

## Análisis de Indicadores GRI 2022 – RIMAC Seguros

El siguiente documento presenta información actualizada de nuestra gestión de sostenibilidad del 2022, cumpliendo con indicadores GRI y del Dow Jones Sustainability Index.

## 1. Hitos sociales del 2022

- **Colaboradores**
  - 39.7% de mujeres en puestos de alta dirección.
  - 8,4/10 nota global en clima laboral.
  - 2,727 colaboradores<sup>1</sup>: 54.6% mujeres y 45.4% hombres.
  - 1,713 colaboradores capacitados. 18.80 horas promedio de capacitación por colaborador.
- **Impacto en la sociedad**
  - +2000 docentes capacitados de todo el país a través del programa “Yo me cuido”.
- **Nuestros clientes**
  - 11,483 pólizas contratadas en el “Seguro de salud flexible”:

## 2. Nuestros aportes a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

A continuación, presentamos los impactos directos que tiene gestión de sostenibilidad en diez ODS y a 47 metas vinculadas a estos objetivos:

Pilar RIMAC	ODS al que aporta
Cuidando el mañana	1: Fin de la pobreza 7: Energía asequible y no contaminante 13: Acción por el clima 17: Alianza para lograr los objetivos
Protegiendo lo que importa	1: Fin de la pobreza 3: Salud y bienestar 4: Educación de calidad 5: Igualdad de género 8: Trabajo decente y crecimiento económico
Construyendo confianza	1: Fin de la pobreza

<sup>1</sup> Incluye practicantes

	<p>3: Salud y bienestar</p> <p>8: Trabajo decente y crecimiento económico</p> <p>11: Ciudades y comunidades sostenibles</p> <p>12: Producción y consumo responsables</p>
--	--

Asimismo, se presentan los indicadores que hemos utilizado para medir nuestro impacto en cada ODS:

**ODS 1 – Fin de la pobreza**

- (1.5) 1068 colaboradores y familiares de empresas clientes impactados con el programa Yo me cuido.
- (1.5) 88 IIEE, 2,899 docentes y 5,471 niños, niñas y adolescentes impactados con el programa Yo me cuido en el 2022.
- (1.3) + \$145.6 millones invertidos en medidas de protección y tratamientos por la COVID-19.

ODS 3: Salud y bienestar

- (3.8) 15,162 niños, niñas y adultos vacunados contra la hepatitis, influenza y difteria.
- (3.8) 2,380 personas accedieron a pólizas personalizables de **Salud Flexible**.
- (3.8) 5,150 personas accedieron a pólizas personalizables de **Vida Flexible** y **Vida Contigo**.
- (3.4) 4,440 personas accedieron a sesiones de orientación psicológica mediante la plata Estar Bien.
- (3.8) 21,379 personas fueron atendidas gracias a la farmacia digital Cuida Co.
- (3.8) 88 IIEE, 2,899 docentes y 5,471 niños, niñas y adolescentes impactados con el programa Yo me cuido en el 2022.

**ODS 4: Educación de calidad**

- (4.2, 4c) 1,330 cuentos del programa “Yo me cuido” entregados a beneficiarios en las ciudades de Chimbote, Trujillo y Lima Metropolitana.
- (4.4) Capacitación constante a colaboradores sobre continuidad de negocio, TI, entre otros.

**ODS 5 - Igualdad de género**

- (5c) Campaña de comunicación “ABC de la diversidad” para educar sobre conceptos de diversidad e inclusión a personal RIMAC.
- (5.5) Mayor representación de mujeres en cargos de liderazgo: 27% conforman el C-Level y 49% tienen cargos de jefatura.
- (5c) Implementación de un bloque de diversidad e inclusión en las capacitaciones Onboarding para el nuevo personal.
- (5c) Liderazgo inclusivo: se capacitó a miembros del C-Level sobre diversidad e inclusión.
- (5c) 15 talleres sobre diversidad e inclusión a personal RIMAC.
- (5c) Como parte del eje de marca incluyente, se implementó un banco de fotos diverso y representativo.

**ODS 7 - Energía asequible y no contaminante**

- (7.2) 55.11% de uso de energía fue renovable durante el 2022.

- (7b) Nuestros Edificios “Torre del Parque I y II” son eco amigables y cuentan con certificación LEED Gold (Leadership in Energy & Environmental Design).
- (7.2, 7b) Los edificios RIMAC de las sedes San Isidro ahorran 15% de energía respecto a los convencionales.

#### **ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico**

- (8.3, 8.5, 8.8) 1,955 nuevas personas fueron contratadas en RIMAC durante el 2022.
- (8.10) Primas por US\$ 1,440 millones, lo que representa un crecimiento de 6.9% respecto al mismo periodo del año anterior.
- (8.10) RIMAC se mantiene como líder del mercado asegurador peruano con una participación de 28.8%.

#### **ODS 11 - Ciudades y comunidades sostenibles**

- (11.2, 11.3, 11c) Contamos con 176 estacionamientos para bicicletas y vehículos de micromovilidad en todas nuestras sedes de Lima, así como duchas y casilleros.
- (11.4, 11.6) Compensamos nuestra huella de carbono a través de la compra de bonos de carbono a Madre de Dios Amazon REDD Project.

#### **ODS 12 - Producción y consumo responsables**

- (12.2, 12.5, 12.6) Reducción del 68% en consumo de papel en el 2022.
- (12.6) Desarrollo de un nuevo Plan estratégico de gestión de residuos sólidos para todas las sedes de Lima
- (12.2, 12.5, 12.6) Reciclamos 4197.16 kg de papel y cartón, 704.39 kg de plástico y 255.39 kg de vidrio.

#### **ODS 13 – Acción por el clima**

- (13.1, 13.3) 22,168 usuarios fueron informados oportunamente sobre eventos naturales potencialmente peligrosos para sus operaciones.
- (13.1, 13.3) 23 capacitaciones desarrolladas para la gestión temprana de fenómenos naturales y riesgos físicos del cambio climático realizadas por el Centro de Monitoreo y Prevención.
- (13.2) Medición y verificación de la Huella de Carbono en 7096.06 ton CO<sub>2</sub>e
- (13.2) Compensamos 313.51 ton CO<sub>2</sub> de nuestra huella de carbono
- (13.2) Contamos con una Política Ambiental
- (13.2) Reconocidos por el Ministerio del Ambiente en la plataforma de Huella de Carbono Perú.

#### **ODS 17 – Alianzas para lograr los objetivos**

- (17.1, 17.3) 22 alianzas generadas en el 2022 con organizaciones del sector público, sector privado y de la sociedad civil.

### **3. Gestión del talento**

#### **a. Mente Sana**

Mente Sana es un servicio de asesoría psicológica que brindamos para nuestros colaboradores con la intención de impulsar el bienestar integral de cada uno de ellos. Por eso, en el 2022, realizamos 1,807 sesiones psicológicas, las cuales beneficiaron el bienestar integral de más de 587 personas, acumulando un total de 4,278 personas desde el 2020.

b. Cuerpo Sano

De forma similar, el bienestar también requiere el cuidado del cuerpo, por lo que reforzamos nuestro trabajo para promover la salud física de nuestros colaboradores y de su entorno cercano, ofreciendo asesorías nutricionales. En el 2022, hemos beneficiado a 269 personas, entre colaboradores y familiares, con asesorías nutricionales gratuitas.

c. Clima laboral

En RIMAC nos preocupamos por medir y gestionar nuestro clima laboral mediante herramientas adecuadas, de forma que podamos brindar óptimas condiciones de trabajo y fomentar el desarrollo integral de nuestros colaboradores.

Para ello, usamos *Officevibe*, una plataforma digital que envía periódicamente una breve encuesta a todos nuestros colaboradores, lo que nos permite obtener información en tiempo real e identificar oportunidades de mejora.

Estamos muy contentos de ver como nuestro desempeño global continúa creciendo: superamos nuestra meta de llegar a 8.3/10 al obtener un 8,4/10, lo que implica una mejora de un 0,1 a comparación del 2021.

Resultados de Clima Laboral	Unidad	FY2022	¿Cuál era su objetivo para el año fiscal 2022?
Resultado de Clima Laboral	% de empleados activamente comprometidos	8,4	8,3
Cobertura de datos	% del total de empleados	67%	70%

d. Learning experience

En RIMAC confiamos en que la capacitación constante es una de las ventajas competitivas que nos ayudará a cumplir nuestro propósito y prepararnos para los retos del futuro. Por ello, nos esforzamos por generar una mentalidad de crecimiento (growth mindset) como parte de nuestra cultura.

i. **Experience Academy**

En línea con nuestra estrategia enfocada en las personas, el equipo de Learning Experience, en alianza con la CoE Experiencia y Service Design, realizó el primer Experience Academy, el cual es un programa para todos los colaboradores que deseen participar y pasen los filtros de postulación y selección.

El programa cuenta con 3 etapas (convocatoria, proceso de postulación y proceso de capacitación) y contó con la participación de 16 colaboradores de distintos equipos de RIMAC, que aprendieron sobre Customer Experience, Service Design y Behavioral Design.

Como resultados, obtuvimos:

- 100 puntos de NPS en la experiencia completa.
- 100% de asistencia (completion rate)
- 3 personas que pasaron por el Experience Academy fueron seleccionadas para formar parte de la CoE de Experiencia y Service Design.

## ii. Tracks

En el 2022, año continuamos con el programa “Tracks”, el cual nos permite incentivar a los colaboradores a seguir desarrollando capacidades primordiales para un futuro de transformación y constante cambio. Las seis capacidades importantes para los colaboradores futuros de RIMAC son: Innovación, Data Analytics, Tecnología, Agilidad, Negocio y Top Skills.

Este programa se realiza diseñando rutas de aprendizaje personalizadas para cada tipo de capacidad. Por lo tanto, está dirigido a todos los colaboradores que deseen participar, solo deben inscribirse.

Esta iniciativa fue lanzada tres veces durante el 2022, y cada versión lleva el nombre de “temporada”. Estos fueron nuestros resultados:

Temporadas	Tracks	Cursos	Personas inscritas	Horas de capacitación
1	6	36	656	12,548
2	6	40	648	12,142
3	6	38	584	10,571

## iii. Speakers RIMAC

En el 2022, se realizó una convocatoria abierta dirigida a todos los colaboradores para ser parte de “Speakers RIMAC”. Los interesados solo deben postular y pasar los filtros de selección. En esta edición participaron más de 60 postulantes, siendo 20 de ellos los que finalmente fueron seleccionados para ser parte del programa.

Este programa ha sido sumamente exitoso debido a la muy buena valoración de parte de los participantes, alcanzando un NPS global de 85.7.

## iv. Giro Training

Este año continuamos desplegando nuestro programa “Giro Training”, el cual está dirigido al área de experiencia al cliente, que incluye las subáreas de centro de atención al cliente, contact center, control de gestión de calidad y gestión del conocimiento, soluciones post venta, experiencia del cliente BBVA.

Este programa busca fortalecer el bienestar de nuestros colaboradores mediante el desarrollo de habilidades blandas para transformar la experiencia de nuestros clientes. El programa se realizó en alianza con Human Growth, empresa líder en ese ámbito en el Perú.

Para ello, se contó con 2 etapas: primero se desarrollaron 6 entrenamientos fundamentales sobre nuevas habilidades y la segunda consistió en 5 webinars sobre distintos temas relevantes, tales como Inteligencia emocional, Manejo de estrés, Comunicación empática, entre otros.

En la segunda etapa, se logró impactar a 313 personas, siendo este grupo el 87.68% de todo el equipo de Experiencia del Cliente.

Al finalizar las dos etapas del programa, obtuvimos como resultado principal que el 84% de los equipos de experiencia del cliente fueron capacitados, siendo un total de 325 los colaboradores que se vieron beneficiados con la posibilidad de potenciar su inteligencia emocional.

#### **v. UDEMY Business**

Udemy Business es una plataforma de autoaprendizaje que se encuentra disponible para todos nuestros colaboradores administrativos, la cual cuenta con más de 17,000 cursos enfocados en potenciar habilidades técnicas, habilidades empresariales y desarrollo personal. Todos los cursos pasan por un estricto control de calidad y son validados por miles de estudiantes en todo el mundo. En los últimos dos años, más del 74% del contenido de Udemy Business ha sido actualizado, lo que nos asegura una experiencia interactiva y única de autoaprendizaje.

A solo tres meses de su lanzamiento, la plataforma ya cuenta con más de 840 usuarios activos, quienes, mes a mes, autogestionan eficazmente su aprendizaje y potencian sus habilidades. Durante este periodo de adopción, nuestros colaboradores han invertido más de 100 minutos al mes para capacitarse de una forma totalmente voluntaria en la plataforma. Es así como, a través de la implementación de Udemy Business, estamos construyendo hábitos y una cultura de autoaprendizaje.

#### **e. Programa de fuerza de ventas: Programa de liderazgo para la Fuerza de Ventas (FFVV)**

Este año convocamos en exclusiva a los líderes de la FFVV para distintas dinámicas de capacitación con la intención de alinear nuestro estilo de liderazgo a la Cultura RIMAC.

En este programa participaron gerentes de cada canal, gerentes de agencia y gerentes de unidad que ejercen como supervisores. Ellos tienen a su cargo al mayor volumen de colaboradores en RIMAC y además son quienes tienen el contacto más directo y cercano con nuestro cliente final.

Estamos muy contentos con los resultados de este programa, ya que logramos impactar en más de 80 líderes, con un total de un 92% de participación; y obtuvimos 74 puntos de NPS.

#### **4. Planes de desarrollo individual**

Confiamos plenamente en el enorme potencial de cada uno de nuestros colaboradores. Por ello, impulsamos su crecimiento de forma continua a través de Planes de Desarrollo Individual (PDI), personalizados según sus necesidades y potenciando nuestro plan de sucesión en la organización y en el grupo BRECA.

Partiendo de la premisa de que los colaboradores son responsables de su propio desarrollo, hemos conseguido que el 48% de nuestros colaboradores puedan identificar la ruta de trabajo anual en la que se desarrollarán las capacidades y conocimientos técnicos requeridos para poder lidiar de la mejor manera con sus retos actuales y cualquier otro futuro desafío.

##### **a. Evaluaciones periódicas**

En el 2022, continuamos realizando una evaluación de desempeño 360° que también involucra una medición de nuestros principios culturales con el objetivo de darle más herramientas a nuestros colaboradores para su crecimiento personal. De esta manera, la retroalimentación continua y el desarrollo de un Plan de Acción permite a los colaboradores tener una gestión progresiva de su desempeño.

Al cierre del 2022, evaluamos 1836 colaboradores. Cabe resaltar que el 53% de ese grupo está conformado por mujeres y el 47% por hombres. Asimismo, de ese total, el 16.94% son mandos medios (jefes y subgerentes), el 2.6% corresponde a la plana gerencial (gerentes y gerentes corporativos) y el 80.45% a colaboradores (empleados, empleados de FFVV y secretarías).

#### **5. El COVID-19 en RIMAC**

En el marco de la emergencia sanitaria a causa de la pandemia del COVID-19, en el 2022 nos hemos preocupado por cumplir nuestro compromiso de proteger la salud de nuestros colaboradores y las personas más cercanas a ellos. Es por ello que estamos muy contentos de que la tasa de mortalidad por COVID-19 en colaboradores se haya mantenido en 0.

Para ello, llevamos a cabo 34,308 asesorías y se acompañó a 5,777 personas entre colaboradores y cohabitantes. Estas consistieron en valorar la criticidad de cada caso y abordarlo según su gravedad mediante manejos ambulatorios desde casa y evaluaciones diarios hasta facilitación de aprobaciones administrativas para la hospitalización y facilidades económicas.

#### **6. Seguros personalizables**

##### **a. Seguro de Salud Flexible**

Este seguro permite a los clientes personalizar sus coberturas y pagar por los servicios que únicamente consideren que se ajustan a sus necesidades. Cuenta con dos planes base:

- El **Plan Seguro en Casa**, al que se puede acceder desde un precio de S/ 49, y



- El **Plan Seguro en Casa y Clínica**, que parte desde los S/ 99.

Adicionalmente, nuestros clientes pueden agregar hasta cinco coberturas desde S/10 soles mensuales como Hospitalización, Maternidad, emergencias y ambulancias, Chequeos preventivos y vacunas, Oftalmología y Odontología, Indemnización por cáncer y Sepelio.

Durante el 2022, este producto se ha consolidado como el más vendido dentro de nuestro portafolio con 11,483 pólizas en el año, lo cual representó un 37% del total de pólizas de salud vendidas.

b. Cuida.co

Cuida.co tiene el propósito de diseñar experiencias cercanas e innovadoras que faciliten el acceso a servicios de salud y bienestar. Por eso, realizamos distintas acciones que nos llevaron a tener resultados positivos al término del 2022:

- 6,200 pacientes atendidos o beneficiados
- Más de 36,000 atenciones realizadas por farmacia
- Ventas por USD 4.55 MM
- Reducción de USD 500 K de pérdida operativa
- 6.1% de crecimiento de transacciones promedio mensual en el año 2022

c. Cuida Farmacia

En Cuida Farmacia mantenemos y promovemos la filosofía de poner al cliente en el centro de todo, creando así experiencias y desarrollando productos pensados en los pacientes (Human Center Design). En el 2022 obtuvimos los siguientes logros:

- 86 puntos de NPS (todos los servicios y programas)
- 4.8 Customer Satisfaction Score (CSAT) Promedio (todos los servicios y programas)
- 96% Service Level Agreement (SLA) Promedio entre OTD, Fillrate y OSA.

d. Allie

Allie es una plataforma digital creada con el propósito de brindarle mayor control a las mujeres sobre su salud y sexualidad en las distintas etapas de su vida. En el 2022, exploramos nuevas categorías, como la dermatológica, la nutricional y la geriátrica.

Ello nos permitió alcanzar los siguientes logros:

- Logramos capturar 642 usuarias suscritas, de las cuales 525 son activas.
- De las usuarias activas, obtuvimos una satisfacción de 4.8 y un NPS de 93%.

## 7. Gestión social y ambiental

a. Yo me cuido

Desde hace 10 años, nuestro programa de educación en prevención “Yo me cuido” trabaja con escolares, docentes, padres y madres de familia de distintas partes del país promoviendo buenas prácticas en salud, nutrición, prevención de desastres, primeros auxilios y seguridad vial.

Durante el 2022, nuestra alianza con la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM) nos permitió llegar a 2252 docentes de todo el país con capacitaciones y talleres enfocados en nutrición y en el cuidado de la salud mental de niños y niñas.

Además, desplegamos un total de 37 cuentacuentos educativos, 21 talleres para padres y madres de familia, 16 capacitaciones a docentes, 7 talleres para colaboradores y 1 taller para adolescentes. Todo ello nos permitió atender a 11,649 personas.

#### b. Voluntariado RIMAC

El voluntariado siempre ha sido un pilar importante de nuestra cultura RIMAC. En el 2022, implementamos actividades de voluntariado híbridas, adaptándonos a las condiciones del nuevo contexto post pandemia.

Es así que, en el último trimestre del año, retomamos las campañas de donación voluntaria de sangre en nuestras oficinas de Lima y Arequipa. Un total de 117 voluntarios donantes aportaron a salvaguardar la vida de más de 370 pacientes del Instituto Nacional del Niño de San Borja, el Hospital Rebagliati y el Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo.

#### c. Acciones con el Gremio de Seguros-APSESEG

##### **Educación financiera**

Respecto a las acciones que realizamos con el gremio asegurador, como APSESEG y en alianza con el Ministerio de Educación, se desarrolló un curso de capacitación docente virtual sobre educación financiera que se colocó en el portal de dicho ministerio. En su primera etapa capacitó a 547 docentes del nivel secundario. En adición a ello, cerca de 3000 alumnos universitarios de diversas universidades fueron capacitados con el curso “Gestionando Mis Finanzas”.

#### d. Gestión ambiental

En RIMAC llevamos cerca de diez años midiendo, evaluando y mitigando el impacto de nuestras operaciones y de nuestra cadena de valor en el ambiente. Por ello en el 2022, enfocamos nuestros esfuerzos en la elaboración de una estrategia climática robusta, así como reforzando iniciativas de impacto ambiental, como la gestión integral de nuestros residuos sólidos.

Además, nos complace informar que este 2022 hemos participado en el proceso de análisis de brechas de divulgación climática, realizada por LACADI (Iniciativa de Divulgación de Activos Climáticos de América Latina), con lo cual inicia nuestro camino a moderar, ajustar y alinear nuestros estándares, procesos y gestión ambiental en el marco del TCFD; sabemos que será un nuevo camino por recorrer y consideramos que en el 2024 tendremos un plan de acción en ejecución.

## 8. Métricas

**Tabla 1: Cantidad total de colaboradores por nivel [DJSI 3.2.2]**

Colaboradores en el 2022			
Categorías	Género	Número	Total
Colaboradores en Planilla	Femenino	1469	2681
	Masculino	1212	
Practicantes	Femenino	19	46
	Masculino	27	
Totales	Femenino	1488	2727
	Masculino	1239	

**Tabla 2: Indicadores de mujeres en puestos laborales [DJSI 3.2.2]**

Indicadores de diversidad	2022 Porcentaje (0 - 100 %)
Proporción de mujeres en la población activa total (%)	54.6%
Proporción de mujeres en todos los puestos de dirección, incluida la dirección junior, media y superior (como porcentaje del total de puestos de dirección)	41.5%
Proporción de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de dirección (como porcentaje del total de puestos de dirección junior)	42.9%
Proporción de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, como máximo a dos niveles del director ejecutivo o puestos comparables (como porcentaje del total de puestos de alta dirección)	39.7%
Proporción de mujeres en puestos gerenciales en funciones generadoras de ingresos (por ejemplo, ventas) como% de todos esos gerentes (es decir, excluidas las funciones de apoyo como RR.HH., TI, Legal, etc.)	42.2%
Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como% del total de puestos STEM)	23.2%

**Tabla 3: Colaboradores por nacionalidad [DJSI 3.2.3]**

Desglose Nacionalidad	Participación en la fuerza laboral total (como% de la fuerza laboral total)	Participación en todos los puestos de gestión, incluida la dirección junior, media y superior (como porcentaje de la fuerza laboral de gestión total)
Nacionalidad 1	99.01%	94.20%
Peruano		
Nacionalidad 2	0.51%	0.72%

Venezolano		
Nacionalidad 3	0.11%	1.45%
Colombiano		
Nacionalidad 4	0.07%	0.72%
Chileno		
Nacionalidad 5	0.07%	0.72%
Argentino		
Nacionalidad 6	0.07%	0.72%
Español		
Nacionalidad 7	0.07%	1.45%
Mexicano		
Nacionalidad 8	0%	0%
Estadounidense		
Nacionalidad 9	0%	0%
Boliviano		
Nacionalidad 10	0.04%	0%
Hondureño		
Nacionalidad 11	0.04%	0%
Dominicano		

**Tabla 4: Indicadores de diversidad [DJSI 3.2.4]**

Indicador de diversidad	Equivalente a tiempo completo	Cobertura
Personas con discapacidad	0.22%	>75% de los equivalentes a tiempo completo
LGBTQI+		
<b>Grupos de edad:</b>		
< 30 años	768	
30-50 años	1,786	
>50 años	173	
Total	2727	

**Tabla 5: Colaboradores por tipo de contratos [GRI 2-7] [DJSI 3.2.2]**

Contratos	Categoría profesional	Región de procedencia	Género	Número	Total por región	Total por categoría profesional	Total por tipo de contrato
Indeterminado	Colaboradores	Lima	Femenino	749	1576	1629	2031
			Masculino	827			
		Provincias	Femenino	39	53		
			Masculino	14			
	Colaboradores fuerza de ventas	Lima	Femenino	167	219	267	
			Masculino	52			
		Provincias	Femenino	40	48		
			Masculino	8			
	Funcionarios	Lima	Femenino	51	134	135	
			Masculino	83			
		Provincias	Femenino	0	1		
			Masculino	1			

Plazo fijo	Colaboradores	Lima	Femenino	55	95	105	650
			Masculino	40			
		Provincias	Femenino	7	10		
			Masculino	3			
	Colaboradores fuerza de ventas	Lima	Femenino	317	489	542	
			Masculino	172			
		Provincias	Femenino	44	53		
			Masculino	9			
Funcionarios	Lima	Femenino	0	3	3		
		Masculino	3				
Pre Profesional	Practicante	Lima	Femenino	19	46	46	46
			Masculino	27			
Total							2,727

**Tabla 6: Contrataciones 2022** [GRI 401-1] [DJSI 3.2.1, 3.5.1]

	FY 2018	FY 2019	FY 2020	FY 2021	FY 2022
Número total de nuevas contrataciones de empleados	1520	1813	827	1112	1955
Porcentaje de puestos vacantes cubiertos por candidatos internos (contrataciones internas)	13.09%	10.37%	12.45%	9.52%	22.97%
Costo de contratación promedio / FTE Currency / USD - US Dollar	69.40	78.75	67.19	-	69.90

**Tabla 7: Iniciativas de salud y bienestar** [DJSI 3.7.2]

Iniciativas de salud y bienestar	Objetivo	Acciones 2021	Resultados 2022
Estar Bien: acompañamiento psicológico	Implementar un servicio de atención psicológica para colaboradores y familia	Mente sana a través de la plataforma Estar bien.	587 colaboradores + familiares
Estar Bien: Acompañamiento nutricional.			269 colaboradores + familiares
Coach Financiero	Mejorar la seguridad financiera del colaborador y familia a través del acompañamiento y asesoría.	Activaciones BBVA en las 3 sedes.	Se impacto a 81 colaboradores con un NPS global de la activación en las 3 sedes: 89 pts
Acceso a concesionario de alimentación	Acceso a líneas de alimentación saludable de oferta equilibrada con información nutricional	Implementación y desarrollo a través de Proboca	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Almuerzos:</li> <li>- Servicio de caperuza: 6694</li> <li>- Servicio de Cafetería: 5588</li> </ul>

Programa de inmunización	Facilitar el acceso a campañas de inmunización subvencionadas por RIMAC a los colaboradores y dependientes	Coordinar las campañas en laboratorio e In Situ	Cohabitante 49 Titular 469 <b>Total general 518</b>
ChatBot LARA	Seguimiento y monitoreo a colaboradores y cohabitantes con sospecha o confirmados COVID-19.	Gestión de casos en sospecha / probabilidad y confirmación de COVID-19.	5,777
Puntos de pruebas de descarte dentro de las sedes	Para el retorno del modelo híbrido flexible se consideró colocar un punto de descarte en cada sede para testear de manera gratuita al colaborador con periodicidad quincenal en asintomáticos y a demanda según evolución clínica	Punto complementario de gestión de riesgo biológico.	Prueba antígeno 1,830 Prueba molecular 45 <b>Total general 1,831</b>

**Tabla 8: Colaboradores, salud y bienestar [DISI 3.7.2]**

Total	Trabajo Flexible	Home Office	Licencia Maternidad	Licencia Paternidad
N° de Colaboradores	2,748	243	66	34

**Tabla 9: Colaboradores capacitados por temas 2022**

N° Colaboradores capacitados			
Temas	2020	2021	2022
Continuidad del Negocio	1,218	2,562	2,531
Riesgo Operacional	1,209	2,568	2,533
Seguridad de la Información	1,206	2,570	2,531
Tipología de Lavado de Activos	1,203	2,569	2,534
Sistema de Gestión Anticorrupción y Cumplimiento Normativo	1,199	2,565	2,541
Estilo de Vida Saludable y Prevención de Riesgos Psicosociales	1,197	2,576	2,530
Inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo	1,191	2,564	2,532
Ergonomía y Prevención de fatiga visual	1,189	2,569	2,533
Respuesta a emergencia - Evacuación, lucha contra incendios y primeros auxilios	1,186	2,569	2,532
Gestión de la Sostenibilidad	1,183	2,563	2,530
Ley del Contrato de Seguro	1,181	2,564	2,540
Gestión de Conducta de Mercado	1,178	2,564	2,532
Lo que debo saber sobre COVID-19	--	2,572	2,531

Sesiones de habilidades blandas dentro del Agile Academy - Scrum Master (2020), PO Academy (2021) y Experience Academy (2022)	16	64	25
---	----	----	----

**Tabla 10: Capacitaciones a colaboradores por género 2022 [GRI 404-1]<sup>2</sup>**

Colaboradores capacitados por género	N° colaboradores en RIMAC	Colaboradores capacitados	Total de horas de formación	Hora de formación per cápita
<b>2021</b>				
Femenino	1,258	758	1,7445.5	13.87
Masculino	1,060	811	2,3156.5	22.19
<b>Total general</b>	<b>2,318</b>	<b>1,569</b>	<b>4,0962</b>	<b>17.67</b>
<b>2022</b>				
Femenino	1,488	876	19,087.84	12.83
Masculino	1,239	837	32,168.91	25.96
<b>Total general</b>	<b>2,727</b>	<b>1713</b>	<b>51,256.76</b>	<b>18.80</b>

**Tabla 11: Capacitaciones a colaboradores por nivel laboral 2022 [GRI 404-1]<sup>3</sup>**

Colaboradores capacitados por segmento	N° colaboradores en RIMAC	Colaboradores capacitados	Total de horas de formación	Hora de formación per cápita
<b>2021</b>				
Funcionarios	127	108	4,514	35.74
Colaboradores	1,617	1226	35,177.5	35.54
Colaboradores FFVV	520	235	1,270.5	2.44
<b>Total general</b>	<b>2,318</b>	<b>1,569</b>	<b>40,962</b>	<b>17.67</b>
<b>2022</b>				
Funcionarios	138	108	4,600.51	33.34
Colaboradores	1,780	1,438	45,670.83	25.66

2

La diferencia observada en la cantidad total general de colaboradores capacitados en el 2022 de esta tabla con la de la tabla "Segmento", se debe a que un mismo colaborador, a lo largo del año, ha pasado de un segmento a otro. Entonces, dicho colaborador será contado en ambos segmentos, aumentando así el total general al momento de sumar las cantidades de cada segmento.

3

La diferencia observada en la cantidad total general de colaboradores capacitados en el 2022 de esta tabla con la de la tabla "Género", se debe a que un mismo colaborador, a lo largo del año, ha pasado de un segmento a otro. Entonces, dicho colaborador será contado en ambos segmentos, aumentando así el total general al momento de sumar las cantidades de cada segmento.

Colaboradores FFVV	809	184	985.41	1.22
Total general	2,727	1,730	51,256.75	18.80

**Tabla 12: Cantidad gastada por FTE en formación por nivel de gestión 2022\*\* [DJSI 3.4.1]**

Nivel de gestión – Cantidad gastada por FTE en formación y desarrollo 2022			
Nivel	Horas totales	FTEs	Indicador
Gestión	347,440.77	129	2,693.34
Administración	286,703.93	1,554	184.49
FFVV Masivo	12,051.14	726	16.60
Front Masivo	27,587.51	299	92.27
Modalidad de entrenamiento	6,969.19	43	162.07

**Tabla 13: Programas de desarrollo de talento [DJSI 3.4.2]**

Programa	Objetivo	Acciones 2022	Resultados 2022	Presupuesto	Numero de colaboradores participantes
Programa Prácticas de Verano	A) Potenciar el desarrollo profesional del practicante de verano. B) Incrementar el sentido de pertenencia y compromiso de nuestros empleados, brindándole una oportunidad de aprendizaje a su familiar.	Programa de Prácticas de verano 2022 (Duración: 3 meses)	Fueron contratados 11 practicantes para diferentes áreas de la empresa.	500 PEN	La convocatoria se lanzó para toda la Compañía. La gestión del programa estuvo a cargo de 01 Analista de Selección.
CX Academy	a. Promover el crecimiento de nuestros colaboradores y potenciar nuevas habilidades en ellos b. Capacitar a nuestros colaboradores (reskilling) para cubrir de manera interna posiciones con talento escaso en el mercado.	Programa de formación interno: CX Academy	03 personas egresadas del CX Academy fueron seleccionadas para formar parte de la CoE de Experiencia y Service Design		Se convocaron a 45 participantes, ellos pasaron por filtros internos y fueron 16 los participantes preseleccionados que vivieron la experiencia del Academy por 03 semanas. 03 fueron los egresados del Academy que asumieron un rol en la CoE.

**Tabla 14: Aplicaciones de análisis del talento RIMAC**



Aplicaciones del Análisis del Talento en RIMAC	Resultados 2022
Evaluación de performance de colaboradores	En RIMAC fomentamos la implantación de herramientas de autogestión que permitan a los empleados autogestionar su crecimiento profesional (Evaluación del Desempeño, Mapeo de Talento, Plan de Desarrollo Individual, Feedback). De esta manera, la retroalimentación continua y el desarrollo de un Plan de Acción permiten a los empleados gestionar progresivamente su desempeño a lo largo del año. Así mismo, utilizamos Rankmi como herramienta de gestión y es aquí donde se centralizan todos los procesos de Talento.
Reclutamiento y contratación (ejm. Canales de reclutamiento, evaluación de demanda y oferta de talento, pruebas para candidatos).	Nos apoyamos en diferentes herramientas para atraer al talento externo, algunas de ellas son: LinkedIn, Bumeran y Computrabajo, a través de estas herramientas realizamos convocatorias externas, hunting y campañas de referidos. Asimismo, nos apoyamos en nuestro Portal de Selección interno para comunicar las vacantes laborales disponibles a nuestros colaboradores y gestionar el proceso de manera interna.
Identificando riesgos de fugas de talento para mejorar la retención	Hemos implementado un Dashboard en donde se refleja toda la información que el colaborador registra como parte de la encuesta de salida. Ello nos permite identificar razones precisas que llevan a las personas a renunciar y realizar planes de acción para prevenir la fuga de talento.

**Tabla 15: Proporción de relación salarial por género y categoría laboral 2022 [GRI 405-2] [DJSI 1.1.15, 3.2.5]**

Nivel del colaborador <sup>4</sup>	Proporción( salario medio femenino/salario medio masculino)
Nivel ejecutivo (solo salario base)	0.65
Nivel ejecutivo (salario base + otros incentivos en efectivo)	0.61
Nivel de gestión (solo salario base)	0.88
Nivel de gestión (salario base + otros incentivos en efectivo)	0.87
Nivel no gerencial	0.61* 0.61**

**(\*) Hace referencia a la proporción tomando en consideración a practicantes.**

**(\*\*) Hace referencia a la proporción sin tomar en cuenta a practicantes**

<sup>4</sup> Definiciones

- Nivel ejecutivo: Gerente general y VPs
- Nivel de gestión: Gerencias, subgerencias y jefaturas
- Nivel no gerencial: Administrativos

**Tabla 16: Presentación de informe fiscal 2022 [GRI 207-4]**

<b>Nombre de la entidad residente</b>	RIMAC SEGUROS Y REASEGUROS
<b>Actividades principales de la organización</b>	Venta de seguros y arrendamientos de inmuebles
<b>Número de empleados y la base para calcular dicho número</b>	2,812 trabajadores y 49 personas de formación. El dato fue tomado del PLAME del periodo de diciembre 2022
<b>Ingresos procedentes de ventas a terceros</b>	3,363 millones de soles
<b>Ingresos procedentes de transacciones intragrupo con otras jurisdicciones fiscales</b>	No aplica
<b>Beneficios o pérdidas antes de impuestos</b>	Pérdida del ejercicio 2022: 172 millones de soles
<b>Activos tangibles distintos de efectivo y equivalentes de efectivo</b>	Activos tangibles: 444 millones de soles Equivalentes de efectivo: 601 millones de soles
<b>Impuesto pagado sobre el beneficio de las sociedades</b>	Tributos internos pagados: 576 millones de soles
<b>Impuesto sobre el beneficio de las sociedades acumulado sobre los beneficios o pérdidas</b>	Pérdidas acumuladas: 1641 millones de soles