

Reporte de Sostenibilidad 2025

La Positiva
Seguros





Índice

Construyendo hoy el mañana que queremos	3	6. Nuestro equipo y talento	58
Nuestro 2025 en cifras	5	7. Compromiso con el entorno ambiental	94
1. Sobre La Positiva Seguros	7	8. Compromiso con nuestras comunidades	99
2. Sostenibilidad con dirección estratégica	13		
3. Integridad empresarial y gobernanza	22		
4. Desempeño económico	41		
5. Generación de valor y gestión del negocio	46		



Construyendo hoy el mañana que queremos

GRI 2-22

En La Positiva Seguros, creemos que el crecimiento sostenible se construye a partir del compromiso con las personas, la comunidad y el entorno que nos rodea. Por ello, trabajamos cada día para generar un impacto positivo en nuestros clientes, colaboradores y la sociedad en general.

A lo largo del 2025, consolidamos iniciativas y resultados que impulsaron nuestro crecimiento y contribuyeron al progreso del entorno donde operamos. Estos logros reflejan nuestro compromiso con una gestión íntegra, sostenible y enfocada en generar confianza y valor para nuestros grupos de interés.

Nuestros resultados han sido logrados gracias al compromiso y la dedicación de nuestros colaboradores. Por ello, impulsamos de manera permanente su formación y desarrollo profesional.

Asimismo, reafirmamos nuestro compromiso con la seguridad, el bienestar y la construcción de un clima laboral seguro e inclusivo, logrando reportar cero casos de discriminación y acoso laboral. En esta línea, desarrollamos iniciativas como la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), orientada a promover hábitos de vida saludables y fortalecer el bienestar integral de nuestros colaboradores.

Estos esfuerzos se reflejan en nuestros indicadores de cultura organizacional, alcanzando un Trust Index (Índice de Confianza) de 84 %, un puntaje Great Place to Work (GPTW) de 87 % y un Wellbeing Index (Índice de Bienestar) de 83 %, reflejando el fortalecimiento de nuestra cultura organizacional y el compromiso con nuestros equipos.

Esta gestión integral de personas se articula con nuestro desempeño operativo y financiero. Como resultado de nuestras estrategias de crecimiento y eficiencia operativa, durante 2025 obtuvimos resultados financieros positivos que reflejan la solidez de nuestro desempeño y nuestra capacidad de adaptación en un entorno dinámico.

En este contexto, registramos ingresos consolidados por primas de netas por S/ 3 107 millones, lo que representó un crecimiento de 3.1 % respecto al año anterior. Asimismo, la utilidad consolidada alcanzó los S/ 310 millones al cierre del ejercicio, las ventas crecieron en 3.1 %, mientras que los gastos administrativos se redujeron en 0.8 % en comparación con el 2024.

En el marco de nuestro compromiso con el cuidado ambiental, implementamos diversas acciones orientadas a fortalecer nuestro desempeño energético e hídrico, y promover una gestión más sostenible de los recursos. Gracias a ello, durante 2025 logramos una reducción sostenida en el consumo una mayor

eficiencia energética y una adecuada gestión hídrica. Asimismo, con el objetivo de promover la economía circular, reducir nuestro impacto ambiental y fomentar el reciclaje, desarrollamos procesos de segregación y reducción de residuos.

Como resultado de estos esfuerzos, en 2025 nuestro edificio principal ubicado en San Isidro obtuvo la certificación internacional EDGE, alcanzando importantes resultados en sostenibilidad: 24 % de ahorro energético, 42 % de ahorro hídrico y 100 % de ahorro de carbono. Estos avances reflejan nuestro enfoque integral de sostenibilidad, que no solo se centra en la eficiencia ambiental de nuestras operaciones, sino también en la generación de valor compartido con la sociedad.

En línea con nuestro propósito corporativo, mantenemos un firme compromiso con el desarrollo y bienestar de las comunidades donde tenemos presencia. A través de programas e iniciativas desarrollados en alianza con organizaciones estratégicas, buscamos generar un impacto social positivo, promover la inclusión y contribuir al progreso de las poblaciones más vulnerables, fortaleciendo así el valor que aportamos a la sociedad.

Entre las iniciativas más destacadas se encuentra nuestra alianza con la Casa Ronald McDonald, mediante la cual contribuimos al alojamiento y alimentación de más de 900 familias. Asimismo, participamos en la campaña Kilómetros por la Alimentación 2025, que permitió recaudar más de 700 mil kilos de alimentos en beneficio de más de 100 mil personas en situación de inseguridad alimentaria.

Como parte de nuestro compromiso con las comunidades, también apoyamos la atención de emergencias derivadas de lluvias e incendios mediante la entrega de ayuda humanitaria, incluyendo alimentos y agua potable para las familias afectadas.

Los resultados alcanzados durante 2025 reflejan una gestión integral basada en la sostenibilidad, la eficiencia operativa y el compromiso con nuestros grupos de interés. Este desempeño reafirma nuestra convicción de que el crecimiento de la empresa está vinculado con el desarrollo de las personas, el cuidado del medio ambiente y la generación de valor para la sociedad. De esta manera, seguimos avanzando con una visión de largo plazo, fortaleciendo una cultura organizacional sólida y contribuyendo activamente a un futuro más sostenible e inclusivo.



Alberto Vásquez
Gerente General de La Positiva Seguros

Nuestro 2025 en cifras



Eje ambiental



35.7 ton
de residuos sólidos gestionados bajo criterios de economía circular.



93.31%
de emisiones identificadas y priorizadas para acciones de mitigación climática.



Programa Huella de Carbono Perú
y certificación EDGE fortalecieron nuestra gestión ambiental.



1298.36
de CO2 eq. es la huella de carbono anual.



Eje social



1,973
colaboradores



61%
Recomendación de clientes



93% ISN



30,000
atenciones médicas brindadas a través del Centro Médico La Positiva.



87%
clima laboral



58%
de nuestros colaboradores contratados fueron mujeres.



+6,000
beneficiados de nuestros programas sociales.



2,325
colaboradores capacitados con 67 587.7 horas de formación.



804
nuevos puestos de trabajo.

Nuestro 2025 en cifras



Resultados de gobernanza, negocio y cliente, 2025



+50%

de casos optimizados mediante canales digitales y atención omnicanal.

5 M

de clientes y asegurados.



S/3,107 M

de primas netas (+ 3.1 % vs 2024)



1

Sobre La Positiva Seguros



Somos La Positiva Seguros

Somos La Positiva Seguros, una empresa con más de 88 años acompañando y protegiendo a las personas, familias y empresas del Perú en cada etapa de sus vidas. Nuestro grupo está conformado por cuatro empresas: La Positiva Seguros y Reaseguros S.A., La Positiva Vida Seguros y Reaseguros S.A., La Positiva S.A. Entidad Prestadora de Salud y La Positiva Servicios de Salud S.A.C.

Hoy, atendemos a más de 5 millones de clientes en todo el país, quienes confían en nosotros gracias a una propuesta basada en cercanía, innovación y un servicio de excelencia. Contamos con una cartera diversa de más de 150 productos dirigidos a personas, familias, bienes, empresas y colaboradores.

Nuestra trayectoria y evolución constante nos han permitido consolidarnos como un grupo asegurador sólido y confiable, respaldado por nuestros principales accionistas, Consorcio y Grupo Fidelidade.

Gracias a este soporte internacional, seguimos fortaleciendo nuestra capacidad de innovación para brindar soluciones cada vez más cercanas, eficientes y sostenibles para nuestros clientes.

1.1 Nuestro propósito

(GRI 2-23) (GRI 2-24)

Cada día, trabajamos con el propósito de crear experiencias que permitan a las personas disfrutar del lado positivo de la vida.

Este propósito se sustenta en valores que definen nuestra cultura, orientan nuestras decisiones y guían cada una de nuestras acciones, fortaleciendo nuestro compromiso con la sostenibilidad y la generación de valor a largo plazo.



Respeto y
sensibilidad



Innovación



Liderazgo y
sostenibilidad



Vida y felicidad

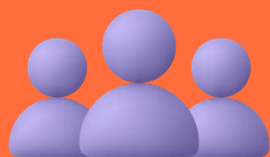


Excelencia y
agilidad



Integridad y
profesionalismo

Asimismo, contamos con 4 pilares estratégicos que definen nuestra dirección:



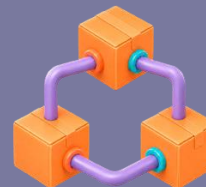
Empresa centrada en el cliente

Poner al cliente en el
centro de nuestras
decisiones.



Rentabilidad sostenible

Maximizar el valor de la
organización para
nuestros stakeholders.



Operación moderna, simple y escalable

Transformar la cadena
de valor para agilizar la
entrega de soluciones.



Cultura enfocada en las personas

Potenciar el talento
para la ejecución de la
estrategia.



1.2 Construyendo nuestra historia

GRI 2-6

A lo largo de nuestra historia, hemos evolucionado constantemente para adaptarnos a los cambios y responder a las necesidades de nuestros clientes en todo el Perú. Cada etapa de este camino ha estado marcada por hitos clave que reflejan nuestro crecimiento, solidez y posicionamiento como un actor relevante del sector asegurador.



1.3 Certificaciones y premios 2025

(GRI 2-28)



La prestigiosa calificadoradora de riesgos Moody's otorgó a La Positiva Seguros y La Positiva Vida la calificación A, con perspectiva estable, en reconocimiento a nuestra solidez financiera y a nuestra proyección en el mercado internacional.



La campaña de marca 'Trusty' obtuvo la estatuilla de cobre en la categoría 'Film' del Primer Festival Internacional de la Publicidad Independiente, en reconocimiento a su creatividad, innovación y efectividad.



Reconocimiento buenas prácticas hacia nuestros colaboradores por parte de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE) de la Cámara de Comercio Americana del Perú, AmCham Perú.



Nuestro edificio principal en Lima obtuvo la certificación EDGE, la cual respalda su desempeño como infraestructura sostenible, al incorporar estrategias de eficiencia en el consumo de energía, uso de agua y reducción de emisiones de carbono.



Fuimos la primera aseguradora peruana afiliada a la Asociación Internacional de la Seguridad Social (ISSA), lo que nos permite poner a disposición de nuestros clientes estándares internacionales y mejores prácticas. Además, incorporamos la estrategia "Vision Zero", orientada a prevenir accidentes y enfermedades laborales, reforzando la protección y bienestar de nuestros equipos.



Alcanzamos el nivel 3 estrellas en la certificación Huella de Carbono Perú, otorgada por el Ministerio del Ambiente, en reconocimiento a nuestra gestión responsable de recursos.



Renovamos la certificación ISO 37001 – Sistema de Gestión Antisoborno, reafirmando nuestro compromiso con la transparencia y la integridad. Este reconocimiento destaca especialmente nuestras buenas prácticas en la gestión y relacionamiento con el Estado.



Fuimos reconocidos por Great Place to Work Perú, por nuestra cultura organizacional y compromiso con el bienestar de nuestros colaboradores.

1.4 Cobertura a nivel nacional

GRI 2-6

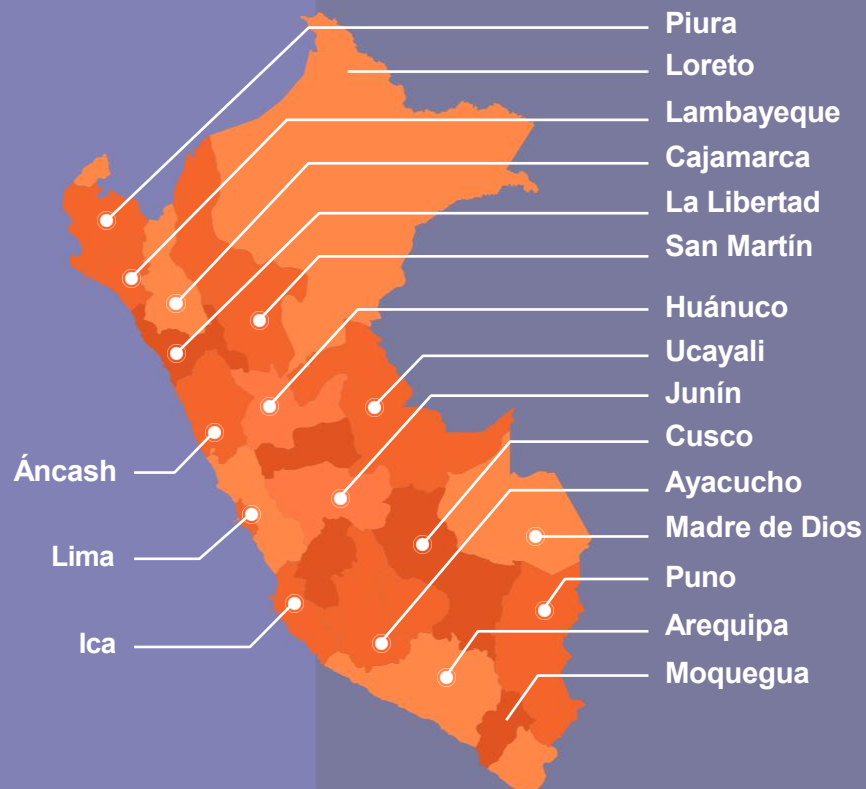
Estamos presente en:

80% del Perú

20 sedes

18 regiones

+500
puntos de
comercialización



Contamos con una de las redes de atención más amplias del país, con presencia en aproximadamente el 80 % del territorio peruano a través de 20 oficinas ubicadas en 19 regiones, lo que nos permite brindar un servicio cercano, oportuno y accesible para nuestros clientes.

Esta cobertura se complementa con una sólida estrategia multicanal, que integra: canales no tradicionales (retail y comercializadores), corredores de seguros, grandes cuentas y Estado, canales directos (Línea Positiva), nuestra fuerza de venta y e-commerce, fortaleciendo una experiencia integral para nuestros clientes.

2

Sostenibilidad con **dirección estratégica**



2.1 Estrategia de Sostenibilidad

(GRI 2-23) (GRI 2-24) (FN-IN-410a.2)

Impulsamos iniciativas de valor compartido enfocadas en la prevención de riesgos, el bienestar integral de las personas y el cuidado del medio ambiente. Como aseguradora, entendemos la sostenibilidad como parte esencial de nuestra forma de hacer negocio y asumimos un rol activo en la construcción de un país más sostenible e inclusivo.

Esta visión se refleja en una estrategia integral que responde a un proceso de análisis exhaustivo de la materialidad de los principales asuntos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) para nuestras operaciones, considerando las expectativas de nuestros grupos de interés internos y externos. Asimismo, se encuentra alineada con nuestra Política de Sostenibilidad y organizada en cuatro pilares estratégicos que orientan la gestión de toda la organización.



Pilares estratégicos

Comunidades que inspiran

Ser un aliado estratégico de las comunidades vulnerables, impulsando un desarrollo sostenible apoyando asociaciones con impacto positivo donde operamos.



Un futuro más verde

Adoptar prácticas y políticas, incorporando a todos nuestros stakeholders, que ayuden a minimizar el impacto de nuestras operaciones.



Gobernanza con propósito

Promover la transparencia, la ética y la buena gobernanza como bases transversales de toda nuestra cadena de valor, impulsando una gestión responsable.



Prevención que transforma

Impulsar una cultura de prevención, salud y bienestar, generando condiciones que fortalezcan la calidad de vida de los peruanos.

2.2 Integración de criterios ASG

Mesa de trabajo ASG

Contamos con una Mesa de Trabajo ASG orientada a integrar prácticas responsables en la gestión de la empresa. Este espacio tiene como objetivo definir nuestra visión estratégica al 2030 y fortalecer nuestro compromiso de generar un impacto positivo en nuestros grupos de interés, asumiendo un rol activo como impulsores del cambio en la industria.

Cabe señalar que, nuestra Mesa de Trabajo ASG está conformada por las principales áreas de la empresa: Comercial, Técnica, Operaciones, Estrategia, Riesgos, Transformación, Marketing, Tecnología, Administración, Cumplimiento Normativo y Gestión del Talento.

Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Alineamos nuestras estrategias y acciones con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), integrándolos en nuestra gestión para contribuir con la responsabilidad corporativa y la sostenibilidad. (GRI 2-23) (GRI 2-24)

ODS	Iniciativa/programa	Resultados concretos
3 SALUD Y BIENESTAR	Centro Médico La Positiva	30 000 atenciones médicas brindadas en distintas especialidades.
	Campaña de donación de sangre	80 unidades de sangre recolectadas para niños del Hospital Rebagliati.
	Kilómetros por la Alimentación 2025	2 000 corredores participaron en jornadas de salud y nutrición.
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	Formación y desarrollo	2 325 colaboradores capacitados con 67 587.7 horas de formación.
	Contratación de talento	804 nuevos colaboradores contratados; 58% fueron mujeres.
	Clima y bienestar laboral	84% de Trust Index, 87% GPTW y 83 % Wellbeing Index alcanzados.
	Sistema Mi Asesor Positivo	35 % de incremento en productividad comercial.



ODS	Iniciativa/ programa	Resultados concretos
9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	Plataforma Cloud Central de Data	99 % de calidad en datos de clientes alcanzado.
	Digitalización Vida Ley	Reducción del tiempo de emisión de pólizas de 10 horas a menos de 5 minutos.
	Canales digitales y automatización	50 % de mejora en accesibilidad y atención de reclamos.
10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	Inclusión y accesibilidad	90% de cumplimiento en norma de discapacidad alcanzada.
	Movilidad interna	49% de vacantes cubiertas mediante promoción interna.
11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	Certificación EDGE	24% de ahorro energético, 42% hídrico y 100% ahorro de carbono logrado..
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	Gestión de residuos	35.7 toneladas de residuos sólidos gestionados.

ODS	Iniciativa/ programa	Resultados concretos
13 ACCIÓN POR EL CLIMA	Huella de Carbono Perú	Certificación Huella de Carbono Perú nivel 3 estrellas obtenida.
	Eficiencia energética	1 194 142 kWh gestionados con medidas de eficiencia energética.
14 VIDA SUBMARINA	Limpieza de playa La Chira	47 kg de residuos recolectados en jornada ambiental.
16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	Sistema de integridad y antisoborno	0 casos de corrupción y sanciones reportados en 2025.
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS	Kilómetros por la Alimentación 2025	700 000 kg de alimentos recaudados para 100 000 personas.

Inversiones con enfoque sostenible

Contamos con un proceso de inversión basado en prácticas —ubicadas dentro los lineamientos de gestión del Portafolio de Inversión de La Positiva Seguros— y lineamientos de inversiones sostenibles y responsables.



No invertimos en empresas cuyas actividades promuevan el trabajo infantil, la trata de personas, el trabajo forzoso, entre otros.



No invertimos en empresas con actividades económicas que generen externalidades negativas a la sociedad como fabricación de armamento, tabaco, entre otras.



No invertimos en empresas que realicen actividades informales o ilegales bajo las leyes peruanas o convenciones y acuerdos internacionales.



No invertimos en empresas con malas prácticas de negocio o económicas.



No invertimos en cualquier actividad que el Comité de Inversiones considere que causa impactos ambientales adversos significativos.

Estas prácticas nos permiten gestionar nuestros recursos financieros de manera eficiente, ordenada y diligente, asegurando el cumplimiento de los objetivos de largo plazo, la norma vigente y las obligaciones financieras con los asegurados.

Inversiones con enfoque sostenible

1. Preinversión

- Incluye activos financieros o inmobiliarios.
- El equipo de inversiones utiliza la plataforma Inspektor para evaluar sobre LAFT (Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo) y determinar si existe alguna coincidencia restrictiva que limite a continuar con la evaluación de la inversión.

Análisis preinversión

La evaluación del gobernante del emisor es considerada un factor importante porque permite a la compañía mantener una fuerte preferencia por empresas con un buen gobierno corporativo demostrado, y continuar con el proceso de inversión.

Cuando se generan inversiones en instrumentos de renta fija, se exige al emisor, por lo menos una vez al año, proporcionar la actualización de su rating crediticio y el envío de sus estados financieros auditados (elaborado por una de las Big Four auditoras del mundo).

Se solicita al emisor divulgar información que pueda impactar en el desempeño de la compañía y ponga en riesgo su viabilidad en el tiempo.

Inversión inmobiliaria

Durante la etapa de preinversión, priorizamos activos que cuenten con certificaciones LEED y/o EDGE, ya que contribuyen a mejorar la rentabilidad de la inversión y asegurar su sostenibilidad en el tiempo. Estas certificaciones representan un factor diferenciador al atraer arrendatarios con mayor calidad crediticia, generar eficiencias en el

consumo de recursos, optimizar las condiciones de infraestructura y reducir los costos de operación. Por otro lado, en los procesos de desinversión de activos inmobiliarios, consideramos criterios como el aporte del activo al cuidado del medio ambiente y su antigüedad, especialmente cuando supera los 20 años.

2. Posinversión

(FN-IN-410a.2)

- Participamos en reuniones con los emisores, en asambleas y comités de vigilancias con fondos de inversión, con el objetivo de mantener un diálogo continuo y ejercer nuestro derecho a voz y voto en decisiones que pueden impactar en el desempeño de la inversión.
- Las decisiones de inversión se relacionan con el enfoque de engagement en el marco de la información de los Principios para la Inversión Responsable (PRI).

A través de informes que clasifican a los emisores según su nivel de riesgo, evaluamos la capacidad de los activos frente a escenarios climáticos o sociales adversos. Esta evaluación nos permite identificar posibles riesgos financieros que podrían impactar en las inversiones realizadas y tomar decisiones más sostenibles.

2.3 Nuestros grupos de interés

Implementamos una estrategia de comunicación bidireccional que nos permite conocer las expectativas de nuestros grupos de interés y fortalecer la toma de decisiones. Este enfoque contribuye a la optimización de nuestros procesos y a la consolidación de relaciones basadas en la transparencia y la confianza.



2.3 Nuestros grupos de interés

(GRI 2-29)



3

Integridad empresarial y gobernanza



3.1 Gobierno corporativo

GRI 2-9

Entendemos el gobierno corporativo como un pilar clave que nos ayuda a tomar mejores decisiones, generar valor sostenible y fortalecer relaciones de confianza con nuestros clientes y demás grupos de interés.

Contamos con un sólido gobierno corporativo, sustentado en un modelo de gestión basado en cinco pilares que nos permiten impulsar la sostenibilidad y la generación de valor a largo plazo. A través de este enfoque, promovemos una gestión eficaz de riesgos, una toma de decisiones responsable y una actuación transparente, siempre orientados a generar confianza y cercanía con nuestros grupos de interés.

Pilares del buen gobierno corporativo



Derecho de accionistas

Junta general de accionistas



Directorio y la alta gerencia

Transparencia de la información



Riesgo y cumplimiento

Fortalecemos de manera continua nuestra estructura y órganos de gobierno, garantizando los derechos de nuestros grupos de interés, incluyendo proveedores, clientes, accionistas y la comunidad en general. Para ello, nos regimos por los lineamientos de nuestro Código de Ética y Conducta, así como por los Principios de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas (PBGC), promoviendo un desempeño basado en la ética y la transparencia.

3.2 Estructura de gobierno



Junta General de Accionistas

Es el máximo órgano de gobierno de la empresa y tiene a su cargo la toma de decisiones sobre los asuntos de su competencia. (IPN 1)



La Positiva Seguros y Reaseguros S. A.

- FID Perú S. A.
- CF Inversiones Perú S. A. C.
- Accionistas minoritarios



La Positiva Vida Seguros y Reaseguros S. A.

- La Positiva Seguros y Reaseguros S. A.
- CF Inversiones Perú S. A. C.
- FID Perú S. A.



La Positiva S.A Entidad Prestadora de Salud

- La Positiva Vida Seguros y Reaseguros S. A.
- La Positiva Seguros y Reaseguros S. A.



La Positiva Servicios de Salud S. A.

- La Positiva S.A. Entidad Prestadora de Salud
- La Positiva Seguros y Reaseguros S.A.

(GRI 2-1)

Funciones de la Junta General de Accionistas

Entre sus principales funciones destacan:

- Aumentar o reducir el capital social.
- Designar o delegar, en el Directorio, la designación de los auditores externos cuando corresponda.
- Resolver en los casos en que la ley o el Estatuto dispongan su intervención y en cualquier otro que requiera el interés social.
- Disponer la realización de investigaciones y auditorías especiales.
- Modificar el Estatuto Social.
- Pronunciarse sobre la gestión social y los resultados económicos del ejercicio anterior, expresados en los estados financieros correspondientes.
- Resolver los demás asuntos propios de su competencia, así como aquellos incluidos en la convocatoria que cuenten con el quórum requerido.
- Aprobar o modificar el Reglamento de Junta General de Accionistas, así como la política o el plan de aplicación de utilidades y de los dividendos de la sociedad.

(GRI 2-10)

Directorio

El Directorio es el órgano encargado de la dirección estratégica y la supervisión de la gestión de la sociedad, en línea con los intereses de los accionistas y el cumplimiento de la normativa vigente.





Representantes del Directorio

(GRI 2-11) (GRI 2-12) (GRI 2-13)(GRI 2-16)

Presidente del Directorio y director Independiente José Manuel Álvarez Quintero			
Vicepresidente del Directorio Andre Simões Cardoso			
La Positiva Seguros y Reaseguros S.A	La Positiva Vida Seguros y Reaseguros S. A.	La Positiva S.A. Entidad Prestadora de Salud	La Positiva Servicios de Salud S.A.C.
Directores - María Isabel Toucedo Lage - Luis Jaime Marques - María Teresa Pontes Boavida - Juan Ignacio Arsuaga Serrats	Directores - María Isabel Toucedo Lage - Ignacio Ossa Guzmán - Luis Jaime Marques - Renato Eugenio Sepúlveda Díaz - Christian Unger Vergara - María Teresa Pontes Boavida - Ricardo Ignacio Ortúzar Cruz	Directores - Maria Isabel Toucedo Lage - Luis Jaime Marques - Christian Unger Vergara	Directores - Maria Isabel Toucedo Lage - Luis Jaime Marques - Christian Unger Vergara
Director Independiente - Manuel Mendes Brandao - Maria Jesus Hume Hurtado	Director Independiente - Manuel Mendes Brandão - Maria Jesus Hume Hurtado		
Director Suplente Rogerio Miguel Antunes Campos Henriques	Director Suplente - Alvaro Jose Larraín Prieto - Rogerio Miguel Antunes Campos Henriques		

Funciones del Directorio

(GRI 2-12) (GRI 2-13) (GRI 2-16) (GRI 2-18) (GRI 2-19)

Entre sus principales funciones destacan:

- Establecer los principales objetivos, estrategias, políticas y metas de la sociedad y aprobar su Plan Estratégico, evaluando su cumplimiento.
- Establecer una gestión integral de riesgos acorde a la naturaleza, el tamaño y la complejidad de las operaciones y los servicios de la sociedad.
- Aprobar los manuales de la empresa, además de las funciones, las políticas, los procedimientos y demás normativas internas de la sociedad.
- Establecer los lineamientos generales de la Política de Remuneraciones, así como aprobar y vigilar el diseño y la implementación del sistema de remuneraciones, garantizando su alineación con el apetito por el riesgo, su estrategia y solidez financiera.
- Implementar y vigilar el sistema para la evaluación y el monitoreo del cumplimiento de los requisitos de idoneidad moral, idoneidad técnica y solvencia económica de sus accionistas, beneficiarios finales, directores, gerentes y principales funcionarios.



Alta gerencia

La Alta Gerencia es responsable de planificar, dirigir y supervisar los procesos que integran la gestión corporativa, reportando de manera periódica al Directorio sobre el desempeño de la empresa y el avance de los principales objetivos estratégicos.



Gerente General:

Luis Alberto
Vásquez Vargas



**GGA Comercial y
clientes**

César Francisco
Noya Bao



**GGA de Técnica
Vida y Generales**

Rodrigo Gonzáles
Muñoz



**GGA de
Transformación y
Salud**

Michel Fort Valdez



**GGA de
Administración y
Finanzas:**

José Gómez Ramírez



**Gerente Corporativo
de Inversiones**

Fabricio Alberto
Tejada Mazuelos



**Gerente Corporativo
de Tecnologías de la
Información**

Miguel Ángel
Pacora Gonzales



**Gerente Corporativo
Legal**

Leonor María
Avendaño Arana



**Gerente Corporativo de
Riesgos y Función
Actuarial**

Pia Denisse
Marroquin Ojeda



**Gerente Adjunto de
Gestión de Personas y
Talento**

Lissette Haury



**Gerente Corporativo de
Gestión Estratégica**

Miguel Diestra Mejía



**Gerente Corporativo
de Auditoría**

Néstor Francisco
López Saldaña



Nuestros comités

(GRI 2-12) (GRI 2-13) (GRI 2-16)

La Positiva Seguros y Reaseguros S. A.			
Comité	Composición	Cargo	Funciones
Comité de Auditoría ¹	María Jesús Hume	Presidente	• Vigilar el adecuado funcionamiento del sistema de control interno e informar al Directorio limitaciones en la confiabilidad de los procesos contables y financieros. • Dar conformidad a las políticas y procedimientos aprobados por el Directorio o Junta general de accionistas. • Definir los criterios para la selección y contratación de los auditores externos. • Elevar al directorio la aprobación final de los informes sobre los Estados Financieros. • Establecer las condiciones que aseguren la independencia y objetividad de la unidad de Auditoría Interna para el cumplimiento de sus funciones y el desarrollo de sus exámenes, sin afectar sus conclusiones.
	Luis Jaime Marques	Miembro	
	María Isabel Toucedo Lage	Miembro	
	Néstor López Saldaña	Secretario	
Comité de Riesgos ²	José Manuel Álvarez Quintero	Presidente	• Aprobar la toma de exposiciones que involucren variaciones significativas en el perfil de riesgo de la compañía o de los patrimonios administrados bajo responsabilidad de la empresa. • Decidir las acciones correctivas, en caso existan desviaciones con respecto a los niveles de apetito y límites de riesgo, y a los grados de exposición asumidos. • Elaborar la Declaración Anual de Cumplimiento de la Gestión Integral de Riesgos y otras que sean convenientes o necesarias para ser aprobadas por el Directorio. • Evaluar la suficiencia de capital y liquidez de la compañía para enfrentar sus riesgos, alertando sobre posibles insuficiencias y proponiendo mejoras en la gestión.. • Informar a la Gerencia General y al Directorio sobre los riesgos asociados a nuevos productos y cambios importantes en el ambiente de negocios, operativo o informático. • Aprobar el informe anual de la gestión de riesgos y operacional. • Informar al Directorio sobre las acciones correctivas y las mejoras implementadas en la gestión de cumplimiento normativo. • Proponer las políticas y la estructura organizativa para la gestión integral de riesgos, de acuerdo con la naturaleza, el tamaño y la complejidad de las operaciones y los servicios de la compañía, así como sus respectivas modificaciones.
	Luis Jaime Marques	Miembro	
	Juan Ignacio Arsuaga Serrats	Miembro	
	Alberto Vásquez Vargas	Miembro	
	Pía Marroquín Ojeda	Secretaria	
	Rodrigo González Muñoz	Miembro	
	Miguelángel Rangel Quintero	Miembro	
	Daniel Gúzman Cruz	Miembro	

¹Suplentes del Comité de Auditoría:

Luis Afonso Martins de María Isabel Toucedo Lage y Luis Jaime Marques.

² Suplentes del Comité de Riesgos:

María Teresa Pontes Boavida Gonçalves Rosas de José Manuel Álvarez Quintero, Luis Jaime Marques y Juan Ignacio Arsuaga Serrats



La Positiva Seguros y Reaseguros S. A.			
Comité	Composición	Cargo	Funciones
Comité de Inversiones ³	André Simões Cardoso	Presidente	- Aprobar y supervisar acciones para el logro de los objetivos trazados sobre los portafolios de inversión. - Aprobar, en conjunto con el Comité de Riesgos: (i) autorizaciones, poderes, niveles de autonomía y límites internos para las inversiones y para el acceso a la información relativa a la composición de los portafolios de inversión; (ii) modelos de optimización e indicadores de referencia de la rentabilidad propuestos por la Gerencia de Inversiones. iv) montos de inversión para emisiones, valores específicos o contrapartes, dentro del marco establecido en los manuales de gestión de riesgos del proceso de inversión y las políticas de inversiones. - Proponer, en conjunto con el Comité de Riesgos, las políticas para la gestión del proceso de inversiones.
	Manuel Mendes Brandão	Miembro	
	María Isabel Toucedo Lage	Miembro	
	Alberto Vásquez Vargas	Miembro	
	Fabricio Tejada Mazuelos	Secretario	
Comité de Gobierno Corporativo ⁴	Manuel Mendes Brandão	Presidente	- Aprobar y actualizar las propuestas de los documentos relacionados con el gobierno corporativo que serán sometidos a aprobación del Directorio. - Supervisar el cumplimiento general de prácticas de buen gobierno corporativo en la empresa.
	María Isabel Toucedo Lage	Miembro	
	Leonor Avendaño Arana	Secretaria	
Comité de Remuneraciones ⁵	José Manuel Álvarez Quintero	Presidente	Establecer las políticas y procedimientos para el cumplimiento de las funciones del Comité de Remuneraciones, de acuerdo con lo dispuesto en las normas dictadas por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP
	André Simões Cardoso	Miembro	
	Luis Jaime Marques	Miembro	
	Alberto Vásquez Vargas	Miembro	
	Lisette Haury Ramírez	Miembro	

³Suplentes del Comité de Inversiones:

Luis Afonso Martins de André Simões Cardoso, María Isabel Toucedo Lage y Manuel Mendes Brandão.

⁴Suplentes del Comité de Gobierno Corporativo:

Luis Jaime Marques de Manuel Mendes Brandão y María Isabel Toucedo Lage.

⁵Suplentes del Comité de Remuneraciones:

María Isabel Toucedo Lage de José Manuel Álvarez Quintero, André Simões Cardoso y Luis Jaime Marques.



La Positiva Vida Seguros y Reaseguros S. A.		
Comité	Composición	Cargo
Comité de Auditoría ¹	María Jesús Hume	Presidente
	Luis Jaime Marques	Miembro
	Ignacio Ossa Guzmán	Miembro
	Néstor López Saldaña	Secretario
Comité de Riesgos ²	José Manuel Álvarez Quintero	Presidente
	María Isabel Toucedo Lage	Miembro
	Christian Unger Vergara	Miembro
	Alberto Vásquez Vargas	Miembro
	Pía Marroquín Ojeda	Miembro
	Rodrigo González Muñoz	Miembro
	Miguelángel Rangel Quintero	Miembro
	Daniel Gúzman Cruz	Secretaria

¹Suplentes del Comité de Auditoría:

María Isabel Toucedo Lage de Luis Jaime Marques, Christian Unger Vergara e Ignacio Ossa Guzmán.

²Suplentes del Comité de Riesgos:

Luis Jaime Marques de José Manuel Álvarez Quintero y María Isabel Toucedo Lage; **Ricardo Ignacio Ortúzar Cruz** de Christian Eduard Unger Vergara



La Positiva Vida Seguros y Reaseguros S. A.		
Comité	Composición	Cargo
Comité de Inversiones ³	André Simões Cardoso	Miembro
	Renato Sepúlveda Díaz	Miembro
	Luis Jaime Marques	Miembro
	Alberto Vásquez Vargas	Miembro
	Fabrizio Tejada Mazuelos	Secretario
Comité de Gobierno Corporativo ⁴	José Manuel Álvarez Quintero	Presidente
	María Isabel Toucedo Lage	Miembro
	Christian Unger Vergara	Miembro
	Leonor Avendaño Arana	Secretaria
Comité de Remuneración ⁵	José Manuel Álvarez Quintero	Presidente
	Ignacio Ossa Gúzman	Miembro
	André Simões Cardoso	Miembro
	Alberto Vásquez Vargas	Miembro
	Lisette Haury Ramírez	Miembro

³Suplentes del Comité de Inversiones:

Ignacio Ossa Guzmán de Renato Sepúlveda Díaz; **Manuel Mendes Brandao** de André Simões Cardoso y Luis Jaime Marques.

⁴Suplentes del Comité de Gobierno Corporativo:

Luis Jaime Marques de Manuel Mendes Brandão y María Isabel Toucedo Lage; **Ignacio Ossa Guzmán** de Christian Unger Vergara.

⁵Suplentes del Comité de Remuneración:

María Isabel Toucedo Lage de José Manuel Álvarez Quintero y André Simoes Cardoso; **Renato Sepúlveda Díaz** de Ignacio Ossa Guzmán.



La Positiva S. A. Entidad Prestadora de Salud		
Comité	Composición	Cargo
Comité de riesgos	José Manuel Álvarez Quintero	Presidente
	Christian Unger Vergara	Miembro
	María Isabel Toucedo Lage	Miembro
	Michel Fort Valdez	Miembro
	Pía Marroquín Ojeda	Secretaria

3.3 Ética y prevención de delitos

Modelo de Prevención y Gestión Anticorrupción

La lucha contra la corrupción trasciende el cumplimiento normativo y exige el compromiso activo de nuestros colaboradores. En ese sentido, reafirmamos nuestro enfoque en la prevención y el combate de la corrupción, fortaleciendo una gestión basada en la transparencia, la ética y la integridad, pilares fundamentales de nuestra cultura organizacional.

Para ello, adoptamos estándares internacionales en materia de prevención anticorrupción a través de la implementación de nuestro Sistema de Gestión Antisoborno certificado bajo la norma ISO 37001, que respalda nuestro enfoque en la gestión de riesgos y el cumplimiento.

De manera complementaria, contamos con un Sistema de Gestión Anticorrupción orientado a identificar y mitigar riesgos asociados a conductas indebidas. Este sistema se sustenta en políticas y lineamientos internos que fortalecen nuestras prácticas éticas y promueven una cultura de integridad en toda la organización.



Código de Ética y Conducta

Establece principios y lineamientos éticos para colaboradores y terceros. de Documentos de la empresa



Reglamento del comité del compliance

Regula las responsabilidades de la Alta Gerencia, respecto a la supervisión del Sistema de Gestión Antisoborno.



Política de prevención de delitos

Define lineamientos y acciones orientadas a prevenir y detectar la posible comisión de delitos.



Línea Ética

Canal de reporte confidencial administrado por un tercero, al que pueden acceder todos nuestros grupos de interés.

Complementariamente, implementamos un Modelo de Prevención de Delitos, el cual incluye:

- Difusión y capacitación sobre la sensibilización en ética y cumplimiento.
- Identificación, evaluación y mitigación de riesgos de manera continua en ética y cumplimiento.
- Mejora continua.
- Prevención de delitos designado.
- Procedimiento de reporte de situaciones contrarias a la ética.
- Supervisión y control para garantizar su efectividad.

Este modelo permite gestionar de manera integral riesgos críticos relacionados con cohecho, lavado de activos y financiamiento del terrorismo, colusión, tráfico de influencias, defraudación tributaria y contabilidad paralela. Asimismo, contribuye como mecanismo de mitigación de responsabilidad ante la eventual comisión de delitos.

(GRI 205-3)

Como resultado de la implementación de sistemas y controles éticos, en 2025 no se reportaron casos de corrupción, multas ni sanciones no monetarias.

Lucha contra el lavado de activos y financiamiento del terrorismo

Como parte de nuestro enfoque de gestión de riesgos y con el objetivo de fortalecer nuestra cultura de ética y prevención, implementamos el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (PLAFT). A través de este sistema, identificamos y evaluamos de manera continua los riesgos de LA/FT, considerando factores como clientes, productos y zonas geográficas.

Sobre esta base, aplicamos controles y medidas de debida diligencia dirigidas a colaboradores, clientes, gerentes, directores y contrapartes, para mitigar riesgos y asegurar el cumplimiento de la normativa vigente. Asimismo, fortalecemos el sistema mediante un programa anual de capacitación, orientado a difundir políticas, procedimientos, señales de alerta y mecanismos de control, promoviendo una actuación informada y responsable.

De manera complementaria, realizamos evaluaciones periódicas que nos permiten ajustar los controles implementados y definir planes de acción preventivos, asegurando la mejora continua del sistema y una gestión efectiva de los riesgos asociados.

Compromiso con la ética

(GRI 2-25) (GRI 2-26)

Reconocemos nuestro rol en la sociedad como empresa privada y la importancia de mantener una conducta empresarial íntegra en todas nuestras operaciones. En ese sentido, promovemos una gestión basada en principios éticos, reforzando la transparencia y la integridad en las relaciones con nuestros grupos de interés.

Como parte de este enfoque, ponemos a disposición la Línea Ética, un canal a través del cual nuestros grupos de interés pueden reportar, de manera anónima, actividades ilícitas, no autorizadas o fraudulentas, así como realizar consultas sobre dilemas éticos y prácticas cuestionables. Todos los reportes son evaluados e investigados conforme a los procedimientos internos establecidos.

A través de nuestra Línea Ética, brindamos orientación frente a posibles situaciones antiéticas y consultas en materia ética, contribuyendo a una toma de decisiones informada.



Canales de la Línea Ética

Ponemos a disposición para todos nuestros grupos de interés la denominada Línea Ética, que consiste en un canal con diversos medios de acceso que facilitan el reporte oportuno e investigación de las actividades no autorizadas, ilícitas, fraudulentas, la atención de consultas sobre dilemas éticos y otras prácticas cuestionables. El uso de este canal es para cualquier colaborador, proveedor, cliente o cualquier persona que interactúa con La Positiva Seguros, garantizando el anonimato del usuario para que no tema por represalias.

Dichos canales son:



Teléfono:

080018422 (línea gratuita) y 363-2133 / 363- 2134
(costo según operador telefónico)



Acceso directo:

<https://www.lineaetica.pe/Login/IndexWithGuid?userGuid=10a45bf7-0611-461f-9e40-338568f2ec3b>



Página web:

<https://lapositiva.com.pe> (Sección Modelo de
Prevención de Delitos ubicada en el footer)



Correo:

pe_lineadedenuncia@pwc.com

Reforzamos nuestro compromiso con la integridad y la transparencia en toda la empresa, enfocándonos en una comunicación clara y capacitando constantemente a nuestros colaboradores en temas éticos.

Complementaria a la Línea Ética, contamos con lineamientos de comportamiento que establecen las pautas de actuación aplicables a nuestros colaboradores y terceros, con el objetivo de promover una cultura basada en la integridad y la transparencia. Este marco se implementa a través de:

(GRI 2-23) (GRI 2-24)

- Código de Ética y Conducta para colaboradores, disponible en el Sistema de Gestión de Documentos de la empresa.
- Código de Ética para terceros, accesible a través de la página web de La Positiva.

Complementamos este marco con políticas orientadas a fortalecer el comportamiento ético en nuestras relaciones con colaboradores, proveedores y demás grupos de interés.

**Política de Gestión de
Conflictos de Intereses**

**Política de Prevención
de Delitos**

**Política de Prevención de
Delitos para Terceros**

**Política de Pago de Comisiones
a Corredores de Seguros del
Estado**

Cumplimiento normativo

(GRI 2-27)

Al 31 de diciembre de 2025 y 2024, la compañía mantiene bajo control las demandas judiciales vinculadas a sus actividades, contando con provisiones suficientes para cubrir los riesgos identificados, de acuerdo con la evaluación de la Gerencia y sus asesores legales.

3.4 Gestión de riesgos

(GRI 2-25)

(FN-IN-450a.3)

(FN-IN-550a.3)

Contamos con una Gerencia de Riesgos y Función Actuarial, conformada por cuatro áreas fundamentales, cada una encargada de desempeñar funciones específicas dentro del modelo de Gestión Integral de Riesgos.

Áreas de la Gerencia de Riesgos y Función Actuarial

Riesgos técnicos

Coordina, ejecuta y envía resultados al regulador, para liderar el proceso vinculado al desarrollo del modelo de Capital Basado en Riesgos (CBR). De manera complementaria, analiza permanentemente los principales riesgos técnicos de la empresa, generando e informando alertar cuando ocurren desviaciones sobre la tolerancia y el apetito al riesgo.



Riesgos de inversión y riesgo de contraparte de reaseguros, fianzas y cauciones

Monitorea la gestión de activos y pasivos, el requerimiento de riesgo de mercado basados en Solvencia II y Capital Basado en Riesgo (CBR-SBS), el riesgo del modelo y el riesgo de contraparte. Además, identifica, mide y realiza seguimiento de los riesgos de mercado, crédito de inversión e inmobiliario, y liquidez.



Riesgo operacional y continuidad del negocio

Abarca todos los requisitos del regulador y se alinea con las prácticas internacionales, como el modelo del Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). Este enfoque nos permite identificar, evaluar, controlar, mitigar y reportar los riesgos operativos y garantizar la continuidad del negocio, considerando aspectos clave como procesos, personas, tecnología de la información y amenazas externas.



Función actuarial

Certifica metodologías, modelos, supuestos y parámetros actuariales utilizados para calcular reservas para la tarificación de las distintas líneas de negocio. Además, se encarga de destacar la evaluación de la suficiencia de las reservas técnicas y el pronunciamiento sobre la calidad de los datos utilizados en su cálculo. Esta área es considerada la principal línea de control de procesos, técnicas y metodologías actuariales de la empresa.



Esta gerencia tiene como función presentar los riesgos con mayor exposición junto con sus respectivos planes de acción, con el objetivo de asegurar su adecuada gestión en las áreas correspondientes. Cabe precisar que el Directorio se encarga de evaluar las decisiones adoptadas por esta Gerencia, en concordancia con el marco normativo vigente y las buenas prácticas de gobierno corporativo.

Además, contamos con un Comité de Riesgos, integrado por miembros del Directorio y funcionarios de la plana gerencial, el cual se encarga de supervisar, evaluar y proponer medidas estratégicas, para la gestión de los riesgos a los que se enfrenta la empresa. Para ello, realiza un seguimiento mensual de los riesgos y sus posibles impactos.

De este modo, reconocemos la gestión de riesgos como un pilar determinante en la empresa, garantizando la sostenibilidad, la estabilidad y el cumplimiento normativo de nuestras operaciones.

Además, contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información orientado a garantizar la integridad, la confidencialidad y la disponibilidad de la información en la empresa. Este sistema se fundamenta en normativas, estándares y mejores prácticas de gestión de riesgos, fortaleciendo la seguridad. Dentro de las acciones que realizamos periódicamente se encuentran:

- La gestión de conciencia de seguridad de la información: mediante acciones de comunicación y capacitación, mantiene a nuestros colaboradores en constante estado de alerta.
- Supervisión de riesgos en los Comités de Seguridad de la Información y de Riesgos, donde se analizan amenazas y se establecen medidas preventivas.

Cumplimos con la Ley de Protección de Datos Personales implementando una gestión integral de riesgos, que nos permite establecer planes de acción preventivos y mitigar amenazas en el tratamiento de datos.

(GRI 2-23) (GRI 2-24)

4

Desempeño Económico

4.1 Desempeño económico

La industria peruana ha mantenido un crecimiento moderado en un contexto de recuperación gradual de la actividad económica, impulsada principalmente por el consumo y la inversión privada. Sin embargo, este dinamismo se ha visto contenido por un entorno de incertidumbre política y expectativas cautelosas por parte del sector empresarial.

A ello se suma un escenario externo mixto: los precios favorables de los commodities han apoyado el desempeño de las exportaciones, mientras que las condiciones internacionales han limitado un mayor impulso de la actividad.

En este contexto, el tipo de cambio se ha mantenido relativamente estable durante el 2025, con una ligera apreciación del sol, respaldada por sólidos fundamentos macroeconómicos, el superávit de la balanza comercial y las acciones del Banco Central para reducir la volatilidad cambiaria.

En conjunto, la estabilidad macroeconómica —reflejada en una inflación controlada, disciplina fiscal y un mercado cambiario ordenado— ha permitido sostener un crecimiento moderado de la economía.



Mercado asegurador peruano

El mercado de seguros en Perú está conformado por 17 compañías, de las cuales 8 operan en ramos generales y de vida, 6 se especializan exclusivamente en ramos generales y 3 en ramos de vida.

En 2025, el sector asegurador registró activos totales por S/ 89 277 millones y una utilidad neta de S/ 2 580 millones, según cifras de la SBS al 31 de diciembre. En el mismo periodo, las primas netas crecieron 8.3 % frente a 2024, alcanzando ingresos de S/ 24 035 millones.

(GRI 201-1) (FN-IN-410a.2)



Este crecimiento no fue homogéneo. Se concentró en algunos ramos clave, mientras otros mostraron ajustes o contracciones. El principal motor fue Renta Particular (+ 59.8 %), impulsado por su rol como instrumento de ahorro de largo plazo y por una mayor preferencia por soluciones de protección financiera en un contexto de cautela. También destacó el desempeño de Vida Individual largo plazo (+ 31.5 %) y Desgravamen (+ 8.5 %), favorecidos por una mayor colocación crediticia y la recuperación del consumo.

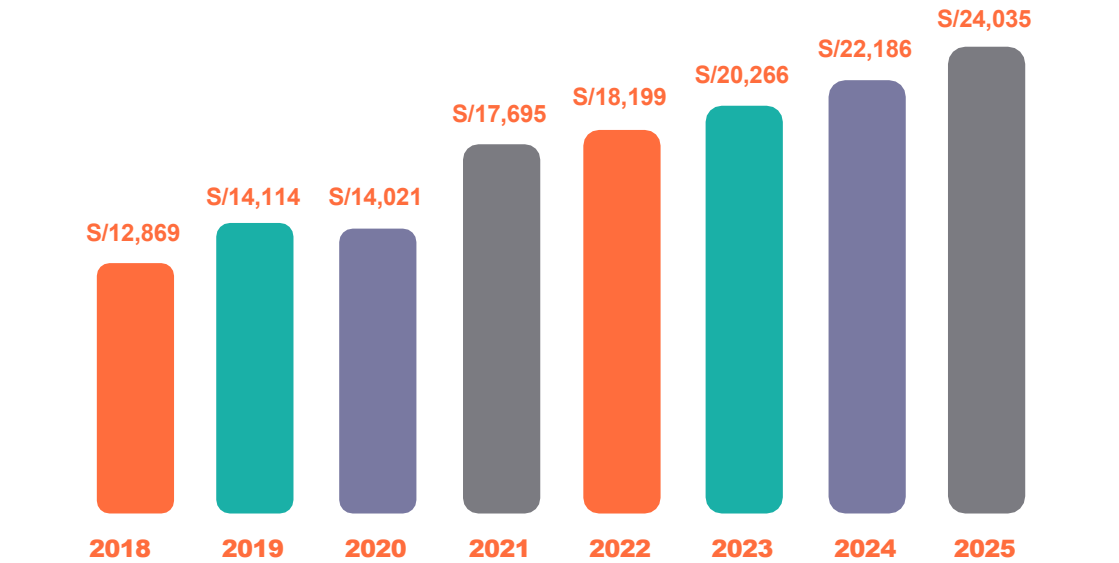
En contraste, otros ramos tuvieron un desempeño más débil, afectado por presiones competitivas, ajustes de cartera y menor dinamismo del mercado. En los ramos patrimoniales, el sector se mantuvo en una fase de ajuste de precios y márgenes, influenciado por condiciones de reaseguro más competitivas.

2025	N.º de empresas	Activos totales	Patrimonio neto	Primas netas
No vida	6	S/ 9 940 757	S/ 1 639 579	S/ 2 124 774
Vida	3	S/ 9 972 519	S/ 1 811 266	S/ 2 379 043
Mixto	8	S/ 73 363 358	S/ 10 401 880	S/ 19 530 823
Total	17	S/ 89 276 633	S/ 13 852 724	S/ 24 034 639
Top 5 Grupo Asegurador	6	S/ 76 581 653	S/ 11 646 386	S/ 20 589 353
% total		85.5 %	84.1 %	85.7 %

Indicadores	Primas netas	Activos totales	Patrimonio neto	Primas netas
2025	24 034 639	89 276 633	13 852 724	2 579 606
Variación vs dic. 2024	8.3 %	6.7%	10.2%	-8.8%

Primas netas de seguros

Las cifras corresponden al cierre de diciembre 2025. Durante el periodo 2019-2025, logramos una tasa de crecimiento anual compuesta de 9.3 %.



Fuente: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS).

Resultados del negocio

Registramos un crecimiento de 3.1 % en sus ingresos al cierre de 2025. Las primas de seguros consolidadas alcanzaron S/ 3 107 millones. Sin embargo, la utilidad consolidada se redujo en 12 %, situándose en S/ 310 millones al cierre del año, reflejando un entorno de mayor presión en los resultados del ejercicio.

Principales cifras de La Positiva Seguros, 2025				
Indicadores	Primas netas	Activos totales	Patrimonio neto	Utilidad neta
2025	3 107 066	210 017 937	1 650 258	309 870
Variación vs 2024	3.1 %	4.8%	11.1 %	12%

Desempeño de seguros generales

En 2025, La Positiva Generales continuó consolidándose como una aseguradora cercana, simple y accesible, fortaleciendo su presencia a nivel nacional y su amplia red de canales de distribución. Al cierre del año, La Positiva Generales registró primas brutas de seguros directos por S/ 1 393 millones, lo que representó un crecimiento de 1.0 % frente a 2024.

Este resultado estuvo impulsado por el desempeño de SOAT (+ 3.2 %) y Vehículos (+ 8.0 %), asociado a una mayor actividad comercial, así como por el crecimiento de los ramos Técnicos (+ 23.6 %) y Agrario (+ 23.9 %), explicado por una mayor demanda de coberturas especializadas y la

reactivación progresiva de sectores productivos.

En contraste, el ramo Incendio (- 19.5 %) mostró una contracción debido a ajustes en la política de suscripción y una menor colocación de riesgos en un entorno de inversión cauta. Asimismo, Responsabilidad Civil (- 4.6 %) se vio afectado por mayor competencia y racionalización de cartera. Asistencia Médica (+ 3.6 %) presentó una mejora moderada, en línea con la recuperación del consumo y una siniestralidad más estable.



Desempeño de seguros de vida (FN-IN-410a.2)

La Positiva Vida Seguros cerró el ejercicio 2025 con primas netas de coaseguro por S/ 1 553 millones, lo que representó un crecimiento de 3.8 % frente a los S/ 1 496 millones registrados en 2024.

Este desempeño estuvo impulsado por la evolución positiva de los seguros individuales. Renta Particular creció 54.9 %, alcanzando S/ 288 millones, mientras que Vida Individual aumentó 46.5 %, hasta S/ 90 millones, reflejando una mayor demanda por productos de ahorro y protección.

Por su parte, Desgravamen registró un crecimiento de 16.9 %, en línea con una mayor actividad crediticia, mientras que Rentas Vitalicias disminuyó 29.2 %. En conjunto, el crecimiento del negocio individual compensó parcialmente la menor contribución de los ramos previsionales y de rentas vitalicias.

Desempeño de EPS

En el ejercicio 2025, La Positiva EPS registró ingresos por aportes de afiliados de S/ 173 millones, lo que representa un crecimiento de 19.0 % respecto al año anterior. Las prestaciones del servicio de salud aumentaron 21.3 %, debido a mayores costos asociados a la atención, gestión y liquidación de prestaciones.

5

Generación de valor y gestión del negocio

5.1 Nuestros clientes

(FN-IN-410a.2)

Ponemos a nuestros clientes en el centro de nuestra gestión, con el objetivo de brindar experiencias simples, oportunas y de alto valor. Acompañamos a más de 5 millones de clientes, entre personas y empresas, a través de una propuesta integral de protección que se sustenta en un portafolio de más de 150 productos en los segmentos de Vida, Riesgos Generales y Salud.



Seguros para mi familia

- Seguros de vida académico
- Seguros de vida sepelio
- Seguros de jubilación
- Seguros de vida
- Seguros de viaje



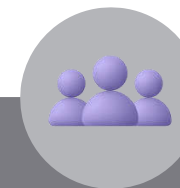
Seguros para bienes

- Seguro vehicular
- SOAT
- Seguros domiciliarios
- Seguros para equipos y maquinarias



Seguros para empresas

- Seguros patrimoniales
- Seguros agrarios
- Seguros para negociaciones y garantías



Seguros para colaboradores

- EPS
- Vida Ley
- SCTR trabajo de riesgo FOLA



Seguros de salud

- Seguros de salud individual
- Seguros oncológicos
- Seguros contra accidentes
- Seguros de salud con convenio

Durante 2025, destacamos en los siguientes rubros:

Seguro Agrícola Catastrófico

El Seguro Agrario Catastrófico (SAC), impulsado por el MIDAGRI, protege a los agricultores y sus familias frente a riesgos climáticos y eventos que pueden afectar su producción. En este marco, participamos activamente en su implementación, respaldados por nuestra solidez financiera y un sólido programa de reaseguros.

En la campaña agrícola 2024-2025, consolidamos nuestro liderazgo como la principal aseguradora del programa, con presencia en 18 de las 24 regiones del Perú. Este alcance nos permitió proteger a miles de familias agricultoras y reafirmar nuestro compromiso con el desarrollo y la resiliencia del sector agrícola peruano.

Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

Somos líderes en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), con más del 30 % de participación de mercado y una cartera de más de 20 mil clientes. Nuestra presencia es especialmente relevante en sectores de alta exigencia como la minería y actividades relacionadas, lo que respalda nuestra experiencia en la gestión de riesgos laborales.

En este contexto, promovemos activamente una cultura de prevención para ayudar a nuestros clientes a construir entornos de trabajo más seguros y saludables. A través de nuestro Programa de Prevención de Riesgos Laborales, brindamos herramientas, asesoría y acompañamiento orientados a reducir accidentes y proteger a los trabajadores.



SOAT

Consolidamos nuestro liderazgo en el mercado de SOAT, reforzando una propuesta de protección confiable, accesible y oportuna frente a los accidentes de tránsito. Impulsamos el canal digital como uno de nuestros principales motores de crecimiento, con iniciativas que buscan ofrecer soluciones más simples, ágiles y cercanas a las necesidades de nuestros clientes.

5.2 Experiencia del cliente

Promovemos una experiencia consistente en todo el ciclo de vida del cliente, acompañándolo desde la etapa de venta con información clara y asesoría especializada a través de múltiples canales, hasta la postventa, mediante una atención ágil y eficiente en la gestión de siniestros y asistencias.

En este marco, implementamos una estrategia omnicanal que integra y alinea nuestros canales y áreas de soporte, con el fin de mejorar de manera continua la experiencia del cliente. Esta estrategia se sustenta en cuatro pilares:

- Estar presentes donde el cliente nos necesita
- Orientar nuestras decisiones a la satisfacción del cliente
- Garantizar una comunicación clara, oportuna e integrada
- Brindar una experiencia integral y satisfactoria

(IPN 3)

(IPN 5)

Durante el periodo evaluado, realizamos iniciativas significativas en nuestros servicios para mejorar la experiencia de nuestros clientes:

- Web tracking de siniestros vehiculares: incorporamos una herramienta que permite a los clientes seguir en tiempo real el estado de su siniestro, brindando mayor transparencia, confianza y agilidad en la atención.
- Homologación de la Línea Positiva: unificamos los números de nuestra central telefónica con el objetivo de ofrecer un contacto más simple, ágil y accesible para nuestros asegurados.

Sistema Mi Asesor Positivo

Este sistema permite que nuestro equipo comercial gestione de manera eficiente las ventas y la relación con clientes potenciales de nuestros productos Vida Individual y SPF, impulsando un incremento de productividad de más del 35 %.

Positiva Talks

Creamos un espacio inspirador para conectar con las ideas que nos impulsan hacia un mismo propósito. En este espacio, reflexionamos sobre los pilares que guían nuestra transformación, conocimos las iniciativas que ya están generando impacto y visualizamos el futuro con una meta clara: seguir construyendo experiencias memorables para nuestros clientes y transformar positivamente su día a día.

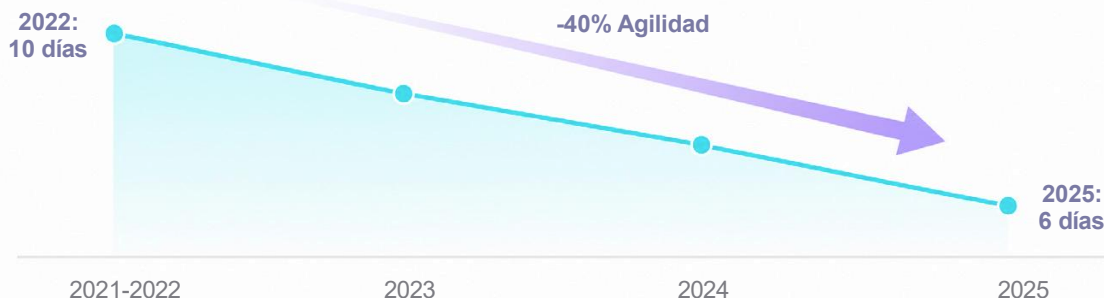
Transformación estratégica de los reclamos

Estamos comprometidos con brindar una atención oportuna y eficiente a las quejas y los reclamos de nuestros clientes. Por ello, contamos con un equipo de reclamos encargado de gestionar y canalizar las inquietudes críticas a las áreas de Conducta de Mercado y Legal, quienes brindan soporte técnico en control de riesgos y normativas, asegurando un tratamiento transparente y riguroso en cada caso.

40%
reducción en tiempos de espera

100%
cumplimiento plazo normativo SBS

-9% volumen de reclamos
752 reclamos menos que el 2024.



(GRI 2-25)(GRI 2-26)(FN-IN-270a.4)

Asimismo, ponemos a disposición de nuestros clientes canales digitales y telefónicos que facilitan y agilizan la atención de sus solicitudes, contribuyendo a una mejor experiencia para nuestros clientes.

Canales de registro



Página Web
Libro de reclamaciones

[Click aquí](#)



Presencial
Oficinas a nivel nacional



Telefónico
Línea Positiva (01) - 2110211



Vía WhatsApp
L-V de 8:00 a.m. a 11:00 p.m.
S-D de 9:00 a.m. a 1:00 p.m.

5.3 Socios corredores

Los corredores de seguros son aliados clave para cumplir nuestro propósito de proteger la felicidad de más peruanos. Durante 2025, su participación representó más del 70% de las operaciones comerciales de La Positiva Seguros, consolidándose como un canal fundamental para la compañía.

Trabajamos con cerca de 1 000 empresas corredoras, que día a día acompañan a nuestros clientes en procesos de venta, postventa y asesoría, aportando valor en cada interacción. En este contexto, buscamos brindarles la mejor experiencia posible, fortaleciendo herramientas y capacidades que faciliten su labor. Entre nuestras principales iniciativas tenemos:

- **Impulso a la autogestión:** mejoramos la experiencia de nuestros socios a través de soluciones digitales que permiten una gestión más ágil y autónoma. En esa línea, fortalecimos el Portal de Corredores con nuevas funcionalidades para administrar pólizas, realizar emisiones y ejecutar operaciones de manera rápida y eficiente. Como parte de estos avances, en 2025 implementamos AutoSeg, una herramienta que optimiza la emisión de SOAT, permitiendo completar el proceso en menos de un minuto.
- **Capacitación continua:** desarrollamos talleres e inducciones a nivel nacional orientados al fortalecimiento de capacidades de nuestros socios, con énfasis en el conocimiento de productos y el uso de herramientas de autogestión.
- **Fidelización y experiencias premium:** fortalecemos la relación con nuestros corredores a través de experiencias exclusivas a nivel nacional, como cócteles, desayunos y espacios de reconocimiento a su desempeño, promoviendo vínculos de confianza, cercanía y largo plazo.

(FN-IN-410a.2)



(FN-IN-410a.2)

31.º Encuentro Asegurador Internacional de APECOSE

Participamos en el 31.º Encuentro Asegurador Internacional de APECOSE (Asociación Peruana de Empresas de Corredores de Seguros), un espacio que promueve la colaboración y el desarrollo de la comunidad aseguradora. Durante el evento, nos reunimos con los principales actores del mercado para compartir experiencias, fortalecer relaciones y reflexionar sobre los desafíos del sector.

Conectando con nuestros corredores

Como parte de nuestras actividades de relacionamiento, compartimos un desayuno de integración con más de 60 corredores de Chiclayo y Cusco. Gracias a este encuentro, logramos escuchar sus necesidades y expectativas, intercambiar información relevante para el negocio, y continuar fortaleciendo nuestras relaciones comerciales.

5.4 Tecnología y transformación

Centramos nuestros esfuerzos en impulsar la innovación y la transformación tecnológica en todas las áreas, asegurando la disponibilidad de nuestros sistemas, gestionando la obsolescencia tecnológica y mejorando la ciberseguridad, para brindar una experiencia única a nuestros clientes y socios.

Asimismo, continuamos enfocados en alcanzar la excelencia operativa mediante un enfoque centrado en el cliente, la adecuada gestión de datos y la mejora continua de nuestros procesos, impulsando de manera constante la transformación digital de la empresa.

En 2025, avanzamos en distintos frentes tecnológicos, optimizando procesos, fortaleciendo la ciberseguridad y mejorando la experiencia de nuestros clientes. Nuestros principales frentes son: (IPN Innovación y tecnología).

(IPN 2)

y la mejora continua de nuestros procesos, impulsando de manera constante la transformación digital de la empresa.

En 2025, avanzamos en distintos frentes tecnológicos, optimizando procesos, fortaleciendo la ciberseguridad y mejorando la experiencia de nuestros clientes. Nuestros principales frentes son:

(IPN 4)



Digitalización End to End de nuestros procesos

Continuamos digitalizando los principales procesos de nuestra cadena de valor para optimizar la experiencia de clientes y socios intermediarios en nuestros sistemas y canales digitales.



Ciberseguridad

Fortalecimos los controles y la arquitectura de ciberseguridad, garantizando la estabilidad y la seguridad de las operaciones de nuestros clientes y socios.



Interconexión digital con los sistemas de nuestros corredores de seguros

Continuamos integrando nuestros sistemas con los de nuestros socios intermediarios, agilizando el proceso de venta de nuestros productos.



Analítica y gestión de los datos

Concluimos la primera etapa de implementación de nuestra plataforma central de datos Cloud con Amazon Web Services, fortaleciendo nuestro enfoque Data Driven para la mejora de nuestra toma de decisiones la generación de valor



Inteligencia artificial (IA)

Utilizamos IA para la detección de patrones inusuales y prevención de fraudes, reforzando la ciberseguridad y salvaguardando los intereses de nuestros clientes.

También mejoramos la oferta de productos, la eficiencia operativa y la experiencia del cliente, implementando diversas iniciativas de modernización tecnológica:

Plataforma de interconexión API Management Cloud

Permite conexiones rápidas entre sistemas, escalabilidad y buen desempeño. Actualmente opera con productos como Soat, Auto y SCTR.

Módulo Digital de Tracking de Siniestros

Permite a nuestros asegurados consultar de manera digital y autónoma el estado de sus siniestros vehiculares a través del canal Mi Zona Positiva.

Afilia Vida

Digitalizamos todo el proceso de emisión del producto Vida Individual, mejorando significativamente la experiencia tecnológica de nuestros equipos comerciales e intermediarios.

Anteproyecto Nuevo ERP Financiero

Permitirá, en 2026, optimizar nuestros procesos internos de soporte financiero y administrativo.

Asimismo, destacan los siguientes aplicativos y soluciones digitales, desarrollados para brindar una atención más eficiente a nuestros clientes:

Trusty

Con el objetivo de acercarnos cada vez más a nuestros clientes de una manera ágil y cercana, desarrollamos Trusty, un nuevo atributo visual que representa nuestra evolución digital y nuestro compromiso con una atención más humana.

Trusty simboliza la integración entre tecnología y cercanía: por un lado, nos permite optimizar procesos y brindar respuestas más rápidas; y, por otro, reforzar una experiencia empática y personalizada para nuestros clientes. A través de este recurso, buscamos conectar la innovación con un trato humano que genere confianza en cada interacción.



Zona Positiva

Contamos con la aplicación Zona Positiva, una plataforma diseñada para que nuestros clientes puedan acceder a nuestros servicios de forma rápida, simple y segura. A través de esta aplicación, los usuarios pueden realizar pagos, solicitar medicamentos, afiliarse al débito automático y efectuar la autoinspección de su vehículo, entre otras funcionalidades que facilitan una experiencia más ágil y eficiente.

De este modo, mediante nuestra gestión y programas, alcanzamos logros significativos en materia de ciberseguridad, protección de datos y continuidad operativa.



Culminamos la primera etapa de la nueva Plataforma Cloud Central de Data – ODS, permitiendo una mejor gestión de nuestros datos y la optimización de nuestro servicio al cliente.



Fortalecimos nuestros esquemas de ciberseguridad, mejorando la experiencia de nuestros clientes y socios en la interacción con nuestros sistemas.



Superamos nuestro umbral meta de calidad de datos de identificación de clientes, superando el 99 %. Este resultado nos permitió optimizar nuestros procesos de análisis y mejorar el tratamiento personalizado a nuestros clientes.



Reducimos el tiempo de emisión de nuestras pólizas de Vida Ley pasando de más 10 horas a menos de 5 minutos.

Protección de la información y seguridad tecnológica

(IPN 4)

(FN-IN-410a.2)

Reconocemos la importancia de fortalecer la seguridad de la información y proteger los datos personales con los más altos estándares de seguridad y ciberseguridad, pilares fundamentales de nuestra gestión. En ese sentido, reafirmamos nuestro compromiso en esta materia a través de las siguientes estrategias:



Cifrado de datos confidenciales

Fomentamos la seguridad de la información confidencial de nuestros clientes, empleando técnicas de cifrado de datos en reposo y durante transmisión.



Ciberseguridad de la Red

Considerando operaciones externas e internas, dividimos los distintos entornos de servidores y procesos mediante controles de seguridad y gestión de permisos, con el objetivo de reducir riesgos ante posibles intentos de vulneración.



Rating de seguridad

Evaluamos nuestra postura de seguridad corporativa sobre aplicaciones e infraestructura expuesta a internet, utilizando servicios globales de evaluación.



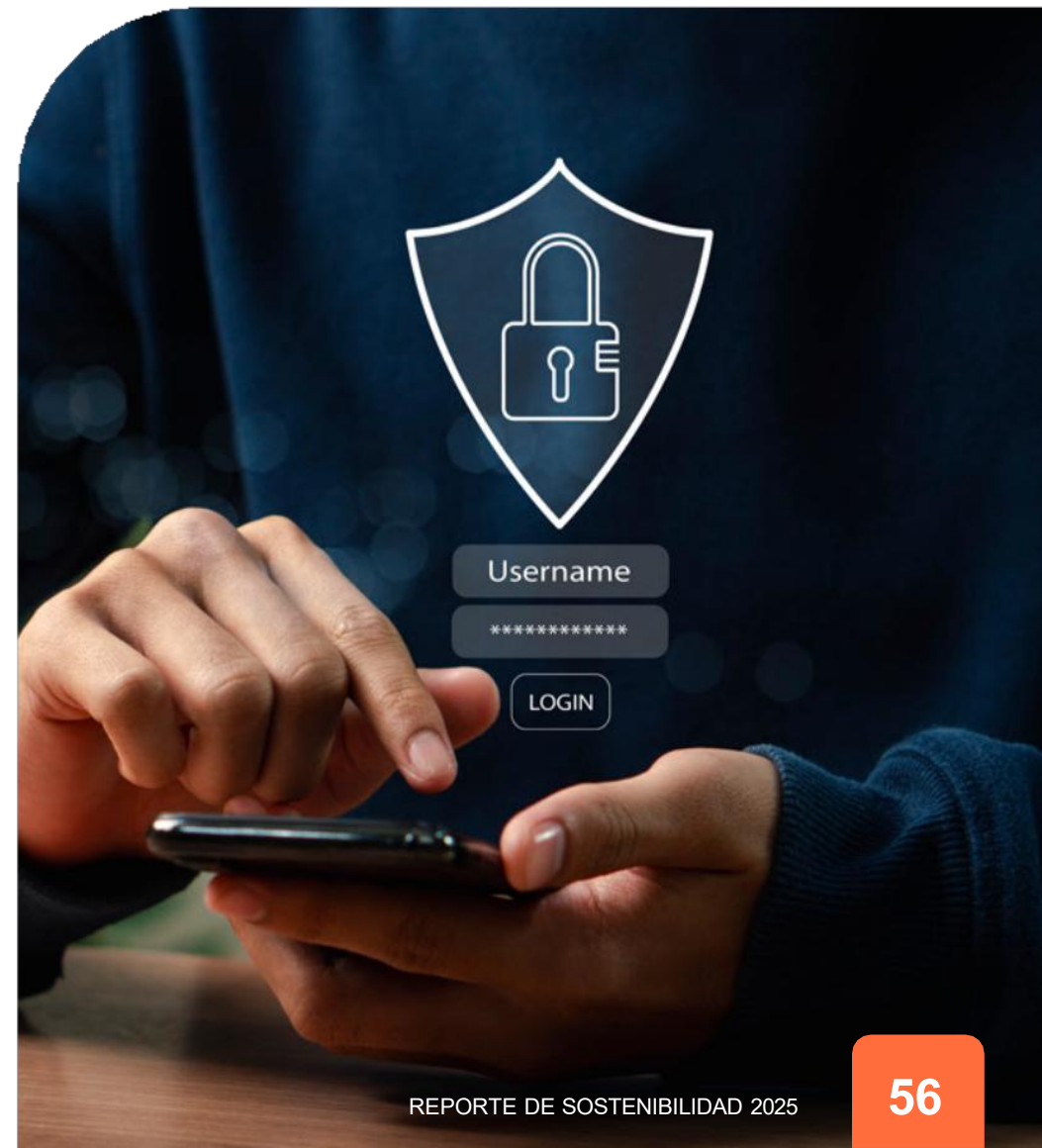
Conciencia y cultura de ciberseguridad

Fomentamos una actitud positiva orientada a la prevención de amenazas que puedan afectar la integridad, la confidencialidad y la disponibilidad de la información. Para ello, fortalecemos nuestra cultura preventiva entre colaboradores, realizando cursos de seguridad y políticas de seguridad.



Evaluaciones de Ethical Hacking (EH)

Proporcionamos servicios anuales de EH a las aplicaciones y a la infraestructura preexistente, acompañados de planes de acciones definidos según el nivel de severidad. Asimismo, efectuamos revisiones continuas a las aplicaciones y a la infraestructura que las soporta, planificando su remediación antes de su paso a producción.



De manera complementaria, disponemos de una estrategia de seguridad que abarca:

- **Gestión de ciberseguridad:** abarca toda la empresa y su cadena de valor, garantizando la ejecución del plan de controles en entornos digitales
- **Gestión de conciencia de seguridad de la información:** mediante acciones de comunicación y capacitación, mantiene a nuestros colaboradores en constante estado de alerta.
- **Gestión de seguridad tecnológica:** prioriza la seguridad de las operaciones de nuestros socios y clientes, a través de la prevención de vulnerabilidades. Para ello, se implementan mecanismos de seguridad en aplicaciones, red, infraestructura, procesos y datos.
- **Monitoreo de ciberseguridad y seguridad de proveedores,** para garantizar el cumplimiento de estándares adecuados.

(FN-IN-410a.2)



Diccionario de Datos

Elaboramos esta herramienta clave que centraliza la metadata funcional y técnica, facilitando la comprensión, la gestión y el uso correcto de la información de la empresa. Este recurso nos permite mejorar el entendimiento de nuestros datos, unificar criterios y asegurar un lenguaje común, lo que contribuye a una toma de decisiones más clara y confiable.

Su elaboración se realiza de manera colaborativa dentro del Modelo de Gobierno de Datos, involucrando el Dueño de Datos, el Custodio de Datos y el Gobierno de Datos.

Ciberseguridad 360°

Realizamos un taller orientado a fortalecer el conocimiento sobre la identificación de riesgos digitales, brindando herramientas prácticas para el cuidado de los datos personales y financieros en la vida diaria.

A través de esta actividad, compartimos recomendaciones para prevenir fraudes, crear contraseñas seguras y proteger los dispositivos de manera simple y efectiva, promoviendo así hábitos digitales más seguros entre los participantes.

6 Nuestro equipo y talento

6.1 Talento Positiva

Reconocemos la importancia de nuestra fuerza laboral, por lo cual gestionamos nuestros talentos de manera estratégica, fomentando el crecimiento conjunto de nuestros colaboradores.

Modelo de Gestión Integral de Personas

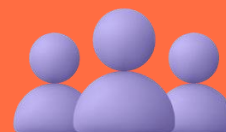
(GRI 2-23) (GRI 2-24)

Contamos con un Modelo de Gestión Integral de Personas, diseñado para articular cultura, talento, retribución y analítica bajo un esquema de gobierno corporativo alineado a los estándares del Grupo Fidelidade.

Este modelo responde a una lógica estratégica que integra tres dimensiones:

- Gobierno corporativo, a través del Comité de Remuneraciones, que aprueba la estrategia de talento, valida decisiones económicas y garantiza la sostenibilidad del modelo.
- Marco corporativo del Grupo Fidelidade, que asegura consistencia metodológica y alineamiento con estándares globales.
- Prioridades del negocio, que orientan la gestión de personas hacia resultados concretos en desempeño, eficiencia y sostenibilidad.

Sobre esta base, la gestión se estructura en cuatro ejes estratégicos:



Gestión de cultura
(valores y clima)



Gestión analítica y
plataformas



Gestión integral
del talento



Gestión de
retribución

Este enfoque posiciona la gestión de personas como un sistema integrado habilitador de la estrategia del negocio, orientado a:



En 2025, nuestra fuerza laboral estuvo constituida de la siguiente manera:

Cantidad de colaboradores en LPG, LPV, LPE y LPS, 2025 (GRI 2-7)								
Género	La Positiva Seguros (LPG)		La Positiva Vida (LPV)		La Positiva Entidad prestadora de salud (LPE)		La Positiva Servicios de salud (LPS)	
	Número	Porcentaje del total de colaboradores	Número	Porcentaje del total de colaboradores	Número	Porcentaje del total de colaboradores	Número	Porcentaje del total de colaboradores
Mujeres	593	54 %	430	57 %	48	65 %	26	65 %
Hombres	515	46 %	321	43 %	26	35 %	14	35 %
Total	1 108	100 %	751	100 %	74	100 %	40	100 %

De acuerdo con el tipo de contratos, el número de colaboradores que laboran en nuestra empresa es:

Cantidad de colaboradores en LPG, LPV, LPE y LPS según contratos, 2025 (GRI 2-7)				
Contratos	La Positiva Seguros (LPG)	La Positiva Vida (LPV)	La Positiva Entidad prestadora de salud (LPE)	La Positiva Servicios de salud (LPS)
Permanente	1 001	576	74	38
Temporal	107	175	0	2
Total	1 108	751	74	40

Gestión estratégica de la rotación

Durante 2025, mejoramos la gestión de la rotación hacia un enfoque predictivo, utilizando modelos analíticos que permiten anticipar el riesgo de salida de los colaboradores.

El modelo desarrollado permitió:

- Clasificar a más de 12 000 colaboradores según su riesgo de fuga.
- Identificar cinco niveles de riesgo.
- Determinar que aproximadamente 4 de cada 10 colaboradores se encuentran en niveles altos o muy altos de riesgo.

El análisis permitió identificar factores críticos:

- Menor acceso a formación y desarrollo.
- Limitada progresión salarial y de carrera.
- Baja permanencia en la empresa.
- Señales tempranas de desconexión (ausentismo, bajo engagement).

A partir de este enfoque, logramos realizar intervenciones de retención, asignar recursos de manera más eficiente y fortalecer la sostenibilidad del talento en la organización.

Atracción e incorporación de nuevos talentos

Promovemos una estrategia de contratación orientada a fortalecer la diversidad y la equidad de género en nuestra empresa. Esta estrategia se desarrolla en consonancia con el dinamismo del mercado laboral, reflejado en una gestión responsable de rotación de nuestros colaboradores. Dicha acción, nos permite atraer nuevos talentos, considerado un pilar fundamental en nuestra gestión de capital humano. De este modo, en 2025, contratamos a 804 colaboradores, de los cuales 58 % fueron mujeres y 253 personas menores de 30 años, fortaleciendo nuestro equipo y reafirmando nuestro compromiso con la generación de empleo.

Nuevas contrataciones por edad, género y región, 2025 (GRI 401-1)												
Género	Número						Tasa					
	Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres		
	Lima	Arequipa	Otras regiones	Lima	Arequipa	Otras regiones	Lima	Arequipa	Otras regiones	Lima	Arequipa	Otras regiones
Menores de 30 años	96	3	3	140	7	4	11.9 %	0.4 %	0.4 %	17.4 %	0.9 %	0.5 %
Entre 31 y 40 años	138	3	7	161	9	7	17.2 %	0.4 %	0.9 %	20.0 %	1.1 %	0.9 %
Entre 41 y 50 años	60	1	5	95	4	16	7.5 %	0.1 %	0.6 %	11.8 %	0.5 %	2.0 %
Entre 51 y 60 años	16	1	3	16	4	0	2.0 %	0.1 %	0.4 %	2.0 %	0.5 %	0 %
Mayores a 61 años	1	0	1	3	0	0	0.1 %	0 %	0.1 %	0.4 %	0 %	0 %

Durante el periodo evaluado, gestionamos la rotación con foco en la renovación voluntaria, mediante un análisis segmentado entre el personal administrativo y la fuerza de ventas.

Rotación por edad, género y región, 2025 (GRI 401-1)												
Grupo etario	Número						Tasa					
	Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres		
	Lima	Arequipa	Otras regiones	Lima	Arequipa	Otras regiones	Lima	Arequipa	Otras regiones	Lima	Arequipa	Otras regiones
Menores de 30 años	61	1	2	84	3	8	9.1 %	0.1 %	0.3 %	12.5 %	0.4 %	1.2 %
Entre 31 y 40 años	131	2	1	135	8	7	19.5 %	0.3 %	0.1 %	20.1 %	1.2 %	1.0 %
Entre 41 y 50 años	56	0	2	87	4	11	8.3 %	0 %	0.3 %	13.0 %	0.6 %	1.6 %
Entre 51 y 60 años	16	1	1	36	3	1	2.4 %	0.1 %	0.1 %	5.4 %	0.4 %	0.1 %
Mayores a 61 años	1	0	1	6	2	0	0.1 %	0 %	0.1 %	0.9 %	0.3 %	0 %

Para el ingreso de nuevo personal, contamos con un proceso estructurado:

Reclutamiento y selección

Se gestionan las postulaciones y se realizan evaluaciones técnicas y de competencias.

Proceso de contratación

Se formaliza el vínculo laboral y se habilitan los accesos y las herramientas laborales.

Proceso de onboarding

Se integra al colaborador a la empresa mediante inducción y otros aspectos clave.

Destacamos que esta gestión de rotación y contratación no genera impactos negativos en nuestras operaciones ni relaciones comerciales. Esto es posible gracias a las medidas implementadas y al trabajo articulado con nuestros grupos de interés, en especial con nuestros líderes de equipo, quienes impulsan y acompañan a sus equipos, identifican las necesidades de talento y contribuyen activamente en la definición de los perfiles requeridos.

Para prevenir o mitigar impactos negativos potenciales

- Monitoreo periódico de indicadores de rotación y dotación.
- Fomento de la movilidad interna como mecanismo de desarrollo y retención.
- Identificación de talento clave mediante el modelo FIT Positivo.

Para abordar impactos negativos potenciales

- Ejecución de análisis específicos mediante herramientas de gestión de indicadores y analítica de datos de personas.

Para gestionar impactos negativos reales y potenciales

- Uso de tableros de seguimiento y People Analytics.

Garantizamos la aplicación de estas medidas mediante un seguimiento constante, apoyado en el monitoreo periódico de tableros de gestión. Asimismo, evaluamos la eficacia de las acciones implementadas y damos seguimiento a las lecciones aprendidas, asegurando su incorporación en la gestión para la mejora continua de nuestros procesos.

Modelo de Gestión Integral del Talento

(GRI 2-23) (GRI 2-24)

En el marco del modelo corporativo, implementamos un Modelo de Gestión Integral del Talento, orientado a identificar, desarrollar y gestionar de manera diferenciada a los colaboradores que generan mayor impacto en el negocio. Este modelo se estructura en tres pilares interconectados:

Performance (generación de valor)

El aporte individual se mide en función de objetivos y atributos, vinculando directamente el desempeño con los resultados del negocio y consolidando una gestión meritocrática basada en evidencia.

Fit Positivo (talento y criticidad)

Permite identificar: talento con mayor potencial, puestos críticos para la organización y riesgos de continuidad. Esto habilita decisiones diferenciadas de sucesión, movilidad y desarrollo, priorizando los roles con mayor impacto estratégico.

Desarrollo (capacidades y brechas)

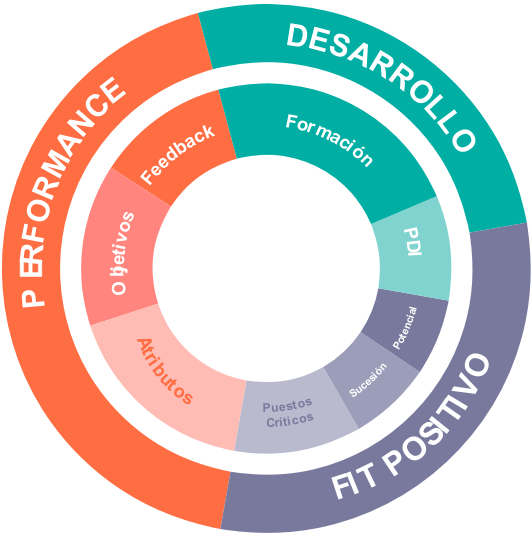
Centrado en gestión de brechas de desempeño y cultura, planes de desarrollo diferenciados y fortalecimiento de capacidades críticas.

El impacto del modelo se refleja en cuatro aspectos:

- Alineamiento del desempeño con resultados financieros.
- Priorización de inversiones en desarrollo con mayor retorno.
- Reducción de dependencia en talento crítico.
- Fortalecimiento de la continuidad operativa.



Objetivo: Identificación, gestión y desarrollo de los colaboradores que más contribuyen al éxito de la Organización.



Pilar	Enfoque	Objetivo	Impacto en el negocio	Ciclo
Estrategia	PERFORMANCE: Evaluación de aporte individual basada en objetivos y atributos.	Alinear el desempeño individual con la estrategia del negocio.	- Alineamiento con resultados financieros. - Base para decisiones de compensación variable. - Estándar común de desempeño	Anual
Estructura y atributos	FIT POSITIVO: Identificación estratégica de talento y criticidad estructural.	Priorizar capacidades clave para asegurar la sostenibilidad del negocio.	- Protección de capacidades estratégicas - Continuidad operativa en roles críticos - Reducción del riesgo de fuga de talento - Priorización objetiva de sucesión	Continuo
Cultura compartida	DESARROLLO: Gestión de brechas y fortalecimiento de capacidades.	Impulsar el crecimiento individual alineado a cultura y estrategia.	- Aceleración del readiness futuro - Fortalecimiento del desarrollo interno - Desarrollo focalizado en capacidades críticas	Continuo

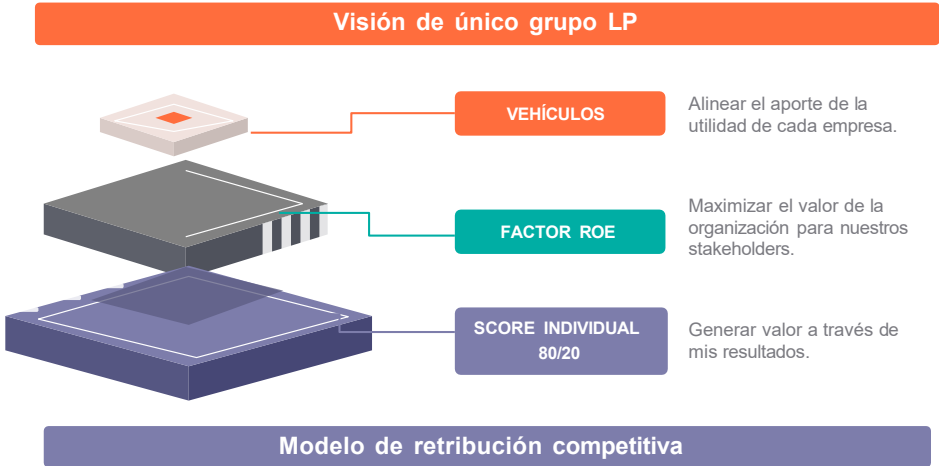
Este enfoque impulsa el crecimiento individual alineado con la estrategia del negocio.

Evaluación de nuestros talentos

Evaluación de nuestros colaboradores - Performance
Durante 2025, nuestro modelo de evaluación de desempeño evolucionó hacia un enfoque de generación de valor, alineando de manera directa el aporte individual con los resultados del negocio y la creación de valor para los grupos de interés.

Este cambio implicó migrar de un modelo basado únicamente en desempeño hacia un modelo integrado que combina:

- Desempeño
- Resultados
- Rentabilidad



El modelo se sustenta en tres componentes principales:

- Score individual (80/20): contamos con un esquema de evaluación 80/20:

Modelo de evaluación

80 % de la evaluación se basa en el cumplimiento de objetivos (corporativos, gerenciales e individuales).

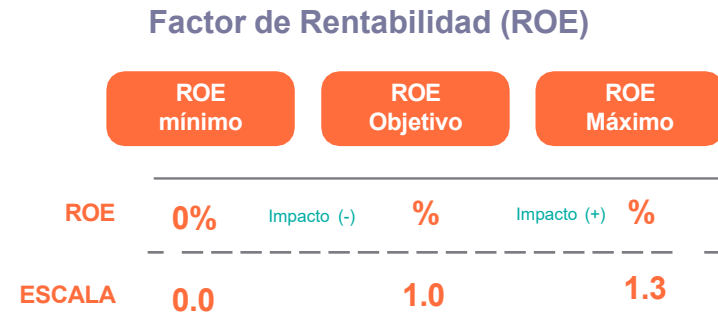
20 % de la evaluación se basa en atributos culturales.

El modelo establece una categorización del desempeño basada en rangos de cumplimiento que permiten segmentar resultados y definir niveles de impacto en la generación de valor, activando esquemas de reconocimiento y compensación a partir de determinados umbrales de desempeño.

También aplicamos la evaluación 360°, basada en las percepciones del jefe, los equipos y los pares, permitiéndonos obtener un panorama integral del desempeño. Este enfoque contribuye a consolidar una cultura de feedback continuo y desarrollo compartido.



- Factor de rentabilidad: representado por el indicador ROE, que mide la capacidad del negocio para generar valor a partir del capital empleado.



- Vehículos de compensación: vinculan directamente los resultados individuales y organizacionales con mecanismos de retribución como el pago variable y esquemas de multiplanilla.

1.

Participación voluntaria de utilidades

Pago variable que se calcula en base al score individual de cada colaborador.

2.

Multiplanilla

Contratación de los colaboradores en las empresas del grupo en función a la asignación de porcentajes de dedicación por puesto.

Como resultado de este modelo, que transforma el desempeño en un factor clave para generación de valor, se permite:

- Alinear objetivos individuales con resultados del negocio.
- Fortalecer la cultura de accountability.
- Consolidar una gestión meritocrática.
- Vincular desempeño con compensación variable.

Colaboradores cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúa con regularidad, desglosado por categoría profesional, 2025 (GRI 404-1)				
Categoría profesional	Hombres		Mujeres	
	Cantidad de personal capacitado	Porcentaje de empleados que recibieron capacitación	Cantidad de personal capacitado	Porcentaje del total de colaboradores
Alta Gerencia	11	1 %	3	0.2 %
Gerentes	25	2.5 %	10	0.8 %
Jefes de división y departamento	86	8.5 %	91	7 %
Administrativos	525	52 %	673	51 %
Operativos	364	36 %	534	41 %
Total	1 011	100 %	1 314	100 %

*Incluye colaboradores activos y cesados durante ese año.

Colaboradores cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúa con regularidad, desglosado por categoría profesional, 2025 (GRI 404-1)				
Categoría profesional	Horas de Capacitación	Promedio horas de capacitación por empleado	Horas de capacitación	Promedio horas de capacitación por empleado
Alta Gerencia	402.5	1.4 %	137	0.4 %
Gerentes	1 233.5	4.1 %	489	1.3 %
Jefes de división y departamento	2 787.9	9.3 %	3 617.8	9.6 %
Administrativos	13 365	44.8 %	16 229	43 %
Operativos	12 055	40.4 %	17 271	45.7 %
Total	29 843.9	100 %	37 743.8	100 %

*Incluye colaboradores activos y cesados durante ese año.

Fit Positivo (talento y criticidad)

Durante 2025, consolidamos el Sistema de Gestión de Talento Fit Positivo, fortaleciendo la gestión estratégica de personas a nivel corporativo. El sistema integra tres procesos clave:

- Identificación de puestos críticos
- Evaluación de potencial
- Planificación de sucesión

Como resultado de este sistema logramos:

Evaluar 1 200 colaboradores

Clasificar 600 posiciones críticas

Fortalecer la estructura organizativa mediante perfiles de posición, definición de familias de puestos y movilidad interna

Puestos críticos

Priorizamos la identificación de puestos críticos como un componente esencial dentro de la estrategia de gestión del talento. Este enfoque nos permite centrar nuestros esfuerzos en aquellas posiciones que presentan un mayor nivel de impacto y complejidad para el funcionamiento y el desarrollo de la organización.

Potenciales

Fortalecemos y promovemos el potencial de nuestros colaboradores con más de seis meses de permanencia en la compañía mediante una metodología integral que evalúa su desempeño, habilidades y perfil profesional. Este proceso nos permite impulsar su desarrollo profesional y fortalecer su compromiso y permanencia en la organización.

Sucesión

Desarrollamos estrategias de planificación del talento enfocadas a fortalecer la línea de sucesión, considerando el desarrollo de sucesores como un elemento clave para asegurar la continuidad operativa de la organización. Este enfoque se aplica en toda la organización.

Formación y desarrollo

Los programas de formación se gestionaron bajo tres ejes estratégicos:

- Formación corporativa: dirigida a toda la empresa y diseñada en función de las necesidades estratégicas y normativas de la compañía. Este eje contempla iniciativas vinculadas a onboarding, cursos normativos, programas, talleres y charlas corporativas.
- Formación focalizada: orientada a colectivos específicos, como líderes y colaboradores identificados con alto potencial. Su diseño se basa en el análisis de brechas identificadas a través del Fit Positivo, la evaluación de desempeño y el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) corporativo.
- Formación por gerencias: desarrollada de acuerdo con los objetivos, los desafíos y los proyectos de cada gerencia, con énfasis en el fortalecimiento de conocimientos técnicos especializados y necesidades particulares de los equipos.



Logramos capacitar a 2 325 (100 %) colaboradores en este periodo, con un total de 67 587.7 horas formativas.



6.2 Gestión de cultura y experiencia del colaborador

La gestión cultural se estructura como un sistema integrado que articula valores, liderazgo, bienestar y experiencia del colaborador, alineado al marco del Grupo Fidelidade. Este sistema se operacionaliza mediante dos componentes clave:

+Simple

Traduce los valores organizacionales en comportamientos esperados, facilitando su adopción en la operación:

- Integración de atributos culturales en evaluación de desempeño
- Incorporación de cultura en selección.

Vive Más Simple

Modelo integral de bienestar que gestiona cuatro dimensiones:

- **Mental:** salud emocional, crecimiento y resiliencia.
- **Física:** ergonomía, actividad física y diversidad e inclusión.
- **Social:** relaciones de confianza, diversidad e inclusión.
- **Financiera:** educación financiera y recursos.

Este enfoque nos permite integrar cultura y bienestar en la experiencia del colaborador, asegurando coherencia entre el propósito organizacional y la gestión diaria. Cabe precisar que durante este periodo, nos enfocamos en la medición a través de la encuesta Great Place to Work (Trust Index), estableciendo el engagement como un indicador estratégico para el seguimiento continuo.



Nuestros logros



Alcanzamos un Trust Index (Índice de Confianza) de 84 %.



Logramos un puntaje GPTW del 87%.



Alcanzamos un Wellbeing Index (Índice de Bienestar) del 83%.



Contamos con la participación del 87 % de la población evaluada.



Consolidamos las dimensiones Orgullo (88%) y Camaradería (86%) como fortalezas.

Actividades 2025

En 2025, implementamos iniciativas orientadas a promover la integración, el bienestar y el fortalecimiento del sentido de pertenencia a nivel nacional.

- Barajas Fidelidade
- Aniversario – 88 años de Orgullo Positivo
- Fiestas Patrias
- Halloween
- Navidad de los niños
- Armado del árbol de Navidad
- Fiesta de fin de año
- Día del Trabajo

Barajas Mentalidade

Compartimos momentos de conexión y reflexión con nuestros colaboradores mediante la entrega de barajas, pensada en el cuidado de la salud mental y emocional.

Esta dinámica promueve momentos de pausa consciente, fomenta la expresión de emociones y fortalece los vínculos entre los equipos, contribuyendo al bienestar integral y a un entorno laboral más cercano y saludable.

Fomentando la alineación cultural

Durante 2025, fomentamos la alineación cultural en toda la empresa mediante una estrategia integral que combinó experiencia, gestión y diagnóstico estructurado:

- Ejecutamos un plan anual de actividades para reforzar los principios culturales y el sentido de pertenencia.
- Incorporamos estos principios en los procesos de evaluación de desempeño e impulsamos una comunicación interna coherente y participativa.
- Iniciamos una consultoría de cultura y liderazgo que nos permitió definir el 'To Be' cultural, identificar brechas y establecer un roadmap de iniciativas prioritaria

De esta manera, fortalecimos la conexión organizacional y una alineación sostenible con la cultura deseada.

People Analytics como habilitador de decisiones del negocio

Desarrollamos un modelo de People Analytics orientado a conectar los datos de personas con decisiones estratégicas del negocio. Este enfoque ha evolucionado desde analítica descriptiva hacia modelos predictivos, permitiendo:

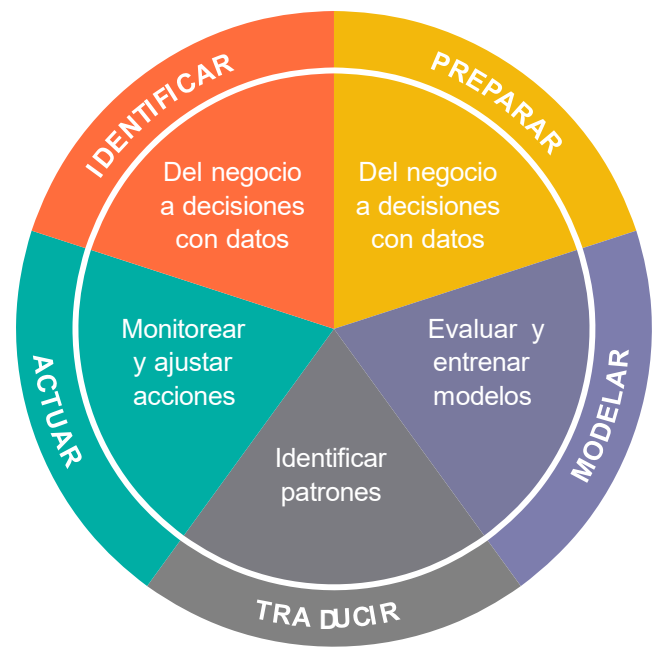
Identificar
patrones de
comportamiento
organizacional.

Anticipar riesgos
críticos (como la
fuga de talento).

Priorizar
decisiones con
mayor impacto.

El modelo se sustenta en un framework estructurado que incorpora:

- Identificación de problemas de negocio.
- Preparación y estructuración de datos.
- Modelamiento predictivo.
- Traducción de resultados en insights accionables.
- Monitoreo y mejora continua.



Piloto:
Riesgo de rotación

Impacto en decisiones de retención crítica (90% precisión).

Modelos replicables en todo el ciclo de vida colaborador	
¿Qué tipo de perfiles están listos para asumir roles críticos?	Talento
¿Qué perfil de colaboradores predice desempeño sostenido?	Talento
¿Qué perfil de liderazgo se asocia a mejor clima?	Cultura

Decisiones habilitadas
¿Dónde intervenir?
¿Qué priorizar con mayor retorno?
¿Cómo medir impacto de decisiones?

Permiso parental

Fomentamos el uso equitativo de los permisos por maternidad y paternidad, acompañando a nuestros colaboradores en las etapas más importantes de su vida personal y familiar. En 2025, registramos diversas licencias y reincorporaciones laborales, reflejando nuestro compromiso con la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Reincorporación al trabajo luego de licencia de maternidad o paternidad, desglosado por género, 2025 (GRI 401-3)		
Ítem	Hombres	Mujeres
Empleados que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad	12	28
Empleados que disfrutaron de baja por maternidad o paternidad	12	28
Empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su baja por maternidad o paternidad	12	26
Empleados que continúan en la organización luego de 12 meses de haber finalizado su baja por maternidad o paternidad	11	22
Tasa de regreso al trabajo	100 %	92 %
Tasa de retención	91 %	78 %

Estilo de vida saludable

En 2025, promovimos iniciativas orientadas a fomentar hábitos saludables entre nuestros colaboradores, conscientes de que muchos problemas de salud pública y diversas enfermedades pueden estar asociados a estilos de vida poco saludables.





Consultorio dermatológico



Consultorio nutricional



Sesiones de entrenamiento y actividad física



Sesiones de pausas activas y gimnasia laboral



Charlas de nutrición y salud mental



Programa de Comunicaciones de SST

Nota. El Programa de Comunicaciones de SST incluye información y recomendaciones de seguridad y salud no relacionadas con el trabajo.

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

De manera adicional, facilitamos el acceso de nuestros colaboradores a servicios médicos, promoviendo activamente el cuidado de su salud y bienestar. En este marco, contamos con brigadas de emergencia debidamente nombradas, capacitadas, publicadas, identificadas y equipadas.

Entre ellas se encuentra la Brigada de Primeros Auxilios, encargada de brindar atención inmediata ante la ocurrencia de accidentes o situaciones que requieran su intervención hasta la llegada de apoyo externo especializado o el traslado a un centro de salud, según la gravedad del caso. La atención posterior a la acción de primeros auxilios es gestionada por el área de Bienestar, dentro de la Gerencia de Gestión de Personas y Talento



6.3 Diversidad, equidad e inclusión

Derechos humanos

(GRI 2-23) (GRI 2-24)

Nuestro compromiso con un entorno laboral libre de discriminación se refleja en políticas claras y acciones concretas. Contamos con un instructivo específico para la atención de denuncias, una Política de Prevención y Atención de Actos de Hostigamiento Sexual, y un Comité de Prevención de Hostigamiento Sexual que vela por su cumplimiento. Adicionalmente, aplicamos políticas de no discriminación por orientación sexual, equidad salarial e inclusión de personas con discapacidad.

Mediante estas medidas fomentamos un entorno laboral inclusivo y reforzamos nuestro compromiso con el respeto, el tratamiento igualitario, la equidad y las mismas oportunidades de desarrollo para todos nuestros colaboradores.

Por la naturaleza de nuestras operaciones, no registramos riesgos vinculados con trabajo infantil, exposición de jóvenes a labores peligrosas o trabajo forzado. De este modo, logramos contribuir al desarrollo de un entorno laboral diverso, respetuoso e inclusivo.

(GRI 406-1) (GRI 407-1) (GRI 408-1) (GRI 409-1)

Durante 2025, no reportamos casos de discriminación, hostigamiento sexual ni acoso laboral, evidenciado un clima laboral seguro.



Impulsando la equidad

(GRI 405-1)

En el marco de nuestra Política de Equidad e Inclusión —implementada en 2024 y fortalecida en 2025—, monitoreamos y actuamos siguiendo métricas e indicadores de diversidad y representación en distintas categorías como género, discapacidad, edad y educación. Estas acciones nos permiten seguir garantizando la diversidad y la igualdad de oportunidades para todos nuestros colaboradores.

Para garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa, monitoreamos indicadores de diversidad en género, edad, discapacidad y educación.

Además, evaluamos contemplando aspectos relacionados con accesibilidad en infraestructura y tecnologías de información, atención preferente, inclusión laboral y mecanismos de atención para personas con discapacidad, entre otros.

Esta evaluación nos permitió identificar oportunidades de mejora y definir acciones orientadas a fortalecer los procesos internos, la capacitación de colaboradores y la experiencia accesible para clientes y trabajadores.

Durante 2025, alcanzamos un 90 % de cumplimiento en la evaluación de normativa de discapacidad, fortaleciendo nuestra gestión en accesibilidad e inclusión laboral y la mejora continua.

Con el objetivo de promover la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades, durante 2025 la compañía fortaleció diversas iniciativas orientadas a garantizar el cumplimiento de la normativa vinculada a la atención y empleabilidad de personas con discapacidad. Estas iniciativas forman parte del compromiso de la compañía por consolidar una cultura organizacional más inclusiva, promoviendo entornos accesibles, respetuosos y alineados con principios de equidad y no discriminación.

Durante 2025, brindamos mayores oportunidades de desarrollo y liderazgo a todos nuestros colaboradores, reafirmando nuestro compromiso con la equidad de género, que también se refleja en nuestra Junta Directiva.

Diversidad en la Junta Directiva, 2025 (GRI 405-1)

Grupo etario	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Mayores de 50 años	7	3	58.33 %	25.00 %
Entre 40 y 50 años	2	0	16.67 %	0 %
Subtotal	9	3		
Total	12			

Además, promovemos y fortalecemos la diversidad e inclusión tanto en nuestros órganos de gobierno como entre nuestros colaboradores, reafirmando nuestro compromiso con una cultura organizacional equitativa y representativa.

Diversidad en los órganos de gobierno y colaboradores, 2025 (GRI 405-1)					
Categoría profesional	Género	Menores de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 40 y 50 años	Mayores de 50 años
Gerentes	Hombres	0	4	15	19
	Mujeres	0	1	6	6
Subgerentes/ Superintendentes	Hombres	0	2	10	8
	Mujeres	0	1	4	4
Jefe de división y departamentos	Hombres	2	33	28	14
	Mujeres	1	36	31	15
Empleados	Hombres	125	345	171	100
	Mujeres	175	458	250	109
Obreros	Hombres	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0
Subtotal		303	880	515	275
Total		1973			

Además, desarrollamos y adoptamos una serie de medidas, las cuales se clasifican en tres tipos:

Medidas para la gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades, 2025	
Tipos de medidas	Medidas
Medidas para prevenir o mitigar impactos negativos potenciales	- Implementación de políticas internas aplicables a todos los procesos de gestión del talento. - Desarrollo de procesos de selección basados en competencias y criterios objetivos.
Medidas para abordar impactos negativos potenciales	- Evaluación y análisis de las situaciones reportadas a través de los canales de denuncia y de los mecanismos de cumplimiento. - Aplicación de protocolos para la investigación, la gestión y el seguimiento de los casos reportados.
Medidas para gestionar impactos negativos reales y potenciales	Monitoreo y seguimiento de indicadores de gestión del talento vinculados a equidad, diversidad e igualdad de oportunidades.

Garantizamos la eficiencia de estas medidas, a través de determinadas acciones de seguimiento:

- Revisión de los reportes de los canales de denuncia o consultas internas.
- Seguimiento del número y resolución de casos reportados en los canales de denuncia o mecanismos de cumplimiento.
- Políticas internas, procedimientos o lineamientos relacionados con igualdad de oportunidades y no discriminación.

Además de las medidas expuestas, contamos con la participación de nuestros grupos, quienes ejercen una influencia significativa al facilitar la identificación de brechas y la mejora en la toma de decisiones, fortaleciendo las medidas implementadas. Conjuntamente, disponemos de políticas encaminadas a garantizar la igualdad.

Política de Equidad Salarial



Política de Sostenibilidad



Política de Remuneraciones



Política de Prevención y Atención de Actos de Hostigamiento Sexual

Asociación colectiva

(GRI 2-30)

El 17 de marzo de 2016 se creó el sindicato de colaboradores en nuestra empresa. Está constituido por 34 colaboradores del área de Cobranzas del Seguro de Protección Familiar (SPF) representando el 1 % de la población. En 2025, el 1 % de nuestros colaboradores estuvo cubierto por convenios colectivos.

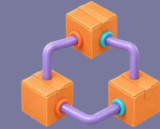


Nuestros logros

El 49 % de las posiciones abiertas fueron cubiertas mediante movilidad interna, fortaleciendo las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional de nuestros colaboradores, así como la retención del talento clave dentro de la organización.



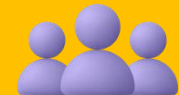
Redefinimos el modelo de competencias corporativo, incorporando un enfoque de encaje entre la persona versus el rol y la cultura organizacional. Este nuevo modelo permitió identificar brechas, para una gestión de desarrollo del colaborador.



La implementación del Sistema de Gestión de Talento permitió evaluar el potencial de 1 200 colaboradores y clasificar 600 posiciones según su nivel de criticidad, fortaleciendo la identificación de talento clave, la planificación de sucesión y la continuidad operativa de la compañía.



Logramos capacitar a 2 325 colaboradores, alcanzando un total de 67 587.7 horas de formación, a través de iniciativas orientadas a los ejes de formación de la compañía y alineado a las necesidades estratégicas del negocio.



Logramos la maduración del modelo analítico, evolucionando de dashboards descriptivos hacia modelos predictivos aplicados a la toma de decisiones. En este contexto, se desarrolló un caso de uso de People Analytics orientado a la identificación de riesgo de fuga, alcanzando un 90 % de precisión y permitiendo anticipar escenarios para una gestión más estratégica del talento.



6.4 Seguridad y salud ocupacional

Accidentes de trabajo

(GRI 2-23) (GRI 2-24)

Con el compromiso de proteger la seguridad y la salud de todas las personas que forman parte de nuestras operaciones, contamos con el proceso de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC), el Comité y área de seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y un reporte de incidencia. A través de estos mecanismos, identificamos de manera preventiva los peligros asociados a nuestras actividades, entre los cuales destacan con mayor frecuencia los riesgos ergonómicos y locativos.

(GRI 403-1)

En este sentido, reconocemos la importancia de contar con un entorno laboral seguro. Por ello, todos nuestros colaboradores cuentan con un formulario para reportar cualquier incidente laboral. Además, implementamos un sistema formalizado para gestionar eventos de seguridad y salud ocupacional, permitiendo el registro sistemático de accidentes y enfermedades ocupacionales y su análisis por parte del Comité de SST.

Contamos con un canal para reportar condiciones o actos inseguros a través del acceso directo a Reporte de Incidencias SST, disponible en todos los escritorios de las computadoras de la empresa.

Gracias a este sistema, no solo registramos los eventos, sino que también analizamos sus causas para implementar acciones correctivas que eviten su repetición. Toda la información se gestiona de manera organizada y se utiliza para la elaboración de reportes estadísticos periódicos, tanto mensuales como anuales, que apoyan la toma de decisiones.

(GRI 403-2)

De manera complementaria, extendemos el alcance de nuestros procesos de investigación de accidentes e incidentes, y la aplicación de medidas correctivas a todos nuestros colaboradores, proveedores, clientes y visitantes. Asimismo, realizamos un seguimiento riguroso de los accidentes generales en cada una de nuestras áreas de operación. Para realizar estas acciones e investigar los incidentes laborales, aplicamos los siguientes procedimientos:

Procedimiento de Atención, Reporte e Investigación de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales

Procedimiento de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles

Para prevenir accidentes laborales, identificamos como peligro los desniveles y las escaleras en el centro laboral. A partir de ello, implementamos medidas orientadas a reducir este riesgo, como la construcción y adecuación de escaleras conforme a los parámetros normativos vigentes, así como el desarrollo de campañas de sensibilización sobre su uso seguro.

Asimismo, acorde a los peligros identificados en las matrices IPERC por puesto de trabajo, determinamos controles aplicando la jerarquía de controles, eliminando otros peligros laborales y minimizando riesgos.

A continuación, presentamos la cantidad de accidentes laborales registrados en 2025, causados principalmente por contusiones y traumatismos.

(GRI 403-7)

Lesiones por accidente laboral, 2025 (GRI 403-9) (GRI 403-10)				
Indicadores	Colaboradores		Contratistas	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	0	0	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	0	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias.	0	0	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias.	0	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral registrables.	0	1	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables.	0.00	0.49	0	0
Número de horas trabajadas.	2 041 934		0	

Nota. Las tasas fueron calculadas por cada 1 000 000 horas trabajadas.

(GRI 403-10)

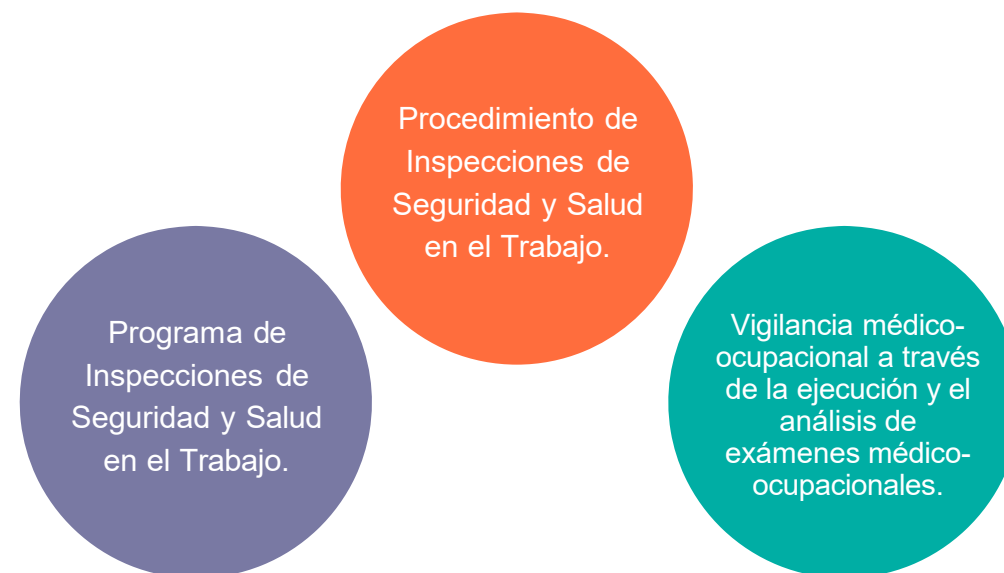
En el mismo marco de peligros laborales, identificamos al riesgo disergonómico como un factor que puede generar dolencias o enfermedades. Para contrarrestarlo, elaboramos las siguientes medidas:

- Estándares ergonómicos para la implementación de oficinas y puestos de trabajo: mobiliario, iluminación, temperatura, ruido y equipos informáticos.
- Capacitación de ergonomía.
- Programa de pausas activas y gimnasia laboral.
- Programa de inspecciones a los espacios de trabajo realizados por el área de SST y los miembros del Comité de SST.
- Canales de reporte de incidencias a disposición de todos nuestros colaboradores.

Durante 2025, no registramos fallecimientos, dolencias ni enfermedades laborales en nuestros colaboradores y contratistas.

(GRI 403-2)

Complementariamente, contamos con las siguientes iniciativas que contribuyen a la identificación y la eliminación de peligros y riesgos:



Si un colaborador considera que una situación laboral puede poner en riesgo su salud o seguridad, puede retirarse conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, documento distribuido a todos nuestros colaboradores.

Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC) (GRI 403-2)

Este proceso se caracteriza por involucrar a todos nuestros colaboradores en la identificación de los peligros presentes en sus puestos de trabajo, promoviendo un enfoque participativo. Para ello, contamos con un registro de incidentes que puede realizarse a través de distintos medios, incluido el aplicativo de Reporte de Incidencias.

Asimismo, utilizamos matrices IPERC, las cuales son específicas para cada puesto de trabajo. Estas matrices son elaboradas por personal competente y especializado en la materia, y posteriormente revisadas y aprobadas por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), con el soporte de un proveedor especializado en la materia.

Dado que el objetivo de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) es asegurar una adecuada gestión de los riesgos laborales, estos son abordados y gestionados mediante el cumplimiento de las actividades establecidas en el Programa Anual de Trabajo y sus nueve objetivos estratégicos.

Complementariamente, realizamos un análisis de riesgos de base que nos permite definir controles según la jerarquía establecida en la normativa peruana (eliminación, sustitución, cambios de ingeniería, medidas administrativas y equipos de protección personal). Estos controles son implementados y supervisados por las áreas responsables, mientras que, a través del IPERC, planificamos y ejecutamos acciones correctivas orientadas a su mejora continua.

En cuanto a la vigilancia epidemiológica, se desarrolla a través de programas preventivos promocionales, elaborados con base en resultados de exámenes médico-ocupacionales provenientes de la IPERC, el histórico de incidencias reportadas y los monitoreos de agentes ocupacionales.



Formación ante riesgos

Fomentamos una cultura de prevención y seguridad laboral realizando un programa integral —constituido por cuatro cursos— de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), adaptado a las necesidades de nuestros colaboradores.

Cursos del programa integral (GRI 403-5)



Cursos básicos

Orientado a todos nuestros colaboradores al comenzar su vínculo laboral. Incluye sesiones de inducción para colaboradores, funcionarios, personal de áreas comerciales y proveedores in-house, asegurando que comprendan desde el primer día las políticas y los lineamientos de seguridad de la organización.

Cursos normativos

Dictados de manera anual a todos nuestros colaboradores, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de la normativa vigente y reforzar las medidas preventivas frente a los riesgos más relevantes identificados en la empresa.

Cursos específicos

Destinados a grupos específicos que requieren formación avanzada debido a la naturaleza de sus funciones o a su exposición a riesgos particulares. Incluyen las brigadas de emergencia, los comités de respuesta ante emergencias y los coordinadores de SST.

Considerando el programa integral, los cursos de formación en materia de SST que impartimos a nuestros colaboradores son:

- Charla de inducción general de SST
- Cursos virtual de Primeros Auxilios
- Cursos virtual de Evacuación
- Cursos virtual de Prevención y control de incendios
- Cursos virtual de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Curso virtual de Ergonomía
- Curso virtual de Estilos de vida saludable
- Curso virtual de Seguridad y salud en el teletrabajo
- Curso de capacitación y entrenamiento de brigadas de Evacuación
- Curso de capacitación y entrenamiento de brigadas de Primeros Auxilios
- Curso de capacitación y entrenamiento de brigadas de Prevención y control de incendios
- Programa de Capacitación de miembros del Comité de seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación de prevención de riesgos de Manipulación Manual de Cargas
- Capacitación de Teletrabajo

Además, contamos con una plataforma de capacitación organizacional a través de la cual brindamos ocho cursos virtuales permanentes y obligatorios al año. Cada uno de ellos es evaluado mediante un examen final, el cual debe aprobarse alcanzando la calificación mínima establecida.

- Consideraciones de SST para el teletrabajo
- Ergonomía en oficinas
- Estilos de vida saludable
- Evacuación en caso de emergencia
- Prevención contra la COVID-19
- Prevención y lucha contra incendios
- Primeros auxilios
- Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Nuestro equipo SST

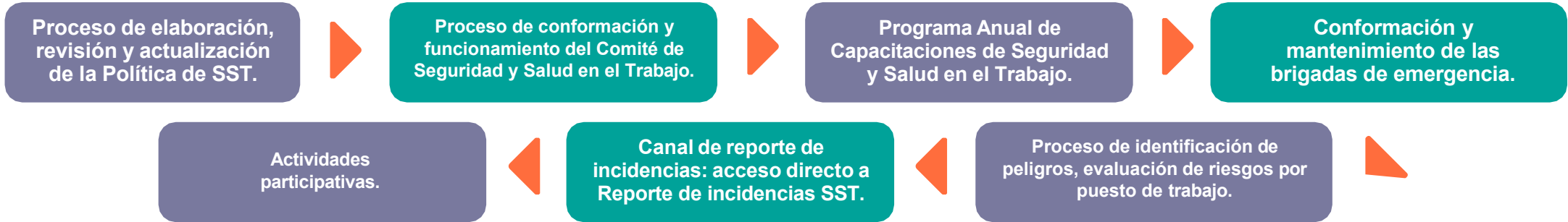
(GRI 2-25)(GRI 2-26)

Contamos con un equipo SST, responsable de la implementación y la administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), en concordancia con el Plan Anual de Trabajo de SST. Nuestro equipo SST se encuentra conformado de manera paritaria, con igual número de representantes por la parte empleadora y trabajadora; además, está constituido por profesionales de las disciplinas de Seguridad en el Trabajo y Salud Ocupacional.



(GRI 403-4)

Somos conscientes del rol fundamental que cumple nuestro equipo SST en el desarrollo, la aplicación y la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), y de los procesos de comunicación de información sobre salud y seguridad laboral. Por ello, implementamos un proceso que garantiza su participación activa y su consulta permanente en estos temas, promoviendo una gestión colaborativa y preventiva.



Nuestro equipo SST se reúne de manera ordinaria con periodicidad mensual y, de forma extraordinaria, cuando las circunstancias lo ameritan. Entre sus principales funciones se incluyen:

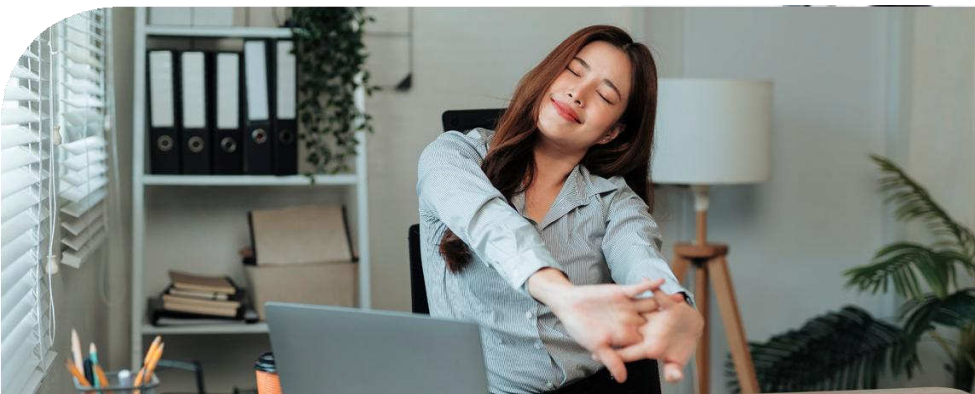
- Revisar y aprobar políticas, reglamentos, planes, programas, actividades de SST.
- Realizar inspecciones de SST.
- Aprobar las matrices IPERC por puesto de trabajo.
- Investigar accidentes de trabajo.

Cabe precisar que la información confidencial de nuestros colaboradores es gestionada con los mecanismos necesarios para garantizar su protección. Este proceso es verificado periódicamente a través de revisiones realizadas por la Gerencia de Riesgos, así como mediante auditorías internas y externas. Asimismo, toda la información es resguardada por personal competente y debidamente designado, en estricto cumplimiento de la normativa vigente.

Semana de la SST

Iniciativa orientada a promover hábitos de vida saludables y fortalecer el bienestar integral de nuestros colaboradores. Durante esta jornada, desarrollamos diversas actividades enfocadas en el autocuidado, como la entrega de frutas, charlas y consultorios nutricionales, además de clases de zumba y espacios de reflexión sobre la salud mental.

A través de estas acciones, buscamos fomentar una mayor conciencia sobre la importancia del cuidado de la salud física y emocional, contribuyendo a la construcción de un entorno laboral más saludable, seguro y orientado al bienestar de todos.



Cobertura del SGSST

(GRI 403-8)

Fortalecemos una cultura preventiva y de mejora continua, implementando un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), el cual se encuentra alineado con la normativa peruana vigente (Ley N.° 29783) y su reglamento, incorporando buenas prácticas del sector y referencias internacionales (ISO 45001). El alcance de nuestro SGSST abarca a todas las sedes y puestos de trabajo de la empresa.

COLOCAR FOTO

Para la gestión de nuestro Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), utilizamos indicadores propios y tradicionales del sistema, como los índices de mortalidad, accidentabilidad y morbilidad, que nos permiten identificar, registrar y dar seguimiento estadístico a incidentes, accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. De igual manera, contamos con indicadores específicos que facilitan la evaluación del cumplimiento de los objetivos del sistema y de los programas de trabajo y capacitación.

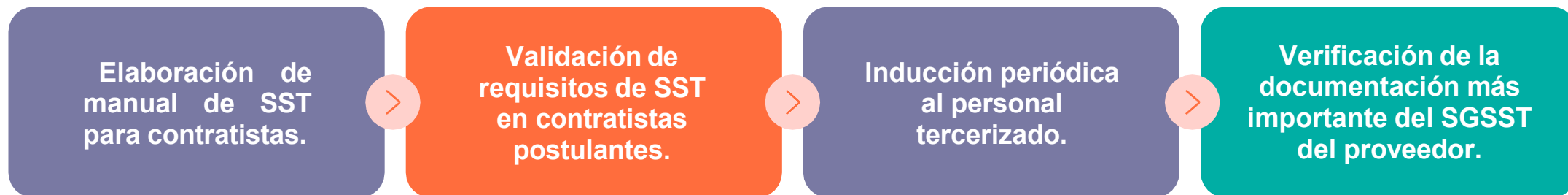
Cabe precisar que nuestras operaciones no se desarrollan en sectores de alto riesgo, por lo que no estamos obligados a contar con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgos (SCTR). Sin embargo, aplicamos de manera rigurosa la legislación peruana vigente, sin optar por certificaciones internacionales.

Cobertura del SGSST

(GRI 403-8)

En nuestras instalaciones también contamos con trabajadores externos, quienes prestan sus servicios bajo la supervisión del área de SST. La gestión y control del número de estos trabajadores recae en las áreas responsables de los contratos o servicios correspondientes, según la estructura organizativa establecida. Para garantizar que todos los servicios cumplan con las normas de seguridad y salud, revisamos ciertos requisitos clave:

- **Servicios in-house:** el área de SST verifica los requisitos normativos del proveedor desde la licitación del servicio, considerando los siguientes requisitos normativos:



- **Servicios tercerizados temporales:** la verificación de los requisitos normativos se realiza según su actividad. Se efectúa por medio de la revisión de las hojas de Análisis de Trabajo Seguro (ATS), documentos que evidencien el cumplimiento de las obligaciones del proveedor en materia de SST y la revisión de los certificados de aptitud.



Nuestros colaboradores participan activamente en los procesos de SGSST, contando con un espacio destinado al intercambio de ideas y a la realización de consultas. Los procesos en los que participan incluyen:

(GRI 403-7)

Ejercicios de entrenamiento en respuesta a emergencias.

Elección y mantenimiento del Comité de SST.

Línea de comunicación abierta con el área de SST (diversos medios, Teams, chat, llamada, correo, presencial).

Reporte e investigación de incidentes y accidentes.

Revisión de la Política de SST de la organización.

Sistema de capacitación en SST.

Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control (IPERC).

Fomentando una gestión eficiente en salud y seguridad laboral

Durante 2025, gestionamos la seguridad y la salud considerando sus aspectos conceptuales y en cumplimiento de la normativa nacional vigente en materia SST. Este enfoque permitió la adecuada elaboración del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual contempla las actividades de implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), orientadas a la prevención de riesgos laborales y a la promoción de un entorno laboral seguro y saludable.

Con el fin de asegurar resultados efectivos, implementamos nueve objetivos de seguridad y salud laboral:

- Planificar la implementación y el mantenimiento del SGSST
- Gestionar las evaluaciones médico ocupacional
- Gestión de riesgos a la seguridad y salud
- Respuesta ante emergencias
- Vigilancia epidemiológica en función a los peligros y riesgos ocupacionales
- Gestión documentaria del SGSST
- Verificación de implementación y cumplimiento del SGSST
- Capacitación y entrenamiento en SST
- Conocimiento, participación y concientización en el SGSST

Fomentando una gestión eficiente en salud y seguridad laboral

La eficacia de estas medidas fue posible debido a su constante seguimiento, realizado a través de las siguientes acciones:

- Programa de inspecciones de SST
- Auditoría interna y externa al Sistema de Gestión de SST
- Actualización de la matriz IPERC por puesto de trabajo
- Reporte de incidencias de SST

Asimismo, reforzamos nuestro compromiso con una gestión eficiente de SST mediante nuestra Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, y fomentando la participación de nuestros grupos de interés en las medidas adoptadas, fortaleciendo de este modo nuestra cultura preventiva.

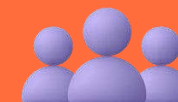
Durante 2025, cumplimos el 100 % del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.



IX Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales

Celebramos la 9.a edición de nuestro Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales, en alianza con la ORP Fundación Internacional.

Más de 3 000 participantes y destacados ponentes nacionales e internacionales se reunieron para reflexionar, compartir experiencias y debatir sobre los desafíos y oportunidades del futuro del trabajo. Este espacio nos permitió seguir impulsando entornos laborales más seguros, saludables e innovadores.



Talleres sobre prevención de riesgos laborales

Nuestro equipo del Programa de Prevención de Riesgos Laborales visitó Arequipa para realizar cinco talleres dirigidos a nuestros clientes SCTR, con el objetivo de fortalecer buenas prácticas y la gestión de riesgos en su trabajo diario.

Cada taller fue una oportunidad para reafirmar nuestro compromiso con la prevención y promover entornos laborales más seguros para todos.



7

Compromiso con el entorno ambiental



6.1 Nuestra estrategia de sostenibilidad

Como parte de nuestro compromiso con el cuidado del medio ambiente, orientamos nuestros esfuerzos a la promoción de prácticas sostenibles y a la reducción de nuestro impacto a lo largo de toda la cadena de valor. Para ello, implementamos diversas iniciativas y contamos con una política ambiental, además de reforzar nuestras acciones en gestión de residuos y eficiencia energética.

Política Medioambiental

Diseñamos un marco estratégico para integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en coherencia con nuestra Política Medioambiental, con especial énfasis en el eje 7 “Compromiso con el respeto al medio ambiente”. En este contexto, definimos los siguientes objetivos: **(GRI 2-23) (GRI 2-24)**

- Minimizar cualquier impacto negativo, garantizando el cumplimiento de normativas ambientales.
- Promover el uso racional y eficiente de los recursos.
- Gestionar los riesgos y oportunidades asociados al cambio climático, impulsando acciones de mitigación.
- Contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



6.2 Gestión responsable de residuos

Cumplimos con la Ley General de Residuos Sólidos (Decreto Legislativo N.° 1278) y su reglamento (Decreto Supremo N° 014-2017-MINAM y modificatorias) con el objetivo de asegurar una gestión responsable de los residuos sólidos generados en nuestras operaciones. Entre las principales iniciativas que desarrollamos para la gestión de residuos se encuentran:

Aplicación de procesos de segregación y reducción de residuos.



Fomento del uso de materiales reusables y reciclables.



Fortalecimiento de la comunicación interna sobre la gestión de residuos en nuestras oficinas y con municipalidades y ONG).

En 2025, registramos 35.7 toneladas de residuos sólidos, información obtenida a partir la medición periódica de nuestros residuos aprovechables (papel, cartón y plástico) y no aprovechables (residuos orgánicos y sanitarios).

(GRI 306-1)

(GRI 306-2)

(GRI 306-3)

(GRI 306-4)

(GRI 306-5)

6.3 Eficiencia y consumo responsable

Para fomentar el uso eficiente de los recursos y reducir nuestro impacto ambiental, no solo gestionamos activamente el consumo de energía, sino también implementamos las siguientes iniciativas:

Migración a iluminación LED a nivel nacional.

Instalación de sensores de movimiento en Lima, Trujillo y Arequipa.



Canal de reporte de incidencias: acceso directo a Reporte de incidencias SST.

Instalación de reductores de caudal en las griferías de Lima.



(GRI 302-1)

(GRI 303-1)

Implementación de fluxómetros en los servicios higiénicos en Lima y Trujillo.



En 2025, nuestro consumo energético fue 1 194 142 kWh, calculado con base en nuestros registros de facturación emitidos por la empresa distribuidora de electricidad. Asimismo, nuestro consumo total de agua fue 9 620 m3, información que obtuvimos del monitoreo mensual en todas nuestras instalaciones utilizando los datos proporcionados por la empresa distribuidora (Sedapal).

(GRI 303-2)

(GRI 303-5)

Edificio ecológico (Certificación EDGE)

En 2025, nuestro edificio principal en San Isidro obtuvo la certificación internacional EDGE, que reconoce la eficiencia en el uso de agua, energía y materiales. Este logro refleja nuestro compromiso con la mejora continua y con la reducción del impacto ambiental de nuestras operaciones, demostrando que podemos avanzar hacia un futuro más sostenible sin perder de vista la innovación y la responsabilidad.

6.4. Emisiones y huella de carbono

Comprometidos con el cuidado del medio ambiente y con un futuro más sostenible, evaluamos continuamente alternativas para reducir nuestra dependencia de combustibles fósiles y gestionar de manera responsable nuestras principales fuentes de emisión.

En ese marco, realizamos la medición de nuestra huella de carbono, siendo esta la primera vez que La Positiva lleva a cabo este ejercicio en todas sus sedes a nivel nacional (20 sedes y 1 centro médico). Esta medición nos permite identificar oportunidades de mejora, evaluar nuestro desempeño ambiental y establecer acciones orientadas a reducir nuestro impacto mediante la implementación de diversos programas.

**24 % de ahorro
energético
(109.47
MWh/mes)**

**42 % de ahorro
hídrico
(2 867.54 m3/año)**

**100 % de ahorro
de carbono
(3 266.00 tCO₂e)**

Para ello, seguimos los lineamientos de la norma ISO 14064-1 y del GHG Protocol, obteniendo como resultado un total de 1 298.36 tCO₂e en 2025. Asimismo, identificamos que las sedes de San Isidro, Lima (931.84 tCO₂e), Arequipa (88.09 tCO₂e) y Trujillo (91.26 tCO₂e) concentraron el 85.58 % de las emisiones totales registradas durante el periodo evaluado.

Del mismo modo, determinamos que el 50.52 % de nuestras emisiones proviene del desplazamiento del personal al trabajo, el 22.97 % corresponde al consumo de electricidad y el 19.82 % al transporte aéreo. En conjunto, estas tres fuentes representan el 93.31 % del total de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en 2025.

Asimismo, para identificar y priorizar las acciones que garanticen una adecuada gestión ambiental, presentamos un desglose por categorías.

(GRI 305-1)

(GRI 305-2)

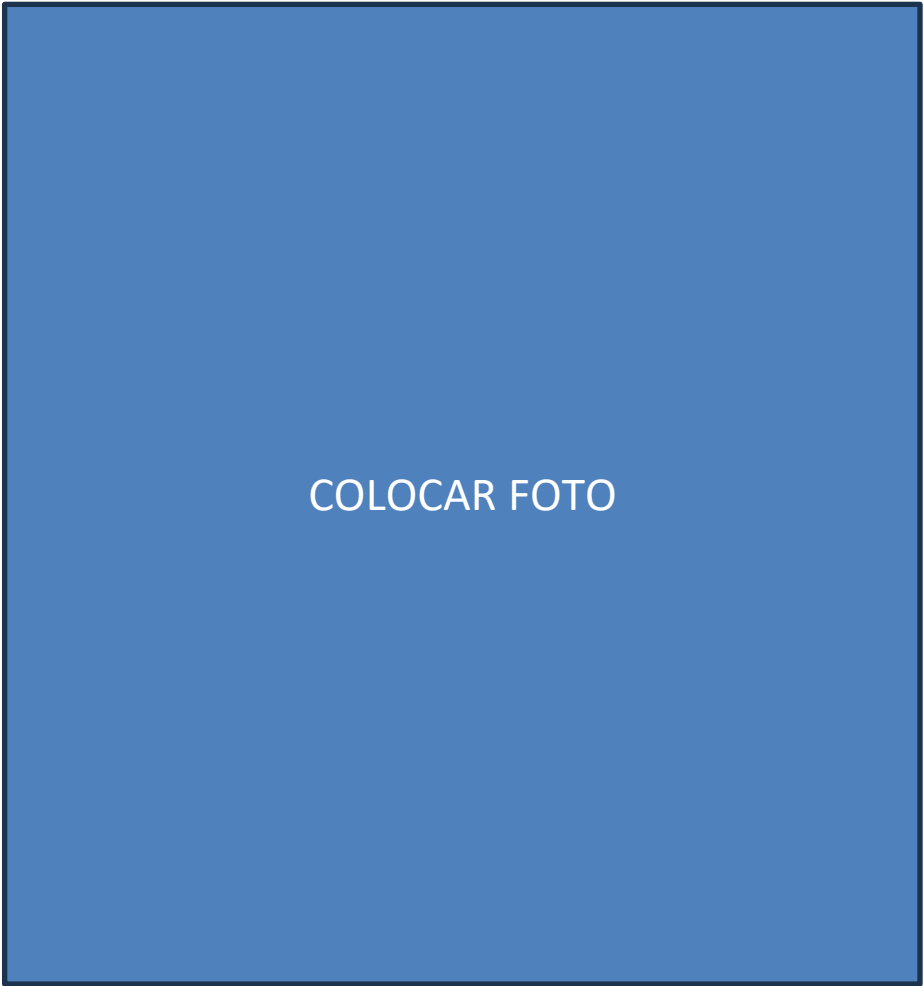
(GRI 305-3)

(FN-IN-410c.1)



Estos datos constituyen una gran oportunidad para que la empresa implemente medidas que le permitan reducir su impacto, aumentar su competitividad y disminuir sus costos operativos.

De este modo, a través de estas prácticas de medición y gestión, reafirmamos nuestro compromiso con un futuro más sostenible, contribuyendo a la protección del planeta y promoviendo un uso más responsable y eficiente de los recursos.



8

Compromiso con nuestras comunidades



Políticas

(GRI 2-23) (GRI 2-24)

Nuestro compromiso social se refleja en la ampliación de programas de bienestar dirigidos a nuestros clientes y a la comunidad, así como en la participación activa de nuestros colaboradores en iniciativas de voluntariado corporativo. Para ello, contamos con políticas clave que guían nuestras decisiones y acciones:

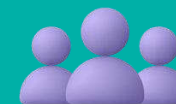
Política de Sostenibilidad

Orientada a promover prácticas responsables y generar valor sostenible para colaboradores, clientes y socios estratégicos.



Política de Donaciones y Auspicios

Enfocada en canalizar aportes hacia iniciativas que contribuyan al desarrollo social y al bienestar de las comunidades.



Operamos de manera descentralizada para ampliar el alcance e impacto de nuestras acciones solidarias.

+ 6 000
beneficiados

Cerca de S/ 100 000
de inversión

90 % de satisfacción
de nuestros
voluntarios

Durante 2025, desarrollamos una serie de programas y voluntariados, fortaleciendo nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y la responsabilidad social.

Donaciones damnificados lluvia

Brindamos apoyo a las familias afectadas por las intensas lluvias en Lima y Arequipa, mediante la donación de alimentos y agua potable. A través de esta iniciativa beneficiamos a más de 20 ollas comunes en ambas regiones, contribuyendo a la atención de necesidades básicas en contextos de emergencia.



(GRI 203-2)

(GRI 413-1)



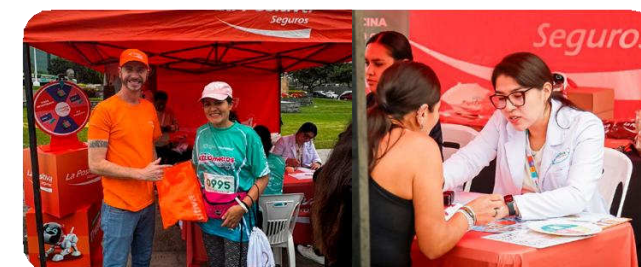
Atención a damnificados por incendio en Pamplona

En respuesta a la emergencia, brindamos apoyo a las familias afectadas mediante la donación de raciones de alimentos durante una semana, beneficiando a 200 personas a través de ollas comunes, en articulación con Techo Perú.

Carrera benéfica con el Banco de Alimentos “Kilómetros por la Alimentación”

Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo social y la seguridad alimentaria, participamos en la carrera solidaria organizada junto al Banco de Alimentos, que convocó a más de 2 400 participantes.

Esta iniciativa no solo promovió la actividad deportiva, sino que también permitió recaudar más de 3 000 raciones de alimentos, beneficiando a más de 6 000 personas en situación de vulnerabilidad y contribuyendo a llevar apoyo a quienes más lo necesitan.



Alianza Casa Ronald McDonald

Renovamos por segundo año consecutivo nuestra alianza con Casa Ronald McDonald, contribuyendo al financiamiento del alojamiento y alimentación de familias del interior del país con niños que reciben tratamiento médico en Lima.

Durante el año, impulsamos jornadas de voluntariado contando con la participación de más de 50 colaboradores y sumando alrededor de 400 horas-hombre. Además, nos sumamos a la colecta nacional El Gran Día, en beneficio de los niños de la Casa Ronald McDonald y Aldeas Infantiles.



(GRI 203-2)

(GRI 413-1)



Colecta Ponle Corazón

En el marco de nuestro compromiso con la solidaridad y el bienestar de la comunidad, nos sumamos a la colecta nacional Ponle Corazón, logrando recaudar más de S/ 2 200 en nuestra oficina de Lima. Esta iniciativa contó con la participación activa de más de 50 colaboradores, quienes se unieron para contribuir con una causa que promueve la atención integral de niños y adolescentes con enfermedades oncológicas.

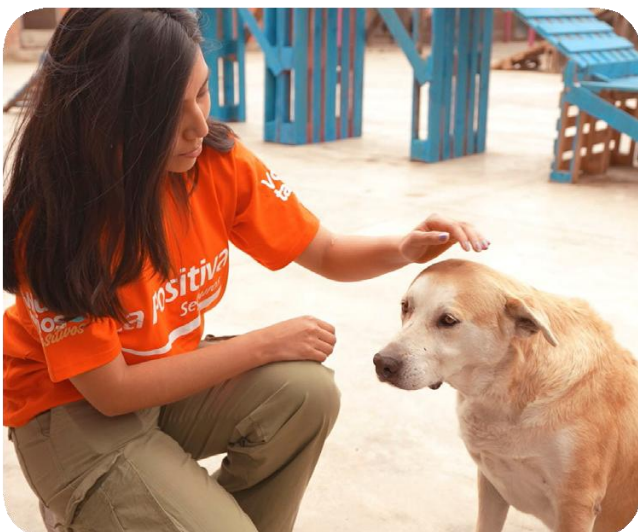
Campaña interna de donación de Sangre

En alianza con EsSalud, realizamos nuestra campaña de donación de sangre en nuestras oficinas de Lima y Arequipa. En esta edición, logramos recaudar más de 41 unidades de sangre para el beneficio de 100 niños del Hospital Rebagliati. Esta iniciativa refleja el espíritu solidario de nuestro equipo y su compromiso con generar un impacto positivo en la vida de quienes más lo necesitan.



Voluntariado con ONG Voz Animal

Como parte de nuestras iniciativas de voluntariado, colaboramos con la ONG Voz Animal, promoviendo el bienestar y cuidado de animales en situación vulnerable. Más de 25 voluntarios participaron en esta jornada, logrando donar 300 kg de alimentos para el albergue y beneficiando a más de 100 perros y 60 gatos. Esta acción refleja nuestro compromiso con el entorno y el impulso de una cultura solidaria entre nuestros colaboradores.



(GRI 203-2)

(GRI 413-1)



Navidad Positiva: Voluntariado Trujillo

En el marco de nuestras acciones de voluntariado, llevamos a cabo la iniciativa Navidad Positiva en Trujillo, beneficiando a más de 100 niños de Alto Trujillo. La jornada contó con la participación de más de 60 voluntarios, quienes contribuyeron a generar un espacio de alegría y compartir, reafirmando nuestro compromiso con las comunidades donde estamos presentes.

Acciones con el Gremio

En 2025, continuamos participando activamente en las iniciativas de la Asociación Peruana de Empresas de Seguros (APESEG), con el objetivo de promover el conocimiento y la relevancia de los seguros como herramienta de protección y bienestar.

En este marco, presentamos por cuarto año consecutivo la campaña “Dime que tienes un seguro”, orientada a fortalecer la educación financiera, promover el uso responsable de los seguros y contribuir a la prevención de riesgos que afectan la calidad de vida de las personas. Estas acciones han permitido reforzar la confianza en el sector entre la opinión pública, medios de comunicación y autoridades.

(FN-IN-410a.2)

Sobre el reporte 2025

(GRI 2-2)

El Reporte de Sostenibilidad 2025 de La Positiva ha sido elaborado de acuerdo con los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), y estándares del Sustainability Accounting Standards Board (SASB), y comprende el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025. En este reporte presentamos la gestión desarrollada durante el año, incorporando información consolidada de las cuatro empresas que conforman La Positiva a nivel nacional: La Positiva Seguros y Reaseguros S. A. A., La Positiva Vida Seguros y Reaseguros S. A., La Positiva S. A., Entidad Prestadora de Salud y La Positiva Servicios de Salud S. A. C.

La información que presentamos en este documento refleja el desempeño consolidado de todas las empresas que integran La Positiva. En los casos en que se presenten datos específicos por empresa, estos serán señalados en la sección correspondiente, a fin de brindar mayor claridad y transparencia.

(GRI 2-14)

El contenido y su materialidad fueron evaluados y aprobados por la Gerencia de Relaciones Públicas y Responsabilidad Social Empresarial, a solicitud de la Gerencia General. Reafirmamos nuestro compromiso de realizar este reporte de forma anual, garantizando una comunicación continua de nuestros avances sostenibles.

(GRI 2-3)

Para consultas sobre la información presente en este documento, puede contactar a Almendra Timoteo, analista de Relaciones Públicas y Responsabilidad Social Empresarial, al correo: almendra.timoteo@lapositiva.com.pe

Elaborado y diseñado con la asesoría de AC Sostenibilidad S.A.C.

www.acsostenibilidad.com

Materialidad

En 2025, actualizamos nuestro análisis de materialidad bajo la metodología de doble materialidad del estándar GRI (Global Reporting Initiative), con el objetivo de identificar los temas ASG más relevantes para nuestro negocio y grupos de interés.

Este proceso nos permitió priorizar impactos, riesgos y oportunidades clave, fortalecer la toma de decisiones y enfocar nuestra gestión en los temas con mayor impacto para el negocio, nuestros clientes, colaboradores y la sociedad.



Proceso de materialidad

GRI 3-1

Paso 1

Entender el contexto de la empresa

Se analizan las siguientes fuentes de información para entender el contexto de sostenibilidad:

- Análisis del marco estratégico, así como de las actividades y relaciones comerciales.
- Elaboración del benchmarking con tres empresas referentes del sector
- Revisión de los estándares e informes de riesgos internacionales (GRI, TCFD, SASB y WEF).
- Revisión de documentos internos (Matriz de Riesgos y Mapa Estratégico 2025).

Paso 2

Identificar impactos y riesgos actuales y potenciales

Se tomó en cuenta las siguientes fuentes de información para la identificación de impactos:

- Inventario de aspectos iniciales de sostenibilidad
- 168 encuestas a nuestros grupos de interés
- Planeamiento estratégico
- Matriz de riesgos

Se tomó en cuenta las siguientes fuentes de información para la identificación de riesgos y oportunidades:

- Inventario de Aspectos iniciales de Sostenibilidad
- Revisión de informes de riesgos globales, nacionales o locales
- 7 Encuestas de priorización de temas iniciales de sostenibilidad por gerentes de línea.
- Matriz de riesgos
- Planeamiento estratégico

Paso 3

Evaluar y analizar impactos y riesgos actuales y potenciales

Se consideró los siguientes criterios, para evaluar la materialidad de impactos:

- Escala
- Alcance
- Probabilidad
- Carácter de irremediabilidad
- Significancia del impacto
- Evaluación del consultor senior en asuntos ESG.

Se consideró los siguientes criterios para evaluar la materialidad financiera:

- Probabilidad de ocurrencia
- Magnitud de los eventos financieros
- Significancia del riesgo u oportunidad
- Evaluación del consultor senior en asuntos ESG.

Paso 4

Validar la matriz de materialidad

- Se priorizó y validó los temas de la materialidad de impactos y materialidad financiera.
- Se validó los resultados de impactos relevantes determinados en la evaluación.
- Los temas han sido relacionados con los contenidos GRI y SASB, lo que permitió determinar los indicadores a reportar.



Temas materiales

GRI 3-2

N°	Tema Material	Contenido serie
1	Gobierno corporativo	IPN 1 Gobierno corporativo FN-IN-450a.3 Descripción del enfoque para incorporar riesgos ambientales en: (1) el proceso de suscripción para contratos individuales y (2) la gestión de riesgos a nivel de entidad y la adecuación de capital
2	Ética empresarial	GRI 205-3 Evaluación de las operaciones en anticorrupción
3	Crecimiento del negocio	GRI 201-1 Valor económico generado y distribuido FN-IN-410a.2 Descripción del enfoque para incorporar factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG/ESG) en los procesos y estrategias de gestión de inversiones FN-IN-550a.3 Descripción del enfoque para la gestión de riesgos relacionados con capital y liquidez asociados con actividades sistémicas no aseguradoras
4	Innovación y tecnología	IPN 2 Innovación y tecnología



Temas materiales

GRI 3-2

N°	Tema Material	Contenido serie
5	Experiencia y satisfacción del cliente	IPN 3 Experiencia y satisfacción del cliente FN-IN-410b.2 Discusión de productos o características de productos que incentivan acciones o comportamientos relacionados con la salud, la seguridad o la responsabilidad ambiental
6	Ciberseguridad y privacidad de la información	IPN 4 Ciberseguridad
7	Imagen y reputación	IPN 5 Imagen y reputación
8	Cambio climático	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido GRI 303-2 Gestión de los impactos relacionados con vertidos de agua GRI 303-5 Consumo de agua

Temas materiales

GRI 3-2

N°	Tema Material	Contenido serie
8	Cambio climático	GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI. (alcance 3) GRI 306-1 Gestión de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos GRI 306-3 Residuos generados GRI 306-4 Residuos no destinados a eliminación GRI 306-5 Residuos destinados a eliminación FN-IN-410c.1 Emisiones brutas absolutas financiadas, desagregadas por: (1) Alcance 1, (2) Alcance 2 y (3) Alcance 3.
9	Gestión y desarrollo del talento	GRI 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal GRI 401-3 Permiso parental



Temas materiales

GRI 3-2

N°	Tema Material	Contenido serie
9	Gestión y desarrollo del talento	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo GRI 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores GRI 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral

Temas materiales

GRI 3-2

N°	Tema Material	Contenido serie
9	Gestión y desarrollo del talento	GRI 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales GRI 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado.
10	Diversidad, equidad e inclusión	GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados
11	Cultura de respeto a los derechos humanos	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidasOperaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo GRI 407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio



Temas materiales

GRI 3-2

N°	Tema Material	Contenido serie
12	Educación financiera y cultura de bienestar a clientes	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo FN-IN-270a.4 Descripción del enfoque para informar a los clientes sobre los productos

Índice de contenidos GRI

(GRI 2-3)

Declaraciones de uso	LA POSITIVA SEGUROS ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01 de enero 2025 al 31 de diciembre del 2025, utilizando como referencia los Estándares GRI.	
Declaraciones de uso	GRI 1: Fundamentos 2021	
Estándar GRI / otras fuentes	Contenido	Página / otras fuentes
GRI 2: Contenidos generales 2021	LA ORGANIZACIÓN Y SUS PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE INFORME	
	2-1. Detalles organizacionales	P. 24
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	P. 104
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	P. 104, 113
	2-4 Actualización de la información	No ha habido actualización de información en el 2025.
	2-5 Verificación externa	El reporte no cuenta con verificación externa.
	ACTIVIDADES Y TRABAJADORES	
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	P. 10 y 12
	2-7 Empleados	P. 60, 61



Estándar GRI / otras fuentes	Contenido	Página / otras fuentes
GRI 2: Contenidos generales 2021	GOBERNANZA	
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	P. 23
	2-10: Designación y selección del máximo órgano de gobierno	P. 25
	2-11 Presidente del máximo órgano del gobierno	P. 26
	2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	P. 26, 27 y 29
	2-13: Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	P. 26, 27 y 29
	2-14: Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	P. 104
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	P. 26, 27 y 29
	2-18: Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	P. 27
	2-19 Políticas de remuneración	P. 27



Estándar GRI / otras fuentes	Contenido	Página / otras fuentes
GRI 2: Contenidos generales 2021	ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS	
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	P. 3
	2-23 Compromisos y políticas	P. 8, 14, 16, 38, 40, 59, 65, 77, 82, 95 y 100
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	P. 8, 14, 16, 38, 40, 59, 65, 77, 82, 95 y 100
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	P. 36, 39, 50 y 88
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	P. 36, 50 y 88
	2-27 Cumplimiento de la legislación y normativas	P. 39
	2-28 Afiliaciones a asociaciones	P. 11
	PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	P. 21
	2-30: Convenios de negociación colectiva	P. 80
TEMAS MATERIALES		
GRI 3 Temas materiales 2021	3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	P. 106
	3-2 Lista de temas materiales	P. 107-112

Estándar GRI / otras fuentes	Contenido	Página / otras fuentes
CRECIMIENTO DEL NEGOCIO		
GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	P.43
GRI 201 Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	P.43
ÉTICA EMPRESARIAL		
GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	P.35
GRI 205 Anticorrupción 2016	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	P.35



Estándar GRI / otras fuentes	Contenido	Página / otras fuentes
CAMBIO CLIMÁTICO		
GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	P.96 y 98
GRI 302: Energía 2016	302-1: Consumo de energía dentro de la organización	P.96
GRI 303 Agua y efluentes 2018	303-1: Interacción con el agua como recurso compartido	P.96
	303-2: Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	P.96
	303-5: Consumo de agua	P.96
GRI 305 Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	P.98
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	P.98
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	P.98
GRI 306 Residuos 2020	306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	P.96
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	P.96
	306-3 Residuos generados	P.96
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	P.96
	306-5 Residuos destinados a eliminación	P.96



Estándar GRI / otras fuentes	Contenido	Página / otras fuentes
GESTIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO		
GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	P.62-91
GRI 401 Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	P. 65-66.
	401-3 Permiso parental	P.75
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	P.82
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	P. 82, 84 y 85
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	P. 76
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	P.88
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	P.86
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	P.76
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores	P.83, 92
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	P. 90 y 91
	403-9 Lesiones por accidente laboral	P.83
	403-10: Las dolencias y enfermedades laborales	P.83 y 84



Estándar GRI / otras fuentes	Contenido	Página / otras fuentes
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1: Promedio de horas de formación al año por empleado	P. 68 y 69
DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN		
GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	P.78 y 79
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	P.78 y 79
CULTURA DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS		
GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	P.77
GRI 406 No discriminación 2016	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	P.77
GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	GRI 407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	P.77



Estándar GRI / otras fuentes	Contenido	Página / otras fuentes
GRI 408 Trabajo infantil 2016	GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	P.77
GRI 409 Trabajo forzoso u obligaoorio 2016	GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	P.77
EDUCACIÓN FINANCIERA Y CULTURA DE BIENESTAR A CLIENTES		
GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	P.101-103
GRI 203 Impactos económicos indirectos 2016	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	P.101-103
GRI 413 Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	P.101-103

Estándar GRI / otras fuentes	Contenido	Página / otras fuentes
INDICADORES PROPIOS DEL NEGOCIO		
GOBIERNO CORPORATIVO		
GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	P.24
Indicadores propios del negocio	IPN-1 Gobierno corporativo	P.24
INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA		
GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	P.52
Indicadores propios del negocio	IPN -2 Innovación y tecnología	P.52
EXPERIENCIA Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE		
GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	P. 49
Indicadores propios del negocio	IPN-3 Experiencia y satisfacción del cliente	P.49

Estándar GRI / otras fuentes	Contenido	Página / otras fuentes
CIBERSEGURIDAD		
GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	P. 53 y 56
Indicadores propios del negocio	IPN-4 Ciberseguridad	P.53 y 56
IMAGEN Y REPUTACIÓN		
GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	P.49
Indicadores propios del negocio	IPN-5 Imagen y reputación	P.49



ÍNDICE DE CONTENIDOS SASB

Tema	Código	Métricas	Página
Transparencia y asesoramiento justo para los clientes	FN-IN-270a.4	Descripción del enfoque para informar a los clientes sobre los productos	pp 50
Incorporación de factores ambientales, sociales y de gobernanza en la gestión de inversiones	FN-IN-410a.2	Descripción del enfoque para incorporar factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG/ESG) en los procesos y estrategias de gestión de inversiones	pp 14, 20, 43 y 45
Políticas diseñadas para incentivar un comportamiento responsable	FN-IN-410b.2	Discusión de productos o características de productos que incentivan acciones o comportamientos relacionados con la salud, la seguridad o la responsabilidad ambiental	pp. 47, 48, 51, 52, 56, 57 y 103
Emisiones financiadas	FN-IN-410c.1	Emisiones brutas absolutas financiadas, desagregadas por: (1) Alcance 1, (2) Alcance 2 y (3) Alcance 3.	pp 98
Exposición al riesgo físico	FN-IN-450a.3	Descripción del enfoque para incorporar riesgos ambientales en: (1) el proceso de suscripción para contratos individuales y (2) la gestión de riesgos a nivel de entidad y la adecuación de capital	pp 39
Gestión del riesgo sistémico	FN-IN-550a.3	Descripción del enfoque para la gestión de riesgos relacionados con capital y liquidez asociados con actividades sistémicas no aseguradoras	pp 39

La Positiva
Seguros

