

The logo for Interseguro, featuring a white square icon with a stylized 'I' and the word 'Interseguro' in white text.

Hacemos **más fácil**
que las personas
avancen **seguras**

CUIDAMOS LO QUE TENEMOS

2023

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD



INDICE

Carta del CEO	03
Avances en ESG	05
Cómo leer este informe	07

1 Acerca de Interseguro	08
Perfil	09
Compromiso con la sostenibilidad	12
Relación con la cadena de proveedores	14
Ciudadanía corporativa	16
Principales iniciativas	17

2 Gobierno corporativo	20
Junta General de Accionistas	23
Directorio	24
Gobernanza de la sostenibilidad	30
Alta Gerencia	31

3 Ética y cumplimiento	32
Gestión de ética y cumplimiento	33
Anticorrupción	34
Compromiso con la cultura de cumplimiento	36

4 Gestión de riesgos	38
Prevención y monitoreo	39
Ciberseguridad y gestión de la seguridad de la información	43

5 Desempeño económico	45
Principales indicadores financieros	46
Estado de pérdidas y ganancias	47
Valor económico generado	49

6 Compromiso de nuestro equipo	50
Foco en nuestros colaboradores	51
Diversidad e inclusión	54
Estrategia de gestión del talento	58
Salud y seguridad ocupacional	62

7 Compromiso con el cliente	65
Experiencia	66

8 Estrategia de ecoeficiencia	70
--------------------------------------	----

9 Anexos	79
Anexo I: Detalle de gestión ASG	80
Anexo II: Marcos y estándares de reporte (GRI y SASB)	88

CARTA
DEL

CEO

GRI 2-22



Gonzalo Basadre
CEO

ESTIMADOS LECTORES

Para Interseguro, la sostenibilidad parte de una gestión transparente. Les presentamos nuestro reporte de sostenibilidad bajo el estándar del Global Reporting Initiative (GRI) y por primera vez, bajo el estándar Sustainability Accounting Standards Board (SASB), correspondiente al año 2023.

Deseo comenzar agradeciendo a todos por la dedicación y esfuerzo durante el 2023, un periodo lleno de retos y logros para Interseguro, demostrando resiliencia, talento y diligencia desde cada frente, por lo que quiero compartir con ustedes los hitos más destacados que marcaron nuestro camino.

Somos una de las principales aseguradoras peruanas, con sede central en Lima, especializada en rentas vitalicias, seguros de vida y banca seguros.

Estamos comprometidos con brindar experiencias simples y ágiles, logrando que más personas avancen seguras en el Perú y en la región. Buscamos ser la aseguradora líder en sostenibilidad a través de nuestros cinco pilares: valor para nuestros asegurados, tecnología y analítica, liderazgo en rendimiento de inversiones, talento y sostenibilidad.

Hemos asegurado a un total de 1,144 millones de peruanos a través de nuestras primas. Esto nos motiva a seguir implementando distintas iniciativas para mejorar la atención y satisfacción de nuestros clientes. En el canal digital, llegamos a más de 577,970 clientes en los canales digitales al cierre de 2023, aprovechando las tecnologías existentes para desarrollar soluciones innovadoras sin afectar la ciberseguridad y privacidad de sus datos.

Buscamos ser rentables y sostenibles. En este 2023 consolidamos nuestro liderazgo en Rentas Vitalicias por decimotercer año consecutivo, logrando obtener un total de primas de S/ 321.6 millones, con lo cual alcanzamos una participación de mercado de 27,9%. En Renta Particular, se logró una recaudación en primas de S/ 157.6 millones, además, en el negocio de Vida Tradicional registramos un crecimiento del 15,4%, generando primas netas por S/ 229.1 millones.

Sabemos que cada uno de nuestros logros se deben al compromiso y arduo trabajo de nuestros más de 1,000 colaboradores. Por ello, desplegamos acciones para fortalecer sus capacidades, motivando su compromiso y asegurando su contribución al logro de nuestro propósito superior.

Somos una aseguradora de personas para personas: nuestra cultura se basa en la horizontalidad y la confianza, y nos esforzamos en brindar a nuestros colaboradores espacios seguros, diversos e inclusivos.



Durante el 2023, dedicamos más de 58,164.30 horas de capacitación para el equipo administrativo y nuestra fuerza comercial, esto implicó una inversión aproximada de S/ 326,771.29. Estos esfuerzos se tradujeron en 60 ascensos, subrayando nuestro compromiso con el crecimiento y bienestar de nuestro talentoso equipo.

Además, la adopción de un nuevo modelo de trabajo híbrido ha generado eficiencias y habilidades de planificación, permitiendo que nuestros equipos sean más ágiles y adaptables a los desafíos cambiantes.

En cuanto la cultura organizacional y cómo percibe nuestro equipo su ambiente de trabajo, nos sentimos orgullosos de los reconocimientos obtenidos en las listas de **Great Place to Work 2023: #3 “Mejores Lugares para Trabajar Perú”, #38 “Mejores Lugares para Trabajar LATAM”, #11 “Mejores Lugares para Trabajar Equidad, Diversidad e Inclusión”, #9 “Mejores Lugares para Trabajar Gestión Sostenible”, y #8 “Mejores Lugares para Trabajar desde Casa”.**

Estos logros reafirman la confianza de nuestros colaboradores y nuestro compromiso por ser un gran lugar para trabajar. Miramos hacia el futuro con esperanza y confianza. A pesar de los retos que puedan surgir en el 2024, confiamos en que Interseguro continuará cosechando éxitos.

Debemos resaltar también que, priorizamos la implementación de prácticas de alto desempeño en nuestra estructura de gobierno corporativo con políticas claras de ética, integridad y anticorrupción.

Gracias a nuestros lineamientos, todas nuestras actividades se desarrollan de manera transparente, fortaleciendo el relacionamiento y la confianza con nuestros grupos de interés.

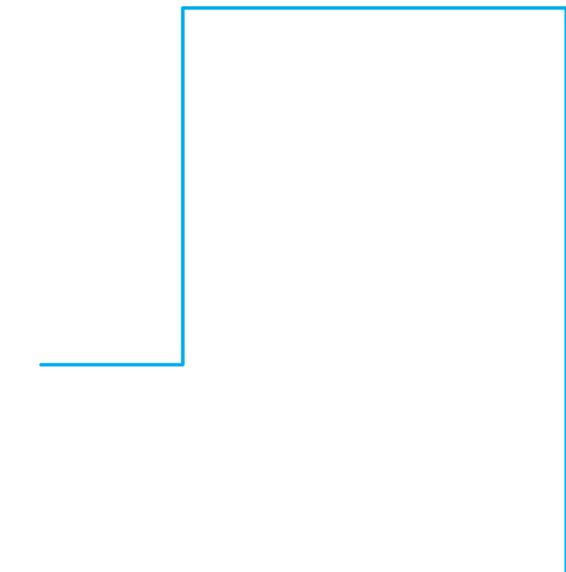
Asimismo, buscamos reducir la inequidad social, contribuyendo con el desarrollo integral de segmentos vulnerables de nuestro país. Para ello, hemos invertido más de S/ 40,000 en programas e iniciativas sociales, siempre contando con aliados estratégicos que mantienen y promueven el mismo compromiso.

En el plano ambiental, medimos nuestra huella de carbono y el consumo energético y de agua, con la finalidad de identificar oportunidades de reducción, obteniendo la tercera estrella. Además, contamos con un programa de gestión de residuos y reciclaje que desarrollamos dentro de nuestras instalaciones con el compromiso de nuestros colaboradores como también, con un Plan de Ecoeficiencia para cerrar las brechas en nuestras emisiones.

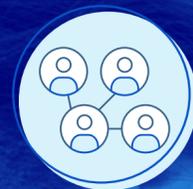
Desde Interseguro, confiamos en que seguiremos logrando nuestras metas de rentabilidad y crecimiento de ventas en el

2023. Agradecemos la fidelidad y confianza de nuestros clientes, el apoyo de nuestros directores y el compromiso y esfuerzo de nuestros colaboradores, que nos permiten seguir desarrollándonos como una de las principales empresas en el mercado peruano de seguros y rentas vitalicias. Podemos asegurar que seguiremos trabajando por la tranquilidad de las familias y, sobre todo, en hacer más fácil que las personas avancen seguras.

En las siguientes páginas, podrán conocer a detalle nuestra gestión en el 2023, así que los invito a continuar leyendo.



AVANCES EN ESG



SOCIAL



Puesto 3 Mejores Lugares para trabajar en el Perú
Great Place to Work



Puesto 8 Mejores Lugares para trabajar Desde Casa
Great Place to Work



Puesto 9 Mejores Lugares para trabajar Gestión Sostenible
Great Place to Work



Puesto 11 Mejores Lugares para trabajar Diversidad e Inclusión
Great Place to Work



Puesto 38 Mejores Lugares para trabajar en América Latina.
Great Place to Work



Certificación Presente 2023 como uno de los mejores lugares para el talento LGBTIQ+



Reconocimiento ELSA Empresa Pionera 2023

63% de nuestros colaboradores son mujeres.

96 mujeres en puestos de liderazgo.

144 puestos STEM.

64% de nuevas contrataciones fueron mujeres.

929 nuevas contrataciones en 2023

49.4 horas promedio de formación por colaborador.

68% de colaboradores evaluados en desempeño

s/. 81,000 en contribuciones filantrópicas.

AVANCES EN ESG CO₂



AMBIENTAL



Reconocimiento por la tercera estrella de la Huella de Carbono del MINAM.

45.58%

de reducción en consumo energético.

59.52%

menos de emisiones generadas.

82 tCO₂eq

compensadas con bonos del Proyecto REDD + Castañeros.

59.52%

menos de emisiones generadas.



GOBERNANZA

100%

de colaboradores capacitados en políticas y procedimientos anticorrupción.

0

casos de corrupción registrados.

100%

de denuncias por línea ética atendidas.

24

horas de reducción en tiempo de espera para pago de siniestros.

reporte

Cómo leer este

GRI 2-2, 2-3, 2-5, 2-14

A través del presente informe reflejamos cómo nuestro compromiso institucional con la sostenibilidad se traduce en nuestro desempeño y avances en factores Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG).

Este documento da cuenta de estos avances y también del impacto generado por Interseguro Compañía de Seguros S.A., durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023.

Reflejando nuestra ambición y transparencia, en este segundo Reporte de Sostenibilidad incorporamos el concepto de doble materialidad, que abarca la materialidad de impacto y financiera según las nuevas tendencias y requerimientos internacionales. Para su desarrollo, aplicamos los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) y los Estándares del Sustainability Accounting Standard Board (SASB).

El desarrollo y supervisión de este informe involucró directamente a la Gerencia de Clima, Cultura y Sostenibilidad y la Vicepresidencia de Gestión de Desarrollo Humano, siendo posteriormente validado por nuestro Gerente General. Asimismo, contamos con un proceso de verificación externa para los indicadores ambientales y sociales.

En este informe existen re expresiones de información en respuesta a ajustes de cálculo para el consumo de energía (GRI 302-1), emisiones de alcance 2 (GRI 305-2), emisiones de alcance 3 (GRI 305-3) y el consumo de agua total. Estas se encuentran detalladas dentro del capítulo de Estrategia de Ecoeficiencia.

Características del Informe:

- Este reporte se desarrolló aplicando los Estándares Universales del Global Reporting Initiative (GRI) versión 2021. Asimismo, se incluyen los Estándares del Sustainability Accounting Board (SASB) para la industria de seguros.
- Atiende a los requerimientos de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.
- Da cuenta de nuestra evolución, compromiso y aporte para alcanzar la Agenda 2030 propuesta por Naciones Unidas y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Actúa como nuestra Comunicación de Progreso (COP) para el Pacto Global de Naciones Unidas (UNGC) y responde a nuestro compromiso de trabajar sobre sus 10 principios.

Claves para la lectura del reporte:

- 1) Al inicio de cada sección se encuentran especificadas las referencias a los contenidos de los Estándares GRI y SASB detallados en la sección.
- 2) Finalizando la información general del reporte, se encuentran anexos:
 - i. Nuestra gestión ASG, que desarrolla el enfoque de relacionamiento con los grupos de interés y el ejercicio de doble materialidad, donde se identifican los temas materiales relacionados a la materialidad de impacto y financiera.
 - ii. El alcance de nuestro trabajo para la consecución de los ODS relacionados a nuestras operaciones y detalle de cómo abordamos los 10 principios del Pacto Global de Naciones Unidas.
 - iii. Los índices de contenido respectivos a los Estándares GRI y SASB utilizados.

1

Acercade Interseguro

- 09 / Perfil
- 12 / Compromiso con la sostenibilidad
- 14 / Relación con la cadena de proveedores
- 15 / Ciudadanía corporativa
- 16 / Principales iniciativas

Perfil

GRI 2-1

ACERCA DE INTERSEGURO

Somos Interseguro Compañía de Seguros S.A., operamos a través de todo el territorio peruano y desde nuestra base en Lima. Contamos con el respaldo de Intercorp Financial Services (IFS) y una trayectoria de 25 años de experiencia dentro del mercado asegurador peruano, especializándonos, principalmente, en rentas vitalicias, seguros de vida y banca seguros.

Nuestro propósito:

“HACEMOS MÁS FÁCIL QUE LAS PERSONAS AVANCEN SEGURAS”

NUESTROS VALORES:

Nuestros valores corporativos, son el claro reflejo de cómo internamente aseguramos que nuestras operaciones y cultura organizacional siempre se encuentren alineadas hacia nuestro propósito.



Somos compañía: Unión y empatía, nos unimos para entender, colaborar y acompañarte en tu trayecto por un mañana mejor.



Lo hacemos simple: Más fácil, buscamos soluciones prácticas, siendo transparentes y directos.



Construimos el mañana:

Innovación e impacto, el mañana mejor se construye de toneladas de cuestionamiento, creatividad y ganas de hacer las cosas bien. Si no es hoy ¿cuándo?



Aprendemos, avanzamos:

Resiliencia y crecimiento, nos equivocamos, aprendemos, nos levantamos y avanzamos. En esta compañía, no permitimos que el miedo por intentar crecer y arriesgar nos detenga.



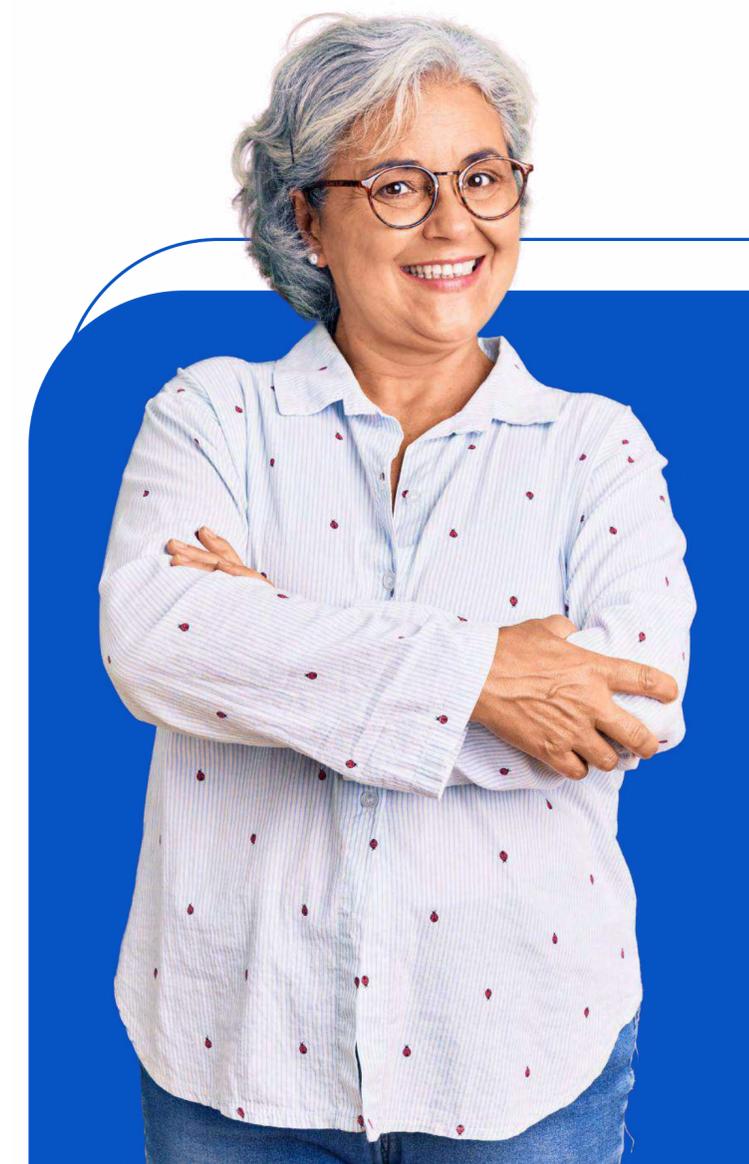
Cuidamos lo que tenemos:

Eficiencia operativa y sostenibilidad, potenciamos, valoramos y aprovechamos al máximo los recursos internos y externos que nos dan; como muestra de respeto, conciencia y eficiencia.

Nuestras líneas de negocio:

Como una de las principales compañías de seguros del país, contamos con una oferta diversa de productos y servicios que se ajustan a las necesidades de nuestros clientes y usuarios. Tenemos tres principales líneas de negocio:

Líneas de negocio	Nuestros productos	Canales de distribución
Anualidades e Ingreso Privado	Dirigido a afiliados al Sistema Privado de Pensiones y aquellos que califican para el retiro del 95,5% de sus fondos de pensiones; clasificado en dos tipos: <ul style="list-style-type: none"> • Anualidades • Ingresos privados 	Agentes de ventas comerciales
Seguro de Vida Individual	Dirigido a quienes buscan una forma de proteger a los que más quieren y asegurar sus planes y sueños para el futuro sin que un imprevisto los detenga. <ul style="list-style-type: none"> • Plan garantizado • Seguro de Vida Free 	Agentes de ventas comerciales y canales digitales
Masivo y digital	<ul style="list-style-type: none"> • Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito (SOAT) • Seguro de viajes • Seguro vehicular <ul style="list-style-type: none"> • Seguro de Desgravamen • Protección de tarjetas 	Canales digitales (sitio web, WhatsApp, telemarketing) y corredores Interbank y Financiera Uno



Detalle de productos



Rentas y Pensiones

Ingreso flexible con devolución

Ingreso seguro con devolución

Renta particular plus

Pensión por invalidez

Pensión de sobrevivencia

Pensión por jubilación edad legal

Jubilación anticipada ordinaria

Régimen especial de Jubilación Anticipada (REJA)



Seguros de Vida

Vida free

Plan garantizado

Seguro Universitario

Ahorro Seguro

Vida con devolución

Endoso con devolución

Rumbo

Compromiso con la sostenibilidad

Desde Interseguro, consideramos la sostenibilidad clave en nuestro actuar. Reconocemos el alcance e impacto que como parte del sector financiero podemos llegar a tener y adaptamos nuestros objetivos estratégicos, para continuar generando valor a través de un modelo de negocio que contribuya al desarrollo económico, social y ambiental del país.

Nuestra estrategia de sostenibilidad se alinea con los objetivos de Intercorp Financial Services (IFS) y nos impulsa a asumir estándares y compromisos voluntarios que refuercen nuestra gestión ambiental y social, así como nuestra estructura de gobernanza interna, en todos los aspectos de nuestras operaciones y prácticas de relacionamiento con nuestros grupos de interés.

Nuestra [Política de Sostenibilidad](#) establece el marco y lineamientos necesarios para la gestión sostenible y reafirma nuestro compromiso por seguir construyendo un Perú sostenible a través de nuestras operaciones.

Marco de acción Política de Sostenibilidad

Principio

Detalle

Gobernanza

Operamos con un enfoque de transparencia, rendición de cuentas y respeto a los intereses de nuestros grupos involucrados.

Derechos humanos

Identificamos, prevenimos y abordamos los impactos sobre los derechos humanos derivados de nuestras operaciones.

Prácticas laborales y gestión de colaboradores

Aseguramos condiciones laborales que cumplen con las leyes y regulaciones y promueven la igualdad de oportunidades para todos.

Medio Ambiente

Promovemos un uso eficiente de recursos, que nos permita reducir nuestra huella sobre el medio ambiente.

Prácticas justas de operación

Trabajamos sobre un enfoque de competencia leal y justa, promoviendo la inclusión y equidad en nuestras operaciones

Comunicación transparente y gestión de conducta de mercado

Gestionamos apropiadamente nuestra conducta de mercado, priorizando buenas prácticas de negocio, transparencia de información y una adecuada gestión de reclamos.

Participación activa y desarrollo de la comunidad

Reconocemos el trabajo intersectorial para la consecución de resultados de mayor impacto y promovemos iniciativas de voluntariado entre nuestros colaboradores.

Gestión de proveedores

Promovemos las prácticas responsables con nuestros proveedores bajo principios de transparencia e integridad.

Parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad es adherir a los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:



Consulta información
Detalle de gestión ASG

Derechos humanos

Contamos con una Política de Derechos Humanos que alcanza a nuestros directores, colaboradores, las prácticas de los proveedores, clientes y otros grupos de interés. Esta misma se encuentra basada en acuerdos y principios internacionales como los del Pacto Global de Naciones Unidas, la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

 Consulta aquí nuestra **Política de Derechos Humanos**

Principios y compromisos de la Política de Derechos Humanos



Derechos Humanos

- Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente.
- Asegurarse de no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos.



Prácticas laborales

- Reconocer la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.
- Promover la eliminación del trabajo forzoso, tráfico humano, coacción o de cualquier otra forma de explotación.
- Rechazar el trabajo infantil.
- Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo por sexo, raza, edad, religión, origen, discapacidad, estado civil, orientación sexual o condición social; y promover la equidad para atender a grupos vulnerables (mujeres, comunidad LGTBQ+, adultos mayores, entre otros).

En 2023 iniciamos el trabajo para desarrollar un proceso de debida diligencia y los mecanismos que nos permitan identificar y evaluar proactivamente los posibles impactos y riesgos relacionados con el respeto de los derechos humanos, teniendo en cuenta la identificación de:

- Riesgos en nuestras propias operaciones.
- Riesgos en nuestra cadena de valor u otras actividades relacionadas con nuestro negocio.
- Riesgos en nuevas relaciones comerciales.

Adicionalmente, nuestra Política de Derechos Humanos contempla sanciones por su incumplimiento e insta a todos nuestros grupos de interés a realizar las denuncias correspondientes mediante los distintos [canales de denuncia](#) que tenemos habilitados.

 Consulta más detalles de canales de denuncia en **Capítulo de Ética y Anticorrupción**

Relación con la cadena de

proveedores

GRI 2-6

Evaluamos a nuestros proveedores bajo los mismos valores y estándares que utilizamos internamente en nuestras operaciones. Creemos que estas relaciones son una extensión de nuestro negocio y reflejan nuestra conducta en el mercado.

Contamos con una Política de Compras y un [Código de Ética para Proveedores](#) que aseguran que nuestros procesos se mantengan en observancia de la ley y se desarrollen de una manera ética y transparente. Estos establecen los criterios para todas nuestras adquisiciones y trasladan los valores, principios y pautas de conducta en cualquier relación entre el cliente y proveedor, alcanzando a todos nuestros colaboradores.



Consulta más detalles sobre políticas relacionadas a nuestro comportamiento ético en [Capítulo de Ética y Anticorrupción](#)

Clasificamos a nuestros proveedores en dos principales categorías: servicios permanentes y no permanentes.

Clasificación de proveedores

Permanentes

Proveedores que se contratan de manera regular y constante, de acuerdo con la Política de Gestión de Contratos. Pueden ser:

- Proveedores de servicios claves (servicio crítico para continuidad del negocio de la compañía).
- Especializados (bienes y/o servicios especializados).

En general, la emisión de órdenes de compra de este tipo de proveedores es mayor a seis meses.

No Permanentes

Proveedores que se contratan de manera puntual, vinculados siempre a una actividad específica. Pueden ser:

- Proveedores de servicios claves (servicio crítico para continuidad del negocio de la compañía) o
- Especializados (bienes y/o servicios especializados).

Evaluamos a nuestros proveedores de productos y servicios de manera anual, al inicio de cada gestión. Mediante estas evaluaciones buscamos:

- Conocer si los productos y/o su nivel de servicio cumplen con los requerimientos solicitados.
- Identificar oportunidades de mejora que permitan generar acciones conjuntas.
- Impulsar mejoras de nuestros proveedores en materia de gestión ambiental, social, de ética y gobernanza (ASG),
- Por último, reducir el riesgo empresarial al conocer a nuestros proveedores clave.

Como parte de las acciones de sostenibilidad e impacto en nuestra cadena de valor, en diciembre realizamos nuestro Workshop de Sostenibilidad y DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión). El objetivo es formar y capacitar a nuestros proveedores para acompañarlos en su camino hacia una operación más

sostenible. El 100% de los participantes indicó que fue muy útil la información brindada y un 83,3% recomendó la sesión. En estos casos, los apoyamos con capacitación hasta la siguiente evaluación.

Adicionalmente, contamos con una Política de Reevaluación de Proveedores a través de la cual medimos el desempeño periódico de nuestros proveedores aprobados. Estas son realizadas por el área de compras con el fin de identificar oportunidades de mejora y levantar información sobre:

- Gestión ambiental, social y buen gobierno corporativo (ASG)
- Promoción de la diversidad, equidad e inclusión
- Prevención del hostigamiento sexual
- Protección de datos personales.
- Seguridad de la información.

Ciudadanía

corporativa

GRI 2-2, 2-3, 2-5, 2-14

Comprendemos el impacto que generan nuestras actividades en la sociedad y el medio ambiente donde nos desarrollamos. Por esto, velamos por reflejar nuestros valores corporativos y contribuir socialmente, facilitando el acceso a la salud y bienestar de los peruanos.

Principales

iniciativas

GRI 2-1, 2-6



VOLUNTARIADO IS

Voluntariado IS es el programa de voluntariado corporativo de Interseguro, que busca satisfacer los intereses de apoyo de nuestros colaboradores, mientras atendemos las principales problemáticas sociales y/o ambientales del entorno que impactamos como organización. En el 2023, un total de 60 colaboradores participaron activamente del programa a través de diferentes actividades, impactando en grupos de interés directos de Interseguro. El 95,8% de nuestros colaboradores indicó satisfacción total con este tipo de eventos sociales, fundamentando nuestro apoyo a la comunidad.



APOYO POST DESASTRE CICLÓN YAKU

Como parte de nuestra respuesta a la emergencia ambiental que vivió el Perú durante los primeros meses de 2023, debido al Ciclón Yaku, en mayo del 2023, donamos un monto dinerario a la ONG Juguete Pendiente por un total de S/ 5 000 (cinco mil soles). La finalidad es que se utilizarían para el abastecimiento de útiles de higiene personal para los damnificados. Asimismo, en línea con esta campaña, dispusimos de espacios en las oficinas para que los colaboradores de forma voluntaria pudiesen entregar sus donaciones.



ALDEAS INFANTILES

Durante febrero de 2023, nos sumamos como aliados de “Aldeas Infantiles SOS Perú” a través del apoyo económico de S/ 4 000 (cuatro mil soles). Esta donación cubrió los gastos de útiles escolares de los 45 niños, niñas y adolescentes, que hoy en día viven en la Aldea Infantil del Callao. Adicionalmente, en el mes de junio, cocreamos juntos el taller de paternidad consciente, enfocado en Disciplina Positiva, con la participación de especialistas en empoderamiento y relaciones familiares, representantes de Aldeas Infantiles SOS.





FUNDACIÓN OLI E INTERSEGURO UNIDOS POR NAVIDAD

En diciembre se celebra el cierre de muchos objetivos, sin embargo, también sabemos que acontece algo muy importante: La Navidad. En ese sentido, nos unimos a Fundación Oli, una plataforma solidaria que articula conecta y genera trabajo colaborativo entre iniciativas sociales y organizaciones.



PROGRAMA DE BECAS INTERSEGURO - PERÚ CHAMPS

Como organización comprometida con el desarrollo equitativo para todos y todas, durante el 2023, reafirmamos nuestro apoyo a Perú Champs, organización sin fines de lucro que contribuye a reducir la brecha de inequidad educativa en el país a través de becas escolares para estudiantes de bajos recursos con talentos excepcionales. Apoyamos con cinco becas anuales que ascienden a US \$5 000 (cinco mil dólares).



CONCURSO “MAESTRO QUE DEJA HUELLA”

En el 2023, participamos con un auspicio de S/ 30 000 (treinta mil soles) en el concurso “Maestro que deja huella” realizado por Interbank, el mismo que busca reconocer, realzar y difundir la trascendencia de la labor educativa de maestros y directores del sector público.



CONVENIO CREA +

En agosto de 2023, suscribimos un Convenio de Cooperación junto a CREA + unidos por una comunidad de interés y objetivos en los campos desarrollo social y profesional el cual nos posiciona frente a nuestros grupos de interés como una aseguradora que apuesta por cambiar la vida de miles de niños y adultos mayores, brindándoles la oportunidad de ser felices.



Iniciativas adicionales y cultura de sostenibilidad

GRI 2-1, 2-6

REAFIRMAMOS NUESTRA ADHESIÓN AL PACTO MUNDIAL ONU

Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo sostenible del Perú, en el 2022, firmamos la adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas. La importancia de esta iniciativa radica en mejorar nuestro impacto como empresa, formar a nuestros colaboradores y además inspirar para que otros se sumen a este compromiso. En esa línea, realizamos una campaña interna en la que cada uno de nuestros colaboradores podía demostrar que es un Símbolo del Cambio.

SOSTENIBILIDAD PRESENTE EN ONBOARDING INTERSEGURO

Durante el tercer trimestre de 2023, unificamos la inmersión a nuestra Cultura InPulso en un solo onboarding para el equipo administrativo y el equipo comercial. Invitamos a nuestros nuevos ingresos a una reunión de 2 horas, en la que distintos líderes de la compañía, desde su propia trayectoria y experiencia, les presentaron el negocio Interseguro y cómo vivimos nuestra cultura. Además, les hablamos de nuestra gestión de la diversidad e inclusión, prácticas de sostenibilidad y de seguridad y salud en el trabajo.

DÍAS IMPULSO EN INTERSEGURO

En el marco de celebración de nuestros 25 años, en el 2023, creamos nuestros Días InPulso, teniendo tres días llenos de sorpresas y espacios junto a nuestros colaboradores:

- DÍA 1** Open Day para Universitarios, tuvimos una charla para estudiantes de diversas universidades para enseñarles un poco de la estrategia de la Compañía y también invitarlos a postular a las convocatorias activas en Interseguro.
- DÍA 2** Feria de Beneficios Interseguro + Conversatorio “potencia tu marca personal”, en el cual explicamos a cada colaborador cuáles son los beneficios que tienen al trabajar en una de las empresas del Grupo Intercorp, también a través de la charla guiamos cómo potenciar tu marca personal para llevar una experiencia digital más provechosa. También tuvimos espacios para la Diversidad e Inclusión, y la Sostenibilidad y Responsabilidad Social.
- DÍA 3** Fail Up Night + Reconocimiento Top 5 Practicantes + Proyectos Evolution, en el cual tuvimos un espacio para que los líderes de Interseguro cuenten sus anécdotas donde cometieron algún error que los hizo capacitar y salir rápidamente de ese mal paso, para luego tener un espacio de reconocimiento de practicantes en base a las evaluaciones que llegan desde sus jefaturas. Finalmente, premiamos a los mejores proyectos que permiten avanzar a la era digital en Interseguro.

BOLETÍN DE SOSTENIBILIDAD TRIMESTRAL PARA NUESTROS CLIENTES

Estamos comprometidos con nuestros clientes externos a entregar un reporte trimestral de nuestra agenda y avances en sostenibilidad, teniendo un 10% de lectores de este balance afirmando la transparencia de las acciones que llevamos a cabo.

EDICIÓN DE NOTICIAS SOSTENIBLES EN NUESTRO CANAL CORPORATIVO “HABLANDO DE SOSTE”

En nuestro espacio de noticias para todos los colaboradores, estamos comprometidos con la comunicación clara basada en nuestros pilares, uno de ellos, la sostenibilidad. Por esta razón, iniciamos con “Hablando de Soste”, un espacio en el que conversamos y entendemos la sostenibilidad a nuestro estilo: rápido y fácil.

2

Gobierno corporativo

23 / Junta General de Accionistas

24 / Directorio

30 / Gobernanza de la sostenibilidad

31 / Alta Gerencia



Gobierno

Corporativo

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-16, 2-17, 2-18, 2-19, 2-20

FUNDAMENTAMOS NUESTRA ESTRUCTURA DE GOBIERNO CORPORATIVO Y PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES EN COMPLETA OBSERVANCIA CON LA NORMATIVA JURÍDICA PERUANA Y SUS REGULACIONES.

También adoptamos los principios de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en materia de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo con el objetivo de robustecer nuestra estructura interna, asegurar la transparencia en todos los niveles de nuestras operaciones y fortalecer los procesos de divulgación de información que generan valor e incrementan la confianza de los grupos de interés.

Nuestra estructura de gobierno corporativo responde a los requerimientos del regulador y nos mantiene en constante vigilancia para garantizar su cumplimiento. Esta se desarrolla en el marco del Reglamento de Gobierno Corporativo de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) y apoyamos la gestión sobre la base de políticas, códigos y reglamentos de carácter interno que aseguran el óptimo desenvolvimiento de Interseguro.



Políticas y reglamentos

Estatuto Social

Establece nuestra estructura de gobierno, facultades y procedimientos relacionados a la Junta General de Accionistas, Directorio y Alta Gerencia.

Código de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo

Determina los principios y normas que rigen la dirección y administración de Interseguro, buscando fomentar una cultura ética, transparente y en total cumplimiento regulatorio.

Reglamento del Régimen Interno de Funcionamiento de la Junta General de Accionistas

Establece el ordenamiento y lineamientos para la regulación de funciones de la Junta General de Accionistas.

Reglamento del Régimen Interno del Directorio.

Establece el ordenamiento y lineamientos para la regulación de funciones y composición del directorio y sus miembros.

Política de verificación y actualización de cumplimiento de requisitos, impedimentos y limitaciones aplicables a accionistas, beneficiarios finales, directores, gerentes y principales funcionarios:

Establece:

- i Los requisitos que deben cumplir y los impedimentos en los que no deben incurrir los accionistas, beneficiarios finales, directores, miembros de comités de directorios, gerentes y principales colaboradores.
- ii Los procedimientos para la actualización de los informes de evaluación, a través de las actividades de monitoreo y verificación del cumplimiento de tales requisitos y la no incursión en impedimentos.
- iii El detalle de las respectivas áreas internas que deberán encargarse de las actividades de evaluación, monitoreo, verificación y actualización.

Política General de Seguridad de la Información

De carácter obligatorio y dirigida a todos los colaboradores, proveedores y clientes de Interseguro con acceso a los activos de información.

Política de Gestión de Contratos

Establece los lineamientos generales para la revisión y/o elaboración de contratos, los cuales se refieren, pero no se limitan a: las reglas de negocio para la generación de contratos, el procedimiento de revisión o elaboración de un contrato y los roles de las diversas áreas participantes, criterios y/o cláusulas mínimas para tener en cuenta en la revisión o elaboración de un contrato, entre otros.

Política de Gestión de Riesgos de Seguridad a Terceros y Proveedores

Permite identificar, evaluar y gestionar los riesgos de seguridad de la información en los proveedores que brindan servicios a Interseguro, desde su contratación y durante el tiempo de los servicios brindados.

Junta General de accionistas

GRI 2-1, 2-6

Nos constituimos como subsidiaria bajo el holding de Intercorp Financial Services (IFS). Nuestra Junta General de Accionistas actúa como el mayor órgano de gobierno corporativo, reúne a los titulares y representa nuestra voluntad social. De acuerdo con las atribuciones establecidas por nuestro Estatuto, la Junta General de Accionistas cuenta con las mayores capacidades de direccionamiento y toma de decisiones.

Su gestión se basa en las siguientes funciones y responsabilidades:

- Aprobar los Estados Financieros anuales de la sociedad;
- Aprobar la gestión del Directorio y de la Gerencia, así como la propuesta de aplicación de resultados;
- Nombrar y separar a los miembros del Directorio;
- Designar o delegar en el Directorio la asignación de los auditores externos, así como determinar su retribución.
- Aprobar la Política de Remuneración del Directorio.
- Acordar la enajenación en un solo acto de activos cuyo valor contable exceda el cincuenta por ciento del capital social de la sociedad.
- Aprobar fusiones, escisiones o cualquier reorganización societaria.
- Aprobar modificaciones al Estatuto.
- Aprobar aumentos o reducciones del capital social.
- Emitir obligaciones.
- Disponer, o delegar en el Directorio, las investigaciones y auditorías especiales.
- Disponer la aplicación de utilidades, en caso las hubiera.
- Otros asuntos que la ley o el estatuto dispongan su intervención y en cualquier otro que requiera el interés social.

De acuerdo con nuestro Reglamento del Régimen Interno de Funcionamiento de la Junta General de Accionistas, la Junta General convocada por el Directorio se celebra de manera ordinaria y con carácter obligatorio una vez por año dentro de los primeros tres meses posteriores al cierre del ejercicio económico, ya sea en la sede social o cualquier otro lugar o país que facilite la asistencia de los accionistas para tratar los siguientes temas:

- Pronunciamiento sobre la gestión social y los resultados económicos del ejercicio anterior.
- Disponer la aplicación de las utilidades si las hubiere.
- Designar o delegar en el directorio la asignación de auditores externos cuando corresponda y fijar su retribución.
- Elegir a los miembros del Directorio y fijar su retribución.
- Aprobar la Política de Dividendos.
- Tratar los demás asuntos que le sean propios conforme al Estatuto y sobre cualquier otro consignado en la convocatoria y siempre y cuando se cuente con el quórum correspondiente.

Directorio

Es el órgano designado por la Junta General de Accionistas para la administración, dirección y supervisión de la gestión y desarrollo de nuestras operaciones. Está compuesto por un mínimo de cinco y un máximo de nueve miembros elegidos previamente por la Junta General anual de accionistas, la cual resuelve el número total de directores a elegirse. En caso de que esta decida conformar el Directorio con el mínimo de miembros, este deberá contar como mínimo con un director independiente y en el caso se conforme con seis a nueve miembros, se deberá contar con al menos dos directores de carácter independiente.

FUNCIONES:

- Dirigir, revisar, controlar, fiscalizar y administrar todos y cada uno de los negocios y actividades de la sociedad.
- Reglamentar su funcionamiento, organizar las oficinas de la sociedad, fijar los gastos de administración y operación de la sociedad.
- Celebrar toda clase de contratos.
- Decidir sobre la contratación, contratar y separar al gerente general, demás gerentes, apoderados, representantes y cualquier otro funcionario.
- Decidir la iniciación, promoción, continuación, disentimiento y/o transacción de los procedimientos judiciales.
- Constituir sociedades y/o representar a la sociedad ante la asamblea
- Convocar a la Junta General de Accionistas.
- Representar a la sociedad en juicios.
- Representar a la sociedad ante autoridades y organismos públicos.
- Iniciar y proseguir procedimientos administrativos relativos a los derechos de propiedad industrial.
- Constituir los Comités que sean de interés para la compañía.

LOS DIRECTORES SON ELEGIDOS POR LA JUNTA GENERAL Y DESEMPEÑAN SU CARGO POR UN PERIODO DE UN AÑO CON LA POSIBILIDAD DE SER REELEGIDOS INDEFINIDAMENTE.

Todas las designaciones se encuentran comprendidas bajo los requisitos estipulados por la Ley General de Sociedades y la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros en complementación con la Ley Orgánica de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS). Adicionalmente, contamos con una “Política de Verificación y Actualización de Cumplimiento de Requisitos, Impedimentos y Limitaciones Aplicables a Accionistas, Beneficiarios Finales, directores, Gerentes y Principales funcionarios” destinada a evaluar la idoneidad de independencia de los directores a designarse y estableciendo:

- Los requisitos que deben cumplir y los impedimentos en los que no deben incurrir los Accionistas, Beneficiarios Finales, directores, Gerentes y Principales Colaboradores.
- Los procedimientos para la actualización de los informes de evaluación, a través de las actividades de monitoreo y verificación del cumplimiento de tales requisitos y la no incursión en impedimentos.
- El detalle de las respectivas áreas internas de que deberán encargarse de las actividades de evaluación, monitoreo, verificación y actualización.



Todas las comunicaciones al Directorio se realizan mediante la agenda dentro de las mismas sesiones mensuales, incluyendo las inquietudes y temas críticos.



Más detalles sobre la totalidad de multas y sanciones en [el capítulo de Ética y Anticorrupción](#)

Formación y evaluación

Como parte de las mejoras en nuestro Directorio, desde el 2022 venimos incorporando una matriz de competencias para la evaluación, elección y reelección de nuestros directores (Board Skill Matrix). De igual manera, llevamos a cabo una evaluación de cumplimiento de requisitos de idoneidad moral y solvencia económica para los accionistas, beneficiarios finales directores y gerentes, realizada tomando en cuenta los roles, responsabilidades y documentos relevantes que permitan acreditar la evaluación a cada uno.

El Directorio cuenta también con un programa de capacitación para sus miembros con cursos normativos que son aprobados anualmente en sesión de Directorio, estos incluyen cursos de:

- Prevención de lavado de activos y el financiamiento al terrorismo.
- Ética.
- Anticorrupción.
- Cumplimiento normativo.
- Información privilegiada.

En esta línea y con base en el Board Skill Matrix, trazamos nuestros objetivos de gobierno corporativo para 2024, los cuales incluyen:

Objetivo	Descripción
Customer Journey	Construir una experiencia del cliente cercana y fácil, presencial y digital.
Acelerar motores de crecimiento	Crecer para lograr que más peruanos de corazón avancen seguros.
Liderazgo en inversiones	Maximizar el retorno fortaleciendo al equipo y los procesos.
Construyendo las bases de la sostenibilidad	Responder a nuestras necesidades de hoy sin comprometer a nuestras futuras generaciones, con integridad y transparencia en todo lo que hacemos.
Modelo operativo ágil	Nuevas formas de trabajo, agilidad, equipos y procesos más simples.



Composición



El actual Directorio se conforma por un total de nueve miembros, de los cuales tres actúan como directores independientes.

- | | | |
|--|---|--|
| <p>✓ Felipe Federico Roy Morris Guerinoni
Cargo: Presidente
Fecha de inicio: 24/04/1998
Sexo: Masculino</p> | <p>✓ Ramón José Vicente Barúa
Cargo: Director
Fecha de inicio: 07/09/2000
Sexo: Masculino</p> | <p>✓ Raúl Alberto Francisco Musso Vento
Cargo: Director independiente
Fecha de inicio: 07/09/2000
Sexo: Masculino</p> |
| <p>✓ Juan Carlos Vallejo Blanco
Cargo: Vicepresidente
Fecha de inicio: 12/03/2012
Sexo: Masculino</p> | <p>✓ Fernando Martín Zavala Lombardi
Cargo: Director
Fecha de inicio: 17/05/2019
Sexo: Masculino</p> | <p>✓ Ramón Guillermo Martínez Barros
Cargo: Director independiente
Fecha de inicio: 24/03/2008
Sexo: Masculino</p> |
| <p>✓ Carlos Tomás Rodríguez Pastor
Cargo: Director
Fecha de inicio: 24/04/1998
Sexo: Masculino</p> | <p>✓ Luis Felipe Castellano López
Cargo: Director
Fecha de inicio: 17/05/2019
Sexo: Masculino</p> | <p>✓ Carlos Octavio Saco - Vértiz
Cargo: Director suplente
Fecha de inicio: 24/03/2008
Sexo: Masculino</p> |

*El presidente del directorio no ocupa otros cargos ejecutivos fuera de este.

Comités



Nuestro Directorio apoya su gestión con el funcionamiento de seis comités, donde participan directores y ejecutivos de las distintas gerencias:



Comité	Composición	Cargo	Funciones
Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> Felipe Federico Roy Morris Guerinoni Raúl Alberto Francisco Musso Gonzalo Basadre Brazzini Carlos Vereau Montenegro Juan Carlos Motta Flores Ramón Guillermo Martínez Barros Ramón José Vicente Barúa Alzamora Carlos Octavio Saco-Vertiz Tudela 	<ul style="list-style-type: none"> Presidente del Comité Titular Titular Titular Titular Titular Titular Suplente 	Aprobar las políticas de Gestión Integral de Riesgos y definir los niveles de tolerancia y grado de exposición al riesgo de la empresa
Inversiones	<ul style="list-style-type: none"> Reynaldo Roisenvit Grancelli Felipe Federico Roy Morris Guerinoni Juan Carlos Vallejo Blanco Gonzalo Basadre Brazzini Carlos Tomás Rodríguez Pastor Ramón José Vicente Barúa Alzamora Armando Vidal Gastañaga Ramón Guillermo Martínez Barros Luis Felipe Castellanos López Torres Renzo Mario Castellano Brunello Fernando Martin Zavala Lombardi 	<ul style="list-style-type: none"> Presidente del comité Titular Titular Titular Titular Titular Vicepresidente de inversiones Titular Titular Titular Titular 	Aprobar las posibles inversiones y operaciones que por su índole así lo requieran, así como analizar posibles riesgos y proponer medidas para mitigarlos. Propone y asegura el cumplimiento del plan anual de inversiones.



Remuneraciones	Gonzalo Basadre Brazzini Ramón José Vicente Barúa Alzamora Juan Carlos Vallejo	Presidente del comité Titular Titular	Aprobar las políticas y procedimientos a aplicar en la gestión de las remuneraciones. Analiza la propuesta del sistema de remuneraciones y designa al personal encargado de velar por el cumplimiento. También aprueba las remuneraciones del comité de Gerencia.
Auditoría	Ramón Guillermo Martínez Barros Felipe Federico Roy Morris Guerinoni Ramón José Vicente Barúa Alzamora Raúl Alberto Francisco Musso	Suplente Titular Titular Presidente del Comité	Llevar a cabo el seguimiento y vigilar el control del funcionamiento interno.
Gerencia	Gonzalo Basadre Brazzini Luciana Camila Olaechea Cadenillas Ian Scofield Rodriguez-Arnaiz Sergio Jhasmany Soliz Bilbao Juan Carlos Motta Flores Armando Vidal Gastañaga Percy Rolando Chávez Castillo Claudia María Delgado Ehni	Gerente General y vicepresidentes	Alinear todas las estrategias en conjunto, para luego trabajarlas en sinergia.
Ejecutivo de Directorio	Carlos Rodríguez-Pastor Persivale Ramón Barúa Alzamora Felipe Morris Guerinoni Fernando Zavala Lombardi Juan Carlos Vallejo Blanco Luis Felipe Castellano López Torres	Titular Titular Titular Presidente Titular Titular	Realizar seguimiento al desempeño con relación a las metas y acelerar los procesos de toma de decisiones.

Gobernanza de la

sostenibilidad



Desde Interseguro consideramos la sostenibilidad como parte integral del desarrollo de nuestro negocio, por lo que integramos esta visión en todos los aspectos y niveles de nuestras operaciones. Nuestro Directorio es el órgano responsable de determinar nuestro propósito, compromiso y dirección de las acciones destinadas a promover la sostenibilidad en nuestras operaciones. De igual manera, se encarga de evaluar y aprobar las políticas, estrategias y acciones que se derivan de la Política de Sostenibilidad desarrollada por el Comité de Sostenibilidad de Intercorp Financial Services (IFS) y se ejecutan a través de nuestra Vicepresidencia de Desarrollo Humano.

Esta política guía los procesos de divulgación de información relevante, marcados por nuestros compromisos con la implementación de estándares de sostenibilidad internacionales y la realización periódica de un análisis de materialidad. La información recopilada por estos procesos y destinada a nuestro reporte de sostenibilidad anual, así como la presentada de manera trimestral por medio de IFS al Corporate Sustainability Assessment del Dow Jones Sustainability Indexes, es revisada por la Gerencia General y aprobada por el Directorio.

Alta

gerencia

Como principal ejecutor de todas las disposiciones del Directorio y contando con la representación jurídica, comercial, procesal y administrativa de Interseguro, el gerente general cuenta con un equipo de alta gerencia nombrado por el Directorio o la Junta General de Accionistas, los cuales ejercen el cargo por un tiempo indefinido. Bajo estos recaen las funciones administrativas y de ejecución del giro del negocio y según lo determine el Directorio.

Contamos con una Política de Remuneraciones y considera al comité de gerencia conformada por vicepresidentes y el Gerente General siendo el paquete de compensación conformada por remuneración fija y variable, la parte variable puede aplicar al inicio de la relación laboral y/o durante el vínculo laboral en forma anual el cual se pacta de manera contractual.

Asimismo, considera un seguro médico en forma particular con cobertura internacional y a nivel nacional según planes que elijan.



3 Ética y cumplimiento

- 33 / Gestión de ética y cumplimiento
- 34 / Anticorrupción
- 36 / Compromiso con la cultura de cumplimiento



Gestión de ética y cumplimiento

GRI 2-15, 2-23, 2-24, 2-25, 2-27, 3-3



En Interseguro fomentamos y construimos una cultura basada en valores, dentro de un marco ético y con los más altos estándares de calidad, siempre orientados a ser un aporte y generar confianza para todos nuestros grupos de interés, ya sean internos o externos.

Mantenemos un estricto apego y cumplimiento a las regulaciones y normativas vigentes aplicables a nuestras operaciones, estando en constante vigilancia sobre nuevas estipulaciones o actualizaciones de las directrices establecidas por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP de Perú (SBS). Además, contamos internamente con políticas que rigen la acción de cada colaborador y los procesos de toma de decisiones.

Nuestro Código de Ética está aprobado la Junta Directiva. Tiene como objetivo fomentar y promover los lineamientos, valores y

conductas que buscamos cultivar en nuestros colaboradores, clientes y proveedores, para así prevenir y evitar prácticas que vayan en contra de la cultura de Interseguro. Este código alcanza las actividades de los directores, gerentes y colaboradores, extendiéndose también hacia nuestros proveedores, clientes y usuarios.

Adicionalmente, disponemos de mecanismos que aseguran la identificación y prevención de posibles conflictos de interés en todos los niveles de nuestras operaciones. Nuestro Reglamento Interno de Directorio y la Política de Verificación y Actualización de Cumplimiento de Requisitos, Impedimentos y Limitaciones Aplicables a accionistas, beneficiarios finales, directores, gerentes y principales funcionarios, especifican las responsabilidades y controles internos para realizar el seguimiento y control de los posibles conflictos de interés que surjan dentro del mismo Directorio o la Alta Gerencia.

De acuerdo con estos lineamientos, en caso de que llegara a existir un conflicto de interés donde se vean involucrados uno o más directores, estos se abstienen de votar o participar en las sesiones donde se traten los asuntos en cuestión.

Anticorrupción

GRI 205-1, 205-2, 205-3, 206-1

Bajo nuestros lineamientos y políticas corporativas, como subsidiaria de Intercorp Financial Services Inc. (IFS), constantemente nos esforzamos para que las operaciones de nuestro negocio se desarrollen en completo apego y cumplimiento de las leyes, normativas y regulaciones aplicables. En esta misma línea, fomentamos la evolución de una cultura corporativa de prevención y con un enfoque de “cero tolerancia” frente a cualquier acto de corrupción. Nuestra gestión cuenta con el respaldo de una Política Corporativa de Anticorrupción que:

- **Afianza** nuestro compromiso con acciones y prácticas efectivas para mitigar posibles casos de corrupción dentro de la organización y en las relaciones con clientes, grupos de interés o cualquier parte con la que se establezca algún tipo de acuerdo comercial, contractual o de cooperación mutua.
- **Mitiga** integralmente el riesgo de posibles casos de corrupción.
- **Contribuye** con la continuidad y sostenibilidad del negocio y salvaguarda nuestra reputación.

Contamos con diversas políticas y lineamientos que complementan nuestro Código de Ética y la Política Corporativa de Anticorrupción.

Políticas que contribuyen a evitar la corrupción

Nombre	Dirigido a	Descripción
Política del Sistema de Anticorrupción	Colaboradores	Establece las políticas que regirán el Sistema Anticorrupción, las cuales han sido elaboradas en línea con las políticas corporativas de Compliance de IFS. En esta, hemos establecido un enfoque de “cero tolerancia” frente a cualquier acto de corrupción.
Lineamientos para la interacción con funcionarios públicos.	Colaboradores	Establecen los protocolos para efectuar de manera transparente interacciones con autoridades y funcionarios públicos.
Lineamiento regalos y hospitalidades.	Colaboradores	Delimita las pautas y restricciones para el manejo de regalos y hospitalidades, buscando prevenir procesos que comprometan el desarrollo de negociaciones o procesos de toma de decisiones. Estos lineamientos prohíben: <ul style="list-style-type: none"> • Aceptar cualquier tipo de hospitalidad en efectivo o medio equivalente. • Regalos u hospitalidad de autoridades y funcionarios públicos. • Regalos u hospitalidad que cuenten con impresiones implícitas de favorecimiento o trato preferente.
Lineamiento donaciones, patrocinios y auspicios	Colaboradores	Establecen los procesos relacionados con la entrega de auspicios y delimitan las acciones relacionadas, asegurando su transparencia y cumplimiento regulatorio. Estos prohíben de otorgar patrocinio o auspicios a: <ul style="list-style-type: none"> • Personas naturales • Organizaciones con posibles conflictos de interés con uno o más de nuestros colaboradores. • Organizaciones y/o proyectos con mala reputación o se hayan visto previamente involucrados en casos de corrupción, fraude, trabajo infantil, entre otros. • Proyectos que puedan ser promovidos y/o desarrollados por funcionarios públicos.
Política de Uso de Información Privilegiada	Oficiales (Personas con acceso a información privilegiada)	Detalla las normas y restricciones para evitar la filtración de información privilegiada hacia terceros y el uso indebido con fines comerciales.
Manual de Riesgo de Lavado de Activos	Colaboradores	Establece los lineamientos relacionados a los procesos de debida diligencia de clientes, colaboradores y proveedores, así como nuestras políticas relacionadas a la aceptación de clientes y la identificación de riesgos.

Todas nuestras políticas y procedimientos destinados a promover la ética y transparencia de nuestras operaciones se pueden encontrar de manera pública en la plataforma virtual de nuestro Canal Ético:



Dentro de las acciones de prevención se encuentra nuestro programa de capacitación dirigido a colaboradores y a cargo del equipo de cumplimiento. Este mismo garantiza que todos nuestros colaboradores sean capacitados anualmente sobre los riesgos de corrupción involucrados a sus actividades específicas.

Durante el período de este informe, impartimos las siguientes capacitaciones sobre nuestras Políticas y procedimientos de lucha contra la corrupción.

Capacitaciones en políticas y procedimientos anticorrupción

Categoría	2021		2022		2023	
	Cantidad de capacitados	%	Cantidad de capacitados	%	Cantidad de capacitados	%
Miembros del directorio	9	100%	9	100%	9	100%
Colaboradores	780	100%	874	100%	1225	100%
Socios Comerciales	0	0%	33	100%	0	0%



El 2023 no presentamos incidentes sobre posibles casos de corrupción en los que se hayan visto involucrados nuestros colaboradores. Asimismo, en nuestra última evaluación, no se identificaron riesgos significativos de corrupción relacionados con nuestras operaciones.

Compromiso con la cultura de

GRI 2-26, GRI 2-28, 201-4

cumplimiento

Contamos con mecanismos y procesos dedicados a recibir denuncias y reclamos sobre posibles irregularidades e incumplimientos en los que nos podamos haber involucrado, estos mecanismos se encuentran en completo cumplimiento de normas y regulaciones vigentes, así como a las estipulaciones de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP de Perú.

Nuestra plataforma de Línea Ética y Denuncia es administrada por una empresa externa para evitar cualquier conflicto o uso indebido de la información. Esta misma actúa como nuestro principal enlace y canal de denuncia para nuestros grupos de interés, ya sean externos o internos. Todas las denuncias se pueden realizar confidencialmente y de manera anónima a través del [Canal Ético Seguro](#), este también cuenta con información de contacto de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS), la Defensoría del Asegurado e Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI).

PROCESO DE ATENCIÓN DE DENUNCIAS:

Interseguro ha implementado una plataforma, para que los usuarios puedan canalizar sus denuncias.

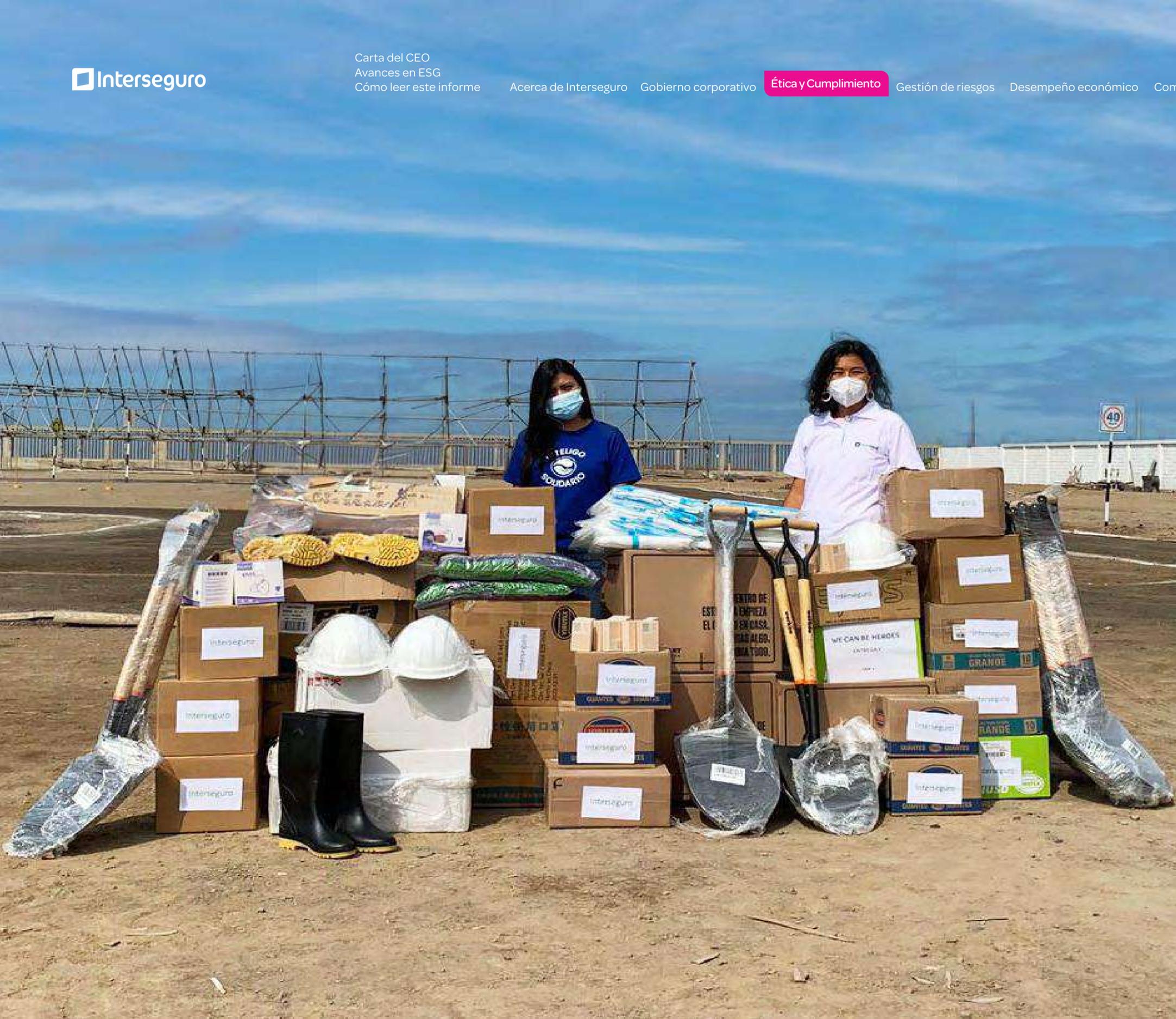
- 1 La denuncia es ingresada por el denunciante al Canal Ético, plataforma web administrada por KPMG, quienes la derivan para el inicio de las investigaciones, junto con los implicados y la evidencia, si es que hubiera.
- 2 El investigador asignado evalúa las declaraciones y las evidencias, efectúa las investigaciones y entrevistas y, en caso aplique, coordina con la jefatura(s) de los denunciados y el equipo de GDH, la medida disciplinaria que corresponda.
- 3 Se cierra la denuncia en la plataforma.

A lo largo de la gestión recibimos un total de 35 denuncias a través del Canal Ético, las cuales se gestionaron bajo nuestras políticas de manejo internas, aplicando las sanciones correspondientes en cumplimiento con nuestra Política de Sanciones. De igual manera, continuamos el trabajo de comunicar y sensibilizar a nuestros colaboradores sobre la plataforma y sus usos, para así incrementar la confianza en el mecanismo y certificar nuevamente su carácter anónimo y libre de represalias para el denunciante.

En el transcurso del 2023 tuvimos dos casos de incumplimiento significativos, que derivaron en multas impuestas por la Superintendencia del Mercado de Valores, relacionadas al no haber comunicado información de importancia: y a través del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI), por haber incurrido en infracciones previstas en el Código de Protección y Defensa del Consumidor. Estos casos fueron debidamente atendidos y se trasladó a las áreas correspondientes para diseñar oportunidades de mejora.



Consulta aquí nuestra [Canal Ético Seguro](#)



CONTRIBUCIONES

Desde Interseguro no realizamos contribuciones en efectivo o especies destinadas a partidos políticos de ningún tipo. Tampoco recibimos apoyo financiero del Estado. El 2023 realizamos contribuciones en efectivo por S/. 81,000 destinadas a ciudadanía corporativa y filantropía.

En Interseguro no contamos con una política aprobada por nuestro Directorio destinada a la gestión fiscal. No obstante, desarrollamos nuestras operaciones en completa observancia legal sobre la normativa fiscal aplicable y como parte de la Asociación Peruana de Empresas de Seguros (APESEG), mediante la cual nos encontramos actualizados sobre la aplicación de regulaciones al sector de seguros.

4

Gestión de riesgos

39 / Prevención y monitoreo

43 / Ciberseguridad y gestión de la seguridad de la información



Prevención y

GRI 2-12, 2-13

monitoreo

En Interseguro velamos por la continua construcción de una cultura de prevención y mitigación de riesgos, donde participen activamente cada uno de nuestros colaboradores. Durante la gestión 2018, actualizamos nuestras políticas y procedimientos de gobierno corporativo y gestión de riesgos adecuándonos a los nuevos requerimientos y estipulaciones de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP establecidos mediante Resolución SBS N° 272-2017, Reglamento de Gobierno Corporativo y de la Gestión Integral de Riesgos. Este 2023, reforzamos dichos procesos y en conjunto con el Grupo Intercorp Financial Services (IFS), seguimos adoptando los principios de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en materia de buenas prácticas de gobierno corporativo.

Nuestra gestión integral de riesgos se rige bajo los siguientes criterios generales:

- 1** Creación de valor como objetivo prioritario y fundamental.
- 2** Independencia en la gestión como requisito para conducirse con transparencia.
- 3** Comunicación y transparencia en la difusión interna y externa de información relevante, precisa y oportuna.
- 4** Eficiencia en el funcionamiento e interacción de las instancias de gobierno.
- 5** Trato equitativo respecto de todos los accionistas.
- 6** Gestión del reaseguramiento: Presentación de pérdidas por coberturas de reaseguro insuficientes.
- 7** Lavado de Dinero y Financiación del Terrorismo: Riesgo de involucramiento en actividades de lavados

Como subsidiaria de Intercorp Financial Services (IFS) aplicamos sus lineamientos para gestionar nuestros riesgos principales, así como los impactos que generan nuestras operaciones sobre la economía, el medio ambiente y las personas.

Contamos con un Comité de Riesgos que, junto al Directorio, tiene como funciones principales el aprobar las políticas de Gestión Integral de Riesgos y definir nuestros niveles de tolerancia y grados de exposición a los distintos riesgos. Nuestra Gerencia General tiene la responsabilidad sobre la implementación del plan de gestión y la estrategia y cuenta con el apoyo y asesoramiento permanente de la Gerencia de Riesgos y la supervisión de la Gerencia de Auditoría.

Estructura de gestión de riesgos

Comité de Riesgos

Tiene la responsabilidad de establecer la gestión integral de riesgos:

- Aprueba las políticas y la organización de la gestión integral de riesgos.
- Define el apetito y tolerancia al riesgo.
- Controla y monitorea las exposiciones.

Gerencia General

- Lidera la ejecución del proceso integral de gestión de riesgos y preside el Comité de Riesgos.
- Mantiene informado periódicamente al Comité de Riesgos y al Directorio sobre eventos de pérdida e impactos negativos sobre los procesos.

Gerencia de Riesgos

Evalúa, desarrolla y propone las políticas de riesgos. Además, coordina con las unidades de negocio y presta el soporte necesario para velar por la adecuada gestión de riesgos de: Crédito, Mercado, Liquidez, Técnicos, Operacionales, Informáticos y ciberseguridad (SDI), Continuidad del negocio en caso de interrupción.

Gerencia de Auditoría

Responsable de supervisar el funcionamiento del sistema de control interno enfocado a la gestión de riesgos.

Gerencia Legal y Compliance

- Supervisar y garantizar el cumplimiento regulatorio, salvaguardando la reputación de Interseguro.
- Prever posible involucramiento en actividades ilícitas.



Principales riesgos de Interseguro

✓ Crédito

Riesgo de pérdidas por incumplimientos contractuales.

Gestión:

- Pruebas de estrés realizadas por grupos.
- Análisis de proporción de emisores con calificaciones de pago mínimas.

✓ Mercado

Riesgo de pérdidas por fluctuaciones del mercado, incluyendo tasas de interés, tipos de cambio, entre otras.

Gestión:

- Evaluaciones de valor en riesgo del portafolio.
- Pruebas de estrés y sensibilidad al portafolio.

✓ Inmobiliario

Pérdidas en valor de propiedades.

Gestión:

- Análisis de sensibilidad del valor de propiedades en relación con variables del mercado.

✓ Liquidez

Riesgo de venta temprana de activos a precios reducidos para hacer frente a obligaciones.

Gestión:

- Pruebas de estrés debido a falta de pago de primas.

✓ Técnico

Pérdidas por cambios de valor en contratos de seguros, reaseguros y coaseguros.

Gestión:

- Control de tasas de desviación de variables actuariales utilizadas para la fijación de precios y valoración.

✓ Riesgo operacional

Pérdidas por procesos inadecuados.

Gestión:

- Monitoreo de planes de acción
- Alimentación de base de datos de eventos de pérdida
- Identificación de riesgos residuales e inherentes relacionados.

✓ Informáticos y ciberseguridad (SDI)

Riesgo de vulneración a sistemas de información, filtración y pérdida de datos.

Gestión:

- Evaluaciones de vulnerabilidad

✓ Reputación

Pérdida de confianza por nuestros grupos de interés.

Gestión:

La gestión del riesgo reputacional está a cargo de la Gerencia General y el Directorio. La compañía se basa en los principios de buen gobierno corporativo, tratando de mantener intacta su reputación, evitando caer en situaciones que le hagan ser percibida de manera negativa por sus clientes, empleados, proveedores, socios estratégicos, inversionistas, comunidad y sociedad.

✓ Estratégico

Pérdidas por malas decisiones en alto nivel, asociadas a la creación de ventajas competitivas sostenibles.

Gestión:

Tanto la Gerencia General como el Directorio tienen la responsabilidad directa de evaluar el riesgo asociado a cada decisión estratégica. Además, deben revisar periódicamente si los niveles de riesgo y pérdida, derivados de estas decisiones, se alinean con el apetito y la tolerancia al riesgo de la organización.

A través de la gestión del riesgo operacional, durante el periodo de este reporte logramos:

- Evaluar los riesgos de 57 procesos críticos para nuestras operaciones;
- Identificar un total de 496 posibles riesgos relacionados a estos procesos y;
- Relacionar 396 controles destinados a su mitigación.

Gracias a esto, nuestra exposición se mantuvo dentro del apetito de riesgo y límites previamente fijados por el Comité de Riesgos desde el frente de procesos.

Realizamos tres ejercicios de Continuidad del Negocio simulando el escenario de un ciberataque y la indisponibilidad de los centros de datos de Interseguro a fin de identificar el tiempo de respuesta y actualizar estrategias de recuperación. Se contó con la participación de más de 100 asistentes entre colaboradores y proveedores, donde evaluamos con éxito un total de 40 procesos urgentes y 49 sistemas críticos.

Adicionalmente, consolidamos nuestros esfuerzos por robustecer la gestión de riesgos informáticos, estructurando estos en cuatro categorías de acción:

- 1** Gestión de riesgos de ciberseguridad: Determinando el nivel de exposición que presentamos, identificando los riesgos relacionados y aplicando las herramientas de mitigación correspondientes.
- 2** Seguridad en los accesos a sistemas y bases de datos: Implementando controles y monitoreos en los sistemas y bases de datos, segregando perfiles y accesos.
- 3** Concientización: Brindando capacitaciones sobre las amenazas de Ciberseguridad y cómo protegerse.
- 4** Evaluación de vulnerabilidades para sistemas e infraestructura: Aplicando pruebas de penetración periódicas.

Para el siguiente período de gestión, buscamos mantener un sistema de evaluación integral de riesgos que logre disminuir los tiempos de respuesta ante situaciones emergentes. Adicionalmente, continuaremos fortaleciendo nuestra cultura interna enfocada en la prevención y mitigación de riesgos, generando mayores oportunidades de formación y desarrollo de habilidades para todos los colaboradores.



Ciberseguridad

y gestión de la seguridad de la información

GRI 3-3, 418-1

NUESTRA ESTRATEGIA INTEGRAL DE SEGURIDAD CUENTA CON UNA GESTIÓN FUNDAMENTADA EN LA SOLIDEZ DE NUESTROS SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y LA SALVAGUARDA DE LOS DATOS DE NUESTROS CLIENTES Y SOCIOS COMERCIALES.

Para ello, contamos con una exhaustiva Política de Seguridad de la Información que establece las directrices y normativas que articulan nuestra gestión de protección de activos informáticos. Su aplicación cuenta con un enfoque basado en la confidencialidad, integridad y disponibilidad, y se garantiza mediante un plan de monitoreo y controles continuos que se ejecutan trimestral y semestralmente.

Adicionalmente, contamos con el soporte del equipo de TI involucrado directamente en el desarrollo de la estrategia de ciberseguridad, la cual se encuentra supervisada por la Alta Gerencia. Realizamos Comités de Ciberseguridad trimestrales, donde evaluamos el avance de los proyectos e iniciativas relacionadas a la ciberseguridad y protección de nuestros datos, además:

- Contamos con un plan anual de monitoreo y controles, alineados a la Política de Seguridad de la Información, revisados por auditores internos y externos.
- Nuestro equipo de seguridad de la información se encuentra integrado por cinco personas (un subgerente y cuatro analistas, siendo uno de ellos especialista en ciberseguridad).
- Nuestra Política de Sanciones contempla eventos de seguridad de la información.
- Realizamos anualmente auditorías externas e internas que complementan la revisión de monitoreos, controles y procesos, además del Plan de Control de Seguridad de la Información (SDI).
- Ejecutamos ejercicios de Phishing de manera semestral, buscando un objetivo promedio anual del 90%.

Bajo esta estructura y enfoque para fortalecer nuestra seguridad integral y proteger los datos de nuestros clientes y procesos internos, durante esta gestión logramos:

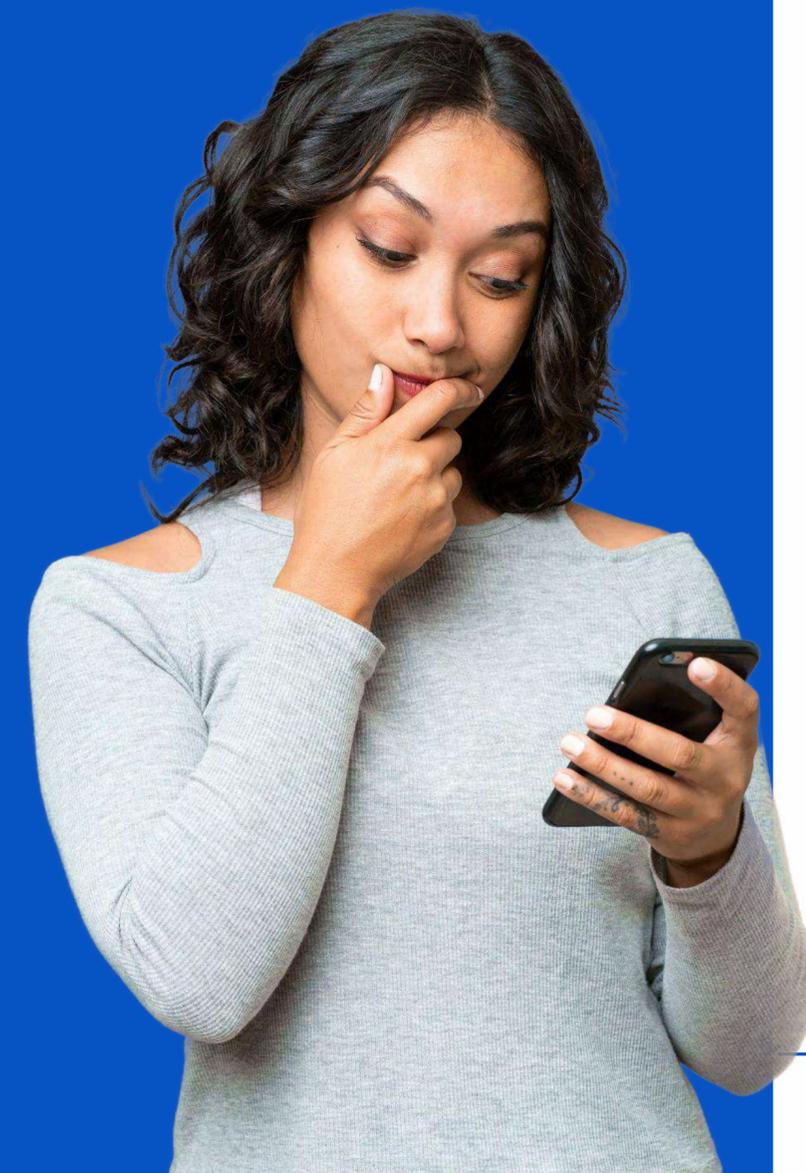
- Migrar la consola de herramientas de seguridad Antivirus (AV) y Antimalware (EDR) a la nube.
- Implementar administración y gestión sobre el uso de USBs en estaciones de trabajo.
- Aplicar filtros de navegación web por categorías.
- Iniciar el proyecto de exploración y pruebas de concepto de dos o más servicios de Data Loss Prevention (DLP) para su futura implementación.
- Implementar nuevos casos de uso, generando alertas de valor en el Centro de Operaciones de Seguridad (SOC).
- Resultados en promedio del 89% en nuestros ejercicios de Phishing semestrales.

Nuestro enfoque para el período 2024 incluye incrementar nuestros esfuerzos para dar mayor solidez a los sistemas de información y reducir sus vulnerabilidades. Trabajamos para implementar servicios de Ethical Hacking y pruebas de Ingeniería Social que se aplicarán trimestralmente. Además, en colaboración con el equipo de Tecnología de la Información (TI), contemplamos ejecutar un plan de seguridad de equipos en toda la empresa para incrementar su protección sobre amenazas conocidas.

Internamente integramos temas de ciberseguridad y protección de los datos dentro de nuestros cursos virtuales de on boarding al nuevo personal y compartimos mensualmente consejos y mejores prácticas mediante nuestras redes sociales internas.

Seguridad de los datos

Dentro de Interseguro, consideramos los datos de nuestros clientes y socios comerciales como activos de extrema importancia. Debido a esto, nuestra Política de Privacidad está acorde con la Ley N° 29733 de Protección de Datos Personales. En relación con las posibles violaciones a nuestros sistemas de información o fuga de datos, recibimos comunicación y alertas mediante un buzón habilitado por nuestro Centro de Operaciones de Seguridad (SOC), las cuales son atendidas en coordinación directa con el equipo de Tecnología de la Información (TI) considerando los Acuerdos de Nivel de Servicio (SLA).



5

Desempeño económico

46 / Principales indicadores financieros

47 / Estado de pérdidas y ganancias

49 / Valor económico generado



Principales indicadores

financieros

DURANTE EL 2023, CONTINUAMOS CON NUESTRO COMPROMISO DE MANTENER UNA SÓLIDA Y ESTABLE SALUD FINANCIERA QUE NOS HA PERMITIDO INCREMENTAR NUESTRA GENERACIÓN DE PRIMAS QUE VELAN POR EL BIENESTAR Y LA SALUD DE NUESTROS CLIENTES Y GENERAN VALOR PARA NUESTROS ACCIONISTAS Y GRUPOS DE INTERÉS.

A pesar de la volatilidad de los mercados y la inestabilidad política que se registró durante el periodo de este informe, logramos movilizar efectivamente nuestros recursos y cerrar una gestión que alcanzó S/ 315 millones de utilidad neta.

- El rendimiento de nuestro negocio alcanzó un 25.4%, incrementando 8.3 puntos más en comparación al 2022.
- A pesar de la contracción del mercado de rentas, generamos un 55.4% de crecimiento.

Principales indicadores financieros de la gestión

Indicador	Unidad	2022	2023	VAR
Activos	Millones de Soles	15,020.00	15,479.80	3.1%
Utilidad neta	Millones de Soles	202.80	315.10	55.4%
Margen técnico	%	-572.10	-482.10	-15.7%
Superávit de solvencia del patrimonio efectivo	%	39%	19%	51.28%
Porcentaje de excedente de inversiones elegible	%	3.49%	2.38%	-32%
ROE (%)	%	17.1%	25.4%	48.5%
ROA (%)	%	1.3%	2.1%	61.5%

Estado de pérdidas y

SABS FN-IN-000.A

ganancias

Al cierre de la gestión, nuestras primas directas acumularon un total de S/. 1,144 millones, lo que significó una reducción del 5.3% en comparación con la gestión 2022, a pesar de esta disminución, el resultado de nuestras inversiones generó S/. 67.4 millones más que la pasada gestión. Este balance aseguró que nuestra utilidad neta registrara un incremento del 55.4% en comparación con el 2022 como también permite observar el 7.7% de crecimiento de nuestras inversiones.

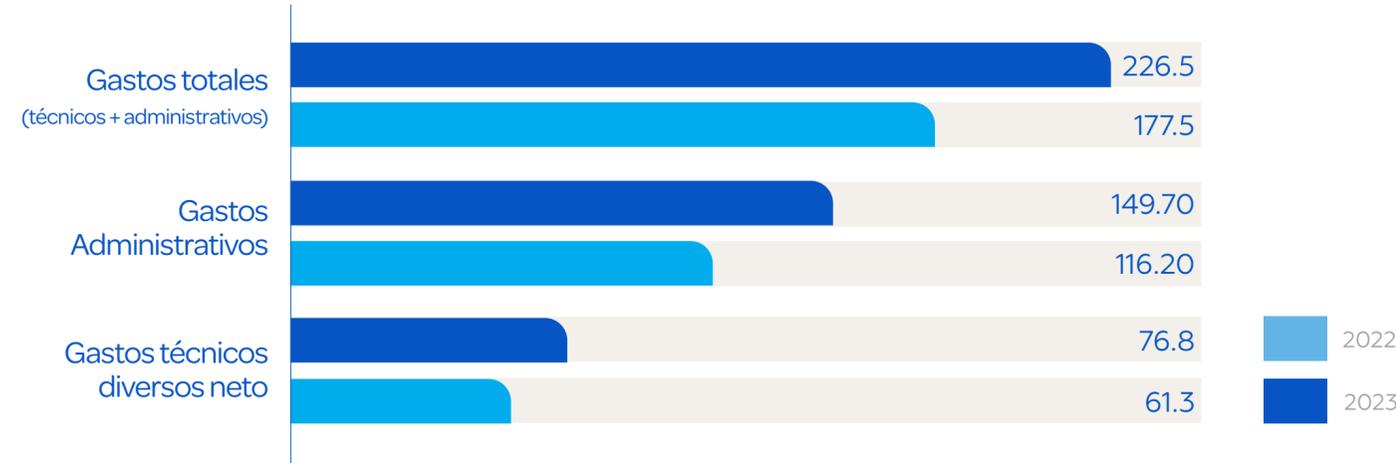


Estado de resultados (millones de pesos)

	2022	2023	VAR 22-23%
Primas directas	1208.50	1144.00	-5.30%
Primas cedidas	-13.90	-13.50	-2.80%
Comisiones	-124.20	-182.90	47.20%
Siniestros	-902.60	-966.70	7.10%
Variación en reservas	-678.50	-386.20	-43.10%
Gastos técnicos diversos netos	-61.30	-76.80	25.20%
Gastos administrativos	-116.20	-149.70	28.90%
Diferencia en cambio	10.60	-0.90	-108.50%
Producto de inversiones	880.40	947.80	7.70%
Utilidad neta	202.80	315.10	55.40%

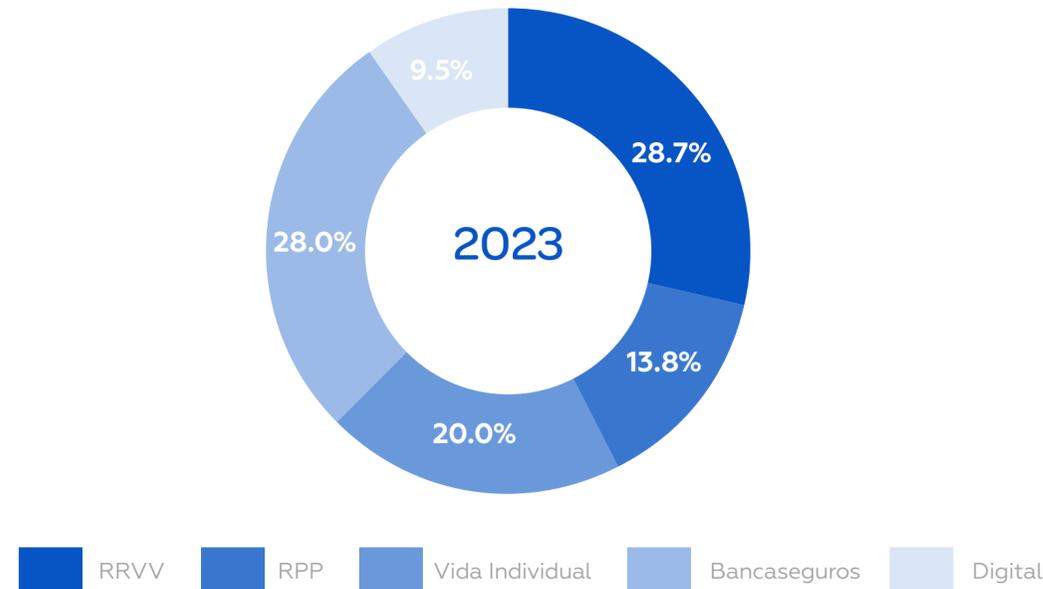
Estructura de gastos

Tanto nuestros gastos administrativos como técnicos sufrieron un incremento del 27% en promedio comparados con los gastos de la gestión 2022, resultado de nuestra expansión registrada durante el 2023 y nuestros esfuerzos de atracción de talento.



Estructura de productos:

La composición de nuestras ventas se concentra principalmente en nuestras pólizas de Rentas, las cuales representan el 43% del total de nuestras primas recaudadas.



Asimismo, nuestro Market Share dentro del mercado asegurador en el país se redujo un 0.822% en comparación a nuestra participación la gestión pasada y reflejando una disminución promedio de 1.8% en los segmentos de rentas vitalicias y líneas de negocio de vida.

MARKET SHARE

our premiums

29.90%
2022

27.90%
2023

Línea de negocio de Vida

11.10%
2022

9.39%
2023

Mercado asegurador total

6.60%
2022

5.78%
2023

Valor económico

generado

GRI 201-1, 201-4

Al cierre del 2023 generamos valor para todos nuestros grupos de interés, acumulando un total de S/ 777 millones. Si bien nuestros ingresos sufrieron una leve disminución del 6%, los gastos durante la gestión incrementaron S/ 12 millones, debido al crecimiento de nuestra fuerza laboral, que nos llevaron a destinar un 130% más de recursos para los gastos por sueldos y prestaciones e incrementó nuestros gastos de funcionamiento en un 44% comparados con la gestión 2022.



Valor económico generado y distribuido (veg y ved) (en miles soles)

	2021	2022	2023	VAR 23-22(%)
Ingresos (Valor Económico Generado, VEG)	1,277	1,214	1,146	-6%
Gastos (Valor Económico Distribuido, VED)	311	357	370	4%
1) Gastos de funcionamiento	67	66	95	44%
2) Sueldos y prestaciones	42	48	111	130%
3) Pago a los proveedores de capital	200	202	100	-50%
4) Pagos al gobierno	0	0	17	-
5) Programas comunitarios	2	41	47	15%
Retenido (VEG-VED)	966	857	776	-9%

6

Compromiso de nuestro equipo

- 51 / Foco en nuestros colaboradores
- 54 / Diversidad e inclusión
- 58 / Estrategia de gestión del talento
- 62 / Salud y seguridad ocupacional

Foco en nuestros

GRI 2-7, 2-8, 2-30, 3-3, 401-2, 405-1

colaboradores

En Interseguro consideramos que atraer el talento y su posterior retención son pilares fundamentales dentro de nuestra estrategia general de negocio. Contamos con una cultura interna que valora la transparencia, promueve la igualdad e inclusión a través de oportunidades de crecimiento y acelera el desarrollo profesional de nuestros colaboradores. Valoramos el compromiso y alineación con nuestros valores de cada uno de nuestros colaboradores y priorizamos generar espacios de trabajo seguros, inclusivos y libres de cualquier tipo de discriminación.

Lineamientos y políticas que apoyan la gestión del talento

-  Política de Diversidad e Inclusión
-  Política de Prevención y Sanción de la Violencia y Discriminación
-  Política de Elección y Uso de Horarios de Trabajo
-  Política de Salud y Seguridad en el Trabajo
-  Política de Sostenibilidad
-  Política Derechos Humanos
-  Reglamento Interno de Trabajo

En 2023 nuestros esfuerzos por generar espacios de trabajo óptimos fueron reconocidos por:

- Mejores Lugares para trabajar en el Perú: **Puesto 3**
- Mejores Lugares para trabajar Desde Casa: **Puesto 8**
- Mejores Lugares para trabajar Gestión Sostenible: **Puesto 9**
- Mejores Lugares para trabajar Diversidad e Inclusión: **Puesto 11**
- Mejores Lugares para trabajar en América Latina: **Puesto 38**



Nuestro equipo

En el año 2023 incrementamos nuestra nómina en un 27.7% en comparación con la gestión 2022 e integramos a un total de 929 nuevos colaboradores a nuestros equipos. Un total de 1176 personas trabajan a tiempo completo (no tenemos trabajadores a tiempo parcial), distribuidos en todos nuestros sitios y oficinas alrededor del país. Las mujeres componen la mayor proporción de nuestro talento, representando el 63% de este. Asimismo, el 72% de nuestros colaboradores se encuentran en el rango de edad entre 26 y 45 años.

Las mujeres componen la mayor proporción de nuestro talento, representando el 63% de este.

Número total de colaboradores por tipo de contrato

Descripción	2021	2022	2023
Total colaboradores	811	921	1176

Porcentaje total de colaboradores por género 2023

Masculino	37%	Femenino	63%
-----------	-----	----------	-----

Porcentaje de colaboradores desglosado por género y rango etario 2023

Descripción	18-25	26-35	36-45	>46	Total
Masculino	44	177	132	79	432
Femenino	45	271	272	156	744
Total	89	448	404	235	1176

Número total de colaboradores por categoría

Categoría	Hombres	Mujeres
Vicepresidente	5	2
Gerente/ Subgerente	16	13
Jefe/Supervisor	36	81
Empleado	374	648

Número total contratistas

Tipo Contrato	Total
Tiempo completo	24
Tiempo parcial	3

Debido a nuestro enfoque de negocios en la digitalización y la informática promovemos la atracción y desarrollo de talento relacionados con puestos en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM), los cuales actualmente representan un 10.3% de nuestra plantilla.

Total Colaboradores en puestos STEM

Género	Total
Masculino	110
Femenino	34
Total	144

Bienestar

A pesar de no contar con colaboradores sindicalizados u organizaciones de negociación colectiva, en Interseguro velamos por el respeto del ejercicio de libertades individuales, desarrollando nuestras operaciones en pleno cumplimiento de nuestras responsabilidades laborales como empleador y la normativa legal aplicables.

En este sentido, contamos con diversos beneficios y programas que fomentan el bienestar de nuestros colaboradores y apoyan su desarrollo dentro y fuera de su sitio de trabajo.

Programas de reconocimiento:

- Reconocimiento comercial mensual.
- Los Mejores del Semestre.
- Convención Comercial Anual
- Reconocimiento Líder InPulso.
- Reconocimiento por años de servicio.

Beneficios:

- Bono por escolaridad
- Convenio corporativo - Gif Card Tai Loy
- Licencias de acuerdo con la ley, Licencias maternidad extendidas incluye familias diversas
- Acompañamiento por fallecimiento
- Sesiones de coaching y focus group junto a GPTW
- Flex Office IS: Modelo de trabajo híbrido, adelanto de vacaciones y cupones flex (postnatal, yo me cuido, entre otros).
- Kits de Bienvenida para los Interseguritos (bebés recién nacidos)
- Kits con productos sostenibles.

Adicionalmente durante el año organizamos distintos eventos y celebraciones de cumpleaños, aniversarios, integraciones, días especiales como el del vendedor, de la niñez, entre otros.

Compromiso del equipo

En Interseguro el bienestar integral de nuestros colaboradores, dentro y fuera de sus puestos de trabajo, es lo primero. Priorizamos la creación de espacios de trabajo dinámicos que fomenten el trabajo en equipo y el desarrollo profesional continuo. Para evaluar si lo estamos haciendo bien, medimos la confianza y percepción interna mediante tres encuestas de clima organizacional realizadas anualmente:

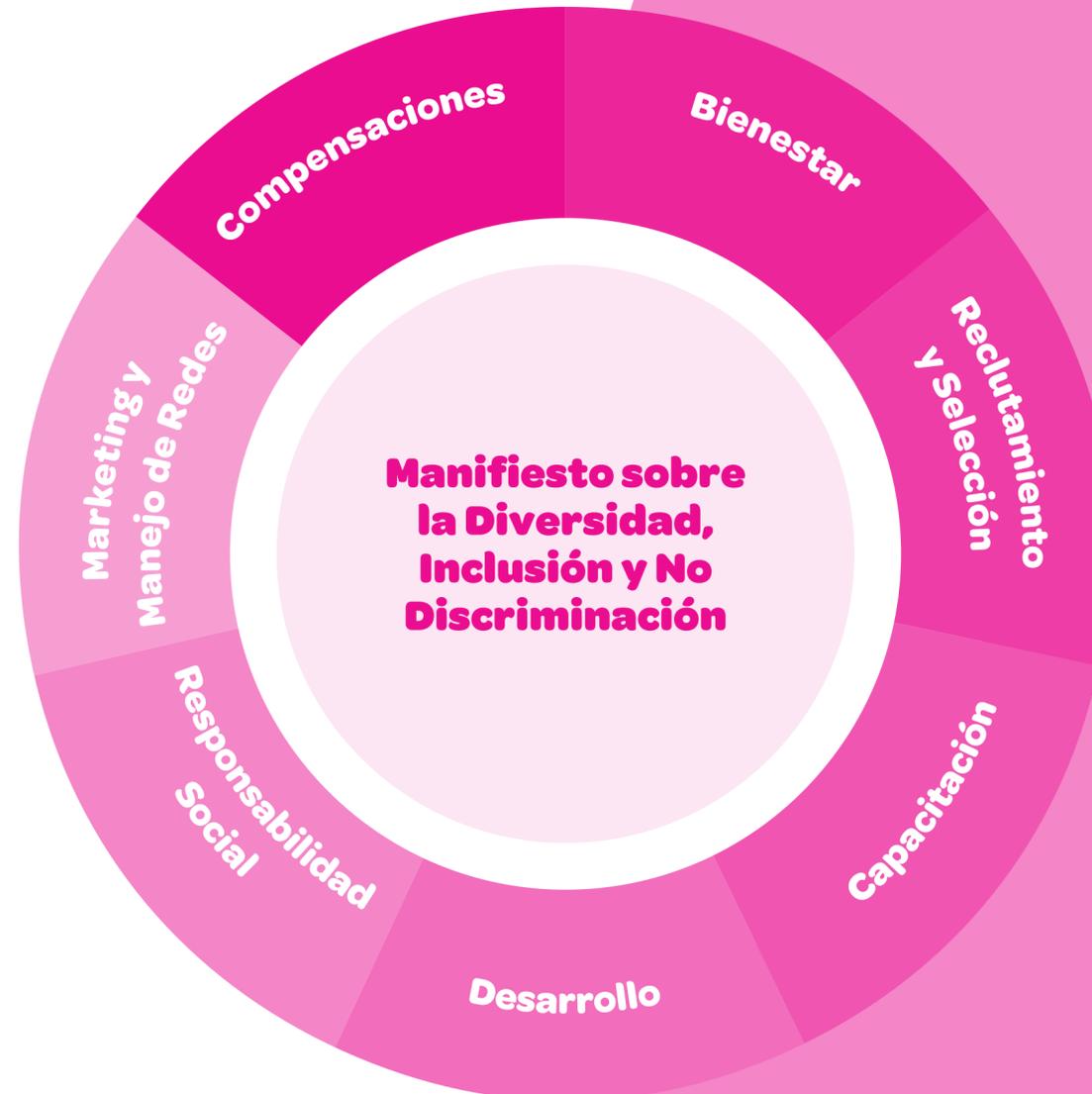
- Encuesta Pulso I: se realiza al finalizar el primer trimestre del año y nos permite establecer un punto de partida para la gestión de clima laboral. Con los resultados de este primer sondeo se despliegan diversas iniciativas para trabajar en las brechas y dar soporte a los líderes con mayor oportunidad de mejora.
- Encuesta Pulso II: la realizamos al finalizar el segundo trimestre del año y refleja el avance de lo implementado luego de la primera medición.
- Encuesta Anual de Clima Laboral: Es la última y más grande encuesta del año, esta viene acompañada de una auditoría de cultura que finalmente nos posiciona en el ranking de Mejores Empresas para Trabajar de GPTW.

ESTE 2023 LOGRAMOS UNA PARTICIPACIÓN DEL 94% Y UN PROMEDIO DE TRUST INDEX DEL 90%, LO CUAL NOS MANTIENE EN LÍNEA CON NUESTRO OBJETIVO PRESENTADO A DIRECTORIO DENTRO DEL PLAN 2026 DE MANTENER UN ÍNDICE POR ENCIMA DEL 90% ANUAL.

Diversidad e inclusión

GRI 2-20, 401-3, 405-2, 406-1

Nuestros procedimientos y estrategias de atracción y retención del talento aseguran que nuestros espacios laborales generen una cultura dinámica, que promueva la inclusión, fomente el desarrollo profesional a través de la igualdad de oportunidades para todos y se encuentra libre de cualquier forma de discriminación.



Modelo de gestión de la diversidad, inclusión y no discriminación:

Contamos con un modelo de negocio basado en el respeto y protección de la diversidad. Dentro de nuestra Política de Desempeño, definimos las metas y objetivos de diversidad e inclusión para cada vicepresidencia, los cuales son evaluados teniendo en cuenta las dimensiones PAR (medición de implementación políticas y procesos sobre equidad y diversidad), Mujeres y Diversidad e Inclusión del ranking Great Place to Work. Asimismo, nuestra [Política de Diversidad e Inclusión](#), define los lineamientos de diversidad e inclusión que deben ser aplicados de manera transversal dentro de todos los niveles de nuestras operaciones y procesos, estos lineamientos aseguran:

- 1 La creación de espacios de trabajo sin violencia ni discriminación, que promuevan la igualdad de oportunidades y asegura que los asensos sean basados en méritos individuales
- 2 La promoción de una cultura inclusiva y colaborativa que retiene el talento.
- 3 Que nuestras prácticas de diversidad e inclusión se promuevan activamente a través de prácticas y capacitaciones.



Plan Estratégico de Diversidad e Inclusión

Desarrollamos anualmente un Plan Estratégico de Diversidad e Inclusión (DEI), el cual es supervisado por nuestro Comité de Diversidad e Inclusión (DEI). La gestión incluye diversos programas e iniciativas que complementan el plan:

- Contamos con cursos, encuestas y una caja de herramientas para líderes en Diversidad e Inclusión (DEI).
- Fomentamos la inclusión y atracción de talento diverso a través de alianzas estratégicas con ONGs (Presente ONG, Red Pride Connection, Red de Empresas Inclusivas, entre otros).
- Destinamos un flujo exclusivo en los procesos de selección enfocados a personas LGBTQ+ y personas con discapacidad.
- Generamos espacios de formación y concientización sobre sesgos y estereotipos.
- Creamos un grupo de afinidad en nuestra red social corporativa para fomentar espacios de integración y pertenencia.
- Desarrollamos programas internos de mentoría para mujeres.

- Contamos con un Glosario de Diversidad e Inclusión (DEI) y una Guía de Comunicación Inclusiva.
- Implementamos comunicaciones subtítuladas y uso de subtítulos/lengua de señas dentro de nuestros eventos corporativos.

Asimismo, realizamos campañas de comunicación para derribar mitos, identificar sesgos, concientizar y compartir información en torno a la diversidad, mediante dos frentes:

- **Frente de Género:**
 - Rompiendo Paradigmas “Amor y amistad hacia uno mismx”.
 - Mujeres que INPulsan #8M.
 - Rompiendo Paradigmas Women Talks.
 - Rompiendo Paradigmas Men Talks.
- **Frente de LGBTQ+:**
 - Taller Aliadxs INVisibles.
 - Campaña Pride Month.

Aseguramos el acceso al ejercicio de bajas laborales por paternidad y maternidad. Con respecto al año 2023, el 100% de los colaboradores, tanto hombres como mujeres, que tuvieron este derecho lo ejercieron.

Permisos parentales

	2021		2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de empleados que han tenido derecho al permiso parental.	2	18	6	26	12	29
Número de empleados que se acogieron al permiso parental.	2	18	6	26	12	29
Número de empleados que regresaron al trabajo luego de acogerse al permiso parental	2	14	6	21	12	29
Número de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	2	8	4	21	9	18
Tasa de regreso al trabajo	100%	78%	100%	81%	100%	100%
Tasa de retención	100%	57%	67%	100%	75%	62%

Fijación de remuneraciones

La Política de Remuneración interna, reafirma nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades, al asegurar que las retribuciones sean fijadas en igualdad de condiciones y en función de las habilidades, conocimientos, aptitudes y desempeño individual de cada colaborador. Asimismo, los paquetes de compensación conformados por remuneración fija y variable son aprobados por el Comité de Gerencia.

Durante el 2023, logramos acortar la brecha salarial de género dentro de nuestros niveles ejecutivos en un 21.5% promediado entre salarios y otros incentivos.

Relación salarial entre hombres y mujeres por categoría profesional			
Ratio salarial entre mujeres y hombres	2022	2023	VAR
Nivel ejecutivo (solo salario base)	0.73	0.89	22%
Nivel ejecutivo (salario base + otros incentivos en efectivo)	0.7	0.85	21%
Nivel gerencial (solo salario base)	0.91	0.83	-9%
Nivel gerencial (salario base + otros incentivos en efectivo)	0.91	0.85	-7%
Nivel no gerencial (solo salario base)	0.83	0.83	0%

Prevención de la discriminación

Implementamos una Política de Prevención y Sanción de la Violencia y Discriminación, en todas sus formas: acoso, hostigamiento y discriminación. Esta misma, parte de los siguientes principios básicos:

- **Tolerancia cero:** rechazamos la violencia en todas sus formas por ello, asumimos el compromiso de que todo caso reportado sea debidamente investigado.
- **Confidencialidad:** limitamos el acceso a la información de casos, estrictamente para las personas autorizadas a participar de la investigación.
- **Cultura de prevención:** promovemos activamente la implementación de prácticas y desarrollo de capacitaciones en modalidad de talleres, campañas, conversatorios y otros formatos en los que abordamos estos conceptos y reforzamos el conocimiento de nuestra Política.

Facilitamos mecanismos para recibir denuncias sobre casos de acoso y discriminación, las cuales se realizan de forma anónima y cuentan con un claro proceso escalable y sancionatorio. Toda queja o denuncia es canalizada por la Gerencia de Desarrollo Humano a través de: el Canal Ético, que consiste en una plataforma mediante la cual se pueden presentar solicitudes de denuncia de forma anónima y una dirección de correo habilitado exclusivamente para recibir denuncias (canaletico@interseguro.com.pe)

Durante el periodo 2023, no se presentó ningún caso de acoso, discriminación o cualquier otra forma de violencia.



Consulta aquí nuestro **Canal Política de Prevención y Sanción de la Violencia y Discriminación**

Otras iniciativas en equidad y diversidad

Curso Regulatorio Hostigamiento Sexual Laboral para toda la compañía

Como todos los años, en conjunto con UCIC, participamos en la elaboración y difusión de nuestro curso regulatorio de Hostigamiento Sexual Laboral. Al finalizar el curso, los colaboradores fueron capaces de comprender los lineamientos generales de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en Interseguro y reconocer esta problemática como una manifestación de la violencia de género, con el fin de promover un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia, así como el desarrollo integral y ético.

Capacitación a nuestros colaboradores en materia de hostigamiento sexual laboral

A razón de nuestra encuesta ELSA, la cual nos ayuda a las empresas a prevenir el acoso sexual laboral y a cumplir la ley, cerramos brechas dando una capacitación en diferentes fechas a los colaboradores de Interseguro, en la que aprendimos a reconocer el hostigamiento, sus manifestaciones y qué hacer frente a estas situaciones teniendo 100% de satisfacción.

Diagnóstico y reconocimiento como Empresa Pionera ELSA

Obtuvimos el reconocimiento por promover 0 Tolerancia al Acoso, al medir con la Encuesta ELSA, siendo la herramienta que nos ayuda como organización a saber y reconocer lo que hemos logrado, cerrando brechas para que nuestra gente tenga un mejor entendimiento sobre lo que es el acoso sexual y sea capaz de identificar sus principales manifestaciones. El diagnóstico incluyó la identificación de acoso basado en género.

Reconocimientos en equidad y diversidad



Certificación Presente 2023 como uno de los mejores lugares para el talento LGBTIQ.

ELSA

espacios laborales sin acoso

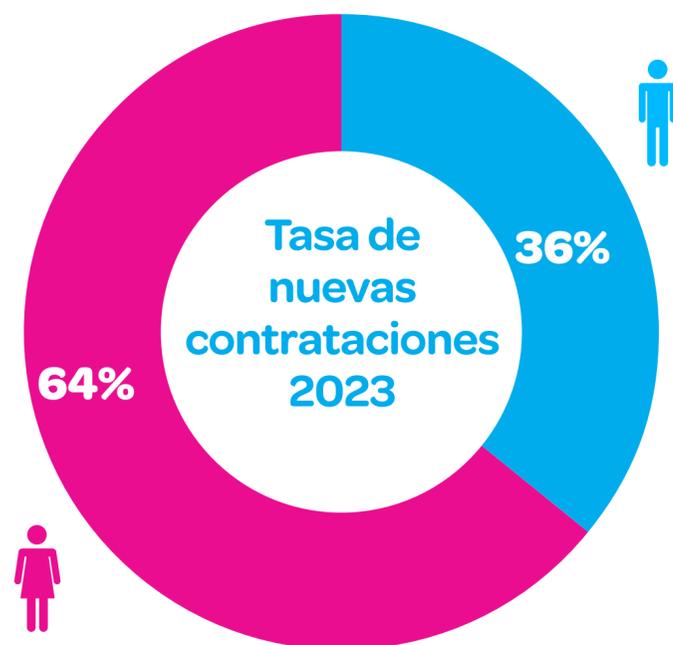
Reconocimiento ELSA (Espacios Laborales Sin Acoso) como Empresa Pionera 2023.

Estrategia

de gestión del talento

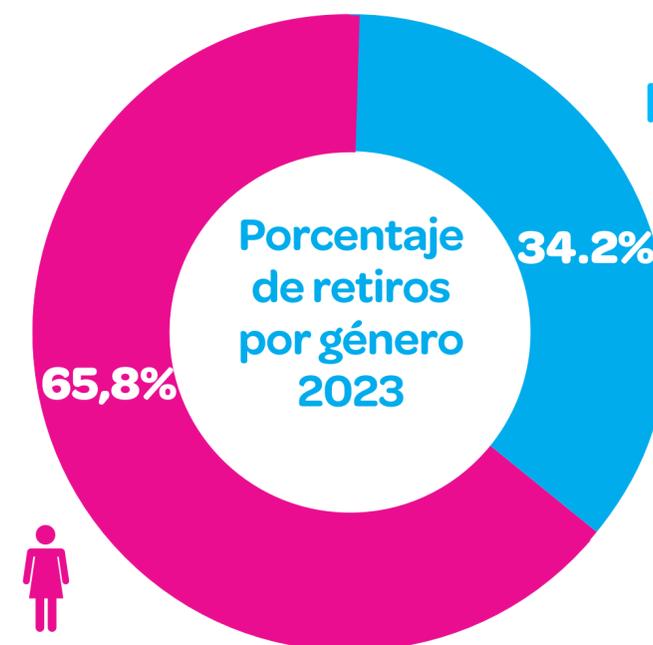
GRI 3-3,401-1, 404-1, 404-2, 404-3

En Interseguro creemos que la atracción y retención de talento de calidad son críticos para continuar generando valor hacia y para nuestros grupos de interés. Durante la gestión 2023, afinamos nuestros mecanismos para fortalecer los esfuerzos de atracción, logrando integrar a 929 nuevos talentos a nuestro equipo, con un costo promedio de PEN/. 973.75 por colaborador. Por otro lado, se abrieron 971 vacantes, de las cuales 30 se cubrieron internamente.



A pesar de nuestros amplios esfuerzos de atracción, el 2023 registramos un total de 675 retiros, siendo el 43.9% de carácter voluntario y alcanzando una tasa de rotación del 57.4%.

Para los casos de jubilación, brindamos la información y orientación necesaria sobre los pasos que los colaboradores deberán seguir. Además, proactivamente mantenemos informados a los colaboradores sobre las modificaciones y/o normas relacionadas con el fondo de pensiones, sea este privado o público.



Tasa de nuevas contrataciones 2023 – Rango etario

Género	18-25	26-35	36-45	46 a más
Hombres	9%	50%	29%	12%
Mujeres	7%	42%	36%	15%

Retiros 2023 – rango etario

Género	18-25	26-35	36-45	46 a más
Hombres	4%	48%	34%	13%
Mujeres	4%	45%	35%	16%

Formación y desarrollo de talento

Al igual que nuestros esfuerzos por atraer talento excepcional, priorizamos la evolución, desarrollo y continuidad de nuestro talento actual. Contamos con programas de capacitación y desarrollo profesional disponibles para todos nuestros colaboradores.

Principales programas de formación y desarrollo profesional 2023

Nombre	Descripción	Procedencia del relator	# participantes	# horas
Generación Impulso	Cursos y talleres que buscan fortalecer nuestras competencias D3EC (Siglas de las 5 competencias) y están centrados en el manejo de data y mentalidad digital.	Externo	338	36
Líder Impulso	Enfocado en fortalecer las capacidades de todos nuestros líderes con recursos, herramientas y prácticas que contribuyan a una gestión más ágil y efectiva de sus equipos.	Externo	120	10.5
Workshop DEI: Respondiendo con Empatía	Concientización de lineamientos y pautas acerca del manejo de comentarios adversos, discriminatorios y críticas.	Externo	27	1
Programa de cursos regulatorios	Programa que busca afianzar y dar a conocer las normas, regulaciones y estándares vigentes.	Interno	976	1
Capacitaciones especializadas	Busca capacitar a nuestros equipos a través del financiamiento total o parcial de programas y cursos especializados.	Externo	18	5305
Taller de asuntos laborales	Desarrollado para afianzar las responsabilidades asociadas al rol del líder comercial para una gestión más efectiva reduciendo contingencias laborales.	Externo	54	3
Mujeres en ascenso	Programa para potenciar el desarrollo de mujeres de diversas áreas estratégicas a partir de un proceso de mentoría con el objetivo de prepararlas para futuros roles en el corto y mediano plazo.	Externo	10	36
TEC Community	Programa para compartir conocimientos, buenas prácticas y soluciones eficientes de TI. Con el objetivo de convertir especialistas TI en business partners del negocio, a partir de masterclass y workshops quincenales.	Interno	100	39

Principales programas de formación y desarrollo profesional 2023

Nombre	Descripción	Procedencia del relator	# participantes	# horas
Programas Harvard	Programas de alto liderazgo en alianza con la escuela de negocios de Harvard, dirigido a la alta gerencia para potenciar liderazgo con visión, basado en estrategia, ejecución e innovación.	Externo	3	7
SENSEI	Programa para potenciar liderazgo y estrategia comercial de colaboradores que lideran equipos de ventas en provincia.	Externo	2	22
Programa de becas y convenios 2023	Destinado a potenciar el desarrollo de nuestros colaboradores a partir de la financiación total y parcial de programas de estudio. Estudios de pregrado, especializaciones y maestrías dirigidos a todos nuestros colaboradores.	Externo	45	-
Iniciativa potencia tu desarrollo	Iniciativa destinada a motivar el aprendizaje activo en plataformas online, para cierre de brechas y/o adquisición de nuevos conocimientos.	Externo	27	614.3
Programas alto liderazgo (INLider)	Programas especializados de liderazgo, para líderes con alto desempeño de Intercorp, destinado a jefaturas y gerencias	Externo	4	51.5

Promedio de horas de formación por categoría laboral

Categoría laboral	Género	2021	2022	2023
Vicepresidente	Masculino	9.3	16.3	9.80
	Femenino	19.0	12	7.50
Gerente/Subgerente	Masculino	3.2	32.5	8.56
	Femenino	7.3	13	8.31
Jefe/Supervisor	Masculino	6.2	6.8	12.68
	Femenino	28.3	7.2	13.90
Empleado	Masculino	33.9	5	50.89
	Femenino	51.1	3	57.36
TOTAL		41.8	4.7	49.4



Evaluación del desempeño

Nuestra gestión de desempeño tiene la finalidad de promover la retroalimentación, identificar el talento y evaluar aquellos casos que requieran un plan de mejora. Esta gestión se desarrolla en base a tres evaluaciones anuales, midiendo el alcance de los objetivos, las competencias y el feedback.

La periodicidad de cada una puede ser de forma trimestral (objetivos), semestral (competencias) o constante (feedback). Nuestros practicantes, cuentan con evaluación de competencias cada seis meses, para identificar talentos potenciales que puedan continuar y crecer dentro de Interseguro.

Porcentaje de colaboradores que recibieron la evaluación de desempeño

Categoría laboral	Género	2020	2021	2022	2023
Vicepresidente	Masculino	100%	75%	50%	100%
	Femenino	100%	100%	100%	100%
Gerente/Subgerente	Masculino	100%	84.6%	100%	87.5%
	Femenino	100%	100%	87.5%	92.3%
Jefe/Supervisor	Masculino	90.3%	93.8%	96.8%	97.1%
	Femenino	94.7%	89.8%	94.5%	76.3%
Empleado	Masculino	75.7%	68.8%	67.1%	69,3%
	Femenino	69.7%	61.6%	70%	62.1%
TOTAL		74.7%	67.3%	72%	68%



Salud

y seguridad ocupacional

GRI 401-2, 402-1, 401-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10, 404-2

Con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y espacios de trabajo de nuestros colaboradores, además de promover el bienestar y salud de cada uno de estos, contamos con una Política de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) que se aplica dentro de todos los niveles de nuestras operaciones y alcanza a todos los colaboradores, contratistas e individuos supervisados por Interseguro.

Tenemos un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se revisa, actualiza y aprueba periódicamente por la Alta Gerencia y el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de un proceso sistemático de acuerdo con nuestras necesidades específicas y en cumplimiento de la Ley 29783 y el reglamento RM 005-2012-TR, así como la RM 050-2013-TR, correspondiente a los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cobertura del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad (sujetos a auditoría externa)

Cobertura	Cantidad
Empleados cubiertos por el sistema de gestión (incluyendo practicantes)	1205
Porcentaje de empleados cubiertos por el sistema de gestión	100%
Contratistas cubiertos por el sistema de gestión	22
Porcentaje de contratistas cubiertos por el sistema de gestión	100%

Identificación de riesgos

Llevamos a cabo un proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos. Esta evaluación se realiza de manera anual y detalla las medidas de control para los diferentes peligros asociados a nuestros procesos. Paralelamente, esta evaluación y sus indicadores de control y seguimiento derivados, se revisan por asesores externos y expertos en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Contamos con representantes dentro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo que representan los intereses de todos los colaboradores, de esta manera, aseguramos la participación de nuestros colaboradores en:

- La identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles.
- La investigación de incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales, según corresponda.
- Los programas de capacitación, entrenamiento y otras actividades destinadas a prevenir riesgos laborales
- Consultas cuando exista algún cambio que afecte su seguridad y salud.

Comunicamos todos los cambios relacionados a la Salud y Seguridad de nuestros colaboradores mediante correos corporativos y el Grupo "Yo me Cuido". También habilitamos un buzón de sugerencias y consultas anónimo, el cual cuenta con un flujograma de comunicación al alcance de todos los colaboradores. Asimismo, todos los cambios operativos significativos son comunicados a los colaboradores y sus representantes con un mínimo de un mes.

Gestión de enfermedades, accidentes e incidentes

Desarrollamos un proceso estandarizado de investigación, que nos permite evaluar los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades de nuestros colaboradores y determinar las causas que hayan podido ocasionar estas, con el objetivo de evitar su repetición e implementar acciones correctivas. Este proceso contempla:

- Reporte de eventos: todos los eventos, incidentes, accidentes, emergencias y enfermedades ocupacionales se reportan al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plazo de reporte: un lapso no mayor de 24 horas.
- Obligación de registro: consignación de información individual por cada trabajador, en el caso de que un mismo suceso cause lesiones a más de un trabajador.
- Colaboración: testigos de accidentes deberán colaborar con la investigación

Durante el 2023, no se presentaron lesiones por accidentes laborales con grandes consecuencias ni fallecimientos, marcando el quinto año consecutivo sin ninguna de estas eventualidades.

Lesiones por accidentes laborales

Indicador

2023

Cantidad de lesiones por accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)

0

Tasa de lesiones por accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)

0

Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables

1

Tasa de lesiones por accidente laboral registrables

0.34

Índice de gravedad de lesiones por accidente laboral registrables

33

*Tasas calculadas en base a 1 000 000 horas hombre trabajadas.

Tasa de ausentismo

Tasa de ausentismo (días de ausentismo en el año / número de días de trabajo en el año)

3.27%

2022

7.62%

2023

Formación en salud y seguridad

Fortalecemos la implementación de nuestro Sistema de Gestión de Salud y Seguridad (SST) promoviendo la generación y actualización de conocimientos relacionados a la prevención y mitigación de riesgos y peligros en el trabajo. Anualmente elaboramos un cronograma de capacitaciones diseñado en base a los riesgos laborales y epidemiológicos de Interseguro.

Los cursos formativos son elaborados por asesores externos y se llevan a cabo dentro de una plataforma virtual. Los temas abordados durante el 2023 fueron los siguientes:

- Teletrabajo (Prevención de riesgo locativo, eléctrico, físico - iluminación, físico ventilación y temperatura, físico - ruido, riesgo ergonómico y pausas activas, riesgo psicosocial y desconexión digital).
- Pautas para el trabajo (Desplazamientos dentro y fuera de oficinas, Orden Público).
- Prevención de COVID-19.
- Método "5S."
- Evacuación.
- Prevención contra incendios.
- Prevención de enfermedades infecciosas.
- Prevención del alcoholismo y tabaquismo.

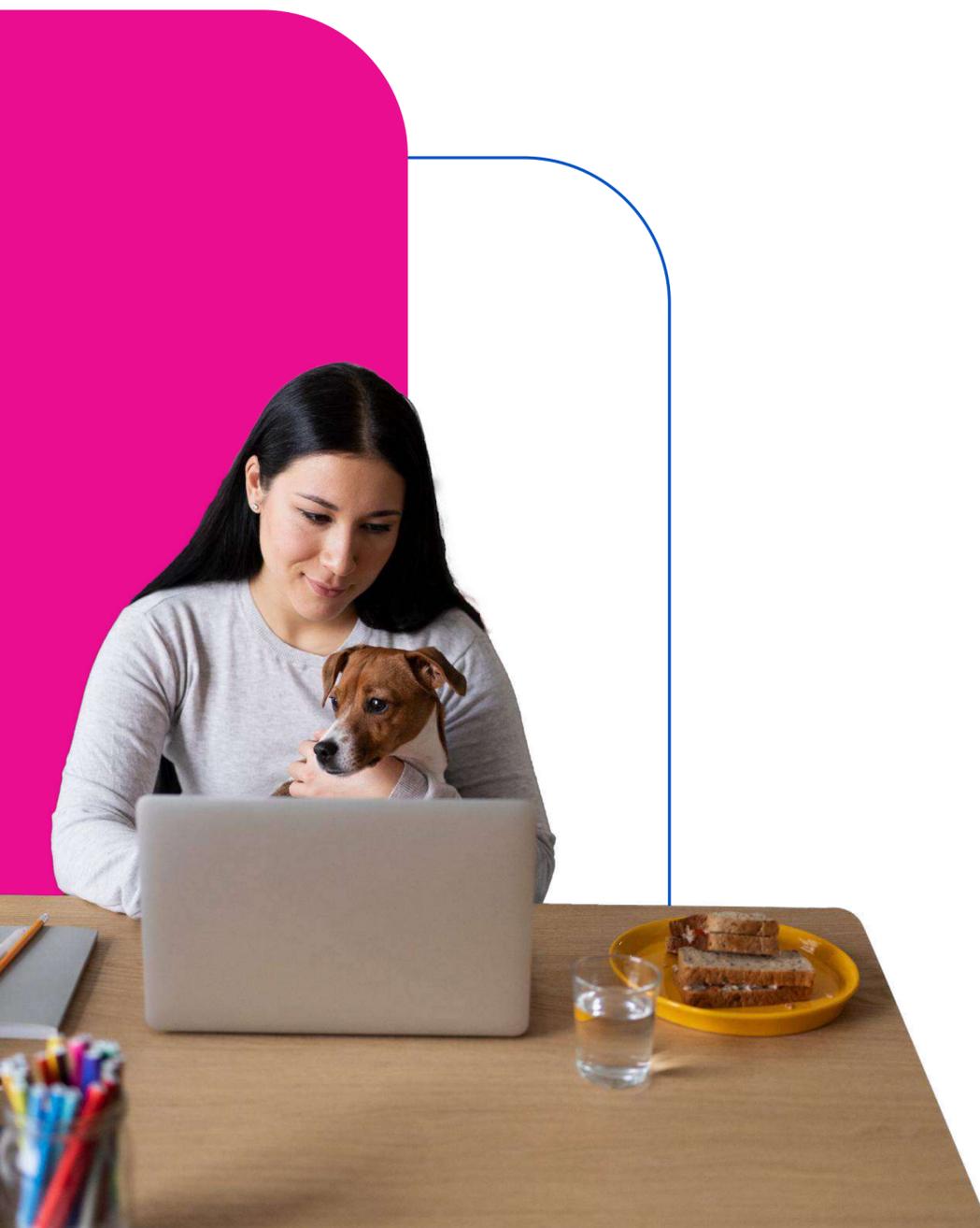
Servicios de salud

Facilitamos el acceso a servicios y programas internos que velan por el bienestar físico, emocional y psicológico de nuestros colaboradores y sus familias.

- Brindamos asistencia médica, a través de un médico ocupacional disponibles los cinco días de la semana para atender cualquier emergencia, consulta o malestar.
- Extendemos los servicios de nuestro médico ocupacional para las familias directas de nuestros colaboradores.
- Disponemos de un Seguro Particular de Salud (EPS).
- Contamos con un Seguro Oncológico para nuestros colaboradores con cobertura al 100%.
- Brindamos consultas médicas, psicológicas y asesorías nutricionales a través de una plataforma digital.

Además, ofrecemos programas e iniciativas complementarios que fomentan la salud y bienestar en general:

- Programa de Vida Saludable.
- Plataforma digital para consultoría nutricional y plan de alimentación.
- Plataforma digital de acompañamiento de la actividad física: yoga, zumba, pilates, pausas activas, entre otros.
- Campañas preventivas promocionales con foco en la salud, bienestar y seguridad para todos los colaboradores y sus familias.
- Programas en prevención y promoción de la salud enfocados en los diversos riesgos laborales y también los extralaborales.
- Contamos con lactario y sala de salud ocupacional.



7

Compromiso con el cliente

66 / Experiencia



Experiencia

GRI 3-3, 417-1, 417-2, 417-3

SABS FN-IN-270a.1, FN-IN-270a.2, FN-IN-270a.3, FN-IN-270a.4

Nuestra gestión se encuentra marcada por 25 años de compromiso, buscando ser la aseguradora que brinde la mejor experiencia y atención a nuestros clientes. A través de nuestro enfoque de mejora continua y constante apetito por la innovación, desarrollamos nuevos y mejores procedimientos de atención al cliente, siendo claves el enfoque en calidad y la digitalización, que nos ha permitido establecer relaciones cercanas y mantenernos accesibles en todo momento.

Hitos destacables de la gestión 2023

- 1** Mejoramos el nivel de servicio de nuestra atención al cliente, logrando incrementar su NPS en 17 puntos.
- 2** Invertimos fuertemente en mejorar la experiencia de uso de nuestros canales digitales y promovimos su adopción a través de campañas comunicacionales, resultando en un incremento de 15 puntos en el nivel de autogestión.
- 3** Rediseñamos nuestro ecosistema de envío de comunicaciones y campañas.
- 4** Continuamos habilitando nuevas vías y canales de pago digitales.
- 5** Digitalizamos el proceso de solicitud y atención de siniestros.
- 6** Dedicamos esfuerzos en mejorar integralmente el Customer Journey, incrementando nuestro NPS a nivel compañía en 5 puntos.
- 7** Implementamos el proceso de emisión automática de Vida individual.



En Interseguro fortalecemos nuestra respuesta a las necesidades de los clientes, integrando un enfoque de optimización de procesos y generación de soluciones. Contamos con un Código de Relación Entre Empresa y Usuario que asegura que nuestros procesos y productos:

- Velen por los intereses de los usuarios.
- Brinden a los clientes información suficiente, oportuna, clara y veraz.
- Provean mecanismos ágiles para la gestión de reclamos y requerimientos.
- Difundan la información relacionada a este Código de manera interna.
- Redacten las pólizas de seguros con cláusulas claras y sencillas de comprender.
- Cumplan con los compromisos pactados en las pólizas.
- Velen por la entrega de las pólizas según corresponda.
- Brinden un trato digno, amable y respetuoso.

Asimismo, respaldamos la implementación del Código de Relación Entre Empresa y Usuario a través de:

 **Protocolo de Atención**

 **Manual de Servicio de Atención al Cliente**

 **Manual de Gestión de Conducta de Mercado**

 **Código de Buenas Prácticas en español**

 **Decálogo de atención al usuario**

 **Decálogo del asegurado**

Adicionalmente, nuestro Equipo de Atención al Cliente se encuentra en constante capacitación, con la finalidad de optimizar nuestros procedimientos y protocolos de atención para mejorar la satisfacción de nuestros clientes. Del mismo modo, contamos con un esquema de monitoreo de calidad que nos permite identificar oportunidades de mejora y desplegar un plan de acción apropiado.

Bajo nuestro enfoque de digitalización de procesos, logramos emitir el 23% de nuestras pólizas de Vida Individual de forma automática y pagar el 55% de los siniestros en 24 horas como máximo. Seguimos trabajando para continuar agilizando y haciendo más sencillos y eficientes nuestros procesos.

Transparencia

Salvaguardamos los intereses de nuestros clientes, garantizando que la información relacionada a nuestros productos y servicios sea transparente, clara y en observancia de la normativa aplicable y buenas prácticas relacionadas a nuestro sector. Integramos dentro de nuestros protocolos de atención al cliente las guías, lineamientos y buenas prácticas para el sector asegurador desarrolladas por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) y la Asociación Peruana de Empresas de Seguros (APESEG).

Además, nos aseguramos de que todos nuestros procedimientos, protocolos y políticas internas relacionadas a la atención de nuestros usuarios y sus necesidades, se encuentren en cumplimiento con la regulación y normativa vigente, estos responden a los requerimientos de:

- La Ley del Contrato de Seguro – Ley N° 29946.
- El Reglamento de Gestión de Reclamos y Requerimientos – Resolución N° 04036-2022
- El Código de Protección y Defensa del Consumidor – Ley N° 29571.
- Ley de Protección de Datos Personales - Ley N° 29733 y su Reglamento y/o normas modificatorias.

- El Reglamento de Gestión de Conducta de Mercado del Sistema de Seguros - Resolución SBS N° 4143-2019
- El Reglamento de la Ley N° 29535, Ley que Otorga Reconocimiento Oficial a la Lengua de Señas Peruanas – Decreto Supremo N° 006-2017-MIMP.
- La Ley General de la Persona con Discapacidad - Ley N.º 29973

Asimismo, para asegurar una atención más simple y ágil, habilitamos canales de contacto digitales para que nuestros clientes puedan realizar sus consultas, solicitudes y registrar quejas y reclamos sobre nuestros productos, servicios y/o procesos:

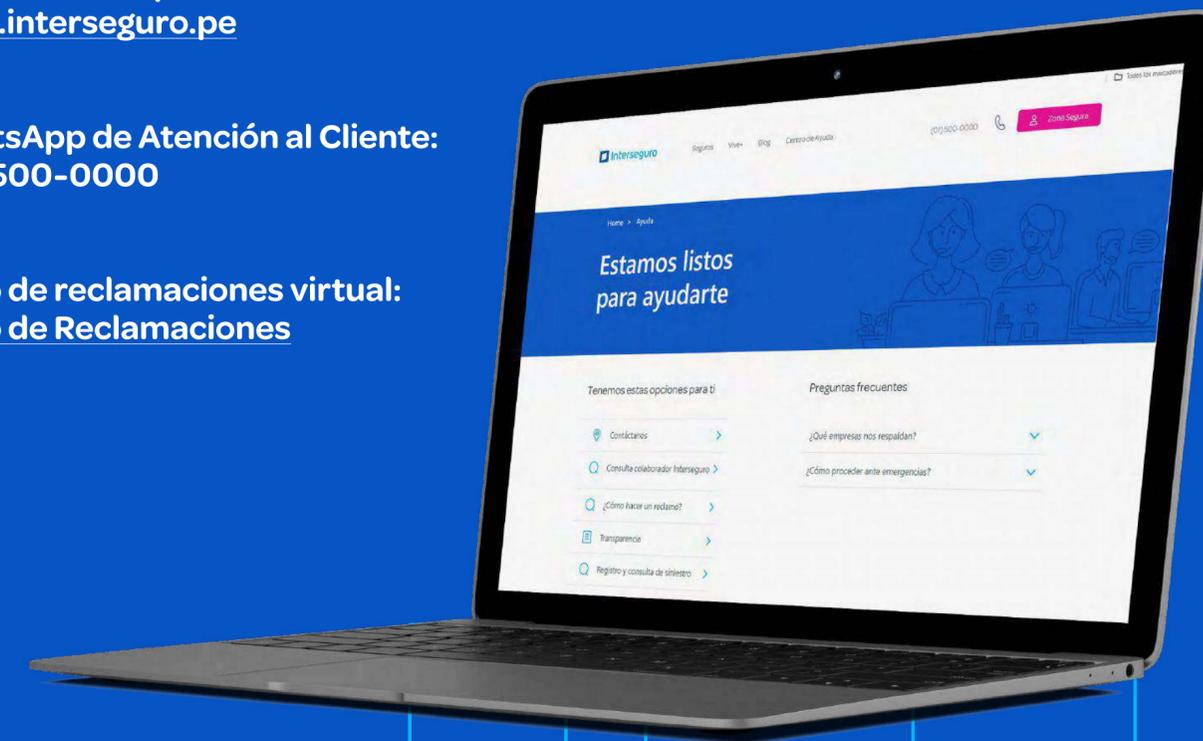
 Consulta aquí nuestro **Canal de ayuda digital**

Centro de ayuda digital

 **Página web corporativa:**
www.interseguro.pe

WhatsApp de Atención al Cliente:
(01) 500-0000

 **Libro de reclamaciones virtual:**
Libro de Reclamaciones



Información y asesoramiento

Mantenemos un estrecho contacto post venta con nuestros clientes, definiendo comunicaciones específicas, vía e-mail, SMS y WhatsApp, y generando oportunidades para reforzar la información relacionada a nuestros productos, servicios y beneficios, que también se encuentra disponible en nuestra página web corporativa. Además, nuestro equipo de Agentes Comerciales, Ejecutivos de Mantenimiento de Clientes y Ejecutivos de Servicio de Atención al Cliente están disponibles para brindar apoyo, solucionar inquietudes y responder cualquier consulta de los clientes.

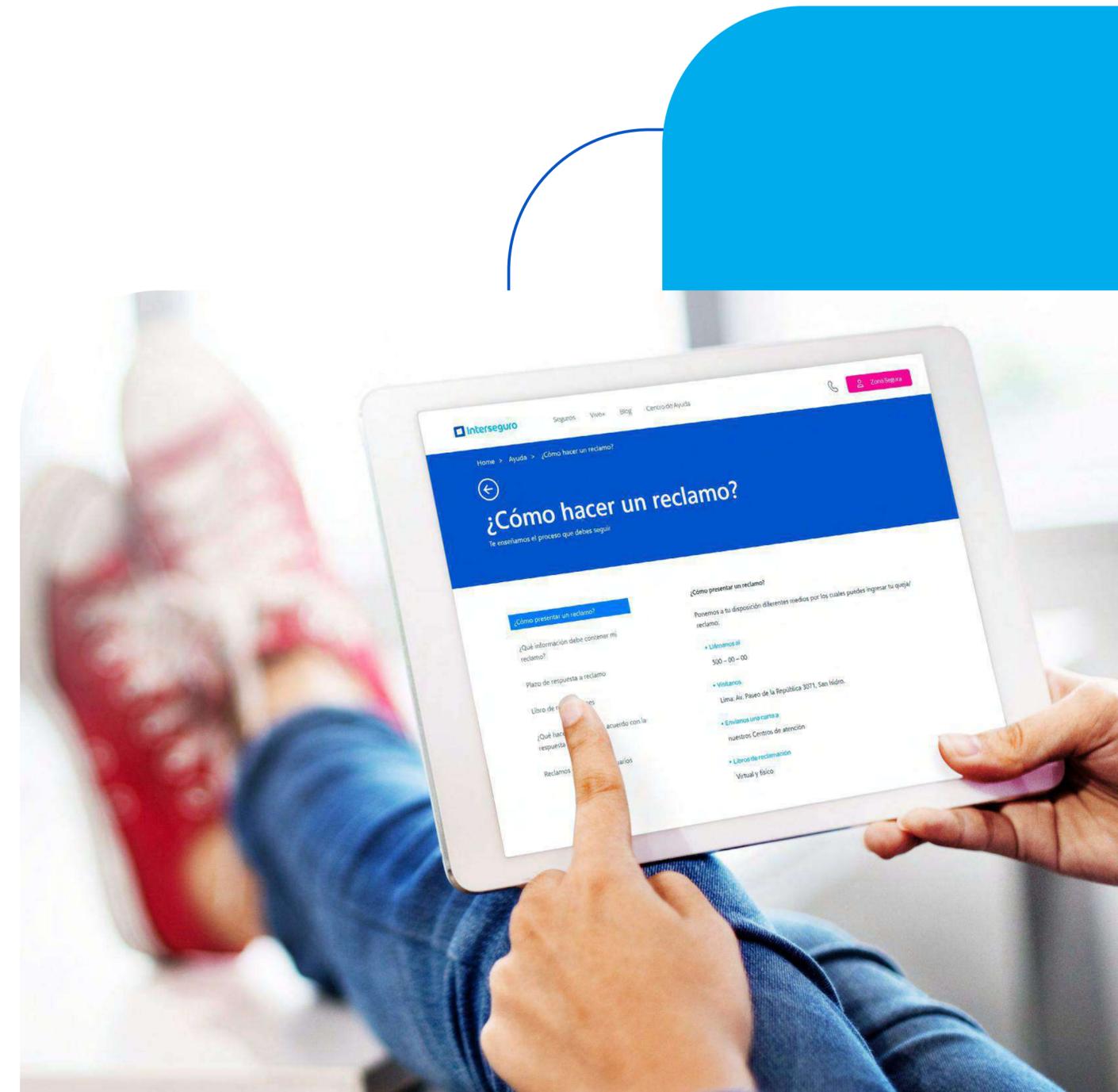
Cabe resaltar, que nuestro Equipo de Comunicaciones, realiza el seguimiento permanente al cumplimiento de la Ley de Protección de Datos Personales y, en función a ello, busca incrementar el número de clientes que brindan su consentimiento para recibir nuestras comunicaciones, además de validar el retiro de base de datos de clientes que expresaron su deseo de no recibir más comunicaciones. En el 2023, iniciamos el proceso de rediseño de nuestro ecosistema de comunicaciones e implementamos un plan trimestral para administrar el volumen de envíos y contar con un nivel adecuado de toques al cliente.

Como parte de nuestro proceso de mejora continua, sostenemos reuniones con las demás subsidiarias de Intercorp Financial Services (IFS), así como con proveedores de herramientas de comunicación y marketing, para identificar y analizar buenas prácticas que permitan desarrollar planes y estrategias de comunicación, que logren generar mayor valor a nuestros clientes. Por otro lado, nuestros equipos de Técnica, Comercial y Producto realizan evaluaciones sobre la propuesta de valor de nuestros productos y servicios, con la finalidad de continuar adaptándolos a las necesidades y requerimientos de nuestros clientes.

Reclamos

Llevamos un monitoreo constante sobre las quejas y reclamos presentados por los usuarios, mediante las siguientes acciones: seguimientos diarios, mensuales, así como reuniones de trabajo a demanda con las distintas áreas involucradas en la resolución de los casos. Además, se realiza la presentación de resultados y planes de acción a la gerencia general con frecuencia trimestral.

Cabe resaltar que, durante el 2023, no registramos ningún caso de incumplimiento y/o multas relacionadas a nuestra gestión de comunicaciones o prácticas de marketing.



8

Estrategia de ecoeficiencia



Como parte del ADN estratégico de Interseguro, adentramos uno de los valores corporativos: Construyendo las bases de la sostenibilidad. La finalidad es porque queremos posicionarnos como la aseguradora generadora de valor y sobre todo progreso humano, sin comprometer las necesidades de las generaciones futuras. Nuestra estrategia de gestión sostenible se sustenta en nuestra cultura y planificación previa teniendo como valor principal “Cuidamos lo que tenemos” y teniendo como foco estratégico “Construyendo las bases de la sostenibilidad”.

Nuestro objetivo es fomentar una cultura de gestión responsable hacia la sociedad y reforzar la gestión de gobierno corporativo, transparencia y ética. Además, existe un lineamiento estratégico entre Interseguro y la plataforma financiera de Intercorp a la cual pertenecemos, reforzando la cadena de valor.

En el año 2023 iniciamos la implementación de nuestro Plan de Ecoeficiencia 2023 – 2025, que basamos en la “Guía de Ecoeficiencia para Instituciones del Sector Público” del Ministerio del Ambiente (MINAM), cuyo objetivo es fortalecer la gestión ambiental y reducir la huella de nuestras operaciones sobre el medio ambiente.

Nuestros ejes son:



Gestionar apropiadamente nuestros recursos hídricos



Reducir nuestros residuos e incrementar la reutilización de materiales



Optimizar nuestro uso de energía y combustibles



Continuar midiendo y mitigando nuestra huella de carbono



Emisiones

y energía

GRI 302-1, 302-4, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

Energía

Mantenemos un monitoreo constante de nuestras necesidades energéticas dentro de nuestras oficinas y sitios de trabajo, con el objetivo de garantizar la continuidad de los servicios que brindamos las 24 horas del día. Contamos con equipamientos y sistemas de alarmas, iluminación y data centers con requerimientos de energía constantes para su apropiado funcionamiento. Debido a esto, realizamos el seguimiento a nuestro consumo de energía a través de indicadores que son revisados mensualmente y comparados con el consumo de las gestiones pasadas.

Durante la gestión, continuamos la tendencia de reducción de consumo de energía eléctrica, llegando a un 45.48% de ahorro. Siendo esto posible, gracias a nuestros esfuerzos por:

- Disminuir la cantidad de agencias presenciales.
- Impulsar un mayor volumen de ventas remotas y virtuales.
- Acelerar la migración a tecnología de iluminación LED dentro de nuestros sitios de trabajo.

Cabe recalcar, que el 100% de la energía que consumimos proviene de fuentes no renovables. En respuesta, nos encontramos actualmente identificando oportunidades para la adquisición de energía de fuentes renovables.

Las emisiones por el consumo de energía eléctrica representan el 6.33% de la huella de carbono de Interseguro, teniendo en cuenta:

Consumo total de energía* (MWH)				
Detalle	2021	2022	2023	VAR 22-23
Total energía consumida	352	343	187	-45.48%

Nota 1 (GRI 2-4) Reexpresión de información para el periodo 2021-2022 en función a cambios en la metodología empleada para el cálculo de la energía consumida.

Nota 2 Los datos se han actualizado en función a ajustes implementados por metodología de cálculo de nuevos proveedores de información.

Durante el 2023, consumimos un total de 2,775 galones de gasolina destinados para vehículos, lo cual representa un incremento de 481 galones en comparación con la gestión 2022. Este incremento se debió principalmente a la mayor cantidad de funcionarios que usan transporte de la compañía.

Consumo total de combustibles (Galones)				
Combustible	2021	2022	2023	VAR
Gasolina para vehículos	2,058	2,294	2,775	20.97%

Emisiones

Como parte de nuestro Plan de Ecoeficiencia 2023-2025, medimos anualmente la huella de carbono generada por nuestras operaciones. Este 2023, logramos ser reconocidos con la tercera estrella del Ministerio del Ambiente (MINAM), por la continua medición y reducción de nuestras emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)

Usamos la metodología del Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), la cual expresamos en tCO₂ y se encuentra compuesta por:

- Emisiones de Alcance 1: combustibles utilizados en instalaciones, maquinaria móvil y gases refrigerantes.
- Emisiones de Alcance 2: consumo de electricidad.
- Emisiones de Alcance 3: gestión de residuos y desplazamiento de nuestros colaboradores.

Nuestros esfuerzos internos por promover el teletrabajo y optimizar nuestro consumo de energía eléctrica, lograron contribuir a la reducción de 951.12 tCO₂e de nuestras emisiones por alcance 2 y 3. Por otro lado, nuestro consumo de combustibles se incrementó considerablemente en

comparación con la gestión 2022, lo que significó la intensificación de nuestras emisiones por alcance 1. Pese a esto, al cierre de la gestión registramos emisiones absolutas por un total de 631.71 tCO₂e, lo que representa una disminución del 59.52% en relación con el 2022.

Total de emisiones (tCO ₂ e)				
Alcance	2021	2022	2023	VAR 22-23
Alcance 1	0.1	0.45	22.67	4937.78%
Alcance 2	61.2	68.84	39.96	-41.95%
Alcance 3	8274.76	1,491.32	569.08	-61.84%
Total (alcance 1+2+3)	8336.06	1,560.84	631.71	-59.52%
Intensidad (tCO ₂ /colaboradores)	10.28	1.09	0.68	-37.61%
Intensidad (tCO ₂ /US\$)	6.527	1.285	0.551	-57.12%

Nota 1 (GRI 2-4) Reexpresión de información para el periodo 2022 en función a cambios en la metodología empleada para el cálculo de la huella de carbono.

Nota 2 Los datos para el Alcance 2 de la gestión 2022 se han actualizado en función a los ajustes implementados por metodología de cálculo de nuevos proveedores de información

Nota 3 Los datos para el Alcance 3 de la gestión 2022 se han actualizado en función a los ajustes implementados por metodología de cálculo de nuevos proveedores de información

Adicionalmente y fortaleciendo nuestro compromiso con la reducción de nuestra huella de carbono, durante el segundo trimestre del 2023, desarrollamos dos eventos muy importantes para internamente: El Día del Vendedor y Fiesta de Aniversario, siendo el primero un espacio presencial en el que comunicamos los logros obtenidos por el equipo comercial de Interseguro y premiamos a los mejores vendedores. En el caso del segundo, es nuestra celebración anual por los logros alcanzados y experiencia obtenida como empresa sostenible.

En esa línea, medimos y compensamos por primera vez la huella de carbono generada por estos eventos junto a The Carbon Sink. En esta línea, se calculó lo siguiente para cada uno:

- **El Día del Vendedor: 38 toneladas de emisiones de CO₂eq**
- **Fiesta de Aniversario: 44 toneladas de emisiones de CO₂eq**

Aseguramos la compensación y neutralización de este impacto en el ambiente a través de la compra de bonos certificados del Proyecto REDD + Castañeros, en Madre de Dios, Perú. Cabe resaltar que todo esto es verificado por Verified Carbon Standard.

Para el 2024, nuestros objetivos de mitigación de emisiones se encontrarán alineados con el estándar Net-Zero.

Gestión de residuos



Contamos con un Plan de Gestión de Residuos Sólidos, implementado dentro de todos nuestros sitios de trabajo, mediante el cual aseguramos la apropiada disposición de los residuos generados por nuestras actividades, en especial residuos peligrosos como el tóner y Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE).

Los materiales más utilizados para nuestras operaciones son el papel, cartón y plástico. A través de nuestra cultura de mejora continua, promovemos las transacciones digitales y la autoatención de nuestros clientes, lo que se tradujo en una disminución de 9 toneladas de papel para cheques en comparación con el 2022.

Tipos de materiales utilizados (Toneladas)

Material utilizado	Tipo de material	2021	2022	2023
Papel	A4	0.003	0.00645	0.17
	Cheques	12	12	3
	Residuos sólidos	1	3	3.36

En el período 2023 nuestro programa de reciclaje logró acopiar un total de 47193 kilogramos de residuos peligrosos y no peligrosos (papel, cartón, plástico y vidrio), reciclados a través de la plataforma Circulapp.

Consumo total de combustibles (Galones)

Desglose	2021	2022	2023
Residuos no peligrosos			
Papel A4	0.66	4,117	1.4
Plástico	3	0	0.066
Cartón	165	0.18	0
Otros (metales y vidrio)			0.275
Residuos peligrosos			
Tóner de impresión consumido	1	3	0
Peligroso: Residuos de Aparato Eléctricos y Electrónicos (RAEE)	0	0.06	0

Para sensibilizar al equipo en las prácticas de ecoeficiencia, los capacitamos sobre el manejo adecuado de residuos y también tenemos un conteo específico de lo reciclado en nuestras recolecciones mensuales siendo:

Conteo de impacto					
Kilogramos	Árboles	Litros de agua	Energía ahorrada (Kwh)	Emisiones evitadas (KgCo2e)	Petróleo ahorrado (Litros)
90	1	2,491	595	140	53
856	13	16,015	5.71	1,332	470
163	2	4,450	1,113	248	87
27.8		1,032	33,6	64.3	48
53		255.52	314.44	99	12
500	8	9,863.8	3,465	755	257.5
47193	24	23,988	638,888	1243,332	670

Adicionalmente, hicimos nuestro primer evento Recí-Trueque, para que nuestros colaboradores pudieran intercambiar material reciclable por fruta fresca. Recibimos un total de 27.8kg de materiales, principalmente papel y cartón, reconociendo que nuestros colaboradores se identifican cada día más con la sostenibilidad y eficiencia



Gestión del agua

NUESTRO CONSUMO TOTAL DE AGUA EL 2023 ALCANZÓ UN TOTAL DE 715.84 M³, SIGNIFICANDO UNA REDUCCIÓN DE 30.63% RESPECTO AL 2022.

La reducción de nuestras necesidades hídricas forma parte fundamental de nuestro compromiso con el medio ambiente y la reducción de nuestra huella. Nuestras principales iniciativas para gestionar eficientemente el agua son:

- Instalamos dispositivos ahorradores en caños.
- Realizamos revisiones periódicas a nuestras instalaciones sanitarias, con el fin de encontrar fugas de manera temprana.
- Mantenemos regulados los caudales en nuestros fluxómetros.
- Priorizamos el mantenimiento preventivo de nuestros equipos.

Consumo total de agua (m³)

2021	2022	2023	VAR 2022 - 2023
1,211.14	1031.87	715.84	-30.63%

Nota 1 (GRI 2-4) Reexpresión de información para los periodos 2021 y 2022 en función a cambios en la metodología empleada.

Nota 2 Los datos para el consumo total de agua para la gestión 2021 y 2022 se han actualizado en función a los ajustes implementados por metodología de cálculo de nuevos proveedores de información

ambientales ^{Iniciativas}

GRI 2-1, 2-6



PROGRAMA DE GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS JUNTO A CIRCULAPP

Para contar sobre nuestra gestión ambiental, debemos resaltar nuestro programa de gestión de residuos sólidos junto a Circulapp (para el año 2023) ya que como parte del desempeño y gestión ambiental de Interseguro, contamos con un plan de gestión de residuos sólidos, de tal manera que podamos aprovechar los residuos reciclables y así contribuir a las metas específicas del ODS 12.

Periódicamente también realizamos actividades de reciclaje dentro de nuestras oficinas administrativas, premiamos a las personas más comprometidas y entregamos todo lo acopiado a Circulapp, para que puedan darle un fin responsable y eficiente a este material.



¡PRIMER RECI-TRUEQUE EN INTERSEGURO PARA RECICLAR!

Hicimos nuestro primer Recitrueque, lo que significa intercambiar materiales reciclables por fruta fresca. Nuestros colaboradores participaron activamente, haciendo que su compromiso y dedicación con esta iniciativa sostenible de residuos lograra reciclar 23 kg de plásticos y 4,8 kg de cartón, convirtiéndolo en 33.60 kw de energía, 1032 l de agua y 48,40 l de petróleo.



SEMANA DE LA SOSTENIBILIDAD IFS

Las empresas de la plataforma financiera de Intercorp nos unimos para vivir la primera Semana de la Sostenibilidad, un evento que reunió a los colaboradores de Inteligo Group, Interbank, Izipay e Interseguro para aprender más sobre cómo desde el sector financiero podemos seguir impulsando el desarrollo sostenible del Perú. También estuvimos en el panel de “Productos Financieros Inclusivos” con nuestro producto RUMBO. Un seguro de ahorro flexible que da alta rentabilidad a corto plazo.

Finalmente, contamos con una Feria Sostenible donde participaron diferentes emprendimientos y otras empresas quienes nos enseñaron a ser eficientes desde casa.





LA HORA DEL PLANETA

En marzo del 2023, nos sumamos a una nueva edición de La Hora del Planeta a través del apagado de luces de nuestra sede administrativa en San Isidro, Lima durante 1 hora. En esa línea, compartimos de manera interna contenido relacionado a estilos de vida sostenible, invitamos a todos los colaboradores a que nos acompañen desde sus hogares, con la finalidad de seguir formando y promoviendo la cultura de sostenibilidad en Interseguro.



GRAN CRUZADA VERDE EMPRESARIAL

En septiembre, también nos unimos al Ministerio del Ambiente para participar en la Gran Cruzada Empresarial, que es una campaña de educación e información ambiental que promueve la conservación y puesta en valor del capital natural como una solución basada en la naturaleza para hacer frente al cambio climático, promoviendo la protección de la biodiversidad y la reducción de la vulnerabilidad ante desastres naturales, con jornadas de plantación de árboles que incrementen la infraestructura natural, teniendo la oportunidad que nuestro colaboradores participen activamente en el cuidado del medio ambiente, plantando 150 árboles para mejorar la calidad de vida de las personas que habitamos el planeta.



SEMANA DE LA SOSTENIBILIDAD - PERÚ SOSTENIBLE

Durante la Semana de la Sostenibilidad, que se llevó a cabo entre el 29 de septiembre y el 06 de octubre, en el marco del Evento Perú Sostenible En Vivo, Interseguro junto a otras empresas, apagamos nuestras luces. Nosotros lo hicimos en la sede principal de San Isidro, Lima, lo que permitió reducir las emisiones en cerca de 817 kg de CO2. El cálculo de reducción de emisiones estuvo a cargo de Fundación ECO+, entidad instituida por BASF, la misma que informó que la reducción lograda durante el apagón equivale a las emisiones de CO2 correspondientes a 19 viajes en avión entre Cusco y Arequipa, o la producción de 122 kg de hamburguesa y tala de 6 árboles.



9

Anexos

80 / Anexo I: Detalle de gestión ASG

88 / Anexo II: Marcos y estándares de reporte
(GRI y SASB)



Anexo I: Detalle de gestión ASG

Relacionamiento con grupos de interés

GRI 2-28, 2-29

Reconocemos a nuestros grupos de interés como agentes clave para el óptimo desarrollo de nuestras operaciones, por esto promovemos la comunicación continua y la creación de relaciones que aporten valor mutuo y aseguren su participación. A través de distintos canales, mantenemos una comunicación transparente y ética. Además, evaluamos continuamente nuestras relaciones y acciones mediante consultas periódicas.

Mecanismos de relacionamiento con grupos de interés

Grupo de interés

Creación de valor

Canales de comunicación

CEO

Guiar y encaminar la empresa aseguradora más importante del país, que cuenta con el claro propósito de “Hacer más fácil que los peruanos avancen seguro” y genera constante desarrollo económico y social.

- Correo electrónico
- Reuniones de Kick Off
- Sesiones con gerentes y líderes.

Accionistas

Acompañar el crecimiento de Interseguro bajo una estructura societaria transparente, que otorga los mismos derechos a todos los titulares.

- Informe de Gobierno Corporativo.
- Informe Financiero Anual.
- Asamblea Anual de Accionistas.
- Comunicaciones telefónicas y por correo electrónico.

Colaboradores

Ser parte de una organización que enfoca el talento como prioridad estratégica de gestión, generando espacios de trabajo seguros y ambientes equitativos con claros caminos de crecimiento y desarrollo profesional.

- Encuesta de clima laboral.
- Evaluaciones de desempeño.
- Reuniones mensuales lideradas por el gerente.

Clientes

Procedimiento y operaciones alineadas para maximizar nuestro propósito de proveer productos y servicios financieros para las necesidades de nuestros clientes individuales o institucionales. Contar con una amplia gama de productos destinados a satisfacer todas las necesidades desde distintos aspectos del mercado de seguros.

- Encuestas de satisfacción, entrevistas y focus groups.
- Libro virtual de denuncias.
- Reuniones a través de Ejecutivos de Empresas.
- Banca telefónica.
- Servicio al Cliente
- Redes sociales.
- Aplicación de Zona Segura.



Anexo I: Detalle de gestión ASG

Proveedores	Establecer relaciones significativas y duraderas con una organización que establece procesos de toma de decisiones claros dentro de su cadena de valor.	<ul style="list-style-type: none"> • Relación directa y continua con la Gerencia o Área Jurídica (según la Política de Gestión de Contratos) • Formularios para convertirse en proveedor. • Evaluación del desempeño semestral y anual. • Capacitaciones
Directores	Velar por la dirección de una organización con amplia experiencia y trayectoria que se encuentra respaldada por la plataforma financiera más importante del Perú.	<ul style="list-style-type: none"> • Sesiones de Junta Directiva.
Comité Ejecutivo	Estar involucrados directamente en la estrategia maximización del valor para todos los grupos de interés involucrados.	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones de comité • Correo electrónico • Sesiones de Junta Directiva.
Inversionistas	Invertir en una organización rentable, con una sólida estructura financiera, capaz de mantener una óptima solvencia, navegar los riesgos financieros y no financieros relacionados al sector asegurador y que cuenta con el respaldo de Intercorp Financial Services (IFS).	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de inversiones • Correo electrónico • Memoria anual.
Autoridades y órganos regulatorios	Operaciones y actividades en constante observancia del marco normativo y legal aplicable. Claros canales de comunicación directa. Cultura de transparencia y reporte.	<ul style="list-style-type: none"> • Asociación Peruana de Empresas de Seguros (APESEG) • Redes sociales • Reuniones presenciales • Correo electrónico.
ONGS y sociedad civil	Compromiso con el desarrollo económico y social del país. Cultura interna que protege y fomenta acciones para mitigar impactos sobre el medio ambiente.	<ul style="list-style-type: none"> • Reporte de Sostenibilidad • Correo electrónico • Sitios de trabajo • Líneas telefónicas habilitadas • Reuniones virtuales o presenciales • Reporte COP Pacto Global.

Las entidades regulatorias consideradas son la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) y la Superintendencia de Mercado de Valores (SMV). Además, formamos y tomamos en consideración nuestra participación constante en la Asociación Peruana de Empresas de Seguros (APESEG) y el Pacto Global de Naciones Unidas.



Consulta aquí sobre canales de contacto en **Capítulo de Ética y Anticorrupción**

Anexo I: Detalle de gestión ASG

Innovación e inversión sostenible

SASB FN-AC-410a.2

Aseguramos que nuestro portafolio, compuesto principalmente por instrumentos de renta fija de alta calidad crediticia y de largo plazo, refleje nuestro enfoque ASG y compromiso con la sostenibilidad y la innovación constante, mediante la inclusión de factores ASG dentro del análisis de nuestras inversiones. Además:

- Incorporamos una puntuación ASG que abarca criterios medioambientales, sociales y de gobernanza de manera transversal a través todos nuestros portafolios gestionados.
- Todas las propuestas de inversión presentadas a nuestro comité de inversiones incluyen un análisis de la puntuación ASG.
- Incorporamos factores ASG en la selección de fondos de inversión se realiza mediante el análisis de la política de sostenibilidad, reportes de sostenibilidad o análisis de métricas de sostenibilidad en base a información brindada por el gestor.

Consideramos que la integración de factores ASG y la innovación sostenible van de la mano. Buscamos que nuestros productos y servicios cuenten como base la sostenibilidad y generen un impacto positivo en la sociedad peruana. Integramos la sostenibilidad dentro de nuestros procesos de innovación para desarrollar productos que adopten tecnologías que promuevan el desarrollo y la equidad social.



Anexo I: Detalle de gestión ASG

Análisis de materialidad

GRI 3-1, 3-2

El 2022, realizamos nuestro primer ejercicio de materialidad e identificación de impactos, el cual continuó vigente durante el periodo de este informe. Este mismo nos permite identificar los riesgos y oportunidades vinculados a los impactos actuales y potenciales, positivos o negativos generados por nuestras operaciones, así como definir estrategias de gestión y monitoreo focalizadas. La metodología que empleamos para el proceso de identificación de nuestros temas materiales se encuentra basada en los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) y complementada con otras guías, documentos y marcos de reporte:

- El marco de Reporte Integrado y su documento de Materiality in the IR,
- Los estándares del Sustainability Accounting Standards Board (SASB).
- El Down Jons Sustainability Index (DJSI).
- The Materiality Report, publicado por AccountAbility.
- Supplementary Guidance on Materiality, publicado por Social Value International.

Iniciamos el proceso de identificación de temas potencialmente materiales mediante un análisis externo e interno de Interseguro, que incluyó la revisión de múltiples estándares y marcos de referencia internacionales. Posteriormente, involucramos a nuestros grupos de interés para la valoración de los temas identificados. Mantuvimos entrevistas con nuestros directores, inversionistas, accionistas, proveedores, clientes, representantes de los reguladores, ONGs y líderes de opinión relacionados. adicionalmente desarrollamos talleres con el Comité de Gestión y colaboradores, además de encuestas dirigidas a clientes y colaboradores.



Matriz de temas materiales

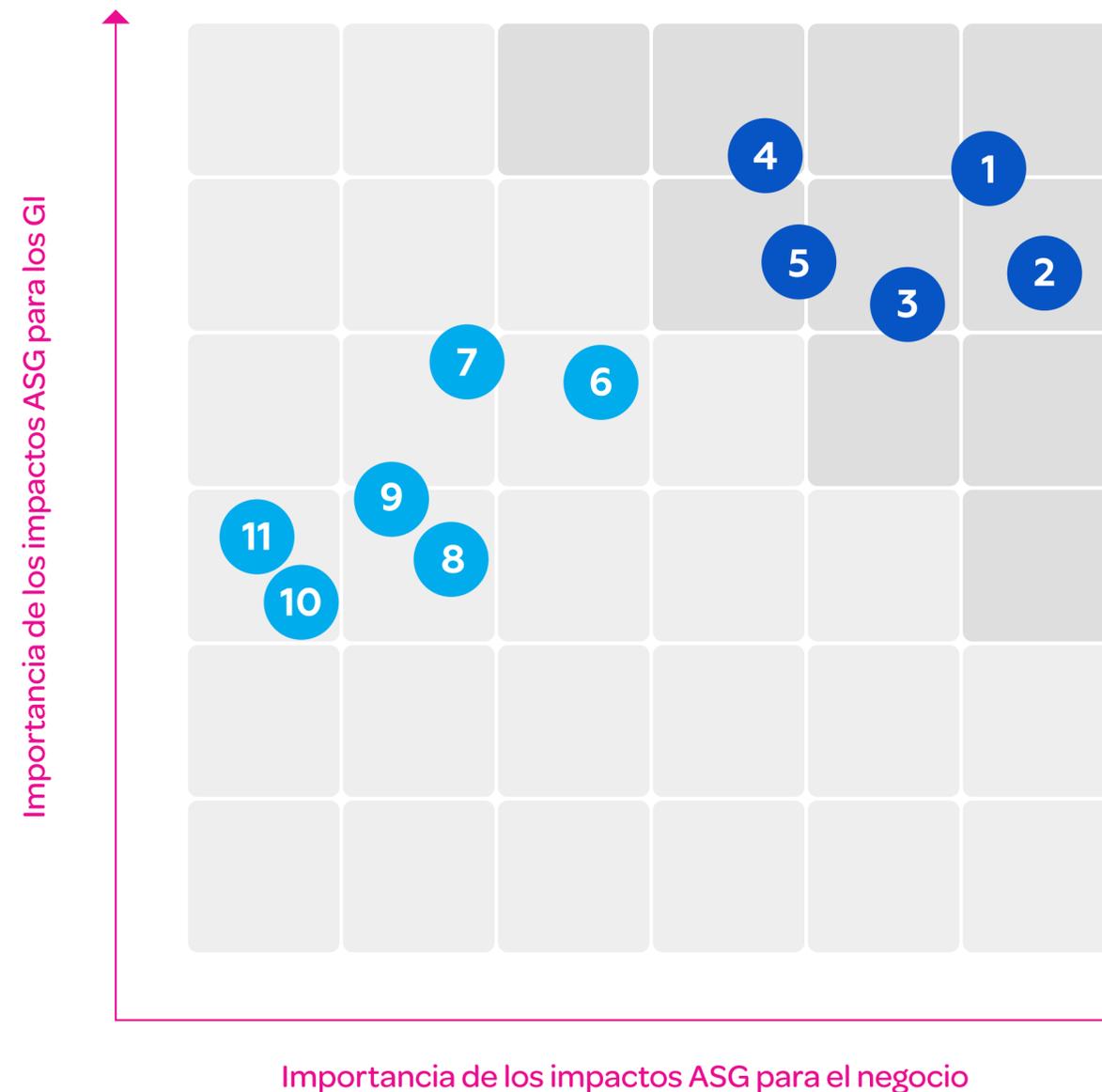
En base a estos procesos, nuestro equipo de sostenibilidad junto al Comité de Gestión validó la priorización inicial de nuestros temas materiales, resultando en la siguiente matriz de materialidad, donde se visualiza la importancia del impacto ASG para el negocio (eje X) y la importancia del impacto ASG para los grupos de interés (eje Y):

Temas materiales

-  1 Bienestar y gestión del talento
-  2 Seguridad de la información
-  3 Bienestar del consumidor
-  4 Concepto de negocio, innovación y digitalización (eficiencia en operaciones)
-  5 Gobierno corporativo, ética y transparencia

Temas de gestión eficiente

-  6 Integración ESG en productos y servicios
-  7 Ecoeficiencia
-  8 Derechos Humanos
-  9 Estrategia climática
-  10 Inversión social y comunidad
-  11 Gestión de la cadena de suministro



Anexo I: Detalle de gestión ASG

Impacto sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

GRI 3-1, 3-2

Nuestra Política de Sostenibilidad y estrategia de gestión contemplan nuestro aporte a la Agenda 2030 de Naciones Unidas y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. A través de nuestras operaciones buscamos impactar los siguientes objetivos:



Meta

1.4

Aporte

- Contamos con productos y servicios de gran accesibilidad y destinados para toda la población peruana.
- Desarrollamos líneas de negocio enfocadas a sectores menos atendidos por el sector financiero y asegurador, como lo son personas individuales con ingresos independientes.

Avance

- 612 pólizas vendidas a través de Rumbo.
- Millones 15,127,1 S/. destinados para fondo de pensiones.



Meta

3.8

Aporte

- Promovemos el acceso a los servicios de salud y seguro de vida para todos los peruanos a través de nuestra oferta diversificada de productos y servicios.
- Implementamos programas que fomentan la salud y bienestar de nuestros trabajadores, ofreciendo atención médica gratuita en centros de trabajo, así como seguimientos nutricionales

Avance

- 1,214 peruanos asegurados con nuestras primas.
- Atención médica gratuita en sitios de trabajo y citas virtuales.
- Seguimientos nutricionales y psicológicos para colaboradores.
- Seguro oncológico para colaboradores con 100% de cobertura.



Meta

5.1, 5.2, 5.5

Aporte

- Aseguramos la creación de ambientes laborales seguros, libres de cualquier forma de discriminación y con igualdad de oportunidades para todos.
- Contamos con programas destinados a promocionar el crecimiento de mujeres en puestos de liderazgo.
- Ajustamos nuestras políticas salariales y de remuneraciones para acelerar el cierre de la brecha salarial.

Avance

- Las mujeres representan el 63% de nuestra planilla.
- 81% de puestos gerenciales ocupados por mujeres.
- [Política de Diversidad e Inclusión.](#)
- [Política de Prevención y Sanción de la Violencia y Discriminación](#)
- 0 casos de violencia y/o discriminación el 2023.

Anexo I: Detalle de gestión ASG



Meta

8.3, 8.5, 8.6, 8.10

Aporte

- Digitalizamos nuestros procesos y promovemos la autoatención de nuestros clientes a través de la optimización de nuestros canales digitales.
- Generamos constantemente fuentes de empleo a través de procesos de selección inclusivos. Contamos con programas de pasantías para jóvenes
- Ampliamos constantemente nuestra oferta y líneas de negocio para asegurar el acceso a servicios de seguros para todos.
- Promocionamos el crecimiento y desarrollo profesional interno a través de claros programas de carrera escalables.

Avance

- 1,176 colaboradores
- 100% de contratos a tiempo completo.
- Puestos STEM conforman 10% de nuestra planilla.
- 929 nuevos colaboradores.
- 100% de colaboradores cubiertos por sistema de gestión SYSO
- Reconocimiento Mejores Lugares para el talento LGBTQ+
- 700,000 clientes asegurados mediante canales digitales.
- 72% de nuestros colaboradores tienen entre 26 y 45 años.



Meta

10.2

Aporte

- Plan Estratégico de Diversidad e Inclusión (DEI) asegura que nuestros procesos de atracción y selección sean inclusivos y libres de cualquier tipo de discriminación.
- Promovemos nuestras prácticas de diversidad e inclusión a través de una cultura que cuenta con este enfoque como base.

Avance

- Reconocimiento como uno de los mejores lugares para el talento LGBTQ+ (GPTW).
- Destinamos más de S/. 80,000 en programas e iniciativas de carácter social.
- Otorgamos licencias de maternidad que incluye a familias diversas.



Meta

13.1, 13.3

Aporte

- Implementamos sistemas de monitoreos hídricos y eléctricos que reducen nuestra huella sobre el medio ambiente.
- Calculamos nuestras emisiones de Gases de Efecto Invernadero GEI para Alcances 1, 2 y 3.
- Compensamos las emisiones de nuestros eventos por primera vez, buscando sean carbono neutral.
- Para el 2024 contaremos con objetivos de mitigación de nuestra huella de carbono alineados con el Science Based Initiative (SBTi).
- Promocionamos la creación de una cultura interna que respete y proteja el medio ambiente mediante oportunidades de voluntariado y programas de reciclaje interno donde participan nuestros colaboradores.

Avance

- Reconocimiento 3ra Estrella a nuestra medición de huella de carbono por MINAM.
- Alcanzamos a reducir un 45.48% de nuestro consumo de energía eléctrica.
- Reducción del 30.63% en nuestro uso de agua.
- Acopiamos 49 toneladas de material destinado a ser reciclado.
- Realizamos sensibilizaciones internas sobre manejo de residuos.
- 9 toneladas en ahorro de uso de papel para cheques.



Meta

16.4, 16.5, 16.6, 16.7

Aporte

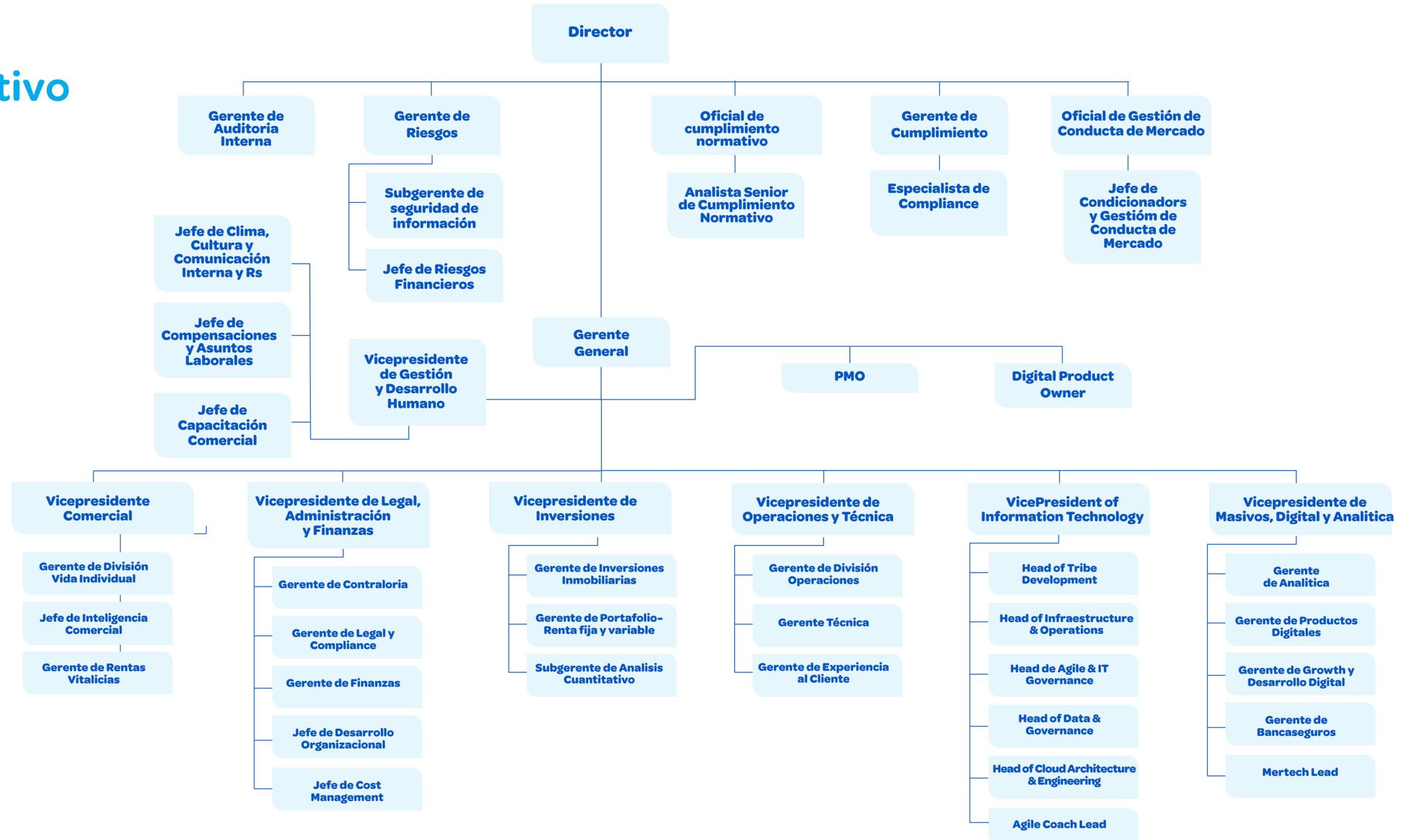
- Contamos con una sólida estructura de gobernanza respaldada por InterCorp Financial Services (IFS).
- Mantenemos nuestras operaciones estrictamente apegadas al cumplimiento regulatorio y en observancia de las leyes vigentes.
- Facilitamos canales de contacto para denuncias externas e internas
- Política de tolerancia cero frente a actos de corrupción.

Avance

- Política Corporativa Anticorrupción.
- 100% de directores y colaboradores capacitados sobre políticas y procedimientos de lucha contra la corrupción.
- 100% de denuncias a través de nuestro canal ético atendidas.
- Ausencia de casos de corrupción.

Anexo I: Detalle de gestión ASG

Organigrama gobierno corporativo



ANEXO II: Marcos y estándares de reporte

Índice contenidos GRI

Contenido	Descripción	Sección y Página/s	Omisión
La organización y sus prácticas de reporte	GRI 1: Fundamentos 2021		
	GRI 2: Contenidos Generales 2021		
	2-1 Detalles organizacionales	9	
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	15	
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	15	
	2-4 Actualización de la información	15	
Actividades y trabajadores	2-5 Verificación externa		Han sido verificados los indicadores sociales y ambientales
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	16	
	2-7 Empleados	51	
Gobernanza	2-8 Trabajadores que no son empleados	51	
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	21	
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	21	
	2-11 Presidente del máximo órgano de Gobierno	21	
	2-12 Función del máximo órgano de Gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	21	
	2-13 Delegación de la responsabilidad de la gestión de impactos	21	
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	7, 15	
	2-15 Conflictos de interés	33	
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	21	
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	21	

ANEXO II: Marcos y estándares de reporte

Índice contenidos GRI

Contenido	Descripción	Sección y Página/s	Omisión
Gobernanza	2-18 Evaluación del máximo órgano de gobierno	21	
	2-19 Políticas de remuneración	21	
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	NA	Se omite por ser información confidencial
	2-21 Ratio de compensación total anual	NA	Se omite por ser información confidencial
Estrategia, políticas y prácticas	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3	
	2-23 Compromisos y políticas	33	
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	33	
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	33	
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	36	
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	33	
	2-28 Afiliación a asociaciones	36	
Compromiso con los grupos de interés	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	80	
	2-30 Convenios de negociación colectiva	51	
GRI 3 Gestión de los temas materiales	Temas materiales		
	GRI 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	83	
	GRI 3-2 Lista de Temas materiales	83	

ANEXO II: Marcos y estándares de reporte

Contenidos por tema material

Tema material	Estándar GRI	Contenido	Sección y Página/s	Omisión
	GRI 201 Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico generado y distribuido	49	
		201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	36, 49	
Gobierno corporativo, ética y transparencia	GRI 3: Temas materiales 2021	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	21	
	GRI 205 Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	34	
		205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	34	
		205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	34	
	GRI 206 Competencia desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	34	
	GRI 301 Materiales 2016	301-2 Insumos reciclados utilizados	72	
	GRI 302 Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	72	
302-4 Reducción del consumo energético		72		
302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios		72		

ANEXO II: Marcos y estándares de reporte

Contenidos por tema material

Tema material	Estándar GRI	Contenido	Sección y Página/s	Omisión	
Gobierno corporativo, ética y transparencia	GRI 305 Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI –(alcance 1)	72		
		305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	72		
		305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	72		
		305-5 Reducción de las emisiones GEI	72		
	GRI 306 Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	72		
		306-3 Residuos generados	72		
		306-4 Residuos no destinados a eliminación	72		
		306-5 Residuos destinados a eliminación	72		
		GRI 3: Temas materiales 2021	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	58	
			GRI 401 Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación	58
401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	62				
401-3 Permiso parental	62				

ANEXO II: Marcos y estándares de reporte

Contenidos por tema material

Tema material	Estándar GRI	Contenido	Sección y Página/s	Omisión
Bienestar y gestión del talento	GRI 201 Desempeño económico 2016	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	62	
		GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	62
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	62		
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	62		
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	62		
	403-5 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	62		
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	62		
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	62		
	403-8 Sistema de gestión de SSO Pendiente	62		
	403-9 Lesiones por accidente laboral	62		
403-10 Dolencias y enfermedades laborales	62			

ANEXO II: Marcos y estándares de reporte

Contenidos por tema material

Tema material	Estándar GRI	Contenido	Sección y Página/s	Omisión
Bienestar y gestión del talento	GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Horas promedio anuales de formación por empleado	58	
		404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	58, 62	
		404-3 Porcentaje de empleados recibiendo evaluaciones de desempeño	58	
	GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades	405-2 Ratio salarial entre hombres y mujeres	54	
	GRI 406 No discriminación	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	54	
Bienestar del consumidor	GRI 3: Temas materiales 2021	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	66	
	GRI 417 Marketing y etiquetado 2016	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	66	
		417-2 Incumplimientos etiquetado de productos y servicios	66	
		417-3 Incumplimientos de comunicaciones de marketing	66	
Seguridad de la información	GRI 3: Temas materiales 2021	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	43	
	GRI 418 Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	43	
Concepto de negocio, innovación y digitalización (eficiencia en operaciones)	GRI 3: Temas materiales 2021	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	82	

ANEXO II: Marcos y estándares de reporte

SASB

Tema material	Nombre de tema en SASB	Descripción indicador	Sección y Página/s	Omisión
Bienestar del consumidor	Información transparente y consejo justo para los clientes	FN-IN-270a.1: Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con el marketing y la comunicación de información relacionadas	66	
		FN-IN-270a.2: Relación entre quejas y reclamaciones	66	
		FN-IN-270a.3: Tasa de retención de clientes	66	
		FN-IN-270a.4: Descripción del enfoque para informar a los clientes sobre los productos	66	
	Incorporación de factores Ambientales, Sociales y de Gobernanza en la gestión de inversión	FN-AC-410a.2: Descripción del enfoque para la incorporación de factores ambientales, sociales y de gestión corporativa (ESG) en los procesos y estrategias de gestión de las inversiones	82	
	Parámetro de actividad	FN-IN-000.A: Número de pólizas vigentes, por segmento (también puede ser por producto): (1) de propiedad y accidentes, (2) de vida, (3) de reaseguros asumidos	47	



REPORTE DE
SOSTENIBILIDAD

2023

www.interseguro.pe

Av. Javier Prado Este 476
San Isidro.

