



Reporte de Sostenibilidad 2025

Índice

1

Introducción

1.1. Sobre este reporte	05
1.2. Carta del Gerente General	06
1.3. Principales cifras 2025	07

2

Somos Inteligo Group

2.1. Subsidiarias y servicios	11
2.2. Participación en asociaciones y gremios	13

3

Estrategia de sostenibilidad

3.1. Política de Sostenibilidad	16
3.2. Capacitaciones en conducta empresarial responsable	16
3.3. Análisis de materialidad	17
3.4. Relacionamiento con grupos de interés	21
3.5. Derechos humanos	23

4

Gobierno corporativo

4.1. Políticas para una conducta empresarial responsable	25
4.2. Estructura de gobierno	26

5

Ética y cumplimiento

5.1. Marco de actuación ética	42
5.2. Cultura ética	42
5.3. Canal Ético	43
5.4. Conflictos de interés	44
5.5. Programa Anticorrupción	46
5.6. Prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo (PLAFT)	50
5.7. Cumplimiento regulatorio	51
5.8. Atención de reclamos	53
5.9. Gestión de proveedores	53

6

Inversiones sostenibles

6.1. Política de Inversión Responsable (PIR)	57
6.2. Estrategia de inversiones sostenibles	58
6.3. Voto en representación	60

7

Gestión de riesgos

7.1. Gobernanza del riesgo	62
----------------------------	----

8

Continuidad del negocio

9

Ciberseguridad y seguridad de la información

9.1. Gobernanza de la ciberseguridad y la seguridad de la información	71
9.2. Principales mecanismos de gestión	72
9.3. Privacidad de datos	74

10

Desempeño económico

10.1. Activos bajo gestión y bajo custodia	76
10.2. Valor económico generado y distribuido	77

11

Bienestar del cliente

11.1. Experiencia del cliente	80
11.2. Comunicación con clientes	82
11.3. Innovación y tecnología	86

12

Cultura y talento

12.1. Estrategia de gestión, atracción y retención del talento	90
12.2. Clima laboral	94
12.3. Comunicación interna	94
12.4. Beneficios laborales	95
12.5. Formación y capacitación	96
12.6. Desarrollo del talento	97
12.7. Diversidad e inclusión	98
12.8. Seguridad, salud y bienestar	100

13

Gestión ambiental ecoeficiente

13.1. Energía	104
13.2. Emisiones	105
13.3. Residuos	106
13.4. Agua	106

14

Anexos

14.1. Gobernanza en Inteligo Bank	108
14.2. Tablas de indicadores sociales	113
14.3. Tablas de indicadores de gobernanza	119
14.4. Tablas de indicadores ambientales	122
14.5. Verificación externa	123
14.6. Estándares de reporte	125



Capítulo 1

Introducción

Capítulo 1

Introducción

1.1. Sobre este reporte

Desde Inteligo Group presentamos nuestro cuarto Reporte de Sostenibilidad, en el que divulgamos información anual sobre nuestra gestión de Negocios Responsables en materia ambiental, social y de gobernanza (ASG) correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año 2025.

El reporte ha sido elaborado de conformidad con los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) 2021 y con los del Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para la industria de Asset Management & Custody Activities. (GRI 2-1) (GRI 2-2) (GRI 2-3)

Incluye información sobre las siguientes subsidiarias:

Inteligo Bank Ltd.

Inteligo Sociedad Agente de Bolsa S.A.

Inteligo Peru Holdings S.A.C.

Interfondos S.A. Sociedad Administradora de Fondos

Inteligo USA Inc.

Veltria Advisors Corp.

En el 2025, adquirimos Veltria Advisors Corp. en Estados Unidos e incorporamos esta empresa al perímetro corporativo de Inteligo Group. En el presente reporte incluimos información general y financiera de esta subsidiaria. La información no financiera se integrará de manera progresiva en los siguientes reportes, conforme se disponga de datos. (GRI 2-4)

No existen diferencias entre las entidades incluidas en el Reporte de Sostenibilidad y aquellas consideradas en los Estados Financieros Consolidados Auditados.

El contenido del Reporte de Sostenibilidad ha sido revisado y validado por los Gerentes Generales de cada subsidiaria y por el Gerente General de Inteligo Group. (GRI 2-14)

1.2. Carta del Gerente General

A nuestros grupos de interés:

Presentamos nuestro Reporte de Sostenibilidad 2025, documento que refleja los avances de Inteligo Group en la gestión de los asuntos ASG más relevantes para nuestro negocio, nuestros grupos de interés y para la creación de valor sostenible en el largo plazo.

En Inteligo Group trabajamos con el propósito de que nuestros clientes disfruten su presente mientras desarrollamos su futuro, acompañándolos en la gestión y el crecimiento de su patrimonio con soluciones que se adaptan a sus necesidades y objetivos. Enfocados en ello, durante el 2025 continuamos avanzando en nuestra transformación digital, fortaleciendo nuestras plataformas e impulsando experiencias más personalizadas y accesibles.

En el ámbito económico, generamos S/ 422.7 millones de valor económico y cerramos el año con USD 9,339 millones en activos bajo gestión, lo que representó un crecimiento de 15.6% frente al periodo anterior. Además, ampliamos nuestras operaciones mediante la adquisición de Veltria Advisors Corp., con oficinas en Miami. Estos resultados reflejan la solidez de nuestro modelo de negocio y

nuestra capacidad para seguir acompañando a nuestros clientes con soluciones financieras especializadas.

También avanzamos en nuestra estrategia de inversiones sostenibles. En tal sentido, actualizamos nuestra Política de Inversión Responsable, incorporando mayor rigurosidad en las exclusiones y aplicando mejores prácticas en el análisis de aspectos ambientales, sociales y de gobernanza en las empresas que conforman nuestro portafolio de inversiones. Esto nos permitió alcanzar USD 3,123 millones en activos bajo gestión que integran criterios de sostenibilidad.

Estos avances también fueron posibles gracias al compromiso de nuestro equipo. Un aspecto relevante en la gestión humana durante el 2025 fue el relanzamiento de nuestros valores y pilares culturales a través de la Cultura Conecta, que refuerza los principios de confianza, excelencia, integridad y enfoque en el cliente que guían a la Organización. También continuamos promoviendo espacios equitativos y diversos. Gracias a ello, las mujeres ocuparon el 46% de los cargos de liderazgo. Asimismo, obtuvimos resultados de satisfacción de 97% en Panamá y 93% en Perú en la encuesta Great Place to Work, lo



que refleja a un equipo humano caracterizado por su pasión, energía y compromiso.

Invitamos a todos nuestros grupos de interés a seguir acompañándonos en este camino. Juntos, continuaremos siendo promotores de más y mejores prácticas para un futuro más sostenible. (GRI 2-22)

Bruno Ferreccio del Río
Gerente General Inteligo Group

1.3. Principales cifras 2025

Cifras económicas



S/ 276.2

millones de valor económico distribuido.

S/ 231.1

millones de utilidad neta.



USD 3,123.5

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

Cifras ambientales



467.49

tCO₂eq
de huella de carbono.

Cifras sociales

Clientes

 **90,382**
clientes



 **NPS**
Inteligo Group:
61%

Colaboradores

 **381**
colaboradores.

97% y 93%

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



 **46%**
de cargos de liderazgo
son ocupados por
mujeres.

 **33.98**
horas de capacitación
promedio por
colaborador.



Capítulo 2

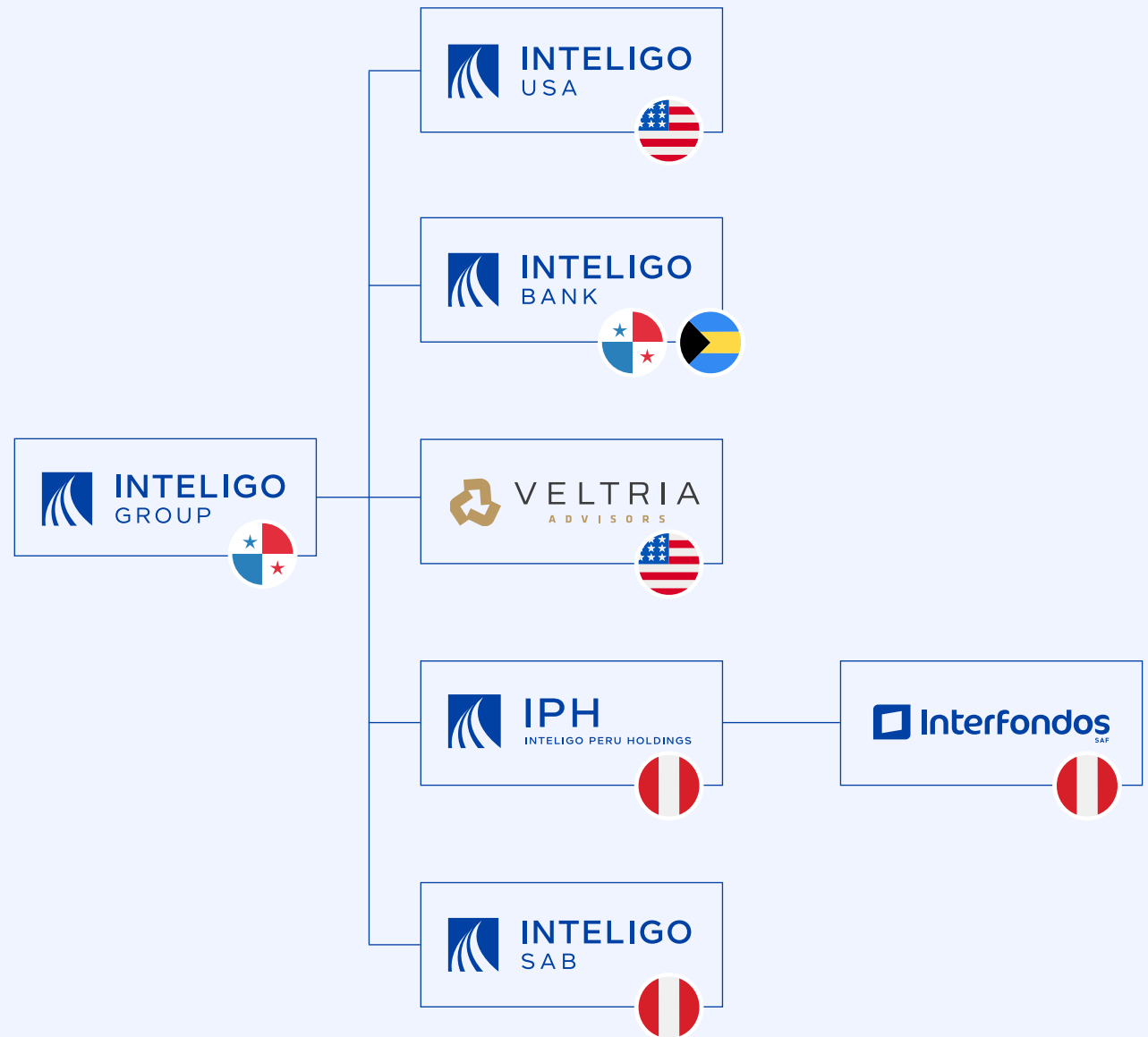
Somos Inteligo Group

Capítulo 2

Somos Inteligo Group

Como Inteligo Group Corp. (en adelante, Inteligo Group) formamos parte del holding financiero de Intercorp, uno de los grupos empresariales más sólidos del Perú. Ofrecemos asesoría financiera y servicios de gestión patrimonial con soluciones personalizadas que se adaptan al perfil, las necesidades y los objetivos de cada cliente. Somos una sociedad constituida conforme a las leyes de Panamá y operamos principalmente en el mercado peruano, con presencia también en Bahamas, Panamá y Estados Unidos.

(GRI 2-6)



2.1. Subsidiarias y servicios

Brindamos una oferta integral de servicios financieros y de gestión patrimonial a través de nuestras subsidiarias, especializadas en 5 rubros. (GRI 2-6)



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



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



Administración de fondos mutuos: ofrecemos alternativas de inversión que responden a distintos perfiles de riesgo.



Servicios de inversión en mercados locales e internacionales: incluyen corretaje y asesoría de inversión.



Gestión integral de patrimonios de alto valor: acompañamos a familias de alto patrimonio en la estructuración, protección y transmisión de su legado.

Servicios

(GRI 2-6)

Inteligo Bank

Inteligo Bank Ltd. es un banco constituido en Bahamas en el 1995, con una sucursal en Panamá. Se enfoca en brindar servicios de banca privada y gestión patrimonial a clientes de alto patrimonio, con soluciones de inversión y acceso a instrumentos financieros globales. También presta servicios de administración discrecional de portafolios. Su oferta se complementa con productos de banca comercial y con servicios exclusivos a través de las marcas Inteligo Plus e Inteligo Life.*

Inteligo USA

Inteligo USA Inc. es una empresa constituida en Nueva York en el 2019. Brinda servicios de asesoría en inversiones y análisis financiero a las demás subsidiarias de Inteligo Group.

Interfondos

Interfondos S.A. Sociedad Administradora de Fondos es una empresa constituida en 1994, incorporada a Inteligo Group en 2019 como subsidiaria de IPH. Administra el patrimonio de personas naturales y jurídicas mediante una amplia gama de fondos mutuos así como fondos de inversión públicos y privados.

Inteligo SAB

Inteligo Sociedad Agente de Bolsa S.A. es una empresa constituida en 1996, que brinda asesoría financiera integral a personas naturales y jurídicas sobre inversiones directas en la Bolsa de Valores de Lima (BVL) y en mercados internacionales, mediante instrumentos de renta fija y renta variable.

IPH

Inteligo Peru Holdings S.A.C. es una empresa constituida en el 2018. A través de esta, centralizamos actividades de soporte corporativo comunes a nuestras subsidiarias, generando eficiencias operativas.

Veltria

Veltria Advisors Corp. es una empresa constituida en Estados Unidos en 2014, incorporada a Inteligo Group en el 2025, con oficinas en Miami. Ofrece estructuración y optimización de portafolios multibanco y multiactivo, planificación sucesoria, optimización fiscal, acceso a oportunidades en mercados privados y administración discrecional de portafolios.

*Desde finales del 2025 Inteligo Plus e Inteligo Life son marcas de servicios de Inteligo Group.

2.2. Participación en asociaciones y gremios

Nuestras subsidiarias forman parte de los comités de las siguientes entidades gremiales. (GRI 2-28)

Participación en asociaciones y gremios



Interfondos forma parte de la Asociación de Administradoras de Fondos del Perú, que tiene como misión impulsar el desarrollo y crecimiento de la industria de fondos mutuos, con el aporte de las sociedades administradoras, sus funcionarios y sus colaboradores.



Inteligo SAB es miembro de la Asociación de Sociedades Agentes de Bolsa del Perú, integrada por 14 de las principales sociedades agentes de bolsa que participan en el mercado de valores peruano.



Inteligo Bank integra la Asociación Bancaria de Panamá, organismo de derecho privado, apolítico y sin fines de lucro que agrupa a entidades bancarias públicas y privadas que desarrollan actividades en Panamá y a escala internacional.

Participación en organizaciones promotoras de la sostenibilidad



United Nations
Global Compact

Como Inteligo Group estamos adheridos al Pacto Global de las Naciones Unidas desde el 2023 y cada año comunicamos nuestro progreso sobre sus 10 principios en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y anticorrupción.



sumarse

Inteligo Bank es miembro de SUMARSE desde el 2024, la red panameña que impulsa la transformación de las organizaciones a través de la responsabilidad social y la sostenibilidad.



Capítulo 3

Estrategia de sostenibilidad

Capítulo 3

Estrategia de sostenibilidad

Como organización, cada acción que realizamos tiene una razón de ser primordial: desarrollar el futuro de nuestros clientes para que puedan disfrutar del presente. En esa línea, hemos definido 4 Objetivos Estratégicos de Sostenibilidad soportados en cinco pilares y alineados con nuestra estrategia de negocio al 2026. Contamos con indicadores específicos para monitorear nuestro avance.

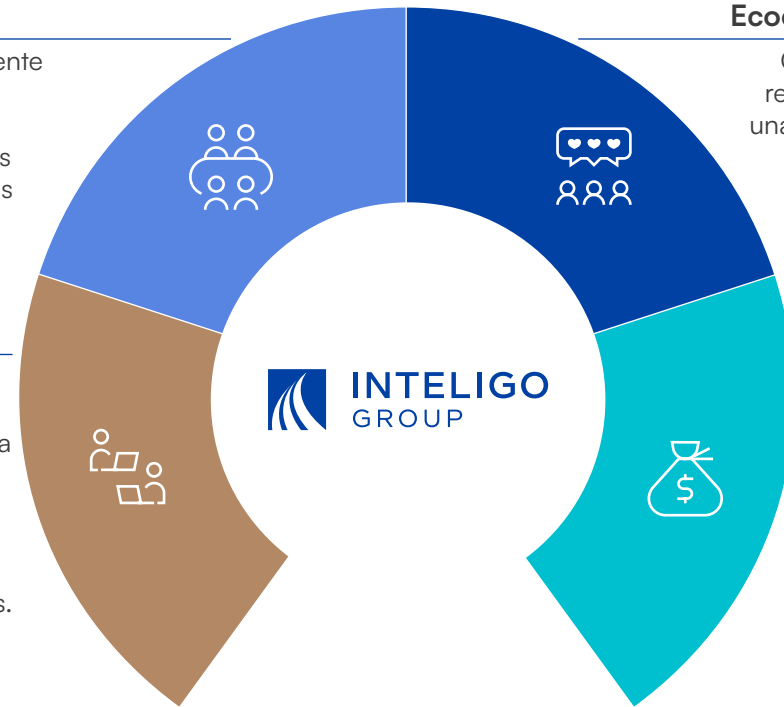
Objetivos Estratégicos de Sostenibilidad

Gobernanza

Fortalecer continuamente nuestra gestión de gobernanza y riesgos, promoviendo prácticas responsables alineadas con los más altos estándares.

Reputación

Promover la transparencia y consolidar la confianza de nuestros clientes y grupos de interés a través de una comunicación clara y acciones responsables.



Ecoeficiencia operativa

Optimizar el uso de los recursos para garantizar una gestión sostenible de nuestras operaciones.

Cultura

Fomentar la concientización, educación y el compromiso con la sostenibilidad en todos los niveles de la Organización, integrándola como parte esencial de nuestra cultura corporativa.

La estrategia y los objetivos de sostenibilidad son presentados a la Gerencia General de Inteligo Group. Su implementación es liderada por el Equipo de Sostenibilidad, que reporta periódicamente los avances al Comité de Gerencia. (GRI 2-13) (GRI 2-24)

3.1. Política de Sostenibilidad

Los lineamientos para la gestión sostenible del negocio y las operaciones de Inteligo Group y sus subsidiarias los establece Nuestra Política de Sostenibilidad. Para ello incorporamos estándares globales y un enfoque de mejora continua que considera los aspectos sociales, ambientales y económicos en la toma de decisiones. Esta política se enmarca en los lineamientos de sostenibilidad de Intercorp y se despliega en cada subsidiaria.

Lea aquí

[Política de Sostenibilidad
Inteligo Group](#)



3.2. Capacitaciones en conducta empresarial responsable

Mediante sesiones anuales, capacitamos a todos los colaboradores y proveedores de alto riesgo de las subsidiarias en Perú en ética y cumplimiento.

En el último año, más del 90% de los miembros del Comité de Gerencia de Inteligo Group, incluyendo al CEO, completó y aprobó el curso Sostenibilidad, que abordó las 3 dimensiones ASG, su valor estratégico para el sector financiero y las acciones aplicables desde cada rol.

Asimismo, los directores reciben capacitaciones anuales en materia de ética y cumplimiento, como parte de las acciones de sensibilización y formación de la Organización.

(GRI 2-17) (GRI 2-24)



3.3. Análisis de materialidad

En el 2025, realizamos un análisis de doble materialidad con el objetivo de identificar los asuntos ASG más relevantes para Inteligo Group, considerando tanto su impacto en el entorno como su efecto en el desempeño financiero de la Organización.

El análisis se desarrolló en 4 etapas. (GRI 3-1)

Etapas 1:
entender el contexto de la
Organización

Etapas 3:
evaluación y priorización de los IRO

Etapas 2:
identificación de impactos, riesgos y
oportunidades

Etapas 4:
definición de la materialidad

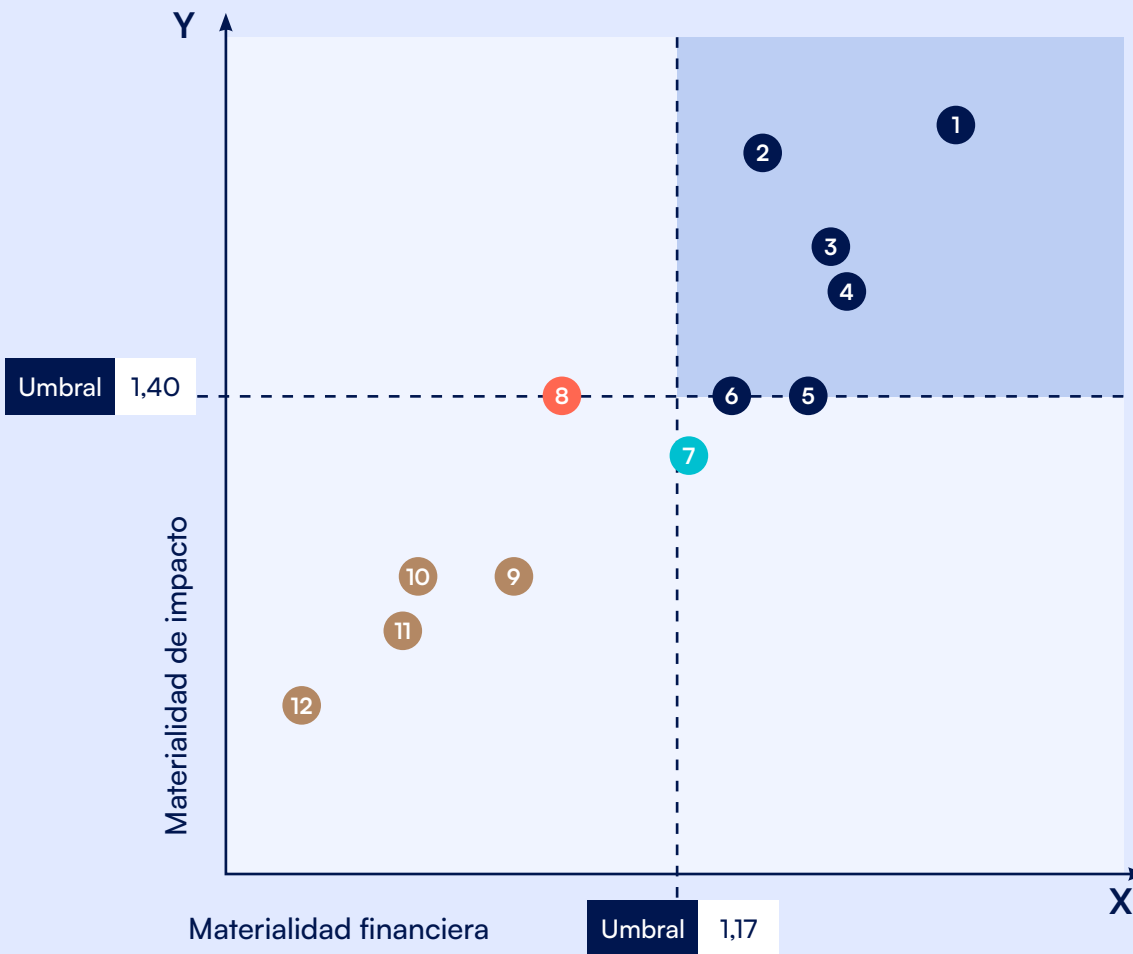
El análisis consideró el contexto estratégico de la Organización, marcos de referencia sectoriales y *benchmarking*, así como la identificación y evaluación de impactos, riesgos y oportunidades (IRO) a lo largo de nuestra cadena de valor.

La priorización de los asuntos se realizó mediante criterios cualitativos y cuantitativos, que incorporaron la probabilidad y magnitud de los impactos, riesgos y oportunidades, así como su horizonte temporal y potencial efecto financiero.

Este proceso fue complementado con la participación de grupos de interés internos y externos, a través de talleres y entrevistas estructuradas.

Como resultado, se construyó la matriz de doble materialidad, identificando los temas más relevantes para la gestión de la Organización, con 6 temas doblemente materiales y 6 temas de gestión eficiente.

Matriz de doble materialidad



Temas doblemente materiales

1. Ciberseguridad y seguridad de la información
2. Satisfacción del cliente
3. Gestión del talento y cultura organizacional
4. Cumplimiento y transparencia
5. Innovación y tecnología
6. Continuidad del negocio

Temas de gestión eficiente

7. Gestión integral del riesgo
8. Gobierno corporativo
9. Inversiones sostenibles
10. Cambio climático y emisiones financiadas
11. Compromiso con los derechos humanos
12. Gestión responsable de la cadena de abastecimiento

- Temas relevantes Materialidad de Impacto
- Temas relevantes Materialidad Financiera

Lista de temas materiales

(GRI 3-2)

Dimensión	Tema	Definición
Gobernanza y economía	Ciberseguridad y seguridad de la información	Es un proceso continuo que abarca la revisión e implementación de políticas, procedimientos, controles y mecanismos de monitoreo para proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información. La protección de los datos de nuestros clientes garantiza su confianza y la continuidad del negocio, por lo que trabajamos de manera permanente en el fortalecimiento de nuestros sistemas de ciberseguridad para prevenir ataques y cumplir con la regulación aplicable.
	Cumplimiento y transparencia	Permite imparcialidad en la prestación de servicios y equidad en los resultados que entregamos a nuestros grupos de interés. Una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia y la integridad fortalece la confianza de quienes nos rodean, previene riesgos legales y reputacionales, y contribuye a la sostenibilidad de largo plazo de la Organización.
	Innovación y tecnología	Contempla la adopción de la tecnología (incluida la inteligencia artificial) de manera responsable, como habilitador clave para mejorar procesos, impulsar la innovación y elevar la experiencia del cliente, garantizando en todo momento la ética, la seguridad y el cumplimiento normativo.

Lista de temas materiales

Dimensión	Tema	Definición
Gobernanza y economía	Continuidad del negocio	Garantiza la capacidad para anticipar, resistir y responder a eventos disruptivos. Con ello se mantiene la prestación de servicios críticos y se restablece oportunamente la operación a través de un marco integrado que protege el capital, la reputación y la solvencia, a la par que asegura el cumplimiento regulatorio en el corto y largo plazo.
	Satisfacción del cliente	Fortalece la confianza, consolida relaciones de largo plazo y nos permite acompañar a nuestros clientes efectivamente en el logro de sus metas. Por ello brindamos a nuestros clientes experiencias financieras seguras, transparentes y personalizadas, que promueven su bienestar financiero, la protección de sus derechos y la educación financiera.
Social	Gestión del talento y cultura organizacional	A través de iniciativas de atracción, retención y desarrollo del talento, y de una cultura organizacional confiable, promovemos el bienestar y el alto desempeño de nuestros equipos. De esta forma, desarrollamos equipos diversos en entornos laborales seguros, con foco en la salud física y mental de nuestros colaboradores.

3.4. Relacionamiento con grupos de interés

En Inteligo Group promovemos la participación activa y estructurada de nuestros grupos de interés.

Como ya se indicó, nuestro proceso de doble materialidad 2025 incluyó la participación de grupos de interés internos y externos mediante talleres y entrevistas. Sus aportes permitieron integrar la visión interna y externa del negocio, lo que fortaleció la definición de prioridades estratégicas y la gestión de sostenibilidad de Inteligo Group.

Grupos de interés de Inteligo Group (GRI 2-29)



Colaboradores

Personas contratadas por las subsidiarias de Inteligo Group para cumplir funciones específicas, que reciben remuneración mensual y 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.



Directores

Órgano colegiado elegido por la Junta General de Accionistas, integrado por profesionales destacados en el ámbito académico y empresarial.

¿Cómo nos relacionamos?

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



Clientes

Personas naturales o jurídicas con quienes mantenemos relaciones comerciales para la prestación de servicios o el suministro de productos financieros a través de nuestras 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.



Autoridades y reguladores

Entidades que supervisan las operaciones de las subsidiarias de Inteligo Group en sus respectivos ámbitos.

¿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.



Accionistas

Personas naturales o jurídicas titulares de acciones de la sociedad, cuya responsabilidad se limita a su aporte en el capital social.

¿Cómo nos relacionamos?

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



Comité de Gerencia

Gerentes y vicepresidentes de las diversas subsidiarias que reportan al Gerente General.

¿Cómo nos relacionamos?

- Reuniones semanales.
- Canal Ético.



Proveedores

Personas naturales o jurídicas que abastecen de bienes o servicios a nuestras subsidiarias, y forman parte de los procesos que nos permiten ofrecer 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 diligencia¹.

¹ La debida diligencia en proveedores se realiza al momento de su vinculación y, posteriormente, de forma anual para los de alto riesgo y cada dos años para los de mediano y bajo riesgo.

3.5. Derechos humanos

Nuestra Política de Derechos Humanos está alineada con los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas en esta materia (Principios 1 y 2) y prácticas laborales (Principios 3, 4, 5 y 6). Esta recoge nuestro compromiso de respetar y promover los derechos humanos fundamentales y garantiza que no seamos cómplices de su vulneración. La Política reconoce también la libertad de asociación y la negociación colectiva, rechaza el trabajo forzoso e infantil y asegura la eliminación de cualquier forma de discriminación en el empleo, al promover la equidad para grupos vulnerables.

El documento se encuentra a disposición de colaboradores, accionistas, directores, proveedores y público en general en los sitios web de nuestras subsidiarias.

(GRI 2-23)

Lea aquí
[Política de Derechos Humanos IPH](#)



Lea aquí
[Política de Derechos Humanos Inteligo Bank](#)



Lea aquí
[Política de Derechos Humanos Interfondos](#)



Lea aquí
[Política de Derechos Humanos Inteligo SAB](#)



Contamos, asimismo, con un Proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos implementado en las subsidiarias de Perú. Este busca identificar brechas de control, definir planes de acción para remediarlas oportunamente y fortalecer los mecanismos para mitigar los riesgos identificados.

(GRI 2-24)

Por su parte, nuestro Protocolo de Remediación en Derechos Humanos establece el marco para abordar y remediar las violaciones de los mismos que puedan surgir en nuestras actividades, complementando nuestro proceso de debida diligencia. Como parte de los esfuerzos de fortalecimiento de capacidades en esta materia en agosto del 2025, realizamos la capacitación El rol del sector financiero en los derechos humanos, dirigida a los colaboradores de nuestras subsidiarias.

(GRI 2-25)





Capítulo 4

Gobierno corporativo

Capítulo 4

Gobierno corporativo

4.1. Políticas para una conducta empresarial responsable

Para garantizar una conducta empresarial responsable, implementamos políticas y controles orientados a 3 objetivos:

(GRI 3-3 Gobierno corporativo)



Administrar los riesgos empresariales de manera efectiva



Garantizar la transparencia en nuestras operaciones



Cumplir con las normativas vigentes en los países donde operamos

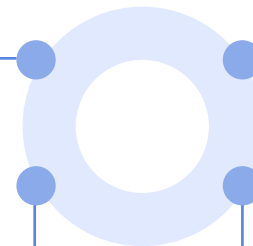
Nuestros compromisos sobre una conducta empresarial responsable se materializan en políticas que abarcan 4 grandes áreas.

Inversiones sostenibles.

Ética y cumplimiento, con lineamientos sobre anticorrupción, prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo (PLAFT), libre competencia, regalos y donaciones.

Gestión integral de riesgos, incluyendo riesgo de crédito, operativo, ciberseguridad y gobernanza de datos con IA.

Derechos humanos y gestión del talento, que comprende seguridad y salud en el trabajo, diversidad e inclusión, prevención del hostigamiento sexual y remuneraciones.



4.2. Estructura de gobierno

Todas nuestras políticas corporativas, asimismo, son aprobadas por el Directorio, Junta General de Accionistas y gerencias generales de cada una de nuestras subsidiarias. Estas políticas se difunden a todos los colaboradores y están disponibles a través de canales internos² y, en algunos casos, públicamente en los sitios web de cada subsidiaria.

Ante cualquier duda sobre el contenido de las políticas, procesos y procedimientos, los colaboradores pueden consultar directamente al Área de Procesos y Calidad o al dueño del proceso mediante correo electrónico, llamadas telefónicas o mensajes directos por Teams.

En el año 2025, Inteligo SAB, Interfondos, IPH e Inteligo Bank concluyeron con éxito el plan de trabajo anual de documentación, revisión y actualización de todos los manuales de políticas, procesos y procedimientos de Cumplimiento.

(GRI 2-23) (GRI 2-26) (GRI 3-3 Cumplimiento y transparencia)

Nuestra estructura de gobierno está conformada por la Junta General de Accionistas, el Directorio y la Gerencia.

El Directorio, integrado en el 2025 por 6 miembros³, ejerce la máxima autoridad en la toma de decisiones estratégicas y supervisa la gestión de la organización. Por su parte, la Gerencia ejecuta las directrices aprobadas por el Directorio y conduce la gestión operativa y administrativa. En conjunto, estos niveles de gobierno contribuyen a una gestión eficiente, transparente y alineada con los objetivos institucionales.

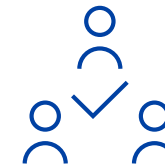
Adicionalmente, el Directorio de Inteligo Group participa en la definición del propósito organizacional, así como de la visión, misión y declaración de valores, contribuyendo a consolidar la cultura corporativa. Además, aprueba, junto con las gerencias generales correspondientes, las políticas, manuales y procedimientos de la Organización.

Posteriormente, dichos instrumentos son revisados en el Comité de Gerencia y desplegados a los colaboradores de las

subsidiarias por las áreas responsables, según la naturaleza de cada documento. En ese sentido, la Gerencia de Gestión y Desarrollo Humano lidera la comunicación de aquellos vinculados a temas laborales y de gestión de personas, mientras que el Área de Procesos y Calidad puede encargarse del despliegue de otros manuales, políticas o procedimientos. En el caso de Inteligo Bank, el equipo de Procesos también comunica y despliega distintas políticas, salvo aquellas relacionadas con temas laborales, que son gestionadas por Gestión y Desarrollo Humano.

Vale precisar que, si bien en la Organización los directores representan los intereses de los accionistas, los ejecutivos mantienen una comunicación constante con ellos. En el caso de las subsidiarias, tanto los ejecutivos como los comités elevan al Directorio los distintos temas que requieren su revisión y aprobación.

(GRI 2-9) (GRI 2-13) (GRI 405-1)



² Inteligo SAB, IPH e Interfondos.

³ Ante el fallecimiento de Ramón Barúa Alzamora en el 2026, el Directorio se redujo a 5 integrantes.

Los principales indicadores de composición de nuestro Directorio son los siguientes:

Naturaleza del cargo

100% no ejecutivos

100% no independientes

Permanencia en el cargo

11 años de permanencia promedio

50% con más de 10 años
(2 directores con 18 y 19 años en el cargo)

50% con menos de 10 años

Características demográficas

100% hombres

100% de nacionalidad peruana

100% mayores de 50 años

El Presidente del Directorio no ejerce funciones ejecutivas en Inteligo Group. Además, los directores no ejecutivos e independientes de nuestras subsidiarias pueden desempeñar cargos en otras compañías sin restricción. (GRI 2-11)

En Inteligo Bank contamos con 2 directores independientes, mientras que en Inteligo SAB e Interfondos contamos con uno en cada subsidiaria. En Inteligo SAB, además, el Presidente del Directorio es independiente, por lo que sus opiniones y su participación en la evaluación de los temas de agenda contribuyen a la toma de decisiones.



Directorio de Inteligo Group al 31/12/25 (GRI 2-9)



ROBERTO HOYLE MC CALLUM

Cargo: Presidente del Directorio

Tiempo en el cargo: 11 años

Cuenta con más de 55 años de experiencia en banca internacional y mercado de capitales. Es fundador de Inteligo Group e Inteligo Bank y actualmente se desempeña como Presidente del Directorio de ambas entidades. También ha presidido la Bolsa de Valores de Lima y ha ocupado cargos directivos en diversas empresas.

Es licenciado en Administración de Empresas y ha cursado el Programa Ejecutivo de Gestión y el Máster Ejecutivo en Administración de Empresas de la Universidad de Piura.



FERNANDO MARTÍN ZAVALA LOMBARDI

Cargo: Vicepresidente del Directorio

Tiempo en el cargo: 6 años

Es director de IFS desde abril de 2019 y Director de Interbank desde marzo del mismo año. Actualmente, también es CEO y Director de InterCorp Perú Ltd., Presidente de los directorios de InRetail Pharma y Homecenters Peruanos y Director de Inteligo Group, Interseguro, Inteligo Bank, InRetail Perú Corp., la Universidad Tecnológica del Perú y Colegios Peruanos, entre otras empresas.

Anteriormente, fue Director General de SAB Miller en Perú y Panamá. En el sector público se desempeñó como Primer Ministro, Ministro de Economía y Finanzas en 2 oportunidades y Gerente General de INDECOPI. Es economista por la Universidad del Pacífico y cuenta con una Maestría en Gestión Empresarial por la Universidad de Piura y un MBA por la Universidad de Birmingham, en Inglaterra.



RAMÓN BARÚA ALZAMORA

Cargo: Secretario del Directorio

Tiempo en el cargo: 19 años

Fue miembro del Directorio de Inteligo Group desde el 2006. También fue Director de InRetail Pharma, Supermercados Peruanos, Real Plaza, la Universidad Tecnológica del Perú, Financiera OH! S.A. e Interseguro. Además, ha sido Director de Intercorp Perú, Interfondos e Intertítulos, y hasta el 2019 fue CEO de Intercorp Perú Ltd.

Fue formado como ingeniero industrial por la Universidad Nacional de Ingeniería y graduado en Economía por la Université Catholique de Louvain, en Bélgica.



REYNALDO HUMBERTO ROISENVIT GRANCELLI

Cargo: Tesorero del Directorio

Tiempo en el cargo: 5 años

Es Tesorero del Directorio de Inteligo Group desde el 2020 y fue CEO de Inteligo Group entre el 2014 y el 2024. Además, es Director de Inteligo Bank desde el 2005 y Director único de Inteligo USA. También es miembro del Comité de Inversiones de Interseguro y de diversos comités de Inteligo Bank, entre ellos el de Gobierno Corporativo.

A lo largo de su trayectoria, ha sido Director de la Bolsa de Valores de Lima y ha ocupado distintos cargos ejecutivos en Inteligo, Inteligo Bank, Inteligo SAB, Interbank y Compass Group en Nueva York. Es economista por la Universidad de Lima y cuenta con un MBA por Columbia Business School.



CARLOS RODRÍGUEZ PASTOR PERSIVALE

Cargo: Director

Tiempo en el cargo: 18 años

Es Presidente del Directorio de Intercorp Perú Ltd., Intercorp Financial Services e Interbank, y fue CEO de Interbank. Actualmente, también es Presidente del Directorio de Colegios Peruanos, InRetail Perú Corp. y la Universidad Tecnológica del Perú, además de Director de Inteligo Group, Interseguro e InFinance XP S.A., entre otras empresas.

Se licenció en Ciencias Sociales por la Universidad de California en Berkeley y obtuvo un MBA por la Amos Tuck School of Business de Dartmouth College.



LUIS FELIPE CASTELLANOS LÓPEZ TORRES

Cargo: Director

Tiempo en el cargo: 6 años

Es CEO de IFS desde abril de 2013. Además, es miembro del Directorio de Interseguro desde abril de 2019 y Director de Interbank desde mayo de 2024. Se incorporó a Interbank en el 2006 como CEO de Interfondos y, posteriormente, ocupó los cargos de Vicepresidente de Banca Minorista y Director de la División Hipotecaria e Inmobiliaria.

Antes de ello, fue Director de la división de banca de inversión de Citigroup Global Markets en Nueva York y responsable del área de tesorería de Minera Yanacocha S.A. Es licenciado en Administración de Empresas por la Universidad del Pacífico y cuenta con un MBA por la Amos Tuck School of Business de Dartmouth College.

4.2.1. Selección y designación del Directorio

El Directorio es elegido por la Junta de Accionistas mediante un proceso que considera la participación de todos los accionistas, así como criterios de diversidad, independencia y competencias relevantes para los impactos de la Organización.

La frecuencia de elección del Directorio varía según la subsidiaria. En Inteligo Bank, este proceso se realiza cada año, mientras que en Inteligo SAB e Interfondos se lleva a cabo cada 3 años. Asimismo, los Directorios eligen a sus comités, salvo en los casos en que la regulación aplicable disponga un mecanismo distinto.

En línea con las buenas prácticas de gobierno corporativo, en el 2025 el Directorio registró una asistencia de 100% en las reuniones de Inteligo Group y sus subsidiarias, lo que contribuyó a dar continuidad a la supervisión y gobernanza de la Organización. Las únicas excepciones fueron 2 sesiones del Directorio de Inteligo Group a las que no asistió el Secretario.

(GRI 2-10)

4.2.2. Comités de las subsidiarias de Inteligo Group

Nuestra estructura de gobierno se apoya en comités que facilitan la supervisión y el seguimiento de temas clave para cada subsidiaria. Si bien no contamos con comités conformados exclusivamente por miembros del Directorio, en la mayoría de ellos participan directores junto con la plana gerencial.

(GRI 2-9) (GRI 2-12)



Comités de las subsidiarias de Inteligo Group (GRI 2-9)

Comité	Principales funciones	Inteligo Bank	Inteligo SAB	Interfondos	IPH
Comité Ejecutivo	Garantizar, gestionar y ejecutar las decisiones y estrategias establecidas, relevando al Directorio de actividades operativas y de la responsabilidad de revisar información detallada.	✓			
Comité de Riesgos	Supervisar la gestión integral de riesgos a través de la identificación, evaluación, seguimiento, control y mitigación de los riesgos a los que están expuestas las subsidiarias, asegurando que se encuentren dentro de los niveles de tolerancia y apetito definidos.	✓	✓	✓	
Comité de Gestión de Activos y Pasivos	Garantizar una gestión y administración adecuada de los activos y pasivos financieros, asegurando que se encuentren dentro de los niveles de riesgo definidos.	✓			
Comité de Prevención y Cumplimiento	Asegurar el cumplimiento de los requerimientos legales, regulatorios y directrices internas. Además, da seguimiento al riesgo de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, y al riesgo regulatorio mediante controles internos y medidas de mitigación.	✓			
Comité de Auditoría	Asegurar 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 para garantizar que se realicen de acuerdo con las normativas aplicables y objetivos de la Organización.	✓			
Comité de Créditos	Evaluar, aprobar y dar seguimiento a las operaciones de crédito de clientes según los niveles de exposición y montos establecidos, para contribuir a una adecuada gestión del riesgo de crédito.	✓			

Comité	Principales funciones	Inteligo Bank	Inteligo SAB	Interfondos	IPH
Comité de Inversiones	Recomendar estrategias de inversión alineadas a los objetivos de inversión de los portafolios de las subsidiarias. Asimismo, seleccionar inversiones y monitorear su desempeño para asegurar que se encuentren dentro de los niveles de riesgo definidos.	✓	✓	✓	
Comité de Seguridad de la Información	Controlar, monitorear y comunicar sobre la gestión de la seguridad de la información para asegurar adecuados niveles de confidencialidad, integridad y disponibilidad en la información requerida para operar.	✓	✓	✓	
Comité de Ética	Supervisar el cumplimiento del Código de Ética e investigar, evaluar y sancionar conductas contrarias a este.	✓	✓	✓	✓
Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual	Investigar casos de hostigamiento sexual y proponer medidas de sanción, así como acciones complementarias para prevenir nuevos casos.		✓	✓	✓
Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Promover la seguridad y salud en el trabajo mediante la asesoría y vigilancia del cumplimiento del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y de la normativa aplicable.	✓	✓	✓	✓
Comité de Tecnología	Monitorear, controlar y comunicar la gestión de gobierno de tecnología e información.	✓			

4.2.3. Comunicación de inquietudes críticas

Los asuntos relevantes del negocio y las inquietudes críticas se comunican de manera periódica al Directorio a través de los canales y reportes de control de cada subsidiaria. (GRI 2-16)

Temas y frecuencia de comunicación al Directorio⁴

Frecuencia de reporte	Gobierno corporativo	Cumplimiento normativo	PLAFT ⁵	Riesgos	Seguridad de la información	Tecnología	Auditoría interna ⁶	Auditoría externa
Bimestral							✓	
Trimestral	✓	✓		✓	✓	✓		
Semestral			✓				✓	
Anual		✓	✓	✓			✓	✓

Durante el 2025 no se registraron ni reportaron inquietudes críticas en Perú.

(GRI 2-16)

⁴ Aplica para Inteligo SAB e Interfondos.
⁵ Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.
⁶ La auditoría interna bimestral sólo aplica a Interfondos, la auditoría interna semestral sólo aplica en Inteligo SAB. La auditoría interna anual aplica para Interfondos e Inteligo SAB.

4.2.4. Evaluación del desempeño del Directorio

Con el objetivo de fortalecer buenas prácticas de gobierno corporativo, en el 2025 participamos en nuestro panel anual de evaluación del desempeño en las subsidiarias.

La autoevaluación anual del Directorio está a cargo de la Gerencia Legal de IPH y en concordancia con los respectivos Reglamentos de Directorio de Inteligo Bank, Inteligo SAB e Interfondos. Considera los siguientes criterios.

(GRI 2-18)

- ✓ Asistencia.

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

- ✓ Informes de auditoría interna/funcionaria de control interno o cumplimiento normativo vistos a lo largo del año.

- ✓ Licencias otorgadas a los directores.

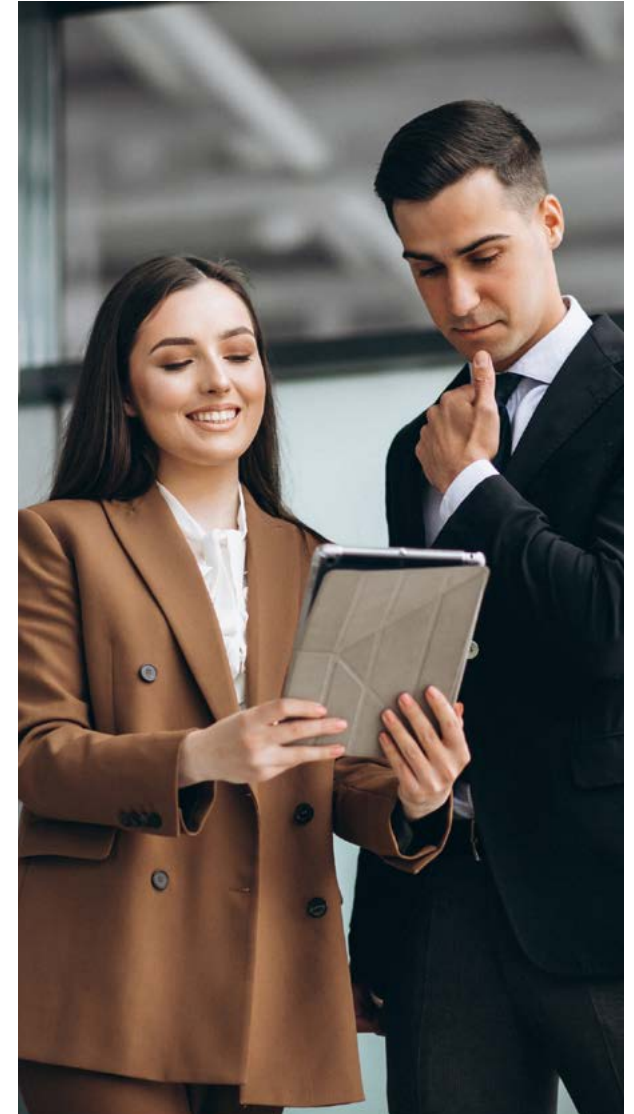
✓ Diversidad e inclusión: se evalúa el porcentaje de directores independientes y directoras mujeres.

✓ Participación de directores en Comités.

No contratamos a terceros para este proceso y, además, no se han tomado medidas en respuesta a las evaluaciones realizadas, ya que estas han arrojado buenos resultados en la autoevaluación.

En el caso de Inteligo Group, hasta la fecha no se ha realizado una autoevaluación periódica. Sin embargo, este punto ha sido incorporado en el Reglamento de Directorio que se aprobó en la sesión de Directorio del 21 de abril de 2026.

(GRI 2-18)





Capítulo 5

Ética y cumplimiento

Capítulo 5

Ética y cumplimiento

Nuestras subsidiarias operan bajo una cultura de ética, transparencia y cumplimiento, alineada con nuestros valores corporativos. Este compromiso va más allá del cumplimiento regulatorio: es un componente indispensable de nuestra gestión.

Lineamientos de ética y cumplimiento

Lineamiento	Descripción
Cumplimiento normativo	Monitoreamos y gestionamos el cumplimiento del marco legal y regulatorio aplicable, a nivel nacional e internacional.
Cultura de integridad	Promovemos una cultura organizacional basada en principios éticos, con tolerancia cero frente a la corrupción, el fraude y cualquier otra conducta ilícita.
Sistema de cumplimiento	Contamos con un Programa de Cumplimiento para prevenir, detectar y gestionar riesgos de incumplimiento y reputacionales, mediante controles internos, procesos de debida diligencia y mecanismos de monitoreo continuo.
Formación y sensibilización	Desarrollamos programas de capacitación periódicos en ética y cumplimiento para fortalecer las capacidades de nuestros colaboradores y asegurar la adopción de buenas prácticas en toda la Organización.
Canales de denuncia	Disponemos de mecanismos confidenciales y accesibles para la recepción y gestión de denuncias, garantizando la protección del denunciante y la realización de investigaciones objetivas e independientes.
Integración en sostenibilidad	Incorporamos principios de ética y cumplimiento en nuestra estrategia corporativa de sostenibilidad, promoviendo operaciones responsables, el respeto por los derechos humanos y relaciones comerciales basadas en la integridad.

Nuestra Área de Cumplimiento vela por el respeto de los compromisos del Código de Ética y los derechos humanos mediante actividades de sensibilización, fortalecimiento de controles y monitoreo continuo. Para ello, contamos con un sistema de control interno

integral que impulsa conductas coherentes con los valores del Grupo e incluye controles específicos para la prevención del lavado de activos, el financiamiento del terrorismo, corrupción y otros delitos.

Objetivos, metas y desempeño de cumplimiento y transparencia

(GRI 3-3 Cumplimiento y transparencia)

N°	Subsidiaria	Objetivos	Metas	Desempeño
1	Inteligo SAB, Interfondos e IPH	Fortalecer la gestión de riesgos no financieros mediante la sistematización de procesos clave vinculados a terceros.	Sistematizar procesos críticos de gestión de riesgos relacionados con terceros, incorporando mejoras en la experiencia de clientes internos y externos.	Se sistematizaron procesos clave del Programa Anticorrupción, incluyendo la debida diligencia de terceros y candidatos, así como los procesos de donaciones, auspicios y gestión de regalos. Como resultado, se alcanzó un índice de experiencia del 94%, evidenciando una mayor eficiencia en la ejecución de controles y una interacción más ágil y consistente con clientes internos y terceros.
2		Promover una cultura organizacional basada en la ética, integridad y cumplimiento en todos los niveles de la organización, con énfasis en el liderazgo ejemplar.	Incrementar en 40% la participación de líderes y alta dirección en programas de capacitación en cumplimiento.	Se alcanzó la meta establecida, evidenciando un aumento significativo en la participación de líderes y alta dirección, lo que contribuye al fortalecimiento del “ <i>tone at the top and middle</i> ” y a la consolidación de una cultura de integridad. También realizamos capacitaciones de gobierno corporativo, cumplimiento y ética dirigidas a colaboradores y terceros de alto riesgo, mediante sesiones presenciales y herramientas digitales logrando un 100% de ejecución.
3	Inteligo SAB/ Interfondos	Fortalecer la gestión de riesgos de PLAFT mediante la optimización de procesos analíticos y el fortalecimiento de las capacidades de gestión de información de Cumplimiento.	Reducir los tiempos de análisis del proceso de <i>scoring</i> anual y alcanzar un 30% de integración automatizada de datos.	Se superaron las metas, con mayor eficiencia en el análisis y fortaleciendo la gestión de riesgos mediante la automatización e integración de datos.
4	Inteligo Bank	Asegurar la documentación y actualización anual de los manuales de cumplimiento.	Documentación al 100% de nuevas regulaciones y actualización continua de los manuales vigentes.	Desde el Departamento de Gestión de Procesos confirmamos un avance del 100% del plan de trabajo para documentación de nuevas políticas, procesos y procedimientos, así como para la actualización de los manuales vigentes.

⁷ Término que hace referencia al compromiso visible y coherente de la alta dirección y los mandos medios con la ética, la integridad y el cumplimiento, a través de sus decisiones, comunicaciones y comportamientos. Esto genera una influencia positiva en la cultura organizacional y en la conducta esperada de los colaboradores.

Objetivos, metas y desempeño de cumplimiento y transparencia

N°	Subsidiaria	Objetivos	Metas	Desempeño
5	Inteligo Bank	Desarrollar y ejecutar un programa de capacitación continua.	Capacitar al 100% de colaboradores, directores, personal de primera línea de defensa, primeros ingresos y equipo de Cumplimiento.	El programa, definido en el plan de trabajo anual, fue ejecutado al 100% e incluyó: capacitaciones especializadas a personal de primera línea de defensa; capacitaciones a directores; capacitaciones de primer ingreso; capacitación regulatoria anual a todos los colaboradores; y capacitaciones especializadas al equipo de Cumplimiento. La asistencia alcanzó el 100% y el NPS de satisfacción promedió 95%.
6		Evaluar anualmente el sistema de control interno de los programas de cumplimiento.	Cero recomendaciones u observaciones de alto o moderado impacto.	Las evaluaciones de auditoría interna y externa se ejecutaron según lo planificado. Los informes emitidos no arrojaron hallazgos ni recomendaciones.
7		Emitir informes de rendición de cuentas.	Emisión del 100% de los informes comprometidos en el programa anual de cumplimiento.	Se cumplió el plan anual de informes, cubriendo Junta Directiva, Comité de Prevención y Cumplimiento y Gerencia General.
8		Establecer una cultura de ética y cumplimiento sólida y sostenible.	Gestión activa de la Junta Directiva y la Alta Gerencia (<i>tone at the top</i>).	Se aseguró participación total en instancias de gobierno, se fortaleció el marco de cumplimiento con la aprobación de políticas y se mantuvo un monitoreo integral del desempeño organizacional.

Asimismo, en el 2025 destacamos los siguientes logros por subsidiaria.



- Ejecutamos el programa anual de cumplimiento al 100%.
- Recibimos la visita de nuestros 4 reguladores (Banco Central de Bahamas, Superintendencia de Bancos de Panamá, Comisión de Valores de Bahamas y Superintendencia de Valores de Panamá) sin recomendaciones de alto o moderado impacto.
- Implementamos un portal digital para la supervisión y control de entregables regulatorios, con flujo de alertas automáticas hacia los responsables y sobre próximos vencimientos. También genera reportes estadísticos presentados periódicamente a la Dirección y la Gerencia General.
- Todos los miembros del Departamento de Cumplimiento contaron con al menos una certificación internacional como especialistas en prevención, emitida por organismos internacionales.
- Implementamos mejoras a los sistemas y herramientas del Departamento de Cumplimiento según el plan de trabajo definido a finales de 2024, que incluyó: la actualización del módulo de monitoreo de transacciones y listas restrictivas, mejoras a la herramienta de perfilamiento de riesgo de clientes, y optimizaciones a los desarrollos y reportes de análisis de datos.



- Fortalecimos nuestro Programa de Protección de Datos Personales en respuesta a la evolución del marco regulatorio en Perú, consolidando controles, políticas y procedimientos orientados a garantizar el tratamiento adecuado de la información personal de nuestros grupos de interés.

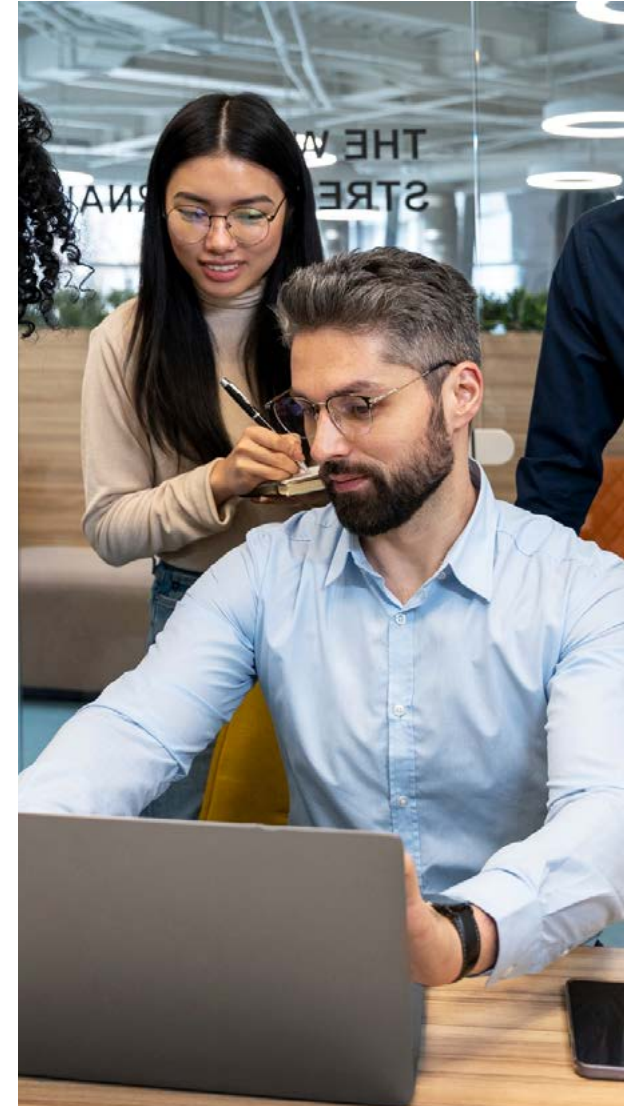
Durante el 2026, nuestro enfoque en cumplimiento contemplará las siguientes acciones. (GRI 3-3 Cumplimiento y transparencia)



- Priorizaremos el fortalecimiento de la cultura ética con liderazgo activo de la alta dirección, la incorporación de IA para optimizar el Programa de Cumplimiento, así como la mejora de analítica de datos para la gestión de riesgos y reportes regulatorios.



- Avanzaremos en la actualización del módulo de monitoreo de transacciones y en el desarrollo de las primeras iniciativas de IA, incluyendo un modelo descriptivo para un producto y un agente de IA para automatizar procesos de alta demanda operativa.



5.1. Marco de actuación ética

Contamos con 3 instrumentos que rigen nuestra conducta ética.

Instrumento	Descripción
Código de Ética	Recoge los valores y principios que guían las decisiones y comportamientos de nuestros colaboradores, directores, clientes, proveedores y socios de negocio. Nos invita a actuar con transparencia e integridad, promover conductas alineadas con nuestra cultura organizacional, así como identificar y reportar comportamientos que vulneren nuestros valores.
Manual de Atención de Denuncias	Establece los lineamientos, etapas, roles y responsabilidades para la atención de denuncias por conductas que infrinjan el Código de Ética. Es de uso interno y aplica a los directores y colaboradores con rol en la recepción, investigación, seguimiento y ejecución de las medidas definidas.
Reglamento del Comité de Ética	Define la finalidad, composición y funcionamiento del Comité de Ética, órgano responsable de velar por el cumplimiento del Código de Ética.

Lea aquí el
[Código de Ética IPH](#)



Lea aquí el
[Código de Ética y Conducta Inteligo Bank](#)



Lea aquí el
[Código de Ética Inteligo SAB](#)



Lea aquí el
[Código de Ética Interfondos](#)



5.2. Cultura ética

El compromiso del Directorio y la Alta Gerencia es esencial para fortalecer nuestra 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. Se complementa con capacitaciones obligatorias, generales y especializadas, diseñadas para reforzar la importancia de la ética y la integridad en nuestras subsidiarias.

Asimismo, desplegamos un Programa de Comunicación del Canal Ético con una estrategia continua orientada a promover valores y conductas éticas mediante dinámicas lúdicas. También permite mantener informada a toda la Organización sobre temas de actualidad en materia de ética, minimizando la exposición a comportamientos contrarios a nuestros estándares.

5.3. Canal Ético

Tenemos una plataforma confidencial de denuncias para clientes, colaboradores, proveedores y otros grupos de interés. A través de esta, se pueden reportar, de forma anónima y segura, sospechas o conductas inapropiadas, prácticas fraudulentas, violaciones de políticas internas o incumplimientos normativos.

El Canal Ético, administrado por una empresa tercera independiente, garantiza la objetividad, integridad y confidencialidad de las denuncias y del denunciante. Está, además, respaldado por nuestra Política de Cero Represalias, que protege a quienes reportan conductas no éticas de buena fe.

El proceso de investigación está regulado en el Manual de Atención de Denuncias, que establece las etapas, roles y responsabilidades en cada fase del procedimiento. Abarca casos de corrupción y conductas indebidas, entre otros.

Asimismo, contamos con una política de sanciones y un proceso de escalamiento que aseguran la imparcialidad en la evaluación

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

de faltas éticas y la implementación de las medidas correctivas correspondientes.

Nuestros Códigos de Ética y Canales Éticos están disponibles en los sitios web de nuestras subsidiarias y las estadísticas de denuncias se publican en el Reporte de Sostenibilidad.

Lea aquí el
[Canal Ético Inteligo USA, IPH e Inteligo SAB](#)



Lea aquí el
[Canal Ético Interfondos](#)



Durante 2025:

- En Inteligo Bank, Inteligo SAB, IPH e Interfondos fortalecimos la cultura de confianza organizacional mediante actividades de sensibilización sobre ética y promovimos activamente el uso del Canal Ético entre colaboradores, directores y partes interesadas.
- En Inteligo Group se recibieron 2 reportes a través del Canal Ético. De estos, 1 fue considerado una violación al Código de Ética y derivó en una llamada de atención.
- No se registraron denuncias contra la Alta Dirección ni por manipulación de estados financieros o informes contables en ninguna de nuestras subsidiarias.



5.4. Conflictos de interés

Consideramos que existe un conflicto de interés cuando una situación personal, económica, familiar o profesional puede influir, o aparentar influir, en la objetividad y en el cumplimiento de los deberes de los colaboradores, directores o accionistas frente a la Organización.

En el caso de los directores y accionistas, estos conflictos pueden presentarse cuando sus intereses particulares interfieren, o aparentan interferir, con el interés de la Organización o con su participación en la toma de decisiones.

Los conflictos de interés incluyen las siguientes prácticas y escenarios.

- Realizar negocios personales que afecten decisiones laborales.
- Intervenir en procesos de contratación o en decisiones que involucren a familiares o personas cercanas.
- Mantener relaciones sentimentales con colaboradores o proveedores cuando exista una relación de control o subordinación.
- Ser accionista, director o representante de proveedores vinculados a las funciones propias del cargo.
- Mantener una situación financiera deficiente que pueda comprometer la independencia de juicio.
- Omitir el deber de reportar cualquier conflicto de interés real, potencial o aparente, incluidos aquellos que involucren a familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad u otras personas vinculadas, cuya relación interfiera o pueda interferir con la objetividad en el desempeño.

(GRI 2-15)

Principales controles aplicados para prevenir, identificar y gestionar conflictos de interés en los directores y accionistas (GRI 2-15)

Control aplicado	Descripción	Inteligo Bank	Inteligo SAB	Interfondos	IPH
Manual de Gobierno Corporativo.	Monitorea y permite gestionar conflictos de interés.	✓			
Suspensión del derecho a voto de accionistas.	Prohíbe ejercer el voto cuando existe un conflicto de interés.		✓	✓	✓
Obligación de directores de revelar conflictos de interés y abstenerse de votar.	Exige a los directores informar el conflicto y no participar en la votación correspondiente.		✓	✓	
Declaración jurada de conflictos de interés del director independiente.	Refuerza la identificación y declaración formal de posibles conflictos.		✓	✓	
Declaraciones juradas de colaboradores.	Recogen información sobre personas vinculadas, tenencia accionaria, participación en capital social de otras empresas, directorios y posibles conflictos.		✓	✓	✓
Normas Internas de Conducta y Código de Ética.	Regulan los conflictos de interés en las operaciones de la Organización y de sus colaboradores.	✓	✓	✓	✓
Cruce de información en procesos de contratación.	Permite identificar posibles conflictos en la contratación cruzada de proveedores y colaboradores.	✓	✓	✓	✓
Monitoreo periódico de exposiciones de personas relacionadas.	Da seguimiento a nuevas exposiciones y saldos pendientes de personas relacionadas.	✓			
Reporte mensual al Comité Ejecutivo y a la Junta Directiva.	Reporte ubicado en el Management Information System, gestionado por las áreas de Finanzas y Riesgos.	✓			

En Inteligo SAB, Interfondos e IPH, la gestión de conflictos de interés se rige además por la Ley General de Sociedades del Perú (artículos 133 y 180), y por los estatutos de cada subsidiaria. Inteligo Bank se rige por las normas prudenciales del Banco Central de Bahamas.

(GRI 2-15)



5.5. Programa Anticorrupción

Conducimos nuestros negocios bajo un enfoque de tolerancia cero frente a cualquier acto de corrupción, en cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones aplicables y de los más altos estándares éticos. Nuestro Programa Anticorrupción se articula en 4 objetivos.



El Programa se apoya en los siguientes lineamientos:

Lineamientos anticorrupción

Lineamiento	Descripción	Alcance
Política anticorrupción	Define lineamientos para el cumplimiento de las leyes y políticas anticorrupción aplicables a las operaciones de las subsidiarias. Es complementaria al Código de Ética. Además, prohíbe expresamente cualquier tipo de contribución o donación a partidos políticos y sus fundaciones vinculadas, tanto directa como en nombre de la Organización.	Inteligo Bank, Inteligo SAB, Interfondos e IPH
Política de Regalos y Atenciones	Regula el otorgamiento y aceptación de regalos y atenciones de o hacia clientes, proveedores o terceros, mitigando los riesgos de corrupción asociados.	
Política de Donaciones, Auspicios y Patrocinios	Establece los lineamientos para la atención, aprobación y entrega de donaciones, auspicios y patrocinios con transparencia y responsabilidad.	
Metodología de Evaluación de Riesgos de Cumplimiento	Define los lineamientos para identificar y evaluar los riesgos de anticorrupción e implementar los controles necesarios para gestionarlos conforme al apetito de riesgo de cada subsidiaria.	Inteligo SAB, Interfondos e IPH
Manual de Atención de Denuncias	Establece las etapas, roles y responsabilidades en la atención de denuncias por conductas indebidas, incluyendo casos de corrupción. Aplica a directores y colaboradores con rol en la recepción, investigación, seguimiento o ejecución de las medidas definidas.	

Lea aquí la
[Política Anticorrupción IPH](#)



Lea aquí la
[Política Anticorrupción y Soborno Inteligo Bank](#)



Lea aquí la
[Política Anticorrupción Interfondos](#)



Lea aquí la
[Política Anticorrupción Inteligo SAB](#)



Durante 2025:

- Fortalecimos el Programa Anticorrupción mediante la actualización de la Matriz de Riesgos de Cumplimiento de Inteligo SAB e Interfondos, incorporando nuevos riesgos y controles y capacitando a las áreas responsables de su ejecución. Asimismo, extendimos la implementación de la Matriz de Riesgos de Cumplimiento a IPH.
- En Inteligo Bank revisamos las matrices de Riesgos Operacionales y de Corrupción y Soborno.
- No se identificaron casos de corrupción ni estuvimos vinculados a procesos jurídicos públicos por este motivo en ninguna de nuestras subsidiarias. Por lo tanto, ningún colaborador fue sancionado o despedido por cometer actos de corrupción.

(GRI 205-3)

5.5.1. Evaluación de riesgos de corrupción

En Inteligo Group contamos con procesos de evaluación de riesgos de corrupción y fraude implementados en las subsidiarias, en línea con los programas de cumplimiento y las políticas anticorrupción vigentes en cada país donde operamos. Durante el 2025, 4 de las 6 subsidiarias (67%) contaron con evaluaciones formales de riesgos de corrupción: IPH, Inteligo SAB, Interfondos e Inteligo Bank.

(GRI 205-1)

Realizamos las evaluaciones de riesgos de corrupción bajo una metodología homologada en Inteligo Group, que utiliza una escala cualitativa de 5 niveles con umbrales estandarizados para la calificación de cada riesgo.

Como resultado de estas evaluaciones, se identificaron los siguientes riesgos significativos relacionados con la corrupción:

(GRI 205-1)



1. Pago de sobornos a representantes de entidades privadas o públicas a través de terceros, para la obtención de beneficios indebidos.
2. Fraude o malversación de fondos de la compañía, realizado por altos directivos y/o colaboradores, en perjuicio de los órganos fiscalizadores.

1. Pago de sobornos a funcionarios públicos a través de regalos y atenciones a clientes, para la obtención de beneficios indebidos.
2. Deficiencias en la herramienta de recepción de denuncias de soborno.

⁸ Corresponden a riesgos con calificación de riesgo inherente alto.

⁹ Corresponden a riesgos con calificación de riesgo inherente medio con el mayor puntaje.

Asimismo, en Inteligo Bank, Inteligo SAB, IPH e Interfondos se efectuaron controles de calidad (QA) a los procesos del Programa Anticorrupción y Soborno. La efectividad de estos controles se evidenció en los resultados: no hubo hallazgos de corrupción.

Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción

(GRI 205-1)

Año	País	Total de operaciones	Número de operaciones con evaluación de riesgos de corrupción	Porcentaje de operaciones evaluadas (%)
2024	Perú	4,466	3,959	88.65
	Panamá	56	10	17.86
	Bahamas	209	29	13.87
2025	Perú	5,516	5,351	98.80
	Panamá	155	45	29.03



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



En Inteligo Bank, Inteligo SAB e Interfondos, contamos con un Programa de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, orientado a prevenir y gestionar este riesgo de acuerdo con la regulación aplicable en cada subsidiaria, los estándares internacionales y las mejores prácticas.

Nuestra Política PLAFT incluye políticas y procedimientos basados en evaluaciones de riesgo.

- Debida diligencia para el conocimiento de clientes, incluyendo la identificación del beneficiario final y revisiones en listas restrictivas locales e internacionales.
- Debida diligencia para el conocimiento de terceros y colaboradores.
- Debida diligencia reforzada para clientes de alto riesgo.
- Monitoreo transaccional de clientes con enfoque basado en riesgos.

Para asegurar la efectividad de este sistema, contamos con el compromiso de la Alta Dirección y con un Oficial de Cumplimiento en Inteligo Bank y un Oficial de Cumplimiento Corporativo PLAFT en Inteligo SAB e Interfondos, aprobado por los Directorios de cada subsidiaria. Además, cada subsidiaria reporta las operaciones sospechosas a la autoridad correspondiente a través de sus respectivos Oficiales de Cumplimiento. Complementamos esta gestión con evaluaciones independientes.

Es importante resaltar también que un componente clave de este programa es la capacitación continua que brindamos durante el año a directores, colaboradores y terceros de alto riesgo para reforzar conceptos y buenas prácticas.

5.7. Cumplimiento regulatorio

Como organización, y a través de cada una de nuestras subsidiarias, estamos sujetos a la supervisión de distintas entidades y al cumplimiento de las leyes aplicables en los países donde operamos.

Principales reguladores y leyes



- Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (Foreign Corrupt Practices Act - FCPA) de los Estados Unidos.
- Guía de Evaluación de los Programas de Cumplimiento Corporativo (Evaluation of Corporate Compliance Programs - ECCP) del Departamento de Justicia de los Estados Unidos.
- Ley N°30424: Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de cohecho activo transnacional de Perú.



- Superintendencia del Mercado de Valores del Perú.



- 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.

Para asegurar el cumplimiento oportuno de nuestras obligaciones regulatorias, cada subsidiaria cuenta con herramientas y mecanismos de seguimiento adaptados a su operación.



contamos con un calendario de *compliance* para identificar las obligaciones de reporte ante la Superintendencia del Mercado de Valores. Además, en Interfondos tenemos un Mapa de Obligaciones Regulatorias en el que se detallan las obligaciones de información frente al regulador, los equipos responsables y los plazos de cumplimiento. Este trabajo se complementa con capacitaciones permanentes a los colaboradores sobre las obligaciones regulatorias aplicables.

En este contexto, la Gerencia de Gestión y Desarrollo Humano es responsable de recopilar de los colaboradores los formatos requeridos por la regulación y sus actualizaciones. En el 2025, no identificamos colaboradores licenciados ni tomadores de decisiones con antecedentes de investigaciones relacionadas con inversiones, quejas iniciadas por consumidores, litigios civiles privados u otros procedimientos regulatorios.

Tampoco registramos incumplimientos significativos, ni normativos, ni por impacto reputacional o económico, ni multas no monetarias en Inteligo Group ni en sus subsidiarias.

(GRI 2-27) (SASB FN-AC-510a.1) (SASB FN-AC-270a.1)



Número total y el valor monetario de las multas (GRI 2-27)

Indicador	2023	2024	2025	Total últimos 3 años
Número total de las multas pagadas por casos de incumplimiento de la legislación y las normativas en los últimos 3 años	2 (Interfondos)	2 (Interfondos), 1 (Inteligo SAB)	0	5
Valor monetario de las multas pagadas por casos de incumplimiento de la legislación y las normativas en los últimos 3 años	93,850.00	113,777.64	0	207,627.64

5.8. Atención de reclamos

Ponemos a disposición de nuestros clientes canales accesibles para la recepción y gestión de reclamos, con un plazo máximo de atención de 15 días¹⁰ hábiles desde su presentación.

(GRI 2-25)

Canales de atención de reclamos (GRI 2-26)

Subsidiaria	Canales disponibles	Gestión
Inteligo SAB	Libro de Reclamaciones virtual y presencial en oficina. El procedimiento y plazo de atención están establecidos en la Política de Clientes.	Los reclamos se reciben por escrito y son atendidos directamente por el asesor responsable.
Interfondos	Canal presencial en tiendas de Interbank (agente colocador) mediante el sistema GIRU, y canal virtual a través del Libro de Reclamaciones en la página web.	Todos los reclamos son atendidos por el Área de Servicio al Cliente. GIRU cuenta con un semáforo de alerta para garantizar el cumplimiento del plazo máximo de atención. Realizamos un seguimiento mensual de los reclamos recibidos para identificar áreas de mejora. Hasta la fecha no se han recibido reclamos relacionados con la disponibilidad de los canales.

5.9. Gestión de proveedores

Para asegurar que las prácticas de nuestros proveedores sean consistentes con nuestros valores y principios corporativos, implementamos un enfoque estructurado para la selección y gestión de estos. Así, los proveedores pasan por procesos de debida diligencia, que incluyen evaluaciones de antecedentes y verificaciones de cumplimiento, a la par que nuestros acuerdos contractuales incorporan cláusulas específicas sobre conducta empresarial responsable.

Nuestro Código de Ética y Conducta de Proveedores, implementado en el 2025, establece nuestras expectativas en materia de derechos humanos, condiciones laborales, gestión ambiental, libre competencia, prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, y prácticas anticorrupción. Ante desviaciones significativas o incumplimientos reiterados, procedemos con la terminación de la relación comercial o las acciones legales que correspondan. (GRI 2-24)

Lea aquí el
[Código de Ética y Conducta de Proveedores IPH](#)



Lea aquí el
[Código de Ética y Conducta de Proveedores Interfondos](#)



Lea aquí el
[Código de Ética y Conducta de Proveedores Inteligo SAB](#)



¹⁰ En Inteligo SAB e Interfondos.



Capítulo 6

Inversiones sostenibles

Capítulo 6

Inversiones sostenibles

Gestionamos las inversiones sostenibles mediante la integración de criterios ASG en nuestras recomendaciones de inversión, gestión de activos y asesoría. De esta manera, fortalecemos nuestra estrategia de negocio al incorporar mayor profundidad analítica y una visión de largo plazo. Así, evaluamos y anticipamos riesgos ASG que pueden afectar la rentabilidad y resiliencia de las inversiones que gestionamos, e identificamos oportunidades vinculadas a tendencias estructurales de sostenibilidad.

(GRI 3-3 Inversiones Sostenibles)

Nuestros principales compromisos son:

- Integrar criterios ASG de manera transversal en nuestro proceso de inversión, operaciones, productos y servicios.
- Evaluar criterios de sostenibilidad de los emisores y vehículos de inversión seleccionados para las carteras de clientes.
- Monitorear las políticas de sostenibilidad y rankings de los gestores de fondos externos recomendados.
- Fortalecer y proteger el valor de las inversiones de nuestros clientes, generando un impacto positivo.

Hemos fortalecido progresivamente nuestra estrategia de inversiones sostenibles. En ese sentido, evolucionamos desde una integración inicial de criterios ASG en el análisis de inversiones hacia un marco más estructurado. Este comprende políticas formales, exclusiones definidas y un ejercicio activo y documentado de propiedad activa y voto en representación.

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



Evolución de las inversiones sostenibles en Inteligo Group

2022

- Implementación de la Política de Inversiones Responsables de Inteligo Group.

2023

- Implementación de la Política de Inversiones Responsables para Inteligo SAB, IPH e Interfondos.
- Elaboración y envío de encuestas ASG (fondos y emisores):
 - Interfondos 60%.
 - Inteligo Bank 40%.

2024

- Política de Voto en Representación en Interfondos.
- Charla de Inversiones Sostenibles a colaboradores.
- Despliegue a clientes Inteligo Bank.
- 2 colaboradores con Certificación CESGA.
- Capacitación al equipo comercial Interfondos.

2025

- Actualización de la Política de Inversiones Responsables.
- Formalización del marco de *engagement* y seguimiento.

6.1. Política de Inversión Responsable (PIR)

Esta Política establece estrategias para evaluar y promover criterios de sostenibilidad en los emisores y vehículos de inversión seleccionados para las carteras de nuestros clientes. Estos criterios se integran en nuestro proceso de inversión a través de los enfoques *bottom up* y *top down*, considerando que una evaluación más profunda de los riesgos y oportunidades ASG complementa el análisis financiero tradicional y contribuye a construir portafolios más resilientes.

(FN-AC-410a.2)



En el 2025 actualizamos la PIR e incorporamos el marco del Sustainability Accounting Standards Board (SASB) como referencia para identificar factores ASG materiales por industria. Esta actualización reforzó la consistencia del análisis y mejoró la evaluación de riesgos y oportunidades de sostenibilidad con relevancia financiera.

Asimismo, ampliamos el alcance de las exclusiones vinculadas a la industria del carbón y redujimos de 25% a 5% el umbral máximo de ingresos provenientes de estas actividades para los emisores bajo cobertura.

En línea con ello, en Inteligo SAB, Inteligo Bank e Interfondos aplicamos los siguientes criterios en las operaciones.

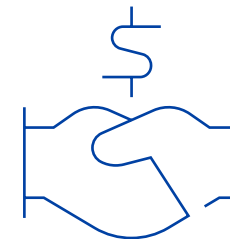
- **Minería de carbón:** no brindamos cobertura ni realizamos inversiones en empresas cuya fuente principal o secundaria de ingresos proviene de la producción de carbón.
- **Generación eléctrica a base de carbón:** no brindamos cobertura ni realizamos inversiones en empresas que utilizan carbón para la generación de energía.

- **Infraestructura del carbón:** no brindamos cobertura ni realizamos inversiones en empresas que participan en el sector de infraestructura del carbón.

Es pertinente señalar que en el 2025 retiramos la cobertura de una empresa dedicada a la generación de energía a partir del carbón.

Lea aquí el

[Política de Inversiones Responsables Inteligo Group](#)



6.2. Estrategia de inversiones sostenibles

En línea con nuestra Política de Inversiones Responsables, desarrollamos las siguientes estrategias: (FN-AC-410a.2)

Estrategia de inversiones sostenibles de Inteligo Group

Estrategia	Descripción
Integración ASG	Es la inclusión explícita y sistemática de métricas ASG en el análisis de inversiones. Incluye la recopilación de información, el análisis de materialidad y la evaluación de la propiedad activa. Para ello, desarrollamos cuestionarios y un score interno que nos permite conocer cómo las empresas y los gestores de fondos incorporan factores ASG en sus decisiones de inversión.
Exclusiones y screening	Consideran factores no financieros que permiten aplicar criterios de exclusión en los servicios y productos de la Organización, a fin de evitar posiciones en industrias cuya actividad no es consistente con nuestros principios de sostenibilidad. Aplicamos estos filtros en 6 sectores excluidos de nuestras inversiones: producción de carbón, armas no convencionales, pornografía, alcohol, tabaco y juegos de azar.
Rol de propiedad activa	Fortalecemos el compromiso corporativo y nuestra capacidad de ejercer el voto por representación (<i>proxy voting</i>) en nombre de nuestros clientes. Con ello, buscamos proteger sus intereses como accionistas o acreedores y generar valor agregado.

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

Estrategia	Inteligo SAB	Inteligo Bank	Interfondos
Integración ASG	Evaluación de emisores bajo cobertura.	Evaluación de fondos de terceros.	Evaluación de emisores de terceros.
Exclusiones y screening	Emisores o exposición a actividades excluidas en el universo de cobertura.	Emisores o exposición a actividades excluidas en el universo de cobertura.	Emisores o exposición a actividades excluidas en fondos propios.
Rol de propiedad activa	Evaluación, como mínimo, de los emisores y de fondos propios con el objetivo de gestionar recomendaciones y evaluar exclusiones.	Evaluación, como mínimo, de los emisores y de fondos propios con el objetivo de gestionar recomendaciones y evaluar exclusiones.	Voto en representación.

Monto de los activos bajo gestión (AUM) que incorpora factores ASG (FN-AC-410a.1)

Incorporación de factores ASG en la gestión y asesoría de inversiones	2024			2025		
	Inteligo Bank ¹¹	Interfondos	Total	Inteligo Bank	Interfondos	Total
Activos bajo gestión (AUM) que integran criterios ASG (millones USD)	745.45	1,951.80	2,697.25	679.7	2,431.20	3,110.90
Inversiones temáticas en sostenibilidad ¹² (millones USD)	8.11	3.20	11.31	6.17	6.40	12.57
Total de activos ASG (millones USD)	753.56	1,955.00	2,708.56	685.87	2,437.60	3,123.47
AUM (millones USD)	5,097.86	2,105.87	7,203.73	5,536.30	2,777.56	8,313.86
Porcentaje de los activos totales que son gestionados con criterios ASG (%)	14.78	92.84	37.60	12.39	87.76	37.57

De cara a 2026, nuestro enfoque de inversiones sostenibles contemplará las siguientes acciones:

- Desarrollar nueva tesis sostenible vinculada a energía renovable y a la demanda energética impulsada por la inteligencia artificial.
- Incorporar el Score ASG como un insumo formal en la evaluación de emisores de la cartera de bonos.
- Fortalecer el proceso de evaluación ASG de los fondos recomendados.

¹¹ Los valores de Inteligo Bank del 2024 presentan diferencias respecto a lo que se divulgó en el Reporte de Sostenibilidad de 2024 debido a un cambio en la metodología de activos que cubren criterios ASG (en base a score internos y externos).

¹² Los fondos en esta categoría incorporan fondos de un tema específico que se espera que crezca a largo plazo y que cumplen con métricas de ESG internas. Estas temáticas consideran la gestión eficiente de recursos hídricos, energías limpias, conectividad 5G, entre otros.

6.3. Voto en representación

Reconocemos el voto en representación como herramienta clave de nuestra estrategia de propiedad activa, a través de la cual protegemos los intereses de nuestros clientes y promovemos decisiones que contribuyan a la generación de valor sostenible. En el 2024, Interfondos publicó su Política de Voto en Representación, que establece pautas para ejercer el derecho a voto en asambleas de accionistas y promueve buenas prácticas de gobierno corporativo. Votamos en contra de propuestas que no cumplen principios fundamentales como independencia del directorio, diversidad, límites de mandato y adecuada supervisión de riesgos.

El proceso se apoya en el análisis de factores ASG que pueden afectar el crecimiento futuro y la rentabilidad de las compañías evaluadas, y se complementa con acciones de *engagement* (reuniones individuales, foros para inversionistas, entre otros) para comprender la estrategia de las empresas y promover prácticas sostenibles.

En Interfondos, el Gerente de Inversiones y el Administrador de Portafolios lideran el proceso con apoyo del Área de Asset Management, evaluando emisores con debilidades ASG y definiendo el enfoque de votación. Para casos críticos o controversias, se activa un Comité



Consultivo integrado por representantes senior de Inteligo Bank, IPH, Inteligo Group e Interfondos, cuyas decisiones se adoptan por mayoría. En marzo del 2025, este comité fue convocado en una ocasión para revisar 2 casos específicos.

Adicionalmente, en el 2025, Interfondos ejerció sus derechos de voto en 2 juntas generales de accionistas: el 20 de febrero votó a favor de todos los puntos de agenda y el 26 de marzo votó en contra de las propuestas presentadas, ambas decisiones alineadas

con la política vigente y las Directrices de Engagement para Asuntos de Gobernanza.

Lea aquí el
[Política de Voto de Representación Interfondos](#)



(FN-AC-410a.3)



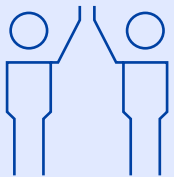
Capítulo 7

Gestión de riesgos

Capítulo 7

Gestión de riesgos

La gestión de riesgos es un componente clave de nuestra estrategia de negocio porque nos permite anticipar eventos que podrían afectar nuestros resultados, operaciones y reputación. Para ello, identificamos, evaluamos, monitoreamos y tratamos los riesgos a los que están expuestas nuestras subsidiarias, con el objetivo de mantenerlos dentro del apetito definido y fortalecer una toma de decisiones oportuna y responsable.



Nuestros principales compromisos son:

- Mantener a nuestras subsidiarias dentro del apetito de riesgo aprobado por sus respectivos Directorios.
- Asegurar el cumplimiento de los estándares definidos por la matriz IFS, de modo que nuestras operaciones, procesos y normativas se encuentren alineados con las directrices corporativas.

(GRI 3-3 Gestión integral del riesgo)

7.1. Gobernanza del riesgo

Gestionamos los riesgos bajo un esquema de 3 líneas de defensa. La primera corresponde a las áreas de negocio, la segunda a la Unidad de Gestión de Riesgos y la tercera a Auditoría Interna. En cada subsidiaria, el Directorio es el máximo órgano responsable de este sistema y designa al responsable de la gestión integral de riesgos (Gerente de Riesgos/ Gerente Corporativo de Riesgos), quien actúa de manera independiente de las áreas de negocio.

(GRI 3-3 Gestión integral del riesgo)



Las principales responsabilidades y funciones asociadas a la gestión de riesgos se presentan a continuación.

Responsables de la gestión de riesgos en Inteligo Group y principales funciones

Responsable	Principales funciones en la gestión de riesgos
Directorio	• Establecer el Sistema de Gestión Integral de Riesgos según el tamaño y la complejidad de las operaciones de la Organización. • Aprobar los recursos necesarios para una gestión integral de riesgos adecuada, incluyendo infraestructura, metodología y personal especializado. • Designar al responsable de la gestión de riesgos, quien reporta directamente al Comité de Riesgos y mantiene canales de comunicación con la Gerencia General y otras áreas para facilitar la toma de decisiones.
Comité de Riesgos	• Proponer al Directorio el Sistema de Gestión Integral de Riesgos de acuerdo con el tamaño y la complejidad de las operaciones de la Organización. • Aprobar las políticas y metodologías de gestión integral de riesgos. • Dar seguimiento a los riesgos gestionados en las subsidiarias de Inteligo Group y verificar que los niveles de exposición sean coherentes con el apetito y la capacidad de riesgo definidos. • Promover una cultura de gestión de riesgos entre los colaboradores mediante capacitaciones anuales sobre la normativa, políticas y procedimientos aplicables. • Sesionar trimestralmente para revisar los principales aspectos del período, los indicadores de riesgo y el cumplimiento de los límites prudenciales.
Gerencia General	• Implementar la gestión integral de riesgos conforme a las políticas y procedimientos aprobados por el Directorio y el Comité de Riesgos, y velar por su seguimiento y cumplimiento. • Asegurar la capacitación de la Unidad de Gestión de Riesgos y del personal involucrado en la administración de riesgos. • Impulsar capacitaciones obligatorias para los colaboradores en temas de gestión integral de riesgos, riesgo operacional, continuidad del negocio, seguridad de la información y ciberseguridad.
Unidad de Riesgos	• Ejecutar las políticas y procedimientos de gestión integral de riesgos. • Apoyar a las demás áreas en la gestión de sus riesgos, excepto en lo relacionado con lavado de activos y financiamiento del terrorismo, cuya responsabilidad recae en el Oficial de Cumplimiento. • Capacitar a los responsables de la administración de riesgos en cada área sobre la metodología y los límites aprobados.

Nuestras subsidiarias están expuestas a riesgos financieros, como mercado, crédito y liquidez; pero también a aquellos no financieros, entre ellos riesgo operacional, ciberseguridad y lavado de activos, entre otros. Para gestionarlos, realizamos análisis de sensibilidad y pruebas de estrés sobre riesgos financieros, pruebas de continuidad del negocio y una revisión anual del apetito, la tolerancia y la capacidad de riesgo. Este trabajo se sustenta en políticas y manuales específicos, entre ellos los de gestión integral de riesgos, riesgo de crédito, activos y pasivos, riesgo operativo, y seguridad de la información y ciberseguridad.

Como parte de este modelo, también evaluamos riesgos asociados al lanzamiento de nuevos productos o a cambios significativos en nuestras operaciones. Aunque no contamos con un comité especializado de nuevos productos, estas evaluaciones se presentan ante los comités de gestión integral de riesgos de cada subsidiaria.

Complementamos este trabajo con capacitaciones obligatorias dirigidas a colaboradores y al Comité de Gerencia, enfocadas en gestión integral de riesgos, riesgo operacional, continuidad del negocio y seguridad de la información.

En Inteligo Bank, la Gerencia de Riesgos también monitorea el cumplimiento de la Política de Inversiones Responsables, comunica alertas de posibles incumplimientos

y eleva controversias al Comité Consultivo cuando corresponde. Además, se incorporan variables vinculadas a la gestión de riesgos en la evaluación de desempeño de los colaboradores, asociadas al cumplimiento de cursos regulatorios y campañas sobre seguridad de la información.

Nuestras subsidiarias cuentan con auditorías internas y externas periódicas sobre sus principales sistemas de gestión de riesgos. En Inteligo Bank, la auditoría interna se realiza anualmente por sistema de gestión, mientras que la auditoría externa se desarrolla dentro del alcance de la Sarbanes-Oxley Act (SOX). En Inteligo SAB e Interfondos, la auditoría interna comprende una revisión anual del Sistema de Gestión Integral de Riesgos y la auditoría externa evalúa anualmente el Sistema de Control Interno y la Seguridad de la Información. Estas últimas 2 subsidiarias no se encuentran dentro del alcance de SOX. (GRI 3-3 Gestión integral del riesgo)

Objetivos y desempeño sobre el tema material “Gestión integral del riesgo”

N°	Objetivos	Metas	Desempeño
1	Implementar nuevas normativas de manera eficiente y oportuna para mitigar el riesgo regulatorio.	Implementar el nuevo Reglamento de la Ley de Protección de Datos Personales en Inteligo SAB e Interfondos relacionado a la gestión de seguridad de la información.	Implementamos los requerimientos regulatorios vinculados a la gestión de seguridad de la información dentro de los plazos establecidos.
2	Subsanar oportunamente las brechas identificadas por reguladores y auditores externos.	Alcanzar el 100% de brechas subsanadas de manera oportuna.	Levantamos las observaciones formuladas por los auditores externos en todas las subsidiarias e implementamos oportunamente las brechas identificadas por los reguladores en Perú, Bahamas y Panamá, mitigando el riesgo regulatorio y evitando procedimientos sancionatorios en materia de riesgos.
3	Fortalecer la visibilidad y el monitoreo de los riesgos financieros.	Implementar <i>dashboards</i> de riesgos financieros en todas las subsidiarias.	Los <i>dashboards</i> permitieron dar mayor visibilidad a la gestión de riesgos frente a grupos de interés internos, definir nuevos KRI ¹³ y contar con mejores insumos para la generación de planes de acción.

¹³ Key Risk Indicators.

Durante el 2025:

- En Inteligo Bank optimizamos los procesos de riesgo de crédito, contribuyendo a la reducción de pérdidas potenciales y mitigando riesgos reputacionales.
- Culminamos un nuevo año sin observaciones en la revisión de los controles correspondientes a SOX (Sarbanes-Oxley).
- Mantuvimos los indicadores de riesgo de crédito, mercado, liquidez y riesgo operacional dentro del apetito de riesgo definido en cada subsidiaria.

(GRI 3-3 Gestión integral del riesgo)



De cara a 2026, priorizaremos las siguientes acciones para seguir fortaleciendo nuestra gestión integral de riesgos:

- Generar eficiencias y mejoras internas mediante el uso responsable y seguro de herramientas de inteligencia artificial.
- Reforzar la gestión para mitigar riesgos operacionales y de ciberseguridad en el desarrollo de aplicaciones internas.
- Continuar fortaleciendo las capacidades necesarias para la implementación de las normas NIIF S1 y S2 en Inteligo Bank, con foco en la divulgación de información financiera relacionada con sostenibilidad.

(GRI 3-3 Gestión integral del riesgo)



Capítulo 8

Continuidad del negocio

Capítulo 8

Continuidad del negocio

Gestionamos la continuidad del negocio como parte de nuestro marco de riesgo operacional. Este modelo incluye planes de continuidad y recuperación formalmente aprobados, revisados de manera periódica y sometidos a pruebas para verificar su efectividad. A través de este enfoque, identificamos vulnerabilidades de forma proactiva y fortalecemos nuestra resiliencia frente a eventos como fallas tecnológicas, ciberataques, desastres naturales o crisis operativas.

(GRI 3-3 Continuidad del negocio)

Nuestros principales compromisos son:

(GRI 3-3 Continuidad del negocio)

- Revisar y actualizar periódicamente los planes de continuidad y recuperación (PCN¹⁴/DRP¹⁵), al menos una vez al año o ante cambios significativos en la operación, para asegurar su vigencia frente a nuevos escenarios de riesgo.
- Realizar pruebas y simulacros periódicos para validar la efectividad de los planes, identificar oportunidades de mejora y fortalecer la capacidad de respuesta de los equipos involucrados.
- Asegurar la capacitación continua del personal clave responsable de activar y gestionar los planes.
- Cumplir los tiempos objetivo de recuperación y los tiempos máximos de interrupción (RTO¹⁶/MTPD¹⁷) definidos para los sistemas y procesos críticos.
- Incorporar los hallazgos de cada prueba o evento real para fortalecer de manera continua nuestro marco de gestión.



Nuestra gestión considera la identificación de servicios y productos críticos, así como de los procesos y recursos que los soportan. Sobre esa base, implementamos planes de continuidad operativa, recuperación ante desastres (DRP), emergencia, gestión de crisis y comunicación en crisis. Estos planes se actualizan y prueban de manera periódica para reforzar nuestra preparación ante escenarios reales de interrupción. Los resultados de esta gestión se reportan al Comité de Gestión Integral de Riesgos y al Directorio de cada subsidiaria.

¹⁴ Plan de Continuidad de Negocio.

¹⁵ Disaster Recovery Plan.

¹⁶ The Recovery Time Objective.

¹⁷ Maximum Tolerable Period of Disruption.

Objetivos y desempeño sobre el tema material “Continuidad del negocio”

N°	Objetivos	Metas	Desempeño
1	Garantizar la disponibilidad de los servicios críticos ante escenarios de interrupción.	Realizar pruebas DRP exitosas al menos una vez al año en cada subsidiaria: Inteligo Bank, Inteligo SAB e Interfondos.	Ejecutamos las pruebas previstas e identificamos oportunidades de mejora para ejercicios posteriores.
2	Minimizar el tiempo de recuperación de sistemas y procesos esenciales.	Cumplir los tiempos objetivo de recuperación (RTO).	Positivo. En todas las pruebas realizadas cumplimos los RTO definidos para los procesos críticos.
3	Fortalecer la gestión de riesgos de continuidad del negocio.	Mejorar, estandarizar e implementar los Planes de Gestión de Crisis y de Comunicación en Crisis en las subsidiarias peruanas.	Realizamos un ejercicio integral de gestión de crisis en las subsidiarias en Perú luego de un tiempo prolongado, lo que permitió identificar oportunidades de mejora y definir planes de acción.

A lo largo del 2026, priorizaremos 3 acciones para seguir fortaleciendo nuestra gestión de continuidad del negocio.

- Homologar los Planes de Gestión de Crisis y de Comunicación en Crisis en Inteligo Bank, tomando como referencia lo desarrollado en las subsidiarias en Perú.
- Actualizar de manera integral los BIA (análisis de impacto en el negocio) y los planes de continuidad de los procesos críticos de las subsidiarias en Perú.
- Ampliar el alcance de las pruebas DRP a partir de las lecciones aprendidas en ejercicios anteriores.

Durante el 2025:

- Robustecimos nuestra gestión de continuidad de negocio, con especial énfasis en el desarrollo y consolidación de las capacidades de gestión de crisis en las subsidiarias en Perú.
- Actualizamos y formalizamos el Plan de Gestión de Crisis en Inteligo SAB e Interfondos. Este plan define roles, responsabilidades, protocolos de actuación, niveles de escalamiento y criterios de activación para asegurar una respuesta coordinada y oportuna ante escenarios de interrupción de alto impacto.
- Actualizamos y formalizamos el Plan de Comunicación en Crisis, que establece lineamientos, canales y mensajes clave para la comunicación interna y externa durante una contingencia. El plan prioriza la atención de colaboradores, clientes y reguladores, y promueve transparencia y consistencia en la información.
- Realizamos una simulación formal de crisis para validar la operatividad de los planes, evaluar los tiempos de respuesta y activación, y medir la coordinación entre los equipos involucrados. Los resultados fueron analizados para identificar oportunidades de mejora.
- A partir de los hallazgos de la prueba gestión de crisis y de las revisiones periódicas, definimos planes de acción para cerrar brechas en la capacidad de respuesta. Cada uno cuenta con responsables, plazos y mecanismos de seguimiento para asegurar su implementación.

(GRI 3-3 Continuidad del negocio)



Capítulo 9

Ciberseguridad y seguridad de la información

Capítulo 9

Ciberseguridad y seguridad de la información

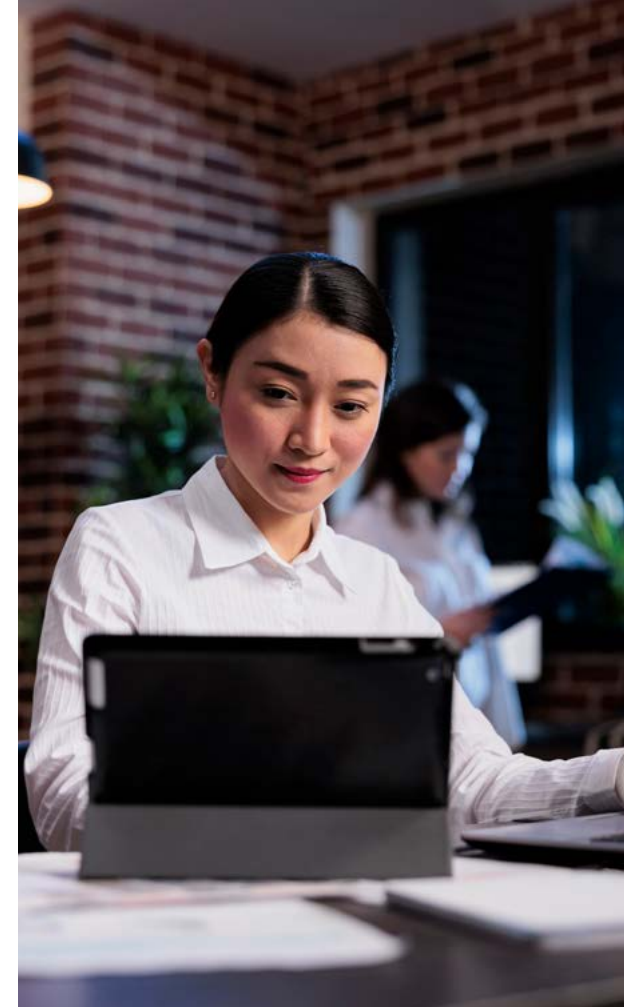
La creciente digitalización del sector financiero, la mayor interconexión con *fintechs*, proveedores tecnológicos y servicios en la nube, entre otros, así como el uso intensivo de datos y analítica avanzada y la expansión acelerada de la inteligencia artificial han incrementado la complejidad, frecuencia e impacto potencial de las amenazas cibernéticas. En este contexto, estamos expuestos a riesgos emergentes asociados con accesos no autorizados, ataques de *malware*, *ransomware*, *phishing* o fallas en sistemas tecnológicos propios o de terceros, que podrían afectar la continuidad de nuestros servicios y la confidencialidad, integridad o disponibilidad de la información.

Para gestionar estos riesgos, en Inteligo Group aplicamos un enfoque integral

que combina gobierno y políticas de ciberseguridad alineadas con estándares internacionales. También contempla controles técnicos y operativos para la prevención, detección y respuesta a incidentes, gestión de riesgos asociados a terceros y proveedores tecnológicos, además de medidas específicas para la protección de datos personales.

En este contexto, la seguridad y la confianza de nuestros clientes son una prioridad. Por eso trabajamos de manera continua para proteger su patrimonio y su información, a través de iniciativas apoyadas en tecnología y del fortalecimiento permanente de las capacidades de nuestro equipo.

(GRI 3-3 Ciberseguridad y seguridad de la información)



A continuación, nuestros principales compromisos en la materia.

(GRI 3-3 Ciberseguridad y seguridad de la información)

- Mitigar los riesgos de ciberseguridad y seguridad de la información que puedan afectar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los activos de información vinculados a los servicios que brindamos a clientes y colaboradores.
- Cumplir con la normativa aplicable.
- Fortalecer la cultura de seguridad entre colaboradores, clientes y directivos, a través de acciones de concientización.
- Gestionar los riesgos de forma anticipada y responder a incidentes con agilidad, para reducir su impacto en la operación.
- Impulsar la mejora continua de nuestro sistema de gestión de ciberseguridad y seguridad de la información.
- Proteger a la Organización frente a ciberataques y fortalecer la resiliencia de la información en la continuidad del negocio.

9.1. Gobernanza de la ciberseguridad y la seguridad de la información

El Comité de Seguridad de la Información de Inteligo SAB, Interfondos e Inteligo Bank, que cuenta con participación del Directorio, gestiona los riesgos de ciberseguridad y seguridad de la información. Este supervisa la implementación de estrategias, políticas, procedimientos, controles y mecanismos de monitoreo. Además, da seguimiento a las vulnerabilidades relevantes y a sus planes de remediación e informa oportunamente sobre los incidentes que se presentan.

En IPH, contamos con un Oficial de Seguridad de la Información que mantiene un reporte matricial funcional a la Gerencia de Seguridad de Información de Inteligo Bank. Esta gerencia es la encargada de la seguridad de información en todo Inteligo Group.

Asimismo, entre IPH, Inteligo Bank, Interfondos e Inteligo SAB gestionamos los controles técnicos mediante herramientas de seguridad homologadas, mientras que los controles normativos se administran de manera independiente. En el caso de Interfondos, tenemos un contrato de servicios de seguridad con Interbank, que cubre la infraestructura alojada en esa entidad.

Todos estos controles se despliegan bajo un enfoque estructurado, alineado con las políticas corporativas, la integración con los procesos existentes y el cumplimiento de la normativa local. Además, acompañamos los proyectos de la Organización en temas de ciberseguridad antes de su salida a producción, con el apoyo de terceros especializados.

(GRI 3-3 Ciberseguridad y seguridad de la información)





9.2. Principales mecanismos de gestión

Para gestionar los riesgos de ciberseguridad y seguridad de la información, contamos con mecanismos de prevención, monitoreo, respuesta y revisión continua.

Mecanismos de gestión de la ciberseguridad y la seguridad de la información



Plan de Respuesta a Incidentes de Ciberseguridad, revisado anualmente.



Programas integrales de capacitación, con simulaciones de *phishing* y pruebas dirigidas a usuarios.



Evaluaciones anuales de respuesta, continuidad del negocio y recuperación ante desastres.



Revisión y mejora continua, considerando la evolución de las amenazas, los cambios regulatorios y las expectativas de los grupos de interés.



Evaluaciones automatizadas diarias de vulnerabilidades y seguimiento semanal de hallazgos con el área de TI.

Objetivos, metas y desempeño de la seguridad de la información

(GRI 3-3 Ciberseguridad y seguridad de la información)

N°	Objetivos	Metas	Desempeño
1	Fortalecer la conciencia y el conocimiento en seguridad de la información entre los colaboradores que administran información crítica para la organización.	Más de 80% de colaboradores capacitados.	Superamos la meta al capacitar al 100% de los colaboradores de Inteligo Group.
2	Garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información mediante una gestión efectiva de los riesgos de seguridad de la información.	Al menos 80% de los riesgos identificados en estado “concluido”.	Superamos la meta y alcanzamos un cumplimiento de 85%.
3	Fortalecer la gestión de incidentes de seguridad de la información.	Al menos 80% de los incidentes registrados en estado “cerrado” y con solución conforme.	El 100% de los incidentes registrados fue atendido y cerrado en conformidad demostrando nuestra capacidad de respuesta.
4	Asegurar la mejora continua y el mantenimiento efectivo de la seguridad de la información.	Al menos 80% de cumplimiento en la programación de reuniones del Comité de Seguridad de la Información, revisiones de cumplimiento, auditorías programadas y atención de observaciones y acciones de mejora.	Alcanzamos un cumplimiento de 100% en la programación del Comité de Seguridad de la Información, las revisiones de cumplimiento y la atención de observaciones de auditoría.

Durante el 2025:

- Fortalecimos nuestro marco de ciberseguridad y seguridad de la información. Ello incluyó la renovación de nuestra póliza de ciberseguridad en mejores condiciones y con una mayor cobertura.
- Reforzamos la protección de la información, de nuestros entornos tecnológicos y de la relación con terceros, incluidos clientes y proveedores.
- Ampliamos nuestras capacidades para identificar vulnerabilidades, monitorear riesgos y detectar amenazas de forma temprana.
- Fortalecimos al equipo de Ciberseguridad y Seguridad de la Información mediante la incorporación de nuevos profesionales, con lo que ampliamos su capacidad de atención.
- Desarrollamos automatizaciones para fortalecer la gestión de ciberseguridad y seguridad de la información.
- Iniciamos la implementación de la certificación ISO 27001:2022 en gestión de seguridad de la información, ciberseguridad y protección de datos, con foco en el proceso de *onboarding* digital de clientes en Inteligo Bank.
- Realizamos evaluaciones de seguridad (*ethical hacking*) sobre la infraestructura externa, como la web y los servicios expuestos, y sobre la infraestructura interna crítica de las subsidiarias.
- Llevamos a cabo auditorías internas, externas y regulatorias, incluyendo una auditoría externa a Inteligo SAB e Interfondos, una auditoría SOX¹⁸ para Inteligo Bank, auditorías regulatorias para todas las subsidiarias y una auditoría interna en Inteligo Bank basada en la metodología COSO¹⁹.

¹⁸ Sarbanes-Oxley Act of 2002

¹⁹ Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, marco de referencia mundial para la gestión de riesgos empresariales.

En concordancia con las acciones desplegadas, en el 2025 no reportamos brechas en materia de seguridad de la información ante los reguladores.

De cara al 2026, trabajaremos en los siguientes objetivos.

- Implementar la norma ISO 27035:2023 para fortalecer la gestión de incidentes de seguridad de la información.
- Continuar fortaleciendo nuestros controles de ciberseguridad y seguridad de la información, así como nuestras capacidades para identificar amenazas en la nube y en nuestros sistemas operativos, y responder oportunamente ante posibles incidentes.

(GRI 3-3 Ciberseguridad y seguridad de la información)

9.3. Privacidad de datos

El riesgo de privacidad de datos está incorporado en nuestra Matriz de Riesgos como uno de tipo transversal, regulatorio y legal, con sus respectivos controles y nivel de riesgo residual. Además, contamos con un proceso formal para la notificación y gestión de incidentes de privacidad, que incluye la evaluación de su impacto, la comunicación interna inmediata y, cuando corresponde, la notificación a la autoridad competente.

En Inteligo Group disponemos de un programa integral de protección de datos alineado con mejores prácticas internacionales y con los lineamientos corporativos de IFS. Este programa incorpora principios de minimización, políticas y procedimientos para la gestión del ciclo de vida de los datos, controles de acceso, gestión de incidentes y capacitación.

En Inteligo Bank, por su parte, contamos con auditorías externas en materia de cumplimiento normativo y seguridad de la información que incluyen componentes de privacidad. En las subsidiarias de Perú, en cambio, no realizamos auditorías externas

específicas sobre protección de datos personales. Las auditorías externas vigentes se basan en la normativa aplicable e incluyen, de manera general, el cumplimiento de la regulación sobre protección de datos personales, sin que este sea un foco específico dentro de su alcance.

Asimismo, se desarrollan capacitaciones anuales en protección de datos dirigidas a todos los colaboradores, incorporando contenidos prácticos y casos aplicados. Estas iniciativas forman parte del fortalecimiento continuo de la cultura de privacidad y seguridad de la información, promoviendo el cumplimiento normativo y la adopción de buenas prácticas. Adicionalmente, se realiza el seguimiento de la participación y evaluación de efectividad de las capacitaciones.

Durante el periodo reportado, no se registraron incidentes materiales de filtración, robo o pérdida de datos de clientes, ni reclamaciones fundamentadas relacionadas con vulneraciones de privacidad, tanto de terceros como de autoridades regulatorias.

(GRI 418-1)



Capítulo 10

Desempeño económico

Capítulo 10

Desempeño económico

10.1. Activos bajo gestión y bajo custodia

Medimos el desempeño económico de la Organización a través de distintos indicadores. Entre ellos destacan los activos bajo gestión (AUM) y los activos bajo custodia (AUC). Este último indicador aplica únicamente a Inteligo SAB, que custodia los valores de sus clientes en carácter fiduciario y los mantiene segregados de su propio patrimonio.

Activos bajo gestión (AUM) y activos bajo custodia (AUC) Inteligo Group 2025

(SASB FN-AC-000.A) (SASB FN-AC-000.B)

Año	Activos bajo gestión (AUM) (USD millones)	Activos bajo custodia (AUC) (USD millones)
2023	7,098 ²⁰	5,712
2024	8,082 ²¹	6,851
2025	9,339 ²²	8,214

Activos bajo gestión (AUM) y activos bajo custodia (AUC) Inteligo Group 2025

(SASB FN-AC-000.A)

Región	Subsidiaria	Monto (USD millones)
Perú	Interfondos	2,780
	Inteligo SAB	134
USA	Veltria	104
Centro América	Inteligo Bank	6,321

²⁰ Corresponde a Inteligo Bank, Inteligo SAB e Interfondos

²¹ Corresponde a Inteligo Bank, Inteligo SAB e Interfondos

²² Corresponde a Inteligo Bank, Inteligo SAB, Interfondos y Veltria

10.2.Valor económico generado y distribuido

Nuestro valor económico retenido incrementó de manera significativa en el 2025, lo que nos permitió mejorar el equilibrio entre el valor que generamos y el que distribuimos a nuestros grupos de interés. Como resultado, alcanzamos una utilidad neta de S/ 231.14 millones. Además, como reflejo del sólido desempeño obtenido en el 2024, durante el 2025 distribuimos dividendos por S/ 91.88 millones a nuestros accionistas.

Estos resultados reflejan una mayor generación de valor en las economías donde operamos y para nuestros grupos de interés. En esa línea, nuestros pagos al Estado crecieron 27% durante el año y alcanzaron S/ 12.8 millones, incluyendo el cumplimiento tributario de nuestras subsidiarias. (GRI 201-1)

Lea aquí el
[Estados Financieros Consolidados Auditados](#)



Valor económico generado y distribuido (GRI 201-1)

	2023 (S/ millones)	2024 (S/ millones)	2025 (S/ millones)	Variación 2024-2025 (S/ millones)	Variación 2024-2025 (%)
Valor económico directo generado (VEG)	192.1	326.5	422.7	96.2	29
Ingresos por intereses y similares, neto	86.1	68.9	61.5	-7.4	-11
Comisiones por servicios financieros	146.2	172.4	198.7	26.3	15
Resultados de transacciones financieras	-40.2	85.2	162.5	77.3	91
Valor económico distribuido (VED)	143.4	188.5	276.2	87.7	47
Costos operacionales	46.7	49.7	52.0	2.3	5
Salarios y beneficios de los colaboradores	89.5	96.4	111.1	14.7	15
Pago a los proveedores de capital	4.1	4.8	8.5	3.7	76
Pagos al gobierno	3.1	10.1	12.8	2.7	27
Inversiones en la comunidad	0.0	0.0	0.0	0.0	-75
Dividendos a accionistas	-	27.5	91.9	64.4	234
Valor económico retenido	48.8	138.0	146.5	8.5	6



Capítulo 11

Bienestar del cliente

Capítulo 11

Bienestar del cliente

La satisfacción y el bienestar de nuestros clientes son una prioridad para Inteligo Group, porque reflejan nuestro compromiso de acompañarlos como aliados estratégicos a través de las distintas líneas de negocio de nuestras subsidiarias. Este enfoque parte de conocer a quién nos dirigimos, entender sus necesidades financieras y responder a ellas con soluciones que les permitan alcanzar sus metas de manera efectiva.

Día a día vivimos el concepto “cliente céntrico”, donde los clientes están al centro de todas las áreas de nuestras subsidiarias. Además, todos nuestros colaboradores guían su trabajo a partir de nuestro propósito: que el cliente disfrute su presente, mientras nosotros desarrollamos su futuro.

(GRI 3-3 Satisfacción del cliente)



Nuestros principales compromisos son los que se listan a continuación.

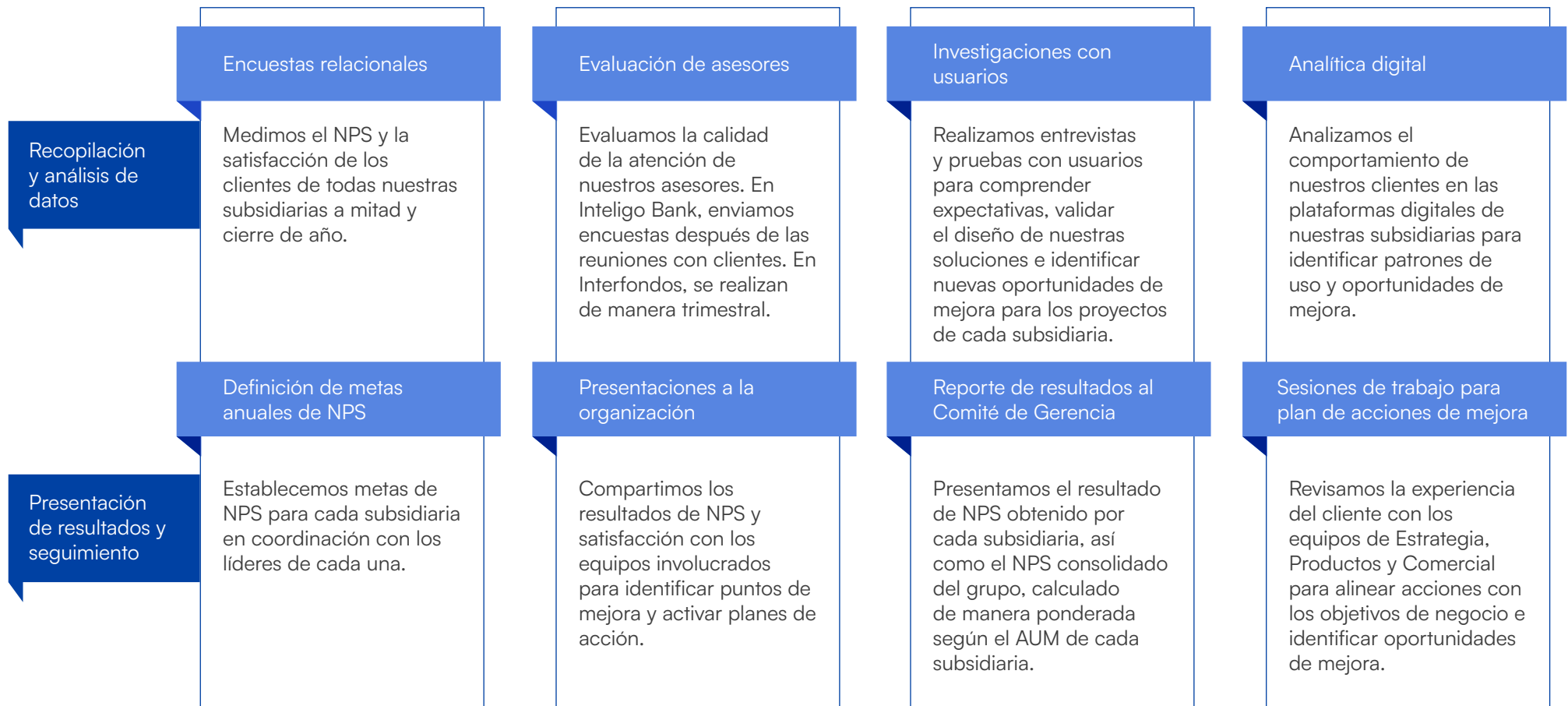
(GRI 3-3 Satisfacción del cliente)

- Resguardar la confidencialidad de la información de nuestros clientes.
- Brindar asesoría especializada a través de expertos en gestión de portafolios.
- Ofrecer soluciones financieras y sinergias a través de InterCorp.
- Acompañar a nuestros clientes en su planificación patrimonial y sucesoria.
- Gestionar sus inversiones de manera proactiva.
- Poner a su disposición una oferta global de productos bajo una arquitectura abierta.
- Mantener una relación cercana en cada etapa de su vida financiera, con empatía y compromiso

11.1. Experiencia del cliente

Gestionamos la experiencia de nuestros clientes a través de estudios de lealtad y satisfacción, investigación con usuarios, y herramientas de analítica y datos. Estos nos permiten entender su experiencia, identificar oportunidades de mejora y fortalecer nuestra propuesta de valor.

Gestión de la experiencia del cliente



Metas y resultados del NPS 2025 (GRI 3-3 Satisfacción del cliente)

Subsidiaria	Línea de base	2024		2025		Principales fortalezas
		Meta (%)	Resultado (%)	Meta (%)	Resultado (%)	
 INTELIGO BANK	66	70	66	75	70	La calidad de atención del asesor y la confianza y seguridad que transmite la institución.
 Interfondos	33	37	33	47	40	La confianza y seguridad en la marca, la calidad de la asesoría y la facilidad de uso del canal digital.
 INTELIGO SAB	35	48	43	62	75	La rapidez y calidad de atención del asesor, la eficiencia en la gestión de órdenes y la facilidad de la Zona Segura para consultar patrimonio e ingresar operaciones.

En el 2025, alcanzamos un NPS consolidado de 61% como Inteligo Group, avanzando hacia la meta de 70% definida para el 2028.

De cara al 2026, nuestro enfoque en satisfacción de clientes contempla las siguientes acciones.

(GRI 3-3 Satisfacción del cliente)

- **Inteligo Bank:** profundizar la relación con nuestros clientes a través de una asesoría más personalizada, mediante el envío de *insights* de valor y el desarrollo de nuevas funcionalidades en la web según sus necesidades.
- **Interfondos:** continuar con nuestra estrategia de adquisición de nuevos clientes y fortalecer el acompañamiento digital para desarrollar una relación más cercana.
- **Inteligo SAB:** seguir optimizando la experiencia digital de nuestros clientes, fortaleciendo la información disponible y potenciando nuestras plataformas web y app.

11.2. Comunicación con clientes

Aplicamos una estrategia de comunicación alineada con las mejores prácticas de la industria en todas nuestras subsidiarias. Apuntamos a brindar información clara, confiable y personalizada, de acuerdo con las necesidades de cada cliente. En esa línea, nuestras comunicaciones institucionales priorizan una explicación transparente de los riesgos y la volatilidad, alinean la asesoría con el perfil de cada cliente y se desarrollan bajo políticas internas que previenen conflictos de interés y aseguran el cumplimiento normativo.

Además, adaptamos nuestra comunicación a los distintos perfiles de clientes.

- **Personas naturales:** priorizamos la claridad de los conceptos, el acompañamiento y la confianza en la asesoría para reducir la incertidumbre y facilitar el acceso a la inversión.
- **Clientes institucionales:** ponemos mayor énfasis en el acceso a oportunidades de inversión sofisticadas, información técnica, reportes de análisis avanzado y herramientas exclusivas, lo que nos permite ofrecer un servicio personalizado.



La comunicación con clientes cumple con los siguientes lineamientos: (SASB FN-AC-270a.3)

- Ofrecemos asesoría financiera basada en el perfil y las necesidades de cada cliente. Este proceso incluye el perfilamiento y el rebalanceo de portafolios, especialmente en Inteligo Bank.
- Priorizamos la confianza y la claridad en la comunicación, con un enfoque en educación financiera, experiencia y transparencia.
- Mantenemos un tono experto, empático y accesible, para que la información sea comprensible incluso para clientes con poca experiencia en inversiones.
- Aplicamos normas de estilo y recursos de *storytelling* que nos permiten conectar mejor con nuestros clientes.
- Resguardamos la confidencialidad y la protección del patrimonio de nuestros clientes, en línea con los códigos de ética de la industria.
- Usamos *disclaimers* legales cuando corresponde, sin restar comprensión ni calidad a la información.

11.2.1. Estrategia de comunicación

El punto de partida de nuestra estrategia de comunicación es entender claramente a quiénes nos dirigimos. Para ello, identificamos 2 perfiles de clientes.

- **Clientes primarios:** buscan invertir, construir y preservar su patrimonio y requieren una asesoría integral para identificar las alternativas más eficientes. Se trata, principalmente, de clientes de alto patrimonio.
- **Clientes secundarios o *Do it Yourself*:** suelen tener un mayor conocimiento del mercado y gestionan sus inversiones con más autonomía, por lo que demandan información clara, oportuna y de valor.

Para responder a necesidades diversas, adoptamos un enfoque proactivo basado en el entendimiento del comportamiento y las preferencias de nuestros clientes. Nos apoyamos en metodologías cuantitativas y cualitativas, así como en nuestras encuestas de satisfacción, para optimizar de manera continua nuestra propuesta de valor en asesoría, experiencia digital y comunicación.

Además, desarrollamos las comunicaciones considerando las distintas etapas de los momentos financieros de nuestra clientela. Esto nos permite entregar mensajes más relevantes y efectivos, fortalecer su satisfacción y construir relaciones de largo plazo que impulsen la recomendación y la fidelización.

Unidad de Brand & Customer Loyalty, dentro de la Gerencia de Growth Marketing Corporativo, es responsable de velar por la coherencia y efectividad de las comunicaciones, asegurando su alineamiento con el ADN de marca. En el 2025, desde Inteligo Bank consolidamos *insights* como uno de los pilares de la asesoría digital, evolucionando hacia una gestión más proactiva y centrada en el cliente. Estos *insights* combinaron datos, contexto de mercado y *expertise* interno para entregar información relevante, oportuna, accionable y omnicanal, fortaleciendo el acompañamiento responsable y la relación de largo plazo con los clientes.

(SASB FN-AC-270a.3)

11.2.2. Canales de comunicación

Mantenemos una comunicación omnicanal con clientes actuales y potenciales para brindarles información veraz y oportuna, a través de la vía más adecuada. Con ello, facilitamos la toma de decisiones de inversión y reforzamos una experiencia basada en claridad, confianza y acompañamiento experto.

Queremos que la información sobre el mercado de capitales y el mercado bursátil sea cada vez más simple, cercana y accesible. Para ello, en el 2025 renovamos la zona segura de Inteligo SAB, que permitió a nuestros clientes realizar operaciones en línea en la Bolsa de Valores de Lima y la New York Stock Exchange. Además, a través de las redes sociales de nuestras subsidiarias (con excepción de Veltria) y de iniciativas como los podcasts educativos de Interfondos e Inteligo SAB, seguimos acercando las inversiones a más peruanos.

(SASB FN-AC-270a.3)

Canales de comunicación con clientes (SASB FN-AC-270a.3)

Canal	Permanente	Diaria	Semanal	Mensual	Trimestral	A solicitud del cliente
Páginas web con zonas públicas y zonas seguras de acceso exclusivo	✓					
Confirmaciones de operaciones	✓					
Correos electrónicos con <i>insights</i> de novedades y productos	✓			✓		
Whatsapp	✓	✓				
Brochures	✓					
Redes sociales		✓				
Podcasts (Spotify y YouTube) ²³		✓		✓		
Reportes de mercado y contexto económico global, local y de empresas bajo cobertura		✓	✓			

²³ En Interfondos e Inteligo SAB.

Canal	Permanente	Diaria	Semanal	Mensual	Trimestral	A solicitud del cliente
Columnas de opinión y coyuntura económica en medios especializados ²⁴			✓			
Estados de cuenta				✓		
Envío de oportunidades de inversión personalizadas ²⁵				✓		
Webinars y eventos presenciales de educación financiera, coyuntura y relacionamiento				✓		
Reportes personalizados sobre inversiones					✓	
Material audiovisual con resumen de estrategia de inversión					✓	
Visitas y reuniones con asesores financieros					✓	✓
Revisiones de portafolios						✓

²⁴ A cargo de los voceros de Inteligo SAB e Interfondos.

²⁵ En Inteligo SAB e Inteligo Bank.

Cabe mencionar que durante el 2025 logramos alcanzar un NPS promedio de 80 puntos en los eventos que desarrollamos para nuestros clientes en Lima y provincias. Esto es un reflejo de nuestro compromiso con brindar una experiencia y acompañamiento integral a nuestros clientes.

Implementación de agentes de inteligencia artificial

En el 2025 dimos un paso importante en el desarrollo de nuestras capacidades de inteligencia artificial. En este contexto, venimos trabajando en un ecosistema de agentes de IA que, de cara al 2026, consolidarán un modelo de gobernanza de la comunicación, integrando la asesoría digital con lineamientos de branding, criterios de *compliance* y principios de experiencia de usuario. Esto nos permitirá asegurar una comunicación consistente, escalable y alineada a estándares en todos los puntos de contacto, como correos, propuestas, material de venta, eventos, reportería, etc., fortaleciendo tanto la experiencia del cliente como la eficiencia operativa.

11.3. Innovación y tecnología

La innovación y la tecnología nos permiten escalar estratégicamente nuestro modelo de asesoría patrimonial y ofrecer experiencias digitales seguras, personalizadas y de alto valor para nuestros clientes. Gestionamos estos habilitadores mediante una estrategia integral alineada con los objetivos del negocio, que combina arquitecturas *cloud*, gobierno de datos, adopción progresiva de inteligencia artificial y prácticas ágiles orientadas a la entrega continua de valor.

(GRI 3-3 Innovación y tecnología)

Nuestros principales compromisos

(GRI 3-3 Innovación y tecnología)

- Brindar soluciones digitales centradas en el cliente, que generen valor y mejoren su experiencia.
- Impulsar la eficiencia operativa mediante la automatización y el uso estratégico de datos.
- Promover una adopción responsable de la tecnología con criterios de ética, control y cumplimiento regulatorio.
- Garantizar la seguridad de la información y fortalecer nuestra resiliencia tecnológica.

Objetivos y desempeño sobre el tema material “Innovación y tecnología”

N°	Objetivos	Desempeño
1	Incrementar la adopción y el uso de canales digitales.	Incrementamos significativamente la interacción de nuestros clientes en canales digitales que se consolidaron como un medio relevante de contacto y consulta.
2	Consolidar la estrategia de datos y migración a la nube.	Avanzamos en la integración de fuentes de datos y en el procesamiento en la nube, lo que redujo tiempos de respuesta y mejoró la disponibilidad de información para la toma de decisiones.
3	Implementar capacidades de inteligencia artificial de forma responsable.	Desplegamos soluciones basadas en inteligencia artificial para asistir a clientes internos y mejorar procesos, incorporando criterios de gobierno, control y uso responsable.

Principales acciones por subsidiaria en el 2025

Subsidiaria	Descripción
Inteligo Bank	• Evolucionamos la plataforma digital (<i>home banking</i>) con nuevas funcionalidades y mejoras en la experiencia de usuario. • Incorporamos capacidades de personalización avanzada e información financiera relevante para apoyar una mejor toma de decisiones, integrando datos en tiempo casi real.
Interfondos	• Optimizamos el proceso de <i>onboarding</i> digital para reducir fricciones en la captación de clientes. • Fortalecimos las capacidades de automatización comercial y analítica de clientes, logrando una mayor efectividad en campañas. • Utilizamos datos para una segmentación más precisa y campañas más efectivas.
Inteligo SAB	• Consolidamos la nueva zona privada con acceso a información en línea y herramientas de análisis. • Incorporamos funcionalidades para mejorar la experiencia de inversión digital con una mayor disponibilidad y visualización de información de inversiones.
Transversales	• Alcanzamos una mayor madurez en gobierno de datos y arquitectura tecnológica. Desplegamos soluciones de inteligencia artificial en entornos productivos con modelos de gobierno de datos que aseguran la calidad, la trazabilidad y el uso responsable de la información. • Implementamos prácticas de DevSecOps²⁶ y seguridad por diseño integrando la ciberseguridad desde etapas tempranas del desarrollo. Con ello mejoramos nuestros indicadores de seguridad y redujimos vulnerabilidades críticas. • Evaluamos y gestionamos riesgos tecnológicos, incluyendo aquellos asociados al uso de inteligencia artificial.

En el 2026 continuaremos fortaleciendo nuestra estrategia de innovación y tecnología. De este modo, continuaremos escalando nuestras capacidades, mejoraremos la experiencia de nuestros clientes e incorporaremos nuevas herramientas de inteligencia artificial de manera responsable. Para ello, priorizaremos las siguientes acciones:

- **Inteligencia artificial:** incorporaremos capacidades de IA bajo principios de uso responsable para fortalecer nuestra propuesta de valor.
- **Experiencia digital:** desarrollaremos experiencias omnicanal más integradas, simples y personalizadas.
- **Datos y analítica:** fortaleceremos nuestras capacidades de gestión y uso de datos para una mejor toma de decisiones.
- **Ciberseguridad y resiliencia:** fortaleceremos nuestras capacidades de detección, respuesta y prevención de amenazas, así como el cumplimiento de estándares regulatorios.
- **Eficiencia operativa:** automatizaremos procesos clave mediante inteligencia artificial.

²⁶ Development, Security and Operations.



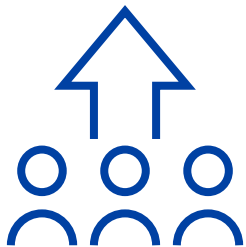
Capítulo 12

Cultura y talento

Capítulo 12

Cultura y talento

Buscamos atraer, desarrollar y retener talento altamente calificado, así como fortalecer equipos diversos y comprometidos. De esta forma, consolidamos una cultura organizacional alineada con los valores de Inteligo Group y orientada a brindar un servicio de excelencia a nuestros clientes. Esto permite que las personas contribuyan directamente a la sostenibilidad del negocio.



Es importante señalar que nuestra gestión del talento tiene un abordaje que considera todo el ciclo de vida del colaborador y que se refleja en nuestros compromisos, listados a continuación: (GRI 3-3 Gestión del talento y cultura organizacional)

- Promover una cultura organizacional basada en la confianza, el respeto y la integridad, a través de Cultura Conecta.
- Atraer y retener talento diverso mediante procesos de selección transparentes, inclusivos y libres de sesgos, garantizando la igualdad de oportunidades.
- Desarrollar las capacidades de nuestros colaboradores a través de procesos de capacitación, evaluación del desempeño, planes de desarrollo y programas dirigidos a talento clave y de alto potencial, fomentando el aprendizaje continuo.
- Promover entornos laborales seguros y saludables, resguardando la salud física, mental y emocional de los colaboradores.
- Prevenir el hostigamiento sexual laboral y cualquier forma de violencia o discriminación, en coherencia con una política de tolerancia cero.
- Impulsar liderazgos cercanos y coherentes que vivan la cultura organizacional y promuevan el desarrollo y bienestar de sus equipos.
- Escuchar de manera activa a los colaboradores para mejorar de forma continua su experiencia dentro de la Organización.
- Fomentar el equilibrio entre la vida personal y laboral mediante esquemas de flexibilidad, beneficios y programas de bienestar.

12.1. Estrategia de gestión, atracción y retención del talento

Para atraer, desarrollar y retener al talento, en la Organización promovemos una cultura interna sólida, humana y alineada con nuestro propósito. La confianza orienta la forma en la que nos relacionamos internamente y con nuestros clientes, lo que consolida vínculos de largo plazo basados en la transparencia, la cercanía y la integridad.



(GRI 3-3 Gestión del talento y cultura organizacional)



Objetivos y desempeño sobre el tema material “Gestión del talento y cultura organizacional”

(GRI 3-3 Gestión del talento y cultura organizacional)

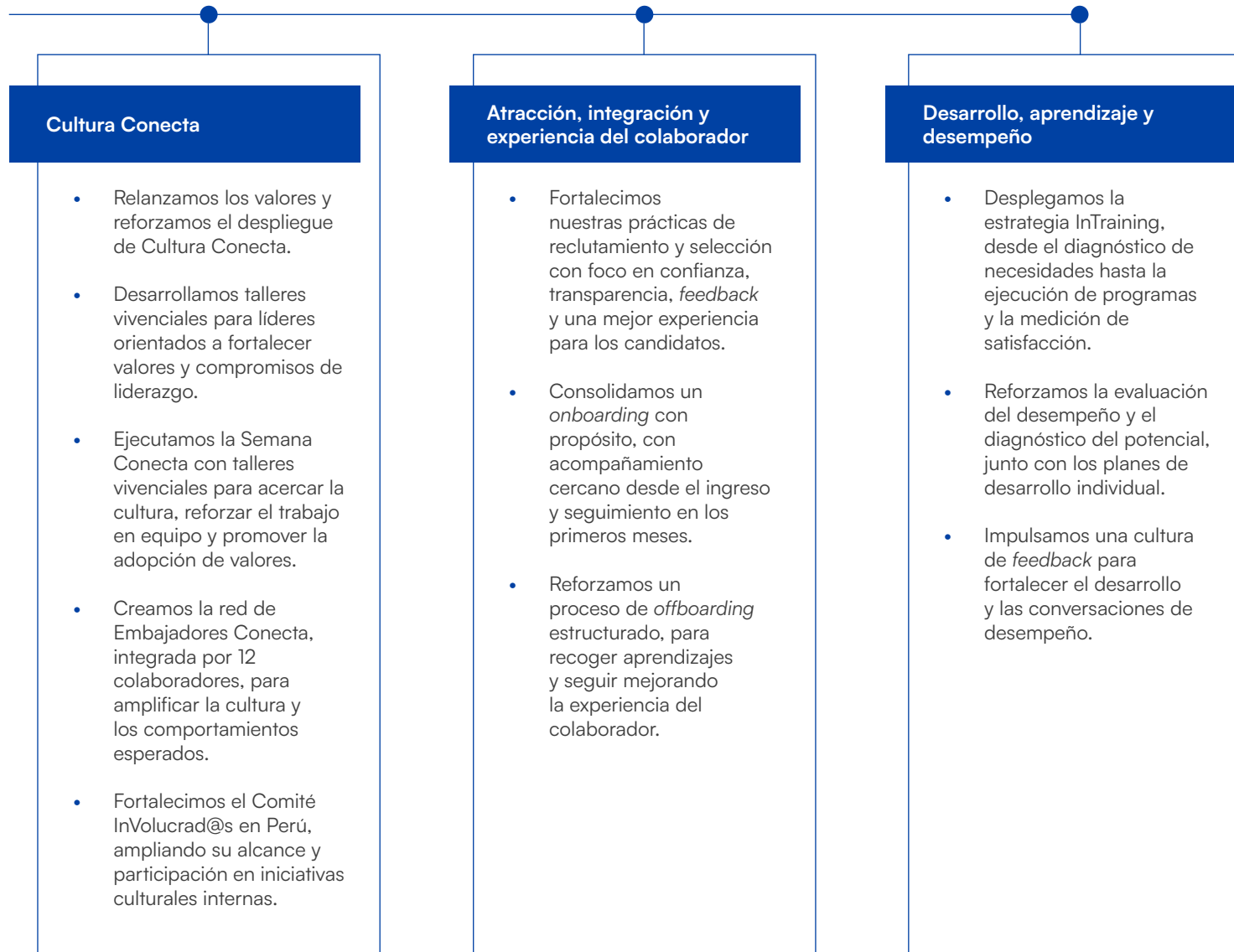
N°	Objetivos	Metas	Desempeño
1	Mantener un bajo índice de rotación voluntaria.	12% de rotación voluntaria.	Cerramos 2025 con una rotación voluntaria de 5.4%, significativamente por debajo del <i>benchmark</i> del sector financiero. Este resultado refleja una buena salud organizacional y un contexto favorable para la retención de talento clave.
2	Asegurar la permanencia del talento participante en nuestros programas de desarrollo.	0% de rotación.	No registramos rotación de colaboradores en nuestros programas de talento. Les dimos seguimiento de manera permanente, medimos su <i>engagement</i> y les brindamos formación <i>ad hoc</i> . Además, monitoreamos su NPS de forma trimestral.
3	Incrementar las horas promedio de capacitación por persona.	30 horas promedio/persona.	Alcanzamos un promedio de 33.98 horas de capacitación por persona, superando la meta establecida.
4	Asegurar que todos los colaboradores reciban capacitación.	100% de colaboradores capacitados.	Logramos que el 100% de nuestros colaboradores recibiera al menos 10 horas de capacitación.
5	Fortalecer el <i>engagement</i> y el clima laboral.	93% de <i>engagement</i> en la encuesta de clima.	Alcanzamos la meta establecida en <i>engagement</i> y clima laboral.

De manera complementaria, durante el 2025, impulsamos diversas iniciativas orientadas al desarrollo de líderes, el bienestar, el clima y la empleabilidad, que fortalecieron capacidades internas, promovieron una productividad responsable y favorecieron la retención de talento. Asimismo, estas acciones reforzaron la sostenibilidad organizacional y la buena gobernanza al integrar métricas de liderazgo, cultura y uso responsable de la tecnología en nuestro sistema de desempeño.

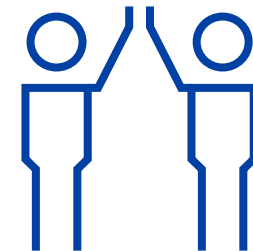
(GRI 3-3 Gestión del talento y cultura organizacional)



Iniciativas para la gestión del talento 2025



De otro lado, nos sentimos orgullosos de los reconocimientos obtenidos durante el 2025 en materia de gestión del talento, pues respaldaron nuestro compromiso con una cultura centrada en las personas y en su desarrollo brindando espacios seguros, diversos y libres de acoso.



Reconocimientos en gestión humana 2025

Inteligo Bank: Top 11 en la categoría de 20 a 100 colaboradores (Caribe y Centroamérica).



Inteligo Bank: Top 8 (Caribe y Centroamérica).



Inteligo Bank: Top 3 (Caribe y Centroamérica).



Reconocimiento Espacios Laborales Sin Acoso (ELSA) Top Performer 2025 para nuestras subsidiarias en Perú e Inteligo Bank.



Inteligo Bank: Top 6 (Panamá).



Inteligo Group Subsidiarias Perú: Top 19 (Perú)



Inteligo Group Subsidiarias Perú: Top 8 (Perú).



En lo correspondiente al año 2026, continuaremos fortaleciendo la gestión del talento y la cultura organizacional a través de las siguientes acciones.

(GRI 3-3 Gestión del talento y cultura organizacional)

- **Liderazgo y cultura:** seguiremos desplegando iniciativas para fortalecer el liderazgo, consolidar una cultura común entre equipos y subsidiarias, y reforzar un entorno de alto desempeño, inclusión y adaptabilidad.
- **Adopción responsable de inteligencia artificial:** impulsaremos el uso práctico y responsable de herramientas de inteligencia artificial para mejorar la productividad, optimizar procesos y fortalecer la toma de decisiones.
- **Desarrollo de talento clave:** continuaremos fortaleciendo la identificación, desarrollo y retención del talento clave, con foco en planes de desarrollo, sucesión y continuidad en posiciones críticas.

12.2. Clima laboral

El 2025 fue un año en el que impulsamos iniciativas para fortalecer la experiencia del colaborador, con foco en la confianza, el propósito, la conexión, la seguridad psicológica y la percepción del liderazgo. Para medir su nivel de satisfacción, compromiso y motivación, aplicamos una encuesta anual de clima laboral.

Resultados de *engagement* en la evaluación Great Place to Work 2025



Resultado GPTW 2025 (Perú)

93%



Resultado GPTW 2025 (Panamá)

97%

12.3. Comunicación interna

Nuestra gestión de la comunicación interna se fortaleció en el 2025 mediante una estrategia orientada a promover la transparencia, la coherencia de los mensajes y el acceso oportuno a información relevante. Con ello contribuimos a una mayor comprensión del negocio y alineamiento organizacional.

Dentro de esa misma línea, impulsamos espacios periódicos liderados por la Alta Dirección (CEO y al Comité de Gerencia), como Inteligo al Día, orientados a compartir avances, resultados y prioridades estratégicas, promoviendo una comunicación directa.

Todos los cambios organizacionales son comunicados oportunamente, con foco en la claridad y la adecuada gestión de expectativas.

La comunicación entre líderes y equipos, por su parte, fue fortalecida mediante espacios de diálogo, escucha activa y conversaciones periódicas sobre desempeño, prioridades y expectativas.

(Indicador propio: Prácticas de comunicación interna)

Durante el último año, la comunicación interna acompañó el despliegue de Cultura Conecta mediante mensajes institucionales, campañas internas y espacios de diálogo.

También potenciamos el uso de plataformas internas para facilitar la comunicación transversal, el acceso a información institucional y la interacción entre áreas, lo que contribuye a una mayor colaboración y conectividad organizacional.

De otro lado, consolidamos mecanismos formales de escucha activa (como encuestas, *focus groups* y sondeos) y comunicamos de manera sistemática sus resultados, junto con los planes de acción derivados, como parte de una cultura de mejora continua.

(GRI 3-3 Gestión del talento y cultura organizacional)

12.4. Beneficios laborales

Desarrollamos una oferta de beneficios laborales orientada a responder a las necesidades de nuestros colaboradores. Para el periodo 2025, revisamos nuestra propuesta de valor y dimos seguimiento a los beneficios vigentes. Entre las actualizaciones más relevantes del año, destacaron las siguientes.

- **Programa de Jubilación Anticipada:** orientado a acompañar a nuestros colaboradores en la transición hacia una nueva etapa de vida, facilitar la planificación de la sucesión. También busca reconocer la trayectoria y el aporte de los colaboradores con mayor experiencia. Aplica a colaboradores que se acogen de manera voluntaria y que cumplan con los criterios de elegibilidad definidos (una edad mínima y una trayectoria determinada dentro de Inteligo Group y otras empresas del Grupo Intercorp). Incluye beneficios económicos y de acompañamiento, como incentivos monetarios, cobertura de seguro de salud por un periodo determinado y acompañamiento con un coach de transición antes del cese. El programa sigue vigente, pero en el 2025 no tuvimos ningún caso.
- **Viaje por la celebración de 30 años de Inteligo Group:** un grupo de colaboradores viajó entre Perú y Panamá para integrarse con equipos de otros países y participar en la celebración de los 30 años de Inteligo Group.

(GRI 201-3)

(GRI 404-2) (Indicador propio: Beneficios laborales)



12.5. Formación y capacitación

Para fortalecer el desarrollo del colaborador, contamos con una estrategia de aprendizaje sólida, que contempla todo su recorrido en la Organización. Por eso, partimos de un levantamiento de necesidades y desplegamos programas de formación orientados a generar una experiencia personalizada y de alto impacto que responda a los desafíos del negocio.

Así, en enero del 2025 desplegamos la estrategia anual a través de 6 programas de aprendizaje, con una mirada multidisciplinaria en la variedad de contenidos ofrecidos.



En el 2025, se impartió un total de 12,945 horas de capacitación, cifra superior a las 8,282 horas alcanzadas en el 2024.

Programas de capacitación y desarrollo (GRI 404-2)

Programa	Descripción
Cursos normativos	Refuerzan el cumplimiento de procedimientos y estándares mediante un cronograma anual de cursos, alineado con la normativa aplicable y las necesidades del negocio.
Cursos a Pedido	Permiten a los colaboradores diseñar su propia ruta de aprendizaje mediante cursos en instituciones nacionales e internacionales a través de una experiencia más personalizada.
LearnToGo	Comprende rutas de aprendizaje en Inversiones, Comunicación, Data y Agilidad, para impulsar el <i>reskilling</i> , actualizar conocimientos y desarrollar habilidades clave. El proceso de inscripción se diseñó como una dinámica competitiva, y en el 2025 desplegamos 6 cursos con la participación de 121 colaboradores.
Licencias de autoaprendizaje	Fortalecimos el aprendizaje autónomo a través de licencias con acceso a más de 10,000 cursos técnicos y de habilidades blandas en plataformas como Udemy Business y Crehana, en alianza con UCIC (Universidad Corporativa de Intercorp).
Investment Academy	En el 2025 lanzamos la primera edición de Investment Academy — Inteligo Group, orientada a fortalecer el conocimiento sobre nuestros productos de inversión y tomar decisiones de inversión más informadas. El programa contó con 30 participantes, 5 cursos especializados y 5 <i>trainers</i> , de los cuales 4 fueron expertos internos.
UBITS	En Inteligo Bank complementamos nuestra oferta con la plataforma UBITS, disponible para todos los colaboradores. Esta herramienta permite acceder a un portafolio amplio de contenidos y capacitaciones regulatorias.

12.6. Desarrollo del talento

En el 2025 fortalecimos de manera integrada la identificación del talento, la gestión del desempeño y la cultura de *feedback*, con el objetivo de desarrollar capacidades, acompañar el crecimiento de nuestros colaboradores y prepararlos para asumir nuevos retos.

Este enfoque nos permitió consolidar equipos más preparados, comprometidos y alineados con los objetivos del Grupo, contribuyendo a la sostenibilidad del negocio en el largo plazo.



12.6.1. Programas de talento

Por primera vez, en el 2025, desplegamos programas de identificación y desarrollo de talento de manera transversal en todas las subsidiarias de Inteligo Group, en coordinación con Intercorp.

Esta iniciativa fortaleció una visión integral del talento a nivel Grupo e identificó perfiles clave para la sostenibilidad y el crecimiento del negocio, bajo criterios de equidad, diversidad e igualdad de oportunidades.

El proceso combinó la Encuesta de Potencial, aplicada al 50% de los colaboradores que participaron en la evaluación de desempeño, con herramientas complementarias de medición y espacios de calibración con líderes y *stakeholders* clave. Esto permitió tomar decisiones objetivas, consistentes y alineadas con las necesidades estratégicas del Grupo.

Como resultado, identificamos:

- 5 colaboradores de alto potencial (*High Potentials — HiPo*), con proyección para asumir posiciones estratégicas y de mayor responsabilidad en el mediano plazo.
- 6 colaboradores *InTalents*, con desempeño destacado y alto potencial de crecimiento.
- 4 líderes clave, para quienes se definieron iniciativas específicas de fortalecimiento de capacidades de liderazgo.

A partir de esta identificación, cada colaborador elaboró un Plan de Desarrollo Individual (PDI) junto con su líder directo y con el acompañamiento del Área de Gestión y Desarrollo Humano. Estos planes buscaron fortalecer capacidades, cerrar brechas y preparar a los colaboradores para asumir mayores responsabilidades.

Para impulsar estos planes se desarrollaron acciones como procesos de *mentoring* y *coaching*, participación en comités, reuniones gerenciales y proyectos transversales, así como rutas de aprendizaje personalizadas e iniciativas de fortalecimiento del liderazgo.

12.6.2. Evaluación del desempeño

Contamos con un modelo de Evaluación de Desempeño 90° que permite evaluar de manera sistemática el desempeño, brindar *feedback* estructurado y definir Planes de Desarrollo Individual (PDI), bajo criterios consistentes y no discriminatorios. Participan los colaboradores con al menos 6 meses de antigüedad. Para quienes tienen menor tiempo de incorporación, se promueven espacios de *feedback* continuo y acompañamiento temprano que facilitan su integración y orientan su desarrollo desde las primeras etapas.

En el 2025, el 99% de nuestros colaboradores recibió evaluación periódica de desempeño y desarrollo profesional.

12.6.3. Cultura de *feedback*

Como parte del proceso anual de Evaluación del Desempeño, impulsamos una campaña integral de *feedback*. Durante una semana, desplegamos acciones enfocadas en reforzar la relevancia de brindar retroalimentación constructiva, oportuna y de calidad. Consideramos que se trata de una práctica clave de liderazgo y crecimiento profesional.

Durante el año 2025, reforzamos esta práctica mediante iniciativas de sensibilización y espacios estructurados de conversación. Como resultado se logró un aumento de 5 puntos en las preguntas asociadas a *feedback* en la encuesta de Clima Interno, incrementando el indicador de 86 a 91.

12.7. Diversidad e inclusión

Nuestra Política de Diversidad, Equidad e Inclusión orienta la construcción de un entorno laboral donde todas las personas sean valoradas y respetadas, independientemente de su género, edad, origen, orientación sexual, discapacidad u otras características, sustentándose en 3 principios.

Equidad de oportunidades

Promovemos procesos de atracción, desarrollo y compensación basados en el mérito, la objetividad y la eliminación de sesgos.

Inclusión activa

Impulsamos la participación de grupos históricamente subrepresentados, con foco en equidad de género e inclusión de personas con discapacidad.

Cultura de respeto y corresponsabilidad

Fomentamos espacios seguros, libres de discriminación y violencia, promoviendo el bienestar y la conciliación entre la vida personal y laboral.

12.7.1. Iniciativas en equidad de género

Reconocemos la subrepresentación histórica de mujeres en algunos segmentos de nuestro negocio y, en respuesta, impulsamos iniciativas para potenciar el talento femenino e igualar oportunidades de acceso y desarrollo profesional, en espacios de trabajo seguros, inclusivos y libres de violencia.

En el 2025, desarrollamos programas de liderazgo, marca personal y crecimiento de carrera que fortalecieron capacidades técnicas y blandas, registraron alta participación y satisfacción, y promovieron la alianza entre hombres y mujeres en la construcción de equipos más diversos.



- **Fortalecimos nuestra Política DEI y prácticas de equidad:** con foco en la selección, compensación, reducción de sesgos y la rendición de cuentas.
- **Inclusión de personas con discapacidad:** a través del programa Conecta sin Límites, en alianza con AddmeWork, impulsamos la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- **Prevención del hostigamiento sexual laboral:** en alianza con ELSA, fortalecimos nuestras acciones de prevención y detección oportuna del hostigamiento sexual laboral.
- **Networking y liderazgo femenino:** impulsamos espacios como Go Women IFS, que fortalecieron el compromiso de nuestros colaboradores como agentes de cambio y contribuyeron al cierre de brechas de género.

12.7.2. Remuneraciones justas y equitativas

La adecuada gestión de remuneraciones constituye un eje estratégico para la atracción, retención y desarrollo del talento. Por ello contamos con un Sistema Integral de Compensaciones que define bandas salariales por categoría y puesto, a partir de valorizaciones de cargos y estudios salariales periódicos con consultoras externas. Este sistema considera aspectos como formación, experiencia, responsabilidad y complejidad en la toma de decisiones. De esta manera buscamos asegurar una asignación salarial equitativa y alineada con el mercado, cerrar brechas y fortalecer una gestión salarial sostenible en el tiempo.

Tanto en Perú como en Panamá contamos con políticas salariales que incorporan principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. En Perú, la Política de Remuneraciones establece los lineamientos del sistema de compensaciones y fue actualizada a fines de 2025 con nuevas categorías de puestos y bandas salariales. En Panamá, la Política de Administración Salarial se encuentra alineada con los principios de igualdad de oportunidades establecidos en el Código de Ética y Conducta. También contamos con una

Guía de Compensaciones a disposición de los colaboradores, que brinda información sobre los lineamientos de la gestión salarial.

Buscamos que el talento clave y de alto potencial se posicione progresivamente en los rangos superiores de sus bandas salariales, en coherencia con su desempeño y contribución al negocio. En el 2025, el 93% de los colaboradores se ubicó dentro de las bandas salariales definidas. Además, la brecha salarial de género se redujo de 21.58% (2024) a 20.27% (2025), y las mujeres representaron el 46% de los roles de liderazgo y el 56% de los ascensos otorgados durante el año.



12.8. Seguridad, salud y bienestar

Para promover la seguridad, la salud y el bienestar de nuestros colaboradores, nos planteamos 4 objetivos clave.



En este marco, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) cubre al 70% de nuestros colaboradores, ya que su implementación es obligatoria para las subsidiarias ubicadas en Perú de acuerdo con la normativa vigente. Este sistema establece lineamientos y mecanismos para la identificación, evaluación y gestión de riesgos laborales y la promoción de entornos seguros.

En Panamá, donde opera Inteligo Bank, si bien la normativa local no exige el SG-SST bajo los mismos alcances, se promueven prácticas alineadas con principios de prevención y bienestar laboral, coherentes con los estándares del Grupo y con nuestro compromiso con la protección de las personas en todas nuestras operaciones.

(Indicador propio: Salud y seguridad en el trabajo)

12.8.1. Capacitación y prevención

Creemos en el valor de la formación y capacitación para fortalecer una cultura de trabajo seguro y saludable en la Organización. Por ello, en 2025 desarrollamos 4 capacitaciones obligatorias en Seguridad y Salud en el Trabajo, alcanzando al 100% de los colaboradores. Adicionalmente, capacitamos a brigadistas de emergencia en primeros auxilios, evacuación y uso de extintores. En Inteligo Bank se mantuvo la capacitación anual de 16 brigadistas. Como resultado, no registramos accidentes laborales durante el año.

12.8.2. Salud, prevención y beneficios

En Perú, todos los colaboradores (excepto practicantes) acceden a EPS con cobertura para cónyuge e hijos, con costo asumido mayoritariamente por la Organización, y la opción de incorporar padres a costo del colaborador. Los practicantes cuentan con seguro FOLA. Adicionalmente, todo el personal tiene Seguro de Vida Ley.

En Inteligo Bank, los colaboradores acceden a seguro privado de salud (extensivo al grupo familiar) y seguro privado de vida. Complementariamente, se promueve la salud preventiva mediante chequeos médicos.

12.8.3. Bienestar emocional y calidad de vida

Promovemos la salud emocional y calidad de vida a través de un programa de acompañamiento psicológico disponible para el 100% de los colaboradores, complementado con espacios de sensibilización y formación en salud mental. En 2025, realizamos 2 talleres para líderes en manejo de casos y primeros auxilios emocionales. Además, en Perú, se desarrollaron activaciones de bienestar para fomentar hábitos saludables y espacios de pausa consciente durante la jornada laboral.

Contamos además con un programa de nutrición que incluye evaluaciones y orientación alimentaria personalizada, contribuyendo a una mejor salud física y a la adopción de hábitos sostenibles en el tiempo.

12.8.4. Ruta de Acreditación de Discapacidad

Implementamos la Ruta de Acreditación de Discapacidad, iniciativa voluntaria y confidencial que brinda acompañamiento médico, técnico y emocional a colaboradores con condiciones acreditables, con evaluaciones a cargo de Salud Ocupacional y resguardo de privacidad. Los colaboradores acreditados acceden a beneficios como cobertura de EPS al 100%, chequeos médicos anuales y acompañamiento periódico, conforme a la Política de Ajustes Razonables.





Capítulo 13

Gestión ambiental ecoeficiente

Capítulo 13

Gestión ambiental ecoeficiente

Promovemos la ecoeficiencia como parte de nuestra gestión ambiental, a través de acciones orientadas a reducir impactos operativos y promover una cultura interna más responsable.

En el 2025, nuestra gestión ambiental se enfocó en eficiencia energética, uso responsable de recursos, segregación de residuos y sensibilización interna, en línea con las metas de ecoeficiencia de mediano plazo:



Metas de ecoeficiencia

Inteligo SAB, IPH, Interfondos	• Reducir en 4% las emisiones de GEI asociadas al consumo de energía.
	• Alcanzar el 27% de residuos segregados correctamente.
	• Elevar a 94% el número de colaboradores que tiene una percepción positiva de los esfuerzos que realiza la Organización por reducir su impacto ambiental.
Inteligo Bank	• Mejorar las luminarias LED, con un 50% de avance.
	• Lograr que al menos el 10% de las compras de oficina cumpla con criterios sostenibles para el 2027.

A través del Comité de Ecoeficiencia y de los comités de Gerencia, damos seguimiento a iniciativas en el marco de nuestros lineamientos corporativos de sostenibilidad. Además, desde el Área de Administración, continuamos consolidando un enfoque multidisciplinario que integra Facility Management, gestión de residuos, huella de carbono y sensibilización interna.

13.1. Energía

Nuestra gestión energética se sostiene en 3 ejes: mejoras en infraestructura, tecnología y hábitos de consumo. En el 2025 enfocamos nuestras acciones en reducir y optimizar el consumo eléctrico, fortalecer la seguridad operativa de nuestras instalaciones y avanzar progresivamente hacia espacios más inteligentes y eficientes.

Consumo total de energía (MVH) 2025

Fuente	2025
Total energía no renovable consumida	260.39
Total de energía renovable total comprada o generada para consumo propio	362.21
Total de energía consumida (MVH)	622.60

Las principales acciones realizadas comprendieron:

Remodelamos espacios para optimizar su uso.

Optimizamos los sistemas de climatización mediante controles de temperatura y mantenimiento preventivo.

Promovimos campañas internas para el apagado de equipos en desuso.

Implementamos luminarias LED de alta eficiencia.

Renovamos y modernizamos tableros eléctricos y electrodomésticos de mayor eficiencia.

Desarrollamos actividades de sensibilización sobre ahorro energético, incluyendo buenas prácticas para el trabajo remoto.

13.2. Emisiones

Gestionamos nuestras emisiones de GEI a partir de la identificación de las principales fuentes asociadas a nuestras operaciones. En el 2025, estas se concentraron principalmente en 3 alcances.

Alcance 1

Vinculado a servicios tercerizados de transporte y mensajería. Por ello, en el 2025 optimizamos los kilómetros recorridos en los servicios de courier y mensajería. En nuestras subsidiarias Inteligo SAB, IPH e Interfondos reforzamos esta gestión mediante una política de mensajería *digital-first*, orientada a reducir traslados, consumo de combustible y envíos innecesarios.

Alcance 2

Asociado al consumo de energía eléctrica en oficinas.

Alcance 3

Desplazamiento del personal, trabajo remoto y gestión de residuos.

Gracias a nuestra gestión de emisiones GEI, nuestras subsidiarias han sido reconocidas por los respectivos Ministerios de Ambiente de Perú y Panamá.



Emisiones de GEI por alcance (en tCO₂e)

Alcance	2024	2025
Alcance 1	15.67	16.06
Alcance 2	102.53	115.00 ²⁷
Alcance 3	348.38	336.44
Total (tCO₂e)	466.58	467.49

²⁷ Emisiones de alcance 2 basadas en la ubicación.

13.3. Residuos

En el último año reforzamos la gestión de residuos reduciendo el uso de insumos físicos y fomentando una correcta segregación.

En Inteligo SAB, IPH e Interfondos, además, implementamos un sistema de control de impresión para reducir el uso de papel y continuamos avanzando en la digitalización de procesos con la migración de información a una plataforma en la nube.

Vale añadir también que en Inteligo Bank fortalecimos la gestión de residuos mediante iniciativas de reciclaje, segregación y campañas de sensibilización. Estas acciones se complementaron con la coordinación con gestores autorizados para asegurar una disposición final responsable.

Residuos generados (en toneladas)²⁸

Tipo de residuo	2024 (t)	2025 (t)
Residuos reciclados / reutilizados	1.164	4.599
Residuos trasladados a un vertedero	4.361	6.381
Total (t)	5.525	10.980

²⁸ No generamos residuos peligrosos.

13.4. Agua

Gestionamos el agua bajo 2 principios: el uso responsable y la eficiencia. En tal sentido, en el 2025 implementamos reductores de flujo en los grifos en las oficinas de las subsidiarias de Perú y reforzamos la sensibilización de nuestros colaboradores sobre buenas prácticas de consumo, tanto en espacios presenciales como en el trabajo remoto. Nuestro consumo total de agua como Inteligo Group en el 2025 fue de 2,651.55 m³.





Capítulo 14

Anexos

Capítulo 14

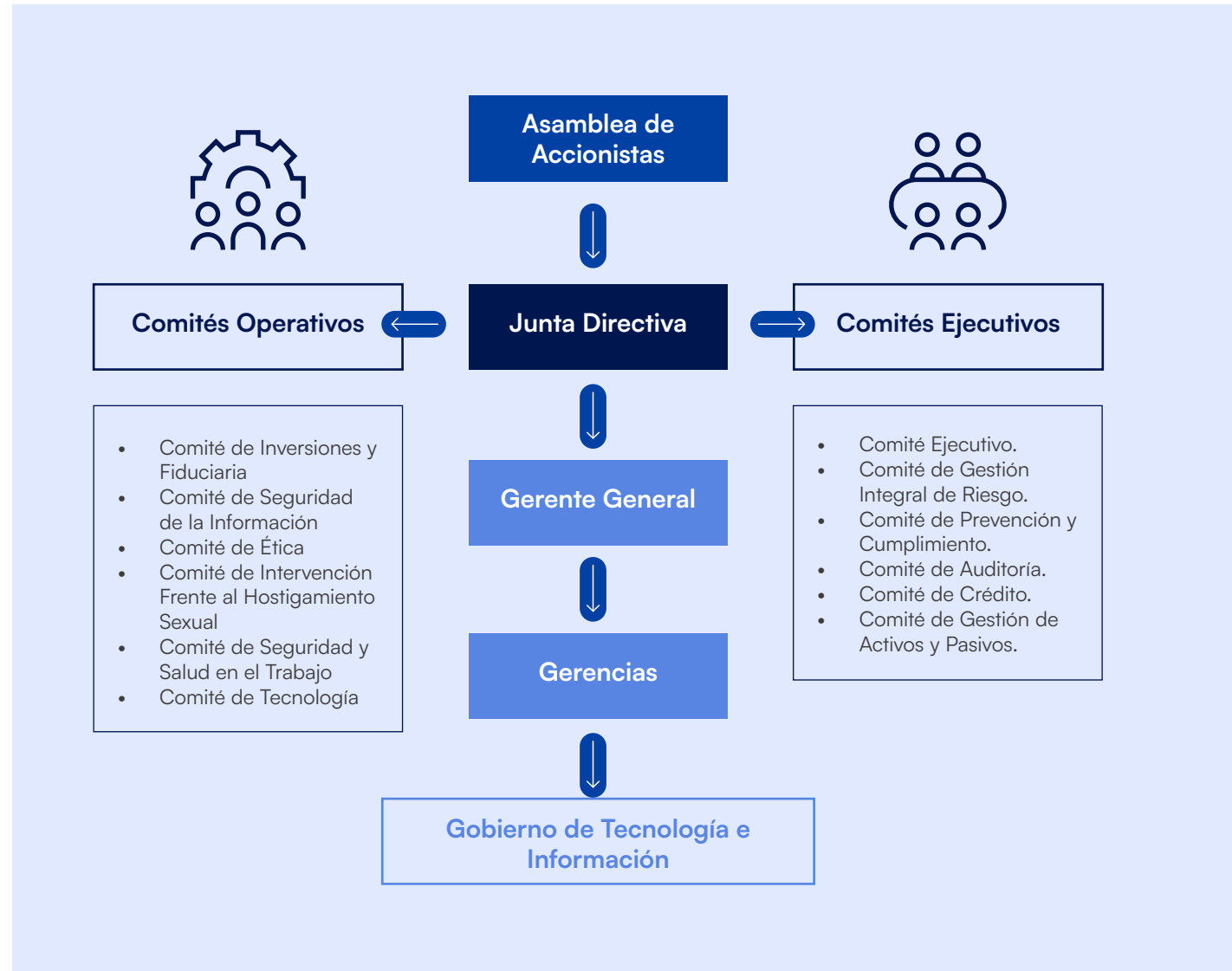
Anexos

14.1. Gobernanza en Inteligo Bank

14.1.1. Estructura de gobierno

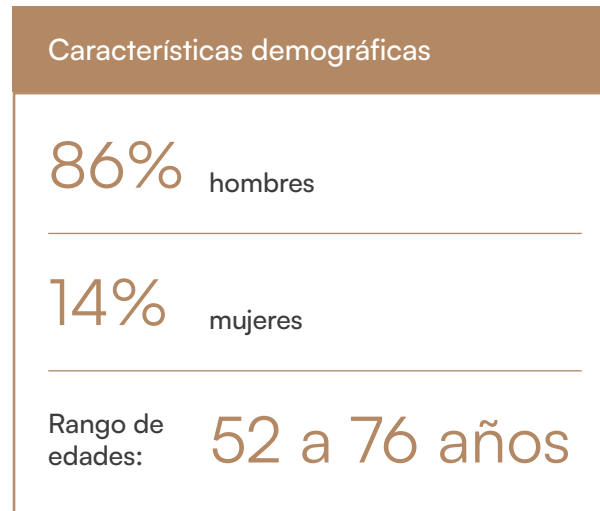
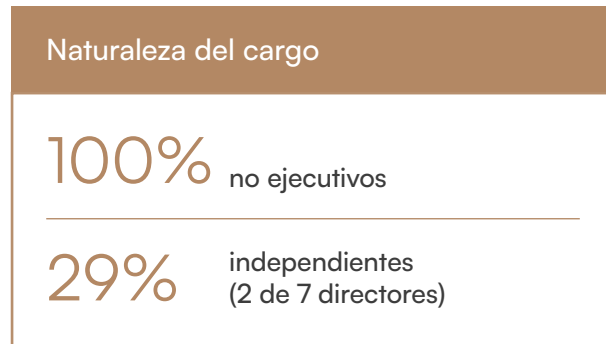
Nuestra Junta General de Accionistas es el máximo órgano de gobierno dentro de la estructura, que también integran la Junta Directiva, la Gerencia General y las gerencias.

(GRI 2-9)



La Junta Directiva, integrada por 7 miembros, ejerce la máxima autoridad en la toma de decisiones estratégicas y supervisa la gestión de la Organización. Participa en la definición del propósito organizacional y en la aprobación de las estrategias, políticas, manuales y procedimientos institucionales. (GRI 2-12)

Los principales indicadores de composición de la Junta Directiva son los siguientes: (GRI 2-9)



Es necesario indicar que el Presidente del Directorio no ejerce funciones ejecutivas en Inteligo Bank. Los directores no ejecutivos e independientes pueden desempeñar cargos en otras compañías sin restricción. (GRI 2-11)

Directorio de Inteligo Bank (GRI 2-9)

ROBERTO HOYLE MC CALLUM

Cargo: Presidente del Directorio
Tiempo en el cargo: 30 años

Con más de 30 años de vinculación a Inteligo Bank —del que preside el Directorio desde el 2011— y más de 55 años de experiencia en banca internacional y mercado de capitales. Preside también el Directorio de Inteligo Group y ha presidido la Bolsa de Valores de Lima. Es ingeniero electrónico, cuenta con un bachillerato en Administración de Empresas del Northwood Institute y un MBA de la Universidad de Piura. Domina los idiomas español, inglés e italiano.

FERNANDO MARTÍN ZAVALA LOMBARDI

Cargo: Vicepresidente del Directorio
Tiempo en el cargo: 6 años

Gerente General de Intercorp Perú desde el 2019. Ha ejercido como Primer Ministro y Ministro de Economía y Finanzas del Perú, así como Director General de SABMiller para Perú y Panamá. Actualmente integra los directorios de más de 40 empresas del Grupo Intercorp. Economista de la Universidad del Pacífico, con una maestría en Gestión Empresarial de la Universidad de Piura y un MBA por la Universidad de Birmingham, Reino Unido.

FELIPE MORRIS GUERINONI

Cargo: Vicepresidente del Directorio
Tiempo en el cargo: 30 años

Director de Inteligo Bank desde 1995, con una sólida trayectoria como consultor económico-financiero y académico. Fue catedrático de Finanzas en la Universidad del Pacífico y ha participado como expositor en seminarios internacionales. Ha realizado diversas publicaciones especializadas en el sector. Economista de la Universidad del Pacífico, con una maestría en Economía de la Universidad de Pittsburgh y una maestría en Finanzas de The American University.

IVÁN HOOPER

Cargo: Director independiente
Tiempo en el cargo: 11 años

Con más de 18 años de experiencia en banca internacional, especializado en gestión patrimonial y fideicomisos. Es CEO de la División de Valores de The Winterbotham Trust Company Ltd. Administrador de Empresas de la Universidad de Bath (Reino Unido), con un MBA de la Universidad de Manchester y un Programa de Dirección para Presidentes de Empresas de Harvard Business School.

REYNALDO HUMBERTO ROISENVIT GRANCELLI

Cargo: Director
Tiempo en el cargo: 6 años

Con más de 30 años de experiencia en la industria de servicios financieros, se desempeña actualmente como CEO de Inteligo USA desde el 2019. Ha ejercido cargos ejecutivos en Inteligo, Inteligo Bank, Inteligo SAB, Interbank y Compass Group en Nueva York. Miembro de diversos comités de Inteligo Bank, entre ellos el de Gobierno Corporativo. Economista de la Universidad de Lima, con un MBA de Columbia Business School.

MICHELA CASASSA RAMAT

Cargo: Directora
Tiempo en el cargo: 3 años

Vicepresidenta de Finanzas de Intercorp Financial Services e Interbank desde el 2012. Fue reconocida como Top 3 CFO en América Latina para Mid-cap Banks por Institutional Investors en el 2018. Administradora de Empresas de la Universidad de Lima, con una maestría en Economía Internacional y Administración de la Universidad Bocconi de Milán (SDA Bocconi) y programas de especialización en Harvard Business School.

JAIME MORA

Cargo: Director independiente
Tiempo en el cargo: 8 años

Abogado especializado en derecho civil y mercantil. Socio fundador de la firma panameña Arias, Alemán & Mora; previamente fue socio de Galindo, Arias & López. Ha ejercido como catedrático universitario por más de 20 años. Licenciado en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, con una maestría de la Universidad de Tulane, EE. UU.

En el 2025, el Directorio registró una asistencia del 100% en sus sesiones, lo que contribuyó a dar continuidad a la supervisión y gobernanza de la Organización.



14.1.2. Selección y designación de la Junta Directiva

La Junta Directiva es elegida por la Junta de Accionistas mediante un proceso que garantiza la participación de todos los accionistas y considera criterios de diversidad, independencia y competencias relevantes para los impactos de la organización. En Inteligo Bank, este proceso se realiza anualmente. Los directorios eligen a sus comités, salvo que disposiciones regulatorias establezcan un mecanismo distinto. (GRI 2-10)

La evaluación de cada candidato considera los siguientes criterios de idoneidad:

- Honorabilidad, ética, reputación y buena imagen pública.
- Trayectoria profesional intachable y reconocida.
- Formación académica y experiencia profesional pertinente al cargo.
- Solidez financiera.
- Independencia.
- Otros factores establecidos por el regulador (Banco Central de Bahamas).

Una vez aprobada la candidatura internamente, el proceso continúa con la revisión y aprobación del Banco Central de Bahamas, seguida de la notificación a la Superintendencia de Bancos de Panamá y la inscripción en el Registro Público de Panamá mediante escritura pública. Al concluir este trámite, el nuevo director recibe una bienvenida formal, con acceso a la documentación institucional relevante (incluyendo los principales reglamentos y el Código de Ética) para asegurar su incorporación efectiva. (GRI 2-10)

Los grupos de interés que participan en el proceso de nombramiento son los directores actuales y los reguladores, quienes tienen la potestad de aprobar o rechazar al candidato propuesto.

14.1.3. Comités de Inteligo Bank

Nuestra estructura de gobierno se apoya en 11 comités: 6 ejecutivos y 5 operativos. Estos facilitan la supervisión y el seguimiento de los temas clave para la Organización.

(GRI 2-9) (GRI 2-12)

14.1.4. Conflictos de interés en el Directorio

Nuestro Manual de Gobierno Corporativo establece el marco para la identificación, gestión y resolución de conflictos de interés. Mensualmente, el Área de Riesgos elabora un informe sobre las exposiciones de personas relacionadas, que se presenta al Comité Ejecutivo y al Directorio a través del Management Information System (MIS), contribuyendo al cumplimiento de las normas prudenciales del Banco Central de Bahamas.

(GRI 2-15)

Para prevenir estas situaciones, Inteligo Bank se abstiene de realizar operaciones con información privilegiada, de suministrar a terceros información a la que no tienen derecho y de asesorar operaciones fundamentadas en información privilegiada. En caso de duda, el asunto se somete a consideración del superior inmediato o de la Gerencia de Gobierno Corporativo y Legal para su análisis conforme a la normativa vigente.

(GRI 2-15)

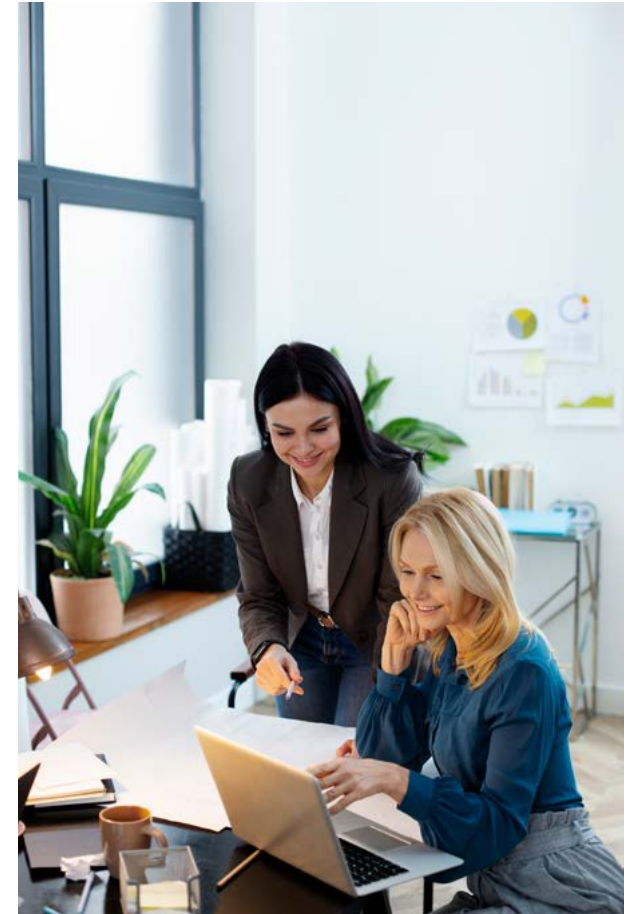
14.1.5. Comunicación de inquietudes críticas

Los asuntos relevantes del negocio y las inquietudes críticas se comunican de manera oportuna a la Junta Directiva a través de canales directos. La Gerencia General tiene la facultad de contactar a la Junta Directiva y convocar reuniones extraordinarias cuando la situación lo requiere. Adicionalmente, cada sesión ordinaria contempla el seguimiento a las áreas de control y a la gestión de riesgos. Ante la emisión de normativas con impacto en la operativa de Inteligo Bank, estas se presentan a la Junta Directiva para su análisis.

(GRI 2-16)

A lo largo del 2025, no se registraron inquietudes críticas en Inteligo Bank. El principal tema de interés comunicado a la Junta Directiva fue el análisis del impacto potencial de la normativa de impuesto mínimo global en Bahamas, que gravaría con un 15% las utilidades de empresas multinacionales con ingresos superiores a USD 750 millones.

(GRI 2-16)



14.1.6. Evaluación del desempeño de la Junta Directiva

La Junta Directiva de Inteligo Bank realiza una autoevaluación anual de su gestión, que contempla la distribución de un formulario individual a cada director. Los resultados son consolidados por la Gerencia de Gobierno Corporativo y Legal, que elabora un resumen que se presenta en la siguiente sesión de la Junta Directiva. La confidencialidad de las evaluaciones individuales se mantiene en todo momento.

En el 2025 no contratamos a terceros para este proceso y no se adoptaron medidas específicas en respuesta a los resultados obtenidos. Se tiene previsto incorporar un criterio que aborde el impacto ambiental de Inteligo Bank en futuras actualizaciones del formulario de evaluación.

(GRI 2-18)

²⁹ No contamos con colaboradores a tiempo parcial.

14.2. Tablas de indicadores sociales

Número total de colaboradores Inteligo Group (GRI 2-7)

Año	Número de colaboradores	Fluctuación 2024 - 2025
2024	342	+39
2025	381	

Número de colaboradores por contrato laboral y género²⁹ (GRI 2-7)

Tipo de contrato	Género	2024	2025
Tiempo completo	Masculino	144	162
	Femenino	198	219
	Total	342	381
Colaboradores con contrato definido	Femenino	0	0
	Masculino	0	1
	Total	0	1
Colaboradores con contrato indefinido	Masculino	144	162
	Femenino	198	219
	Total	342	381
Total por género	Masculino	144	162
	Femenino	198	219
	Total	342	381

Número de colaboradores por categoría laboral y género

(GRI 2-7)

Categoría laboral	Género	2024	2025
Top Management ³⁰	Masculino	26	21
	Femenino	18	11
Middle Management ³¹	Masculino	8	14
	Femenino	9	10
Junior Management ³²	Masculino	10	9
	Femenino	12	17
Resto de colaboradores	Masculino	100	118
	Femenino	159	181
Total por género	Masculino	144	162
	Femenino	198	219
Total		342	381

Número de colaboradores por género y rango de edad 2025

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

Género	Rango de edad	Cantidad	Porcentaje
Masculino	18-25	15	4
	26-35	53	14
	36-45	57	15
	46 a más	37	10
	Total	162	43
Femenino	18-25	16	4
	26-35	95	25
	36-45	64	17
	46 a más	44	12
	Total	219	57
Total	18-25	31	8
	26-35	148	39
	36-45	121	32
	46 a más	81	21
	Total	381	100

³⁰ Considera a colaboradores de nivel ejecutivo y nivel gerencial.

³¹ Considera a colaboradores pertenecientes a los cargos de subgerentes y auditores.

³² Considera a colaboradores pertenecientes a los cargos de jefaturas, supervisores y coordinadores (con colaboradores a cargo).

Número de nuevas contrataciones y desvinculaciones por género y rango de edad 2025³³

(GRI 401-1)

Género	Rango de edad	Contrataciones	Desvinculaciones
Masculino	18-25	8	3
	26-35	12	13
	36-45	9	3
	46 a más	3	3
	Total	32	22
Femenino	18-25	7	3
	26-35	15	11
	36-45	6	1
	46 a más	0	2
	Total	28	17
Total	18-25	15	6
	26-35	27	24
	36-45	15	4
	46 a más	3	5
	Total	73	39

Tasa de nuevas contrataciones y rotación de personal³⁴

(GRI 401-1)

Indicador	2024	2025
Promedio de colaboradores	339.5	361.5
Nuevas contrataciones	56	73
Desvinculaciones	57	39
Tasa de nuevas contrataciones (%)	16.49	20.19
Tasa de rotación (%)	16.79	10.79

Diversidad de colaboradores

(GRI 405-1)

Indicador de diversidad	Número de colaboradores	Porcentaje de diversidad
Colaboradores con discapacidad	5	3%
Colaboradores LGTBIQ+	6	
Total	11	

³³ Se omiten las cifras de nuevas contrataciones y desvinculación de colaboradores por región.

³⁴ La tasa de nuevas contrataciones y la tasa de rotación se calcularon dividiendo el número total de ingresos y salidas del periodo entre el promedio de colaboradores del año.

Permiso parental (GRI 401-3)

Indicador	Género	2024		2025	
		Cantidad	Total	Cantidad	Total
Número total de colaboradores que han tenido derecho al permiso parental	Masculino	7	13	7	10
	Femenino	6		3	
Número total de colaboradores que se han acogido al permiso parental	Masculino	7	13	7	9
	Femenino	6		2	
Número total de colaboradores que han regresado al trabajo en el periodo de reporte después de terminar el permiso parental	Masculino	7	13	7	9
	Femenino	6		2	
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	7	13	7	9
	Femenino	6		2	
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	100%		100%	

Media de horas de formación al año por colaborador (GRI 404-1)

Categoría laboral	Género	2024		2025	
		Número de horas	Horas promedio	Número de horas	Horas promedio
Top Management ³⁵	Masculino	251	4.48	440.5	20.98
	Femenino	154	4.67	186.85	16.99
Middle Management ³⁶	Masculino	109	5.74	310.09	22.15
	Femenino	28	3.5	624.8	62.48
Junior Management ³⁷	Masculino	2,967	7.24	305.63	33.96
	Femenino	4,773	7.12	485.27	28.55
Resto de colaboradores	Masculino	ND	ND	3,847.74	32.61
	Femenino	ND	ND	6,744.73	37.26
Total	Masculino	ND	ND	4,903.96	30.27
	Femenino	ND	ND	8,041.65	36.72
Total		8,282	32.75	12,945.61	33.98

³⁵ Considera a colaboradores de nivel ejecutivo y nivel gerencial.

³⁶ Considera a colaboradores pertenecientes a los cargos de subgerentes y auditores.

³⁷ Considera a colaboradores pertenecientes a los cargos de jefaturas, supervisores y coordinadores (con colaboradores a cargo).



Evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional por género (GRI 404-3)

Género	2024			2025		
	Colaboradores evaluados (#)	Headcount al momento de la evaluación de desempeño	%	Colaboradores evaluados (#)	Headcount al momento de la evaluación de desempeño	%
Masculino	177	195	91%	199	202	99%
Femenino	124	132	94%	144	146	99%
Total	301	327	92%	343	348	99%

Evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional por categoría laboral (GRI 404-3)

Categoría laboral	2024			2025		
	Colaboradores evaluados (#)	Headcount al momento de la evaluación de desempeño	%	Colaboradores evaluados (#)	Headcount al momento de la evaluación de desempeño ³⁸	%
Top Management ³⁹	5	5	100%	40	40	100%
Middle Management ⁴⁰	56	57	100%	17	17	100%
Junior Management ⁴¹	11	12	92%	25	25	100%
Resto de colaboradores	229	253	91%	261	266	98%
Total	301	327	92%	343	348	99%

³⁸ El headcount considerado para la evaluación de desempeño 2025 no incluye practicantes y solo considera el total de personas que aplican para la evaluación, y corresponde a un corte a julio 2025.

³⁹ Considera a colaboradores de nivel ejecutivo y nivel gerencial.

⁴⁰ Considera a colaboradores pertenecientes a los cargos de subgerentes y auditores.

⁴¹ Considera a colaboradores pertenecientes a los cargos de jefaturas, supervisores y coordinadores (con colaboradores a cargo).

Vale precisar que los indicadores de evaluación del desempeño se calculan considerando el headcount activo al momento del proceso de evaluación. En el caso de colaboradores no evaluados, estos corresponden, principalmente, a ingresos recientes o situaciones administrativas particulares definidas en la política interna.

(GRI 404-3)

Ratio de compensación total anual (GRI 2-21)

Indicador	2024	2025
Ratio de compensación total anual de la persona mejor pagada de Inteligo Group versus la mediana de la compensación total anual de todos los colaboradores de Inteligo Group, sin incluir a la persona mejor pagada.	7.36	10.40
Ratio de porcentaje de incremento de la compensación total anual de la persona mejor pagada de Inteligo Group versus la mediana del porcentaje de incremento de la compensación total anual de todos los colaboradores de Inteligo Group, sin incluir a la persona mejor pagada.	1.08	1.00

Ratio entre el salario básico y la remuneración de hombres y mujeres⁴²

(GRI 405-2)

Tipo de colaborador	Ratio salario base promedio	Ratio remuneración promedio
Nivel ejecutivo	0.93	0.93
Nivel gerencial	0.93	0.93
Nivel no gerencial	0.85	ND

Tasa de absentismo 2025

Indicador	Unidad	Valor
Número de días de absentismo en el año	#	690
Número de días de trabajo	#	95,250
Tasa de absentismo (sin ponderar)	%	0.72%
Tasa de absentismo (ponderada)	%	0.03%
Número de personas que se ausentaron	#	95
Cobertura de absentismo	%	25%

⁴² Calculado en base a información de Perú.

14.3. Tablas de indicadores de gobernanza

Comunicación y formación sobre las políticas y procedimientos anticorrupción 2025 al máximo órgano de gobierno

(GRI 205-2)

Región	Número de directores	Número de directores capacitados en políticas y lineamientos anticorrupción	Porcentaje (%) de directores capacitados en políticas y lineamientos anticorrupción
Perú	8	8	100
Norte América	1	1	100
Centro América	9	9	100

Comunicación y formación sobre las políticas y procedimientos anticorrupción 2025 a colaboradores (GRI 205-2)

País y categoría laboral	Número de colaboradores	Número de colaboradores capacitados en políticas y lineamientos anticorrupción	Porcentaje de colaboradores capacitados en políticas y lineamientos anticorrupción
Perú	273	273	100%
Top Management	18	18	100%
Middle Management	8	8	100%
Junior Management	24	24	100%
Resto de colaboradores	223	223	100%
Estados Unidos	-	-	-
Top Management	-	-	-
Middle Management	-	-	-
Junior Management	-	-	-
Resto de colaboradores	-	-	-

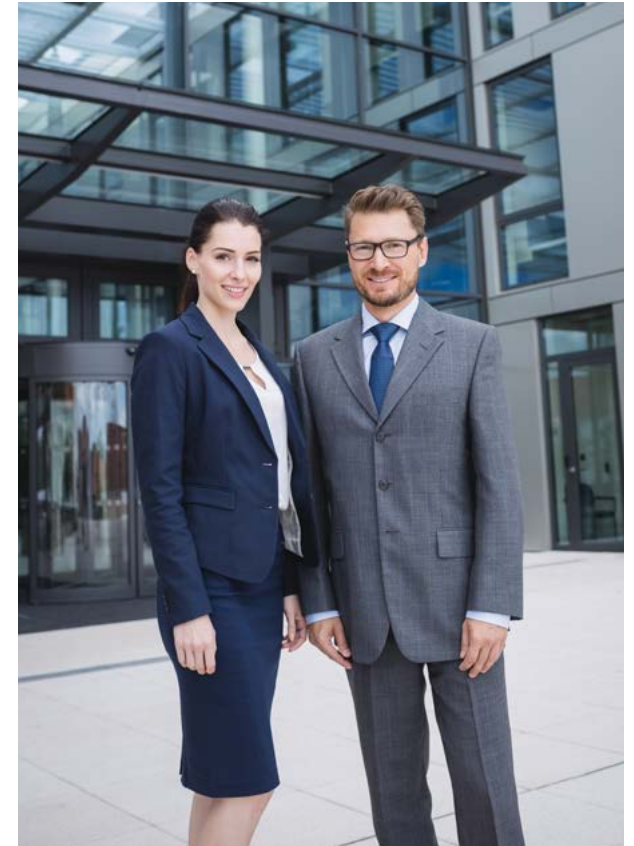
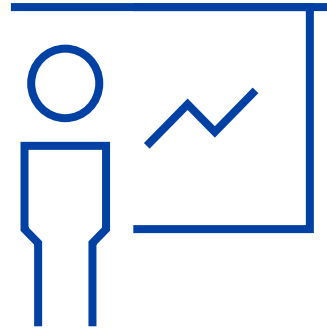
País y categoría laboral	Número de colaboradores	Número de colaboradores capacitados en políticas y lineamientos anticorrupción	Porcentaje de colaboradores capacitados en políticas y lineamientos anticorrupción
Panamá	107	107	100%
Top Management	19	19	100%
Middle Management	12	12	100%
Junior Management	-	-	-
Resto de colaboradores	76	76	100%
Bahamas	3	3	100%
Top Management	1	1	100%
Middle Management	1	1	100%
Junior Management	1	1	100%
Resto de colaboradores	-	-	-

Comunicación y formación sobre las políticas y procedimientos anticorrupción a socios de negocio 2025 (GRI 205-2)

País	Tipo de socio de negocio	Número de socios de negocio	Socios de negocio capacitados en políticas y lineamientos anticorrupción	Porcentaje de socio de negocio capacitados en políticas y lineamientos anticorrupción
Perú	Proveedores	49	49	100
Panamá	Proveedores	26	0	0

Todos los clientes tienen acceso a la Política Anticorrupción desde la web de cada subsidiaria.

En Perú, los proveedores recibieron la Política Anticorrupción y todos los proveedores de alto riesgo o que brindan servicios con exposición a riesgos de corrupción, reciben una capacitación virtual al momento de la vinculación. No se ha brindado formación específica en anticorrupción.



14.4. Tablas de indicadores ambientales

Desagregado de las emisiones indirectas de GEI (alcance 3) (en tCO₂eq)

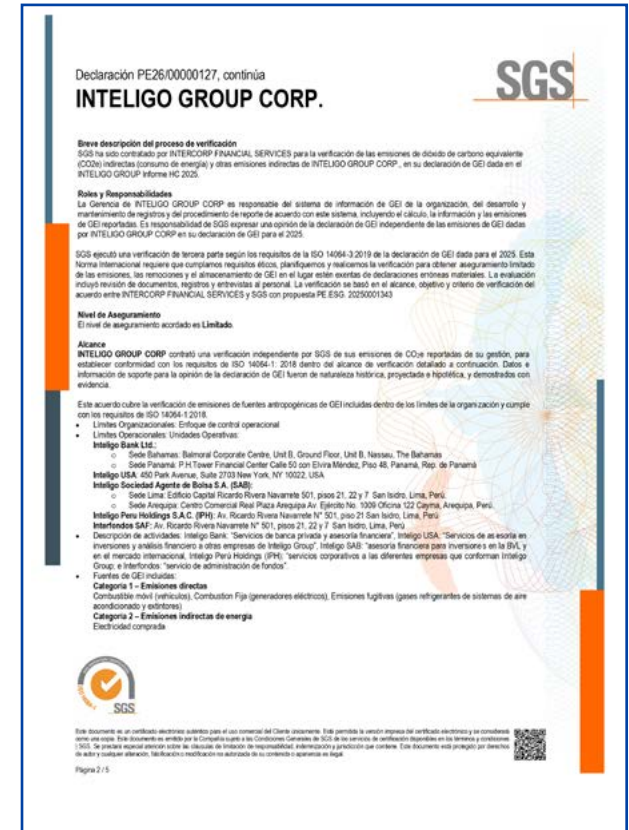
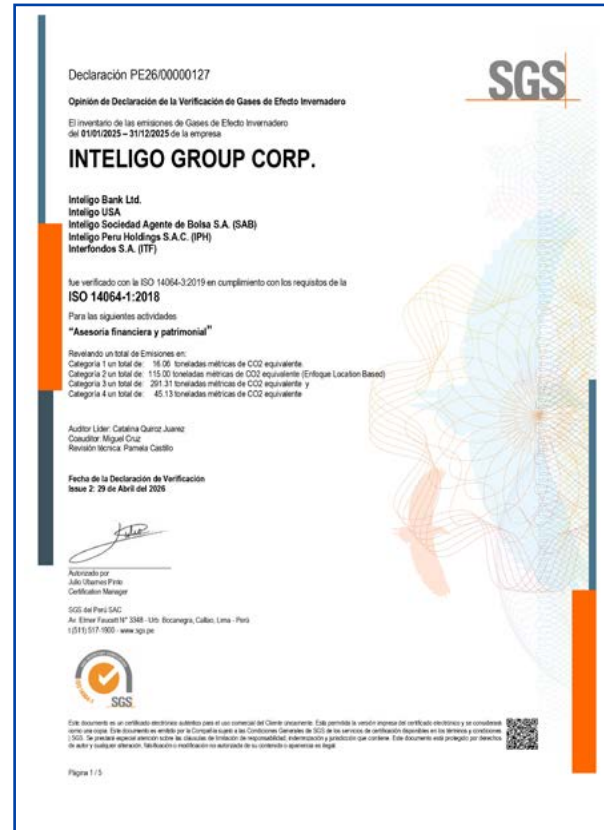
Ubicación en la cadena de valor	Categorías de actividades	2024	2025
Aguas arriba (proveedores)	Bienes y servicios adquiridos	27.74	36.03
	Bienes de capital	0.00	0.00
	Actividades relacionadas con combustibles y energía (no incluidas en el alcance 1 y alcance 2)	14.28	23.56
	Transporte y distribución aguas arriba	0.00	0.00
	Residuos generados en las operaciones	5.84	9.10
	Viajes de negocios	166.19	142.73
	Desplazamiento de colaboradores	130.74	122.00
	Activos arrendados aguas arriba	0.00	0.00
Aguas abajo (clientes)	Transporte y distribución aguas abajo	3.6	3.02
	Procesamiento de productos vendidos	0.00	0.00
	Uso de productos vendidos	0.00	0.00
	Tratamiento de fin de vida de productos vendidos	0.00	0.00
	Activos arrendados aguas abajo	0.00	0.00
	Franquicias	0.00	0.00
	Inversiones	0.00	0.00

14.5. Verificación externa

Nuestros indicadores ambientales y sociales han sido sometidos a verificación externa independiente conforme a la norma ISAE 3000, con un nivel de aseguramiento limitado.

- **Indicadores ambientales:** inventario de gases de efecto invernadero (GEI) correspondiente al periodo 2025 fue verificado en base a las normas ISO 14064-1:2018 e ISO 14064-3:2019.
- **Indicadores sociales:** prácticas laborales, desarrollo del capital humano, atracción y retención de talento, seguridad y salud ocupacional, gestión de relaciones con clientes y privacidad de la información del cliente, desde Intercorp Financial Services.

(GRI 2-5)



Declaración PE26/00000127, continúa

INTELIGO GROUP CORP.



Categorías 3 - Emisiones indirectas de GEI causadas por el transporte

- Desplazamiento del personal al trabajo, viajes aéreos, viajes en taxi, mensajería, Hospedaje, transporte de residuos, viajes terrestres nacionales, electricidad desde casa.
- Categoría 4 - Emisiones indirectas de GEI por productos utilizados por la organización**
- Consumo de agua, consumo de papel y cartón, generación de residuos e insumos
- GEI incluye: CO₂, N₂O, CH₄ y HFCs. Se reporta por separado las emisiones CO₂ biogénicas antropogénicas y HFCs. No se tiene PFC, SF₆ e NF₃.
- Información GEI fue verificada para el siguiente periodo: Año calendario 2025 (01/01/2025 – 31/12/2025)
- Plataformas de Calentamiento Global (PCG): IPCC AR6 – 2018.
- Usario previsto de la opinión de la declaración de verificación: Interno y público en general.
- Cambios:** No ha habido cambios en la organización; que anejen algún tipo de recalcado
- Año Base:** 2023
- Matriz de Significancia:**
- Se realizó la evaluación de significancia aplicando los siguientes criterios: magnitud, influencia, disponibilidad de información y exactitud. Por ser no significativos se excluyen del inventario. Para Inteligo Bank, SAB e IPH viajes terrestres, Para ITF, consumo de papel y para Inteligo USA, Electricidad, viajes en taxi, transporte de residuos, viajes terrestres, mensajería, electricidad desde casa, consumo de agua, generación de residuos e insumos, Consumo de papel y papel.
- Meta:** No se han reportado
- Acciones de Mitigación:** Se han ejecutado las acciones de mitigación:
 - Reciclaje de Residuos de papel, cartón y plástico para Inteligo IPH ITF-SAB as como para Inteligo Bank Panamá y
 - Optimización del servicio de mensajería reduciendo los desplazamientos asociados al traslado de documentos y paquetes para Inteligo SAB-ITF-IPH
- Exclusiones:** Inteligo USA, refrigerantes y edificios

Objetivo

- El propósito de esta verificación fue revisar de forma independiente, con evidencia objetiva:
 - Si todas las emisiones de CO₂ equivalente son las declaradas por la organización en su declaración de GEI y materialmente conforme
 - Si los datos reportados son precisos, completos, coherentes, transparentes y libres de error u omisión material.
 - Si la declaración se haya elaborado de acuerdo con la norma ISO 14064-1:2018

Criterios

Los criterios contra los cuales se realizó la verificación son los requisitos de la ISO 14064-1:2018

Materialidad

SGS consideró como requisito para la verificación una materialidad por debajo del 10%, basado en las necesidades de los usuarios previstos de la opinión de la declaración de GEI.

Conclusión

La organización proporcionó su declaración de GEI en base a los requisitos de la ISO 14064-1:2018.

La información de GEI para el 2025, utilizando la herramienta de la propia organización

Categoría 1 un total de: 16.06 toneladas métricas de CO₂ equivalente

Categoría 2 un total de: 115.02 toneladas métricas de CO₂ equivalente (Enfoque Location Based)

Categoría 3 un total de: 291.31 toneladas métricas de CO₂ equivalente y

Categoría 4 un total de: 45.13 toneladas métricas de CO₂ equivalente

Adicionalmente, las emisiones directas de CO₂ por quema de Biomasa de 13.54 tCO₂e y 1.03 tCO₂e por HFC. El detalle de las emisiones de GEI, se expresan en el Anexo 1.



Este documento es un certificado electrónico emitido por el uso comercial del Cliente. Este documento. Este permite la verificación impresa del certificado electrónico y se considerará como una copia. Este documento es emitido por la Compañía según las Condiciones Generales de SGS de los servicios de verificación dependientes en los términos y condiciones de SGS. Se prohíbe expresamente cualquier uso de este documento de responsabilidad, indemnización o garantía que no sea el que aparece en el documento. Este documento está protegido por derechos de autor y cualquier alteración, falsificación o modificación no autorizada de su contenido o apariencia es ilegal.

Página 3 / 5

Declaración PE26/00000127, continúa

INTELIGO GROUP CORP.



Opinión Modificada:

La organización ha realizado modificaciones solicitadas por lo que actualmente no hay declaraciones emisoras materiales y/o si hay alguna limitación, mencionadas al final, no perjudica la utilidad de la declaración de GEI ni la materialidad. Dicha declaración, fue verificada por SGS con un nivel de aseguramiento Limitado, y es coherente con los objetivos, criterios y alcance del acuerdo de verificación.

En opinión de SGS, en base a los datos y la información dada y los procesos y procedimientos llevados a cabo, concuerdan con aseguramiento limitado, que no se tiene evidencia de que:

- No todas las emisiones de CO₂e fueran las declaradas, que la declaración no sea materialmente correcta y no sea una representación justa de los datos e información de GEI.
- La metodología de GEI aplicada no sea conforme con ISO 14064-1:2018
- La Declaración no sea precisa, completa, coherente, transparente y libre de errores materiales u omisiones.

El enfoque de SGS está basado en el riesgo, sobre la base de la comprensión de los riesgos asociados al modelar la información de emisiones de GEI y los controles existentes para mitigar estos riesgos. Nuestro examen incluyó la evaluación, en base a muestras, de evidencias relevantes del reporte de información de emisiones.

Hemos planificado y realizado nuestro trabajo para obtener la información, explicaciones y evidencias que hemos considerado necesarias para concluir con un nivel de aseguramiento limitado que las emisiones de GEI para el año 2025 son declaradas justamente.

Consideraciones:

- Se ha considerado para los cálculos el potencial de calentamiento global (PCG) el el AR6, esto para que todas las subidas puedan utilizar el PCG.
- El Factor de Energía eléctrica para Perú 2025 ha sido el calculado con los datos de CO₂e proporcionado por MINAM, dicho FE de electricidad incluye las pérdidas por transmisión y distribución de la red.
- Los Factores de emisión de Energía Eléctrica para Panamá FE 150.1 kg CO₂e/MWh según MINT, Secretaría Nacional de Energía Panamá 2024, Bahamas FE 640.0 gr CO₂e/MWh de acuerdo a Low Carbon Power para el 2022.
- Para la herramienta de cálculo se ha considerado los factores "DEFRA" 2025 - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting, para todos los países y para Perú DEFRA 2018 (e-Perú) & los Factores del IPCC 2006.

Oportunidades de mejora

La organización está en proceso de la determinación de objetivos de reducción e implementación de nuevas actividades de mitigación para la reducción de su huella de carbono.

Esta Opinión debe ser interpretada junto con la declaración de GEI de INTELIGO GROUP CORP.



Este documento es un certificado electrónico emitido por el uso comercial del Cliente. Este documento. Este permite la verificación impresa del certificado electrónico y se considerará como una copia. Este documento es emitido por la Compañía según las Condiciones Generales de SGS de los servicios de verificación dependientes en los términos y condiciones de SGS. Se prohíbe expresamente cualquier uso de este documento de responsabilidad, indemnización o garantía que no sea el que aparece en el documento. Este documento está protegido por derechos de autor y cualquier alteración, falsificación o modificación no autorizada de su contenido o apariencia es ilegal.

Página 4 / 5

Declaración PE26/00000127, continúa

INTELIGO GROUP CORP.



ANEXO 1: EMISIONES ABSOLUTAS – 2025

Categorías	Emisiones CO ₂ (t)	Emisiones CH ₄ (t CO ₂ eq)	Emisiones N ₂ O (t CO ₂ eq)	Emisiones HFC (t CO ₂ eq)	1 CO ₂ eq
Categoría 1	4.43	0.00	0.01	0.00	4.44
Vehículos	4.43	0.00	0.01	0.00	4.44
Generadores eléctricos	0.50	0.00	0.00	0.00	0.50
Gases refrigerantes	0.00	0.00	0.00	11.07	11.07
Estimones	0.05	0.00	0.00	0.00	0.05
Categoría 2	114.75	9.12	9.13	9.96	115.00
Consumo de electricidad	114.75	0.12	0.13	0.00	115.00
Categoría 3	291.31	0.01	0.01	0.00	291.33
Electricidad desde casa	23.49	0.03	0.04	0.00	23.56
Desplazamiento de personal al trabajo	121.29	0.17	0.53	0.00	122.00
Servicio de taxi	3.14	0.00	0.03	0.00	3.16
Viajes en avión	120.79	0.03	0.89	0.00	121.71
Viajes terrestres	1.23	0.00	0.01	0.00	1.24
Transporte de residuos	0.21	0.00	0.00	0.00	0.21
Mensajería	2.79	0.00	0.02	0.00	2.81
Hospedaje	16.62	0.00	0.00	0.00	16.62
Categoría 4	45.13	0.00	0.00	0.00	45.13
Papel	2.23	0.00	0.00	0.00	2.23
Agua	0.51	0.00	0.00	0.00	0.51
Generación de residuos	0.00	9.10	0.00	0.00	9.10
Insumos	33.30	0.00	0.00	0.00	33.30
Total Inventario de Carbono	443.33	9.15	9.17	11.07	472.67

Note: This statement is issued on behalf of the customer by SGS de Perú SAC ("SGS") in accordance with its General Conditions. This verification statement is available at <http://www.sgs.com/pe>, and conditions can be found on the website. This statement does not release the customer from compliance with any relevant national or regional vehicle and regulations, or any directive issued pursuant to said regulations. Deficiencies to the contrary are not binding on SGS and SGS shall have no liability vis-à-vis its Customer.



Este documento es un certificado electrónico emitido por el uso comercial del Cliente. Este documento. Este permite la verificación impresa del certificado electrónico y se considerará como una copia. Este documento es emitido por la Compañía según las Condiciones Generales de SGS de los servicios de verificación dependientes en los términos y condiciones de SGS. Se prohíbe expresamente cualquier uso de este documento de responsabilidad, indemnización o garantía que no sea el que aparece en el documento. Este documento está protegido por derechos de autor y cualquier alteración, falsificación o modificación no autorizada de su contenido o apariencia es ilegal.

Página 5 / 5

14.6. Estándares de reporte

14.6.1. 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 2025 al 31 de diciembre de 2025.
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	5	--	--	--	--
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes	5	--	--	--	--
	2-3 Período de notificación, frecuencia y punto de contacto	5, 138	--	--	--	--
	2-4 Actualización de la información	5 Se presenta información económica de la subsidiaria Veltria que fue adquirida el 2025.	--	--	--	--
	2-5 Verificación externa	123	--	--	--	--
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	10-12	--	--	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	
Contenidos Generales						
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-7 Empleados	113-114	No se detalla el número de colaboradores por región, sólo por categoría laboral a nivel de todo Inteligo Group.	Información no disponible.	Para el reporte de sostenibilidad 2025 la recopilación de información se enfocó en la categoría laboral, debido a lineamientos corporativos para la expresión de información.	8, 10
	2-8 Trabajadores que no son empleados	--	Todo el contenido.	No procede.	No se considera relevante la información sobre los trabajadores que no son empleados para efectos del reporte de sostenibilidad.	8
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	26, 28, 31-32, 108-109, 111	--	--	--	5, 16
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	31, 111	--	--	--	5, 16

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	
Contenidos Generales						
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	27, 109	--	--	--	16
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	31, 109, 111	--	--	--	16
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	15, 26	--	--	--	--
	2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de reportes de sostenibilidad	5	--	--	--	--
	2-15 Conflictos de interés	44-46, 112	--	--	--	16
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	34, 112 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.	--	--	-	--
	2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	16	--	--	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	
Contenidos Generales						
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	35, 113	--	--	--	--
	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	118	--	--	--	--
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	6	--	--	--	--
	2-23 Compromisos y políticas	23, 26	--	--	--	16

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	
Contenidos Generales						
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-24 Incorporación de compromisos y políticas	15-16, 23, 53	--	--	--	--
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	23, 53	--	--	--	16
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	26, 43, 53	--	--	--	--
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	52	--	--	--	--
	2-28 Afiliación a asociaciones	13	--	--	--	--
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	21	--	--	--	--
	2-30 Convenios de negociación colectiva	Las subsidiarias de Inteligo Group no cuentan con sindicatos de trabajadores, por lo tanto no se han llevado a cabo convenios de negociación colectiva.	--	--	--	8
Temas materiales						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso para determinar temas materiales	17	--	--	--	--
	3-2 Lista de temas materiales	19	--	--	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	
Ciberseguridad y seguridad de la información						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	70-71, 73-74	--	--	--	--
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	74	--	--	--	16
Satisfacción del cliente						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	79, 81	--	--	--	--
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	No registramos casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios en el periodo de reporte.	--	--	--	16
	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	No registramos casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing en el periodo de reporte.	--	--	--	16

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	
Gestión del talento y cultura organizacional						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	89-91, 94-95	--	--	--	--
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	95				
		El sistema de pensiones se rige por la normativa laboral aplicable. Las pensiones se financian mediante contribuciones y deducciones sobre las rentas de planilla, que son transferidas a la administradora de fondos de pensiones elegida por cada colaborador	--	--	--	--
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	115	No se detallan las nuevas contrataciones por región, sólo por categoría laboral a nivel de todo Inteligo Group.	Información no disponible.	Para el reporte de sostenibilidad 2025 la recopilación de información se enfocó en la categoría laboral, debido a lineamientos corporativos para la expresión de información.	5, 8

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	
GRI 401: Empleo 2016	401-3 Permiso parental	116	--	--	--	5, 8
	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	117	--	--	--	4, 5, 8, 10
GRI 404: Formación y educación 2016	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	95-96	--	--	--	8
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	118	--	--	--	5, 8, 10
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	26, 114-115	Porcentaje de colaboradores por categoría laboral para las categorías de diversidad de género y grupo de edad.	Información no disponible.	Se presenta el número y porcentaje de colaboradores por género y grupo de edad.	5, 8
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	119	--	--	--	5, 8, 10

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No se reportaron casos de discriminación en el periodo de reporte.	--	--	--	5, 8
	Indicador propio: Beneficios laborales	95	--	--	--	--
	Indicador propio: Prácticas de comunicación interna	94	--	--	--	--
	Indicador propio: Salud y seguridad en el trabajo	100	--	--	--	--
Cumplimiento y transparencia						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	26, 38, 41	--	--	--	--
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	48-49	--	--	--	16
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	119-121	--	--	--	16

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicación	
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	48	--	--	--	16
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	No hemos tenido acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia en el periodo de reporte.	--	--	--	16
Innovación y tecnología						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	86	--	--	--	--
Continuidad del negocio						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	67-68	--	--	--	--
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1: Valor económico directo generado y distribuido	77	--	--	--	8 y 9

14.6.2. 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	52
	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	No afrontamos pérdidas monetarias como resultado de procedimientos legales asociados con la comercialización y comunicación de información relacionada con productos financieros a clientes nuevos y recurrentes.
	FN-AC-270a.3	Descripción del enfoque para informar a los clientes sobre productos y servicios.	82-84
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.	Se presenta el número y porcentaje de colaboradores por género y grupo de edad. No se brinda información sobre el porcentaje de representación de grupos diversos por categoría laboral.

Tema SASB	Código	Métrica	Página
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	59
	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	55, 57-58
	FN-AC-410a.3	Políticas y procedimientos sobre voto por delegación y compromiso con entidades inversionistas	60
Emisiones financiadas	FN-AC-410b.1	Emisiones financiadas absolutas brutas, desglosadas por (1) Alcance 1, (2) Alcance 2 y (3) Alcance 3	Aún no se han ejecutado acciones para medir las emisiones de las empresas donde invertimos.
	FN-AC-410b.2	Monto total de los activos bajo gestión (AUM) incluidos en la divulgación de emisiones financiadas	
	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	

Tema SASB	Código	Métrica	Página
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.	52 No afrontamos 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.	43
Métricas de actividad	FN-AC-000.A	Activos totales bajo gestión (AUM)	76
	FN-AC-000.B	Activos totales bajo custodia y supervisión	76

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 Financial
Center - Calle
50 con Elvira
Mendez, 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 Peru 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
450 Park
Avenue, Suite
2703 - New York,
USA.

Veltria Advisors Corp.

Estados Unidos
801 Brickell
Ave, Suite 2320.
Miami, Florida
33131, Estados
Unidos de
América.

Invitamos a nuestros grupos de interés a hacernos llegar sus opiniones, consultas y sugerencias sobre el Reporte de Sostenibilidad 2025 a través de:

(GRI 2-3)



Correo:

- Luciana Tataje:
ltataje@inteligogroup.com
- María Isabel Chávarry:
ichavarry@inteligogroup.com



Webs:

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



Elaborado con la asesoría de Avanza Sostenible.
www.avanzasostenible.com

