub> ahorrado. Esto nos permite medir nuestro aporte en la reducción de emisiones y mejorar continuamente nuestras prácticas de sostenibilidad, alineándonos con principios de economía circular y reducción de la huella ambiental.

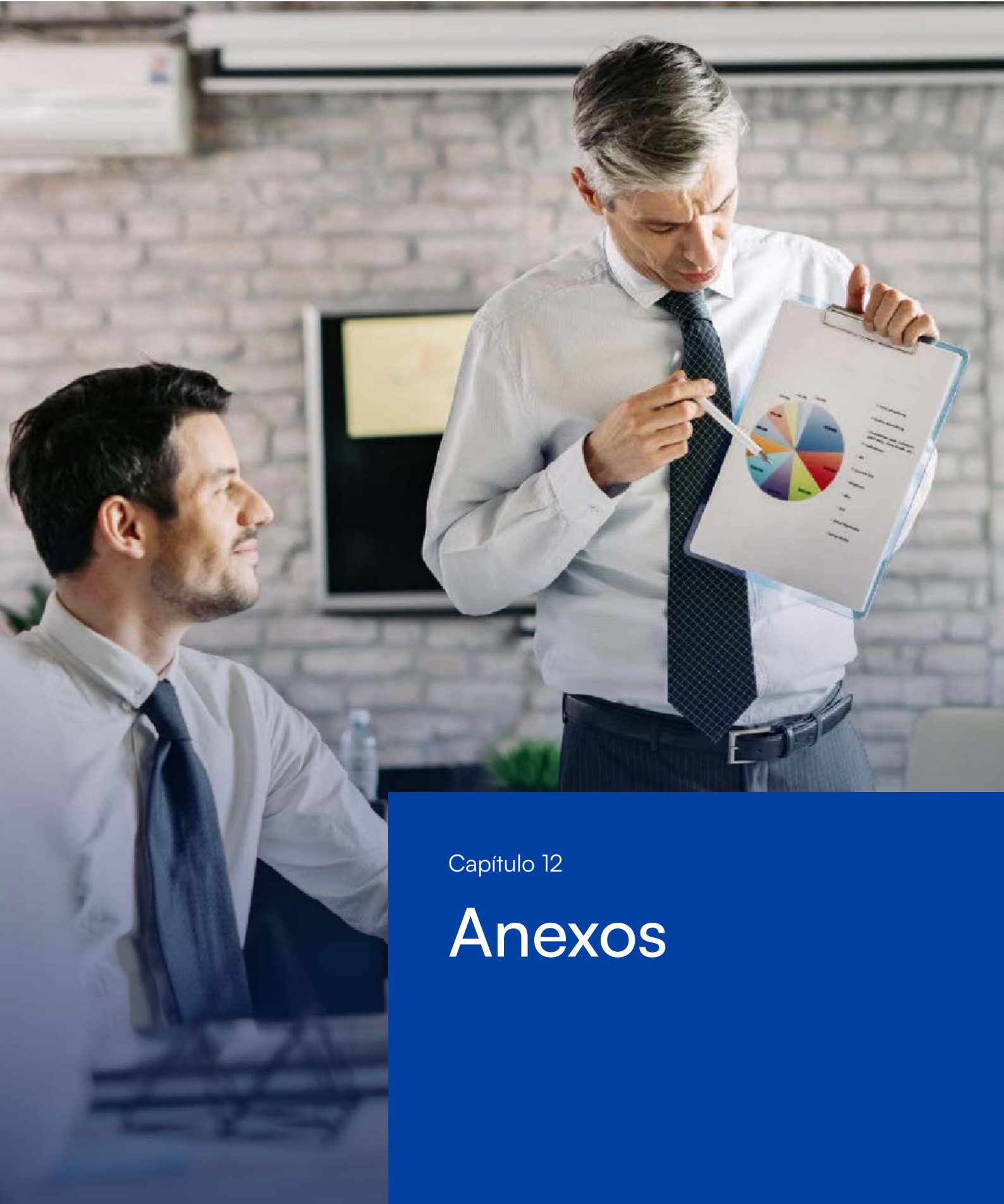
## Hitos y logros



Gracias a la implementación de contenedores, la difusión de comunicados y las activaciones de concientización dirigidas a los colaboradores, aumentamos en un 6% la correcta segregación de residuos.



Logramos segregar 136kg de RAEE, lo que representa un avance significativo en nuestra gestión ambiental y refuerza nuestro compromiso con la sostenibilidad.



Capítulo 12

# Anexos

(GRI 2-7)

Capítulo 12

# Anexos

## 12.1. Tablas de indicadores sociales

### Número de colaboradores de Inteligo Group

Año	Número de colaboradores
2023	337
2024	342

### Colaboradores por categoría laboral y género de las subsidiarias de Inteligo Group<sup>7</sup>

Región <sup>8</sup>	Categoría laboral <sup>9</sup>	Femenino	Masculino	Total	Total
Perú	Top Management	10	13	23	236
	Middle Management	2	5	7	
	Junior Management	12	10	22	
	Resto de colaboradores	113	71	184	
Norte América	Top Management	1	1	2	6
	Middle Management	0	0	0	
	Junior Management	0	0	0	
	Resto de colaboradores	1	3	4	
Centro América	Top Management	7	12	19	100
	Middle Management	7	3	10	
	Junior Management	0	0	0	
	Resto de colaboradores	45	26	71	
<b>Total</b>		<b>198</b>	<b>144</b>	<b>342</b>	<b>342</b>

<sup>7</sup> No se cuenta con colaboradores con contrato temporal ni con colaboradores a tiempo parcial.

<sup>8</sup> La región Perú incluye a los colaboradores de las subsidiarias de Inteligo SAB, IPH e Interfondos / La región Norte América incluye a los colaboradores de la subsidiaria de Inteligo USA y a los colaboradores de Bahamas de la subsidiaria Inteligo Bank / La región Centro América incluye a los colaboradores de Panamá de Inteligo Bank.

<sup>9</sup> La categoría *Top Management* corresponde al nivel ejecutivo + nivel gerencial / La categoría *Middle Management* corresponde a subgerentes y auditores / La categoría *Junior Management* corresponde a jefaturas, supervisores y coordinadores (con colaboradores a cargo).



(GRI 405-1) (SASB FN-AC-330a.1)

**Diversidad de colaboradores de Inteligo Group (por género)**

Categoría laboral	Género	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
<i>Top Management</i>	Masculino	0	17	9	26
	Femenino	0	10	6	16
<i>Middle Management</i>	Masculino	0	6	3	9
	Femenino	0	9	1	10
<i>Junior Management</i>	Masculino	0	10	0	10
	Femenino	0	11	1	12
Resto de colaboradores	Masculino	28	58	13	99
	Femenino	38	106	16	160
<b>Total</b>		<b>66</b>	<b>227</b>	<b>49</b>	<b>342</b>



(GRI 401-1)

## Nuevas contrataciones de colaboradores de las subsidiarias de Inteligo Group

Región	Región/Género <sup>10</sup>	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Top Management	Perú	0	0	0	0
	Femenino	0	0	0	0
	Masculino	0	0	0	0
	Norte América	0	0	0	0
	Femenino	0	0	0	0
	Masculino	0	0	0	0
	Centro América	0	0	0	0
	Femenino	0	0	0	0
	Masculino	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Middle Management	Perú	0	0	0	0
	Femenino	0	0	0	0
	Masculino	0	0	0	0
	Norte América	0	0	0	0
	Femenino	0	0	0	0
	Masculino	0	0	0	0
	Centro América	0	0	1	1
	Femenino	0	0	0	0
	Masculino	0	0	1	1
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Junior Management	Perú	1	0	0	1
	Femenino	0	0	0	0
	Masculino	1	0	0	1
	Norte América	0	0	0	0
	Femenino	0	0	0	0
	Masculino	0	0	0	0
	Centro América	0	0	0	0
	Femenino	0	0	0	0
	Masculino	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Resto de colaboradores	Perú	25	17	1	43
	Femenino	14	12	0	26
	Masculino	11	5	1	17
	Norte América	0	1	0	1
	Femenino	0	0	0	0
	Masculino	0	1	0	1
	Centro América	6	4	0	10
	Femenino	3	1	0	4
	Masculino	3	3	0	6
	<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>54</b>
<b>Suma total de nuevas contrataciones</b>		<b>32</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>56</b>

<sup>10</sup> La región Perú incluye a Inteligo SAB, IPH e Interfondoss / La región Norte América incluye Inteligo USA. La región Centro América incluye a Inteligo Bank.

(GRI 401-1)

## Rotación de colaboradores de las subsidiarias de Inteligo Group

Región	Región/Género <sup>11</sup>	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Top Management	Perú	0	1	0	1
	Femenino	0	0	0	0
	Masculino	0	1	0	1
	Norte América	0	0	0	0
	Femenino	0	0	0	0
	Masculino	0	0	0	0
	Centro América	0	3	0	3
	Femenino	0	1	0	1
	Masculino	0	2	0	2
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
Middle Management	Perú	0	1	0	1
	Femenino	0	0	0	0
	Masculino	0	1	0	1
	Norte América	0	0	0	0
	Femenino	0	0	0	0
	Masculino	0	0	0	0
	Centro América	0	0	0	0
	Femenino	0	0	0	0
	Masculino	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Junior Management	Perú	0	1	0	1
	Femenino	0	0	0	0
	Masculino	0	1	0	1
	Norte América	0	0	0	0
	Femenino	0	0	0	0
	Masculino	0	0	0	0
	Centro América	0	1	0	1
	Femenino	0	1	0	1
	Masculino	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Resto de colaboradores	Perú	15	24	3	42
	Femenino	11	13	2	26
	Masculino	4	11	1	16
	Norte América	0	1	0	1
	Femenino	0	0	0	0
	Masculino	0	1	0	1
	Centro América	3	4	0	7
	Femenino	2	2	0	4
	Masculino	1	2	0	3
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>29</b>	<b>3</b>	<b>50</b>
<b>Suma total de ceses</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>57</b>	

<sup>11</sup> La región Perú incluye a Inteligo SAB, IPH e Interfondos / La región Norte América incluye Inteligo USA. La región Centro América incluye a Inteligo Bank.

## Principales programas de formación

(GRI 404-2)

Nombre	Descripción	# participantes	# horas
Cursos regulatorios	Seguridad y Salud en el Trabajo, Riesgo Operacional, Seguridad de la Información, SPLAFT, Hostigamiento Sexual y Laboral.	236	8
Cursos a pedido	Mercado de Capitales y Teoría de Portafolios	1	21
	Mercados financieros y estrategias de inversión	1	21
	Data Storytelling	1	21
	Inglés para negocios	12	36
	Planeamiento Estratégico y Balanced Scorecard	1	21
	Taller avanzado de Preparación CFA	5	191
	Programa Regional NIIF - Modulo sostenibilidad	3	6
	Taller avanzado de Negociación	2	15
	Curso y Certificación Internacional en Gestión de Riesgo Operacional	2	14
	Data Analytics for Business	1	16
	Elaboración de Matrices y Mapas de Riesgo Operacional	1	6
	English for Business	1	30
	Inteligencia Artificial en Negocios	1	14
	Liderazgo y Evaluación Comercial	1	42
	Gestión del Cambio y Adaptación de la Cultura Organizacional	1	21
	Actualización en Data Analytics Power BI	1	128
	BURSEN - Gestión de Portafolios de Inversión	1	18
	Congreso PLAFT	5	4
	Construcción de Dashboards con Power BI	1	12
	Metodologías Ágiles	9	20
Curso Aplicado en Notas Estructuradas	3	15	
Programa de Aprendizaje: LearnToGo	Comunicación Asertiva	39	10
	Data Storytelling	25	12
	Inversiones Nivel Básico	22	24
	Inversiones Nivel Intermedio	21	24
	Inversiones Nivel Avanzado	16	24
	Metodologías Ágiles	22	24

(GRI 404-3)

### Evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional por género

Género	2023			2024		
	Colaboradores evaluados (#)	Headcount al momento de la evaluación de desempeño	%	Colaboradores evaluados (#)	Headcount al momento de la evaluación de desempeño	%
Femenino	180	185	97	177	195	91
Masculino	134	137	98	124	132	94
<b>Total</b>	<b>314</b>	<b>322</b>	<b>98</b>	<b>301</b>	<b>327</b>	<b>92</b>

### Evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional por categoría laboral

Género	2023			2024		
	Colaboradores evaluados (#)	Headcount al momento de la evaluación de desempeño	%	Colaboradores evaluados (#)	Headcount al momento de la evaluación de desempeño	%
Top Management	4	4	100	5	5	100
Middle Management	41	42	98	56	57	98
Junior Management	12	12	100	11	12	92
Resto de colaboradores	257	264	97	229	253	91
<b>Total</b>	<b>314</b>	<b>322</b>	<b>98</b>	<b>301</b>	<b>327</b>	<b>92</b>



(GRI 2-21) (GRI 405-2)

### Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres

Año	Categoría laboral	Ratio del salario base promedio	Ratio de la remuneración promedio
2023	Top Management	1.18	1.16
	Middle Management	1.16	1.16
	Junior Management	1.01	1.04
	Resto de colaboradores	1.05	1.05
2023	Top Management	1.29	1.27
	Middle Management	1.31	1.31
	Junior Management	1.34	1.34
	Resto de colaboradores	1.04	1.04

### Ratio total de compensación total anual

Ratio
7.36

### Ratio del porcentaje de incremento de la compensación total anual

Porcentaje de incremento de la compensación total anual de la persona mejor pagada de Inteligo Group (%)	Mediana del porcentaje de incremento de la compensación total anual de todos los colaboradores de Inteligo Group, sin incluir a la persona mejor pagada (%)	Ratio (%)
14	13	108

(GRI 401-2)

## Prestaciones para los colaboradores a tiempo completo que no se dan a los colaboradores a tiempo parcial o temporales

Beneficio	Porcentaje de colaboradores a tiempo completo que cuentan con acceso al beneficio (%)	Porcentaje de colaboradores a tiempo parcial o temporales que cuentan con acceso al beneficio (%)	Explicaciones
Seguro de vida	100	100	A partir del tercer mes de ingreso a la empresa.
Atención médica	100	100	Todos los colaboradores cuentan con atención médica. Ya sea por el EPS, EsSalud o el seguro para practicantes. Adicionalmente hay 3 puestos que por la naturaleza de sus funciones cuentan con SCTR y se renueva todos los meses.
Cobertura por incapacidad e invalidez	100	100	Todos los colaboradores cuentan con el seguro de vida con cobertura por incapacidad o invalidez.
Permiso parental	100	100	Todos los colaboradores cuentan con el permiso parental incluido practicantes.
Indemnizaciones por despido superiores a los mínimos legales	100	100	Aplica para todos los colaboradores.
Permisos por enfermedad o muerte de familiares cercanos	100	100	Todos los colaboradores tienen permiso por enfermedad presentando su descanso médico y también licencia por muerte de familiares hasta el 2do grado de consanguinidad.
Licencia por cuidado de un familiar	100	100	7 días calendario de licencia: cuidado directo de familiares por accidentes grave, terminal o enfermedad.
Licencia de adopción	100	100	Según la Ley N°27409 (Perú) indica que se dará a la madre y/o padre 30 días calendarios en caso de adopción de niños (siempre y cuando el adoptado no tenga más de 12 años de edad).
Licencia de matrimonio	100	100	2 días útiles de licencia por matrimonio (civil o religioso).

Beneficio	Porcentaje de colaboradores a tiempo completo que cuentan con acceso al beneficio (%)	Porcentaje de colaboradores a tiempo parcial o temporales que cuentan con acceso al beneficio (%)	Explicaciones
Licencia para exámenes de detección temprana de cáncer de mama y cuello uterino	100	100	Según la Ley N°31561 (Perú) todas las trabajadoras tienen derecho a un día de licencia con goce de haber para estos exámenes.
Licencia por exámenes oncológicos	100	100	Según la Ley N°31336 (Perú) todos los trabajadores tienen derecho a una licencia anual para exámenes oncológicos.
Licencia por mudanza	100	100	Brindamos 5 horas de forma semestral para la mudanza de los colaboradores.
Licencia por graduación	100	100	Un día libre para la graduación del colaborador.
Tiempo flexible	100	100	También existe el Early Friday y el medio día libre por cumpleaños de hijos de 0 a 10 años en Inteligo SAB, IPH e Interfondos. En Inteligo Bank contamos con una cuponera virtual de tiempo flexible que le permite al colaborador tomar, de acuerdo a su necesidad, hasta 2 medios días libres al mes, completando un total de 7 días libres al año.
Licencia por paternidad	100	100	Inteligo Bank otorga 2 días adicionales a los legales. Inteligo SAB, IPH e Interfondos otorgan 14 días de licencia por paternidad.
Licencia por maternidad	100	100	Inteligo SAB, IPH e Interfondos otorgan 20 días adicionales a los de ley.
Horario de lactancia	100	100	Se otorga 2 horas de lactancia durante los 6 primeros meses y luego 1 hora hasta cumplir 1 año.

Beneficio	Porcentaje de colaboradores a tiempo completo que cuentan con acceso al beneficio (%)	Porcentaje de colaboradores a tiempo parcial o temporales que cuentan con acceso al beneficio (%)	Explicaciones
Bono de escolaridad	100	100	Para colaboradores con hijos entre 4 y 24 años cursando estudios en Inteligo SAB, IPH e Interfondos. En Inteligo Bank el bono de escolaridad se otorga a cada hijo del colaborador que se encuentre en maternal (a partir de 2 años) hasta el grado 12 de nivel escolar.
Salud	100	100	Se otorga cubrimiento del plan de EPS hasta por el 75.70% del costo mensual. Asimismo, se otorga un seguro de salud.
Educación	100	100	Programas de capacitación y talleres enfocados en nuevos aprendizajes y desarrollo.
Bienestar	100	100	Actividades enfocadas en brindar bienestar físico y emocional a los colaboradores donde se incluyen: sesiones de ejercicio, participación en competencias internas, entre otras.
Finanzas	100	100	Se ofrecen beneficios corporativos por parte del grupo Intercorp. Por ejemplo, como parte del club Intercorp tenemos tasas preferenciales en los diferentes productos financieros (tanto de Interbank como de Interseguro). Por otro lado, para nuestros colaboradores ofrecemos comisiones diferenciadas si deciden adquirir productos en Inteligo SAB.

(GRI 401-3) (GRI 405-1) (SASB FN-AC-330a.1)

### Permiso parental

Indicador	Género	2023		2024	
		N°	Total	N°	Total
Número total de colaboradores que ha tenido derecho al permiso parental.	Masculino	3	7	7	13
	Femenino	4		6	
Número total de colaboradores que se han acogido al permiso parental.	Masculino	2	6	7	13
	Femenino	4		6	
Número total de colaboradores que han regresado al trabajo en el 2024 después de terminar el permiso parental.	Masculino	3	7	7	13
	Femenino	4		6	
Número total de colaboradores que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo colaboradores 12 meses después de regresar al trabajo.	Masculino	3	6	7	13
	Femenino	3		6	
Tasa de regreso al trabajo (%)	Masculino	100%		100%	
	Femenino	100%		100%	
Tasa de retención de colaboradores que se acogieron al permiso parental (%)	Masculino	100%		100%	
	Femenino	75%		100%	

### Diversidad del Directorio de Inteligo Group (por género)

Género	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Masculino	0	1	5	6
Femenino	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

### Diversidad del Directorio de Inteligo Group (por nacionalidad)

Nacionalidad	Total
Peruana	6
Extranjera	0
<b>Total</b>	<b>6</b>



(GRI 403-8) (GRI 403-9)

## Cobertura del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Tipo de colaborador	Colaboradores (#)	Colaboradores cubiertos por el sistema de SST (#)	Colaboradores cubiertos por el sistema de SST que ha sido objeto de auditoría interna (#)	Colaboradores cubiertos por el sistema de SST que ha sido objeto de auditoría externa (#)
Colaboradores propios	244	103	244	244
Colaboradores cubiertos (%)		42.21	100	100

## Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo

Indicador	Perú	Centro América
Cantidad de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	0	0
Cantidad de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).	0	0
Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables.	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables	0	0
Cantidad de días trabajados	83,144 <sup>12</sup>	

<sup>12</sup> Consolidado de Perú y Panamá.

(GRI 403-9) (GRI 403-10)

### Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo de los colaboradores de los contratistas

Indicador	Perú	Centro América
Cantidad de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	0	0
Cantidad de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).	0	0
Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables.	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables	0	0
Cantidad de horas trabajadas	0	0

### Indicadores de enfermedades ocupacionales en colaboradores

Indicador	2023	2024
Fallecimientos por enfermedades ocupacionales	0	0
Número de enfermedades ocupacionales	0	0

### Indicadores de enfermedades ocupacionales en colaboradores de los proveedores

Indicador	2023	2024
Fallecimientos por enfermedades ocupacionales	0	0
Número de enfermedades ocupacionales	0	0

(GRI 2-8) (GRI 205-2)

### Colaboradores de los contratistas

Actividades realizadas	Lugar de trabajo	Número de colaboradores
Limpieza y mantenimiento de oficinas	Edificio Capital	4
Seguridad y gestión del centro de monitoreo	Edificio Capital	4
Desarrollo tecnológico	Instalaciones del proveedor	5
<b>Total</b>		<b>13</b>

### Cantidad de colaboradores de los contratistas

Año	Cantidad de colaboradores
2023	13
2024	14

### Comunicación de las políticas y procedimientos anticorrupción al máximo órgano de gobierno

Región <sup>13</sup>	2023			2024		
	Número de miembros del órgano de gobierno <sup>14</sup>	Número de miembros del órgano de gobierno a los que se les ha comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción	Porcentaje de miembros de órgano del gobierno a los que se les ha comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción	Número de miembros del órgano de gobierno <sup>15</sup>	Número de miembros del órgano de gobierno a los que se les ha comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción	Porcentaje de miembros de órgano del gobierno a los que se les ha comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción
Perú	7	7	100	7	7	100
Norte América	1	1	100	1	1	100
Centro América	13	13	100	13	13	100
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

<sup>13</sup> La región Perú incluye a Inteligo SAB e Interfondos / La región USA incluye Inteligo USA. La región Centro América incluye Inteligo Group e Inteligo Bank.

<sup>14</sup> Órgano de gobierno incluye el Comité Directivo y Gerencias Generales de las subsidiarias.

<sup>15</sup> Órgano de gobierno incluye el Comité Directivo y Gerencias Generales de las subsidiarias.

(GRI 205-2)

### Formación sobre anticorrupción al máximo órgano de gobierno

Región <sup>16</sup>	2023			2024		
	Número de miembros del órgano de gobierno <sup>17</sup>	Número de miembros del órgano de gobierno que recibieron formación sobre anticorrupción	Porcentaje de miembros del órgano de gobierno que recibieron formación sobre anticorrupción	Número de miembros del órgano de gobierno <sup>18</sup>	Número de miembros del órgano de gobierno que recibieron formación sobre anticorrupción	Porcentaje de miembros del órgano de gobierno que recibieron formación sobre anticorrupción
Perú	7	7	100	7	7	100
Norte América	1	1	100	1	1	100
Centro América	13	13	100	13	13	100
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>100</b>



<sup>16</sup> La región Perú incluye a Inteligo SAB e Interfondos / La región USA incluye Inteligo USA. La región Centro América incluye Inteligo Group e Inteligo Bank.

<sup>17</sup> Órgano de gobierno incluye el Comité Directivo y Gerencias Generales de las subsidiarias.

<sup>18</sup> Órgano de gobierno incluye el Comité Directivo y Gerencias Generales de las subsidiarias.

(GRI 205-2)

**Comunicación de las políticas y procedimientos anticorrupción a los colaboradores**

Región	2023			2024		
	Número total de colaboradores	Número total de colaboradores a los que se les ha comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción	Porcentaje de los colaboradores a los que se ha comunicado políticas y procedimientos anticorrupción (%)	Número total de colaboradores <sup>19</sup>	Número total de colaboradores a los que se les ha comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción	Porcentaje de los colaboradores a los que se ha comunicado políticas y procedimientos anticorrupción (%)
Perú	233	233	100	236	236	100
Vicepresidente	2	2	100	3	3	100
Gerente/ Subgerente	26	26	100	24	24	100
Jefe/Supervisor	21	21	100	25	25	100
Empleado	184	184	100	184	184	100
Estados Unidos <sup>20</sup>	-	-	-	-	-	-
Vicepresidente	-	-	-	-	-	-
Gerente/ Subgerente	-	-	-	-	-	-
Jefe/Supervisor	-	-	-	-	-	-
Empleado	-	-	-	-	-	-
Panamá	100	100	100	100	100	100
Vicepresidente	5	5	100	3	3	100
Gerente/ Subgerente	23	23	100	23	23	100
Jefe/Supervisor	6	6	100	-	-	-
Empleado	66	66	100	74	74	100
Bahamas	3	3	100	3	3	100
Vicepresidente	-	-	-	-	-	-
Gerente/ Subgerente	1	1	100	1	1	100
Jefe/Supervisor	-	-	-	-	-	-
Empleado	2	2	100	2	2	100
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>336</b>	<b>100</b>	<b>345</b>	<b>345</b>	<b>100</b>

<sup>19</sup> Considera a todos los colaboradores a los que se les comunicaron las políticas durante el 2024, incluyendo a quienes dejaron de laborar en la Organización en el mismo año.

<sup>20</sup> Las políticas anticorrupción no aplican a la gestión de nuestras operaciones en Estados Unidos.



(GRI 205-2)

## Formación sobre anticorrupción a los colaboradores

Región	2023			2024		
	Número total de colaboradores	Número total de colaboradores a los que se les ha comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción	Porcentaje de los colaboradores a los que se ha comunicado políticas y procedimientos anticorrupción (%)	Número total de colaboradores <sup>21</sup>	Número total de colaboradores a los que se les ha comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción	Porcentaje de los colaboradores a los que se ha comunicado políticas y procedimientos anticorrupción (%)
Perú	233	233	100	236	236	100
Vicepresidente	2	2	100	3	3	100
Gerente/ Subgerente	26	26	100	24	24	100
Jefe/Supervisor	21	21	100	25	25	100
Empleado	184	184	100	184	184	100
Estados Unidos <sup>22</sup>	-	-	-	-	-	-
Vicepresidente	-	-	-	-	-	-
Gerente/ Subgerente	-	-	-	-	-	-
Jefe/Supervisor	-	-	-	-	-	-
Empleado	-	-	-	-	-	-
Panamá	100	100	100	100	100	100
Vicepresidente	5	5	100	3	3	100
Gerente/ Subgerente	23	23	100	23	23	100
Jefe/Supervisor	6	6	100	0	0	0
Empleado	66	66	100	74	74	100
Bahamas	3	3	100	3	3	100
Vicepresidente	-	-	-	-	-	-
Gerente/ Subgerente	1	1	100	1	1	100
Jefe/Supervisor	-	-	-	-	-	-
Empleado	2	2	100	2	2	100
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>336</b>	<b>100</b>	<b>345</b>	<b>345</b>	<b>100</b>

<sup>19</sup> Considera a todos los colaboradores a los que se les comunicaron las políticas durante el 2024, incluyendo a quienes dejaron de laborar en la Organización en el mismo año.

<sup>20</sup> Las políticas anticorrupción no aplican a la gestión de nuestras operaciones en Estados Unidos.

(GRI 205-2)

**Comunicación de las políticas y procedimientos anticorrupción a los socios de negocio <sup>23</sup>**

Región	2023			2024		
	Número de socios de negocio	Número total de socios de negocio a los que se les comunicaron las políticas y procedimientos sobre anticorrupción	Porcentaje de socios de negocio a los que se les comunicaron las políticas y procedimientos sobre anticorrupción (%)	Número de socios de negocio	Número total de socios de negocio a los que se les comunicaron las políticas y procedimientos sobre anticorrupción	Porcentaje de socios de negocio a los que se les comunicaron las políticas y procedimientos sobre anticorrupción (%)
Perú	7	7	100	65	65	100
Total	7	7	100	65	65	100

**Formación sobre anticorrupción a socios de negocio**

Región	2023			2024		
	Número de socios de negocio	Número de socios de negocio que recibieron formación sobre anticorrupción	Porcentaje de socios de negocio que recibieron formación sobre anticorrupción (%)	Número de socios de negocio	Número de socios de negocio que recibieron formación sobre anticorrupción	Porcentaje de socios de negocio que recibieron formación sobre anticorrupción (%)
Perú	7	7	100	13	13	100
Total	7	7	100	13	13	100

<sup>23</sup> Terceros de alto riesgo vinculados en el 2023.

(GRI 302-1) (GRI 306-4)

## 12.2. Tablas de indicadores ambientales

### Consumo total de energía

Fuente	Consumo de energía (GJ)
Consumo de combustible procedente de fuentes no renovables	68.47
Diésel	14.84
Gasolina	53.63
Consumo de combustible procedente de fuentes renovables	0
Consumo total de electricidad	2,199.82
<b>Consumo total de energía</b>	<b>2,268.29</b>

### Residuos no destinados a eliminación (en toneladas)

Tipo de residuo	En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total
Residuos peligrosos	0	0	0
Residuos no peligrosos	1.164	0	1.164
Residuos preparados para su reutilización	1.028	0	1.028
Residuos destinados a reciclaje		0	0
Residuos destinados a otras operaciones de valorización	0.136	0	0.136
<b>Total</b>	<b>1.164</b>	<b>0</b>	<b>1.164</b>

(GRI 306-3) (GRI 306-4) (GRI 305-1)

### Residuos no destinados a eliminación (en toneladas)

Tipo	Toneladas
Residuos peligrosos	No aplica
Residuos no peligrosos	5.53
<b>Residuos totales</b>	<b>5.53</b>

### Residuos destinados a eliminación (en toneladas)

Tipo	En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total
Residuos peligrosos	0	0	0
Residuos no peligrosos	4.361	0	4.361
Residuos trasladados a un vertedero	4.361	0	4.361
<b>Total</b>	<b>4.361</b>	<b>0</b>	<b>4.361</b>

### Emisiones directas de GEI (alcance 1)

Indicador	2022	2023	2024
Valor bruto de las emisiones directas de GEI (alcance 1) en toneladas métricas de CO <sub>2</sub> equivalente.	1.19	10.41	15.67
Gases incluidos en el cálculo.	CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> , N <sub>2</sub> O		
Emisiones biogénicas de CO <sub>2</sub> en toneladas métricas de CO <sub>2</sub> equivalente.	-	-	15.24
Año base para el cálculo.	2021	2021	2023
Fuente de los factores de emisión y las tasas del potencial de calentamiento global (GWP) utilizadas o una referencia a la fuente del GWP.	-	-	IPCC/AR5

(GRI 305-2) (GRI 305-3)

### Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)

Indicador	2022	2023	2024
Valor bruto de las emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) basadas en la ubicación en toneladas métricas de CO <sub>2</sub> equivalente.	83.85	117.48	102.53
Gases incluidos en el cálculo.	CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> , N <sub>2</sub> O		
Año base para el cálculo.	2021	2021	2023
Fuente de los factores de emisión y las tasas del potencial de calentamiento global (GWP) utilizadas o una referencia a la fuente del GWP.	-	-	Factor de la Red Eléctrica Nacional 2024 (MINAM 2024).

### Emisiones indirectas de GEI (alcance 3)

Indicador	2022	2023	2024
Valor bruto de las otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) en toneladas métricas de CO <sub>2</sub> equivalente.	243.72	698.1	348.38
Gases incluidos en el cálculo.	CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> , N <sub>2</sub> O		
Año base para el cálculo.	2021	2021	2023
Fuente de los factores de emisión y las tasas del potencial de calentamiento global (GWP) utilizadas o una referencia a la fuente del GWP.	Potencial de Calentamiento Global: IPCC AR5 Tabla 8.A.1		



(GRI 305-3)

**Desagregado de las emisiones indirectas de GEI (alcance 3)**

Ubicación en la cadena de valor	Categorías de actividades	Toneladas métricas de CO <sub>2</sub> equivalente
Aguas arriba (proveedores)	Artículos y servicios comprados	27.74
	Bienes de capital	0.00
	Actividades relacionadas con combustibles y energía (no incluidas en el alcance 1 ni en el alcance 2)	14.28
	Transporte y distribución aguas arriba	0.00
	Residuos generados en las operaciones	5.84
	Viajes de negocios	166.19
	Desplazamientos al trabajo de los empleados	130.74
	Activos arrendados aguas arriba	0.00
Aguas abajo (clientes)	Transporte y distribución aguas abajo	3.6
	Procesamiento de productos vendidos	0.00
	Uso de productos vendidos	0.00
	Tratamiento de fin de vida de productos vendidos	0.00
	Activos arrendados aguas abajo	0.00
	Franquicias	0.00
	Inversiones	0.00



Capítulo 13

# Estándares de reporte

## Capítulo 13

# Estándares de reporte

## Índice de contenidos GRI

Declaración de uso	Inteligo Group ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024.
--------------------	---

GRI 1 utilizado	GRI 1: Fundamentos 2021
-----------------	-------------------------

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	
Contenidos generales						
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1 Detalles de la organización	13, 151	-	-	-	-
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes	5, 6	-	-	-	-
	2-3 Periodo de notificación, frecuencia y punto de contacto	5, 151	-	-	-	-
	2-4 Actualización de la información	No hay actualizaciones de la información presentada en de reportes anteriores.	-	-	-	-
	2-5 Verificación externa	6	-	-	-	-
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	13-17	-	-	-	-
	2-7 Empleados	97, 117	-	-	-	8, 10

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	
Contenidos generales						
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-8 Trabajadores que no son empleados	130	-	-	-	8
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	35-38	-	-	-	5, 16
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	36	-	-	-	5, 16
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	36	-	-	-	16
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	33, 37	-	-	-	16
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	24, 32	-	-	-	-
	2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de reportes de sostenibilidad	6	-	-	-	-
	2-15 Conflictos de interés	53	-	-	-	16
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	Las estadísticas de los casos éticos son presentadas en los directorios de cada subsidiaria, donde se informa del número de denuncias recibidas, tipología, sanciones impuestas y tiempos de respuesta.	-	-	-	-

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	
Contenidos generales						
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	39	-	-	-	-
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	39	-	-	-	-
	2-19 Políticas de remuneración	-	Todo el contenido.	Confidencialidad.	La información referente a las remuneraciones de los colaboradores de las subsidiarias de Inteligo Group es confidencial.	-
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	-	Todo el contenido.	Confidencialidad.	La información referente a las remuneraciones de los colaboradores de las subsidiarias de Inteligo Group es confidencial.	-
	2-21 Ratio de compensación total anual	123	-	-	-	-
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	7	-	-	-	-
	2-23 Compromisos y políticas	31, 32	-	-	-	16
	2-24 Incorporación de compromisos y políticas	22-24, 29	-	-	-	-



Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	
Contenidos generales						
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	29, 47	-	-	-	-
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	47	-	-	-	16
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	54, 55	-	-	-	-
	2-28 Afiliación a asociaciones	18	-	-	-	-
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	26-29	-	-	-	-
	2-30 Convenios de negociación colectiva	99	-	-	-	8
Temas materiales						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso para determinar temas materiales	24	-	-	-	-
	3-2 Lista de temas materiales	25	-	-	-	-
Seguridad de la información						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	73-76	-	-	-	-

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	
Seguridad de la información						
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	76	-	-	-	16
Innovación y teconología						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	93-95	-	-	-	-
Gobierno corporativo, cumplimiento y ética						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	41-44, 52	-	-	-	-
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	No se ha recibido ningún tipo de ayuda fiscal o del gobierno.	-	-	-	-
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	50, 51	-	-	-	16
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	130-134	-	-	-	16
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	50	-	-	-	16

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	54	-	-	-	16
GRI 207: Fiscalidad 2019	207-1 Enfoque fiscal	81	-	-	-	1, 10, 17
	207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	81	-	-	-	1, 10, 17
	207-3 Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	-	Todo el contenido.	No procede.	Los grupos de interés no participan en la estrategia fiscal de la empresa.	1, 10, 17
	207-4 Presentación de informes país por país	82	-	-	-	1, 10, 17
GRI 415: Política pública 2016	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	49	-	-	-	16
Inversiones sostenibles						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	57-60, 63	-	-	-	-
Gestión de riesgos						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	66-73	-	-	-	-

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	
Bienestar del cliente						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	84-89	-	-	-	-
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-2 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	54	-	-	-	16
	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	54	-	-	-	16
Cultura y talento						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	97-100, 105	-	-	-	-
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	104	-	-	-	-
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	119, 120	Tasa de contratación de nuevos colaboradores y tasa de rotación de colaboradores.	Información no disponible.	Se presenta la cantidad de nuevas contrataciones y rotación de colaboradores. Las tasas respectivas serán presentadas en el próximo Reporte de Sostenibilidad.	5, 8

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	
Cultura y talento						
GRI 401: Empleo 2016	401-2 Prestaciones para los colaboradores a tiempo completo que no se dan a los colaboradores a tiempo parcial o temporales	124-126	-	-	-	3, 5, 8
	401-3 Permiso parental	127	-	-	-	5, 8
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	99	-	-	-	8
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	106	-	-	-	8
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	110	-	-	-	8
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	107	-	-	-	8
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	106	-	-	-	8, 16
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	110	-	-	-	8
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	107, 108	-	-	-	3
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	107, 108	-	-	-	8



Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	106, 128	-	-	-	8
	403-9 Lesiones por accidente laboral	110, 128, 129	-	-	-	3, 8, 16
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	110, 129	-	-	-	3, 8, 16
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	100	-	-	-	4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	100-102, 104, 121	-	-	-	8
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	122	-	-	-	5, 8, 10
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	118, 127	-	-	-	5, 8
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	123	-	-	-	5, 8, 10
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	55	-	-	-	5, 8

# Índice de contenidos SASB

## SASB Asset Management & Custody Activities

Tema SASB	Código	Métrica	Página
Información transparente y asesoramiento justo para los clientes	FN-AC-270a.1	(1) Número y (2) Porcentaje de empleados licenciados y tomadores de decisiones identificados con un historial de investigaciones relacionadas con inversiones, quejas iniciadas por consumidores, litigios civiles privados u otros procedimientos regulatorios	54
	FN-AC-270a.2	Monto total de pérdidas monetarias como resultado de procedimientos legales asociados con la comercialización y comunicación de información relacionada con productos financieros a clientes nuevos y recurrentes	54
	FN-AC-270a.3	Descripción del enfoque para informar a los clientes sobre productos y servicios.	89-92
Diversidad e inclusión de empleados	FN-AC-330a.1	Porcentaje de representación de (1) género y (2) grupos diversos para (a) la alta dirección, (b) la dirección no ejecutiva, (c) profesionales y (d) todos los demás empleados.	118, 127
Incorporación de factores ambientales, sociales y de gobernanza en la gestión y asesoría de inversiones	FN-AC-410a.1	Cantidad de activos bajo gestión, por clase de activo, que emplean (1) integración de factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), (2) inversiones temáticas en sostenibilidad y (3) filtrado	62
	FN-AC-410a.2	Descripción del enfoque para la incorporación de factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en los procesos y estrategias de gestión de inversiones o de patrimonio	60-62
	FN-AC-410a.3	Políticas y procedimientos sobre voto por delegación y compromiso con entidades inversionistas	63, 64

Tema SASB	Código	Métrica	Página
Emisiones financiadas	FN-AC-410b.1	Emisiones financiadas absolutas brutas, desglosadas por (1) Alcance 1, (2) Alcance 2 y (3) Alcance 3	
	FN-AC-410b.2	Monto total de los activos bajo gestión (AUM) incluidos en la divulgación de emisiones financiadas	Aún no se han ejecutado acciones para medir las emisiones de las empresas donde invertimos.
	FN-AC-410b.3	Porcentaje del total de activos bajo gestión (AUM) incluidos en el cálculo de emisiones financiadas	
	FN-AC-410b.4	Descripción de la metodología utilizada para calcular las emisiones financiadas	
Ética empresarial	FN-AC-510a.1	Monto total de pérdidas monetarias como resultado de procedimientos legales asociados con fraude, uso de información privilegiada, prácticas antimonopolio, comportamiento anticompetitivo, manipulación del mercado, mala praxis u otras leyes o regulaciones relacionadas con la industria financiera.	
	FN-AC-510a.2	Descripción de las políticas y procedimientos de denuncias internas.	47
Métricas de actividad	FN-AC-000.A	Activos totales bajo gestión (AUM)	80
	FN-AC-000.B	Activos totales bajo custodia y supervisión	La subsidiaria Inteligo SAB mantiene activos bajo custodia, sin embargo, la información no se encuentra disponible.

# Contacto



**Inteligo Group Corp.:**  
Calles 50 y 74 - San Francisco Edificio P.H. 909, Piso 16, Ciudad de Panamá,  
República de Panamá.



**Inteligo Bank Ltd.**

**Bahamas**  
Balmoral Corporate  
Centre, Unit B,  
Ground Floor,  
Nassau, New  
Providence, The  
Bahamas

**Panamá**  
Torre Financiera  
Center - Calle 50  
con Elvira Méndez,  
Piso 48, Panamá,  
República de  
Panamá.



**Inteligo Sociedad  
Agente de Bolsa  
S.A.**

**Perú**  
Lima: Av. Ricardo  
Rivera Navarrete  
501, piso 21 - San  
Isidro, Lima, Perú.

**Arequipa:** Av.  
Ejército No. 1009  
- Oficina 122 -  
Cayma, Arequipa,  
Perú.



**Inteligo Perú  
Holdings S.A.C.**

**Perú**  
Lima: Av. Ricardo  
Rivera Navarrete  
501, piso 21 - San  
Isidro, Lima, Perú



**Interfondos  
S.A. Sociedad  
Administradora de  
Fondos**

**Perú**  
Lima: Av. Ricardo  
Rivera Navarrete  
501, piso 21 - San  
Isidro, Lima, Perú.



**Inteligo USA Inc.**

**Estados Unidos NY**  
450 Park Avenue,  
Suite 2703 - New  
York, USA.

Se invita a los grupos de interés de Inteligo Group a compartir sus opiniones, consultas y/o sugerencias referentes al Reporte de Sostenibilidad 2024 a:



Correo:

- Luciana Tataje: [ltataje@inteligogroup.com](mailto:ltataje@inteligogroup.com)
- María Isabel Chávarry: [ichavarry@inteligogroup.com](mailto:ichavarry@inteligogroup.com)



Web: <https://www.inteligosab.com>  
<https://www.inteligobank.com>  
<https://interfondos.com.pe>  
<https://www.inteligogroup.com>



Elaborado con la asesoría de Avanza Sostenible.  
[www.avanzasostenible.com](http://www.avanzasostenible.com)



**INTELIGO**  
GROUP