

Lima, 29 de noviembre del 2010

Señor  
**Georg Kell**  
Director Ejecutivo  
Global Compact  
Naciones Unidas

De nuestra mayor consideración:

En representación de Profuturo AFP tengo el agrado de comunicarle, a través de la presente, la decisión de nuestro Comité de Dirección de continuar apoyando las iniciativas de la Red del Pacto Mundial y la suscripción de sus 10 principios rectores.

Profuturo AFP ha asumido el compromiso de involucrarse activamente en el crecimiento de nuestro país y su gente, buscando crear una sociedad más justa y equitativa. Por ello, hemos venido desarrollando un enfoque moderno de Responsabilidad Social Empresarial, basado en los modelos de gestión más eficientes del mundo, así como en el respeto de valores éticos y el cuidado de nuestro entorno. Lo anterior, nos ha llevado a emprender acciones que buscan mejorar la calidad de vida de los sectores menos favorecidos del país.

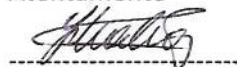
En ese sentido, podemos destacar el trabajo que realizamos desde el 2004 con Unicef en Cusco a favor de las comunidades menos desarrolladas, con especial énfasis en la niñez de dicha región, en temas de salud, educación, maternidad segura y protección derechos a través del Proyecto Huasac. El 2009 hemos atendido a 56 comunidades, 4 gobiernos locales, 20,000 personas de los cuales aproximadamente 9,400 son niños, niñas y adolescentes y hemos creado la primera Asociación de Municipalidades Amigas de la Niñez del país.

Como muestra de nuestro profundo sentido de Responsabilidad Social, en el 2010 iniciamos una asociación con la ONG Coprodeli para apoyar a jóvenes en extrema pobreza a través de un fondo de becas de excelencia académica y a microempresarios mediante un fondo de avales para microcréditos alternativos. Asimismo, hemos insertado nuestro programa de voluntariado TuYo, que nace de los colaboradores de Profuturo AFP, en este proyecto más amplio, donde los voluntarios transfieren capacidades a los grupos mencionados.

En el año 2009 Profuturo AFP ha continuado implementando criterios de RSE a las compras y selección de proveedores, campañas de ahorro de energía, agua y reciclaje, mejorando los beneficios para sus colaboradores, la transparencia y asesoría a sus clientes, así como aplicando los estándares más altos de Buen Gobierno Corporativo.

El Líder Estratégico Central, las gerencias de las diferentes áreas y el personal de nuestra empresa mantenemos nuestro compromiso de continuar impulsando este tipo de actividades y promover con el ejemplo el apoyo de otras empresas y personas para maximizar nuestros logros y ampliar nuestro campo de acción.

Atentamente



Fernando Reátegui

Líder de Planeamiento, Calidad de la Gestión y Responsabilidad Social Empresarial  
Profuturo AFP

**Dirección web:** [www.profuturo.com.pe](http://www.profuturo.com.pe)

**Alto Cargo:** Mariano Felipe Paz Soldán- Líder Estratégico Central (Gerente General)

**Año de Adhesión:** 2003

Profuturo AFP es una administradora de fondos de pensión. Nuestro objetivo es ofrecer a nuestros clientes beneficiosas alternativas de retiro a fin de garantizarles una pensión de jubilación digna, a través de una asesoría e información que les permita tomar mejores decisiones respecto a su futuro. Luego de 15 años de crecimiento continuo, en el 2008 Profuturo pasa a formar parte del Grupo Scotiabank considerado como una de las instituciones financieras más importantes de Norteamérica y el banco canadiense con mayor presencia en el mundo.

**Nuestra Misión:** "Personas construyendo con personas su bienestar y felicidad".

**Nuestra Visión:** "Hago sentir única a cada persona agregando valor en cada contacto".

**Nuestra Valores:**

**Integridad:** Ser consecuente entre lo que dices y lo que haces. Ser ético

**Honestidad:** Transparencia, veracidad y honradez.

**Respeto:** Consideración a los demás, a sus derechos; apego a las leyes y normas.

**Compromiso:** Entrega con convicción, identificación, ir más allá de lo esperado.

**Justicia:** Actuar con imparcialidad respetando los derechos de los demás.

**Alegría:** Buscar el lado positivo de las cosas, saber sonreír, capacidad de disfrutar.

**Principios de Gestión**

El Liderazgo es clave para sintonizar la energía, la consistencia y la credibilidad. / La Gente es quien crea valor. / El Cliente es nuestro principio y fin. / La Innovación y Mejora Continua nos generan orden, pero también flexibilidad y agilidad. / El Conocimiento Profundo es clave para agregar valor y optimizar las decisiones. / La empresa es Socialmente Responsable.

**El Compromiso Diario**

Nuestro Credo "Creamos valor con cada acción que realizamos" (8 credos)

Nuestro Compromiso de Servicio "Construyo relaciones que generan lealtad a Profuturo para toda la vida" (11 compromisos de servicio)

**Nuestras políticas, reglamentos y manuales:**

Reglamento Interno del Comité de Buen Gobierno Corporativo y de Nombramientos y Retribuciones (2006)

Política Ambiental Scotiabank (2009)

Código de Ética y Estándares de Conducta Profesional (2009)

Manual y Código de Conducta Para La Prevención Del Lavado De Activos y Del Financiamiento Del Terrorismo que incluye el Código de Conducta (2009)

Reglamento de la Gestión Integral de Riesgos (2009)

**Grupos de Interés:** Colaboradores, Accionistas, Comunidad, Clientes, Ambiente, proveedores y Gobierno.

**Difusión del Informe:** A través de la web corporativa

**Fecha de Publicación:** Por publicar / **Responsable:** Karina Lerner Heilbraun (Líder Sección Responsabilidad Social Empresarial)



## INTRODUCCIÓN

En el año 2009 los fondos administrados por el Sistema Privado de Pensiones crecieron, por efecto de la mayor recaudación y, sobre todo, de la rentabilidad. De esta manera, los fondos administrados al cierre del año 2009 ascendieron a S/. 68,595 millones (38.9% más que en el 2008). En este contexto se incrementó el valor cuota de los tres fondos administrados por Profuturo, lo cual motivó que se obtuvieran rentabilidades anuales de +16.84% en el Fondo 1, +33.47% en el Fondo 2 y +49.68% en el Fondo 3.

El fondo administrado por Profuturo alcanzó los S/. 10,025 millones, de los cuales S/. 815 millones corresponden al Fondo 1 (8.1%); S/. 7,358 millones al Fondo 2 (73.4%) y S/. 1,852 millones al Fondo 3 (18.5%). Todos los fondos administrados por Profuturo registraron aumentos en sus respectivos volúmenes, el Fondo 1 creció +45.6%; el Fondo 2, +40.7%; pero el mayor incremento se observó en el Fondo 3 que alcanzó +67.3%. Estos resultados son un estímulo que nos compromete a continuar con entusiasmo y responsabilidad en el camino de brindarle la mejor administración de sus fondos a nuestros afiliados.

En Profuturo contamos con un excelente equipo comprometido en trabajar juntos para otorgarles a nuestros afiliados asesoría permanente y un servicio excelente; administramos cada fondo de pensión manteniendo un balance apropiado entre la rentabilidad y el nivel de riesgo generado por las inversiones buscando siempre el beneficio de nuestros afiliados; valoramos el talento y compromiso de líderes y colaboradores.

Nuestro accionista mayoritario, Scotiabank, fue calificado como el único banco canadiense dentro de los 10 bancos más estables durante los peores meses de la crisis financiera, por la empresa consultora Oliver Wyman en su índice anual sobre instituciones financieras globales. Esta posición es el resultado de los tres pilares fundamentales de nuestro grupo corporativo: un poderoso enfoque de servicio al cliente, una filosofía basada en la responsabilidad social y una cultura corporativa que reconoce y promueve el talento de sus colaboradores como principal ventaja competitiva.

En el 2009 también se han logrado excelentes resultados en nuestra Gestión de Responsabilidad Social Empresarial. A través del Programa Huasac Cusco se han beneficiado desde el 2004 hasta el 2009, más de 20,000 personas. Con el voluntariado TuYo colaboradores, voluntarios y familiares organizaron con éxito siete nuevas campañas de ayuda social. Seguimos trabajando por el cuidado de nuestro entorno, promoviendo una cultura medioambiental eficiente y con el enorme aliciente de además ayudar a familias en extrema pobreza gracias a estos compromisos.

## **DERECHOS HUMANOS:**

Compromiso:

“Profuturo AFP promueve y difunde la protección de los Derechos Humanos tanto al interior de la empresa, fomentando el trato justo y equitativo hacia y entre los colaboradores, así como de nuestros grupos de interés a través de iniciativas que buscan promover la protección de los derechos de la niñez, el trato justo a nuestros proveedores, la información oportuna y transparente para nuestros clientes y el cuidado ambiental para preservar los recursos naturales para las generaciones presentes y futuras. Para ello, se han creado e implementado políticas que siguen los más altos estándares internacionales”

El compromiso está enunciado en:

- Misión: “Personas construyendo con personas su bienestar y felicidad”
- Valores: a) Respeto: Consideración a los demás, a sus derechos; apego a las leyes y normas. B) Justicia: Actuar con imparcialidad respetando los derechos de los demás.}
- Compromiso Diario “Nuestro Credo” y “Nuestro Compromiso de Servicio”

Sistemas y Políticas:

- Plan Estratégico RSE 2009- Proyecto Huasac y actividades TUYO
- Convenio de Cooperación Interinstitucional Profuturo- Unicef 2007-2010- Asociación de Municipalidades Amigas de la Niñez
- Políticas de Desarrollo Humano y Organizacional
- Política Ambiental Scotiabank
- Comité de Seguridad y Salud Ocupacional
- Código de Ética y Estándares de Conducta Profesional
- Manual y Código de Conducta Para La Prevención Del Lavado De Activos y Del Financiamiento Del Terrorismo que incluye el Código de Conducta
- Política de Selección de Proveedores

**Principio 1:**

**“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales internacionalmente reconocidos dentro de un ámbito de influencia”**

**Acciones:**

**1. Proyecto Huasac- Cusco:**

Proyecto implementado desde el 2004 en convenio con UNICEF. En una primera etapa (2004 – 2007) se ejecutaron programas de nutrición, salud, educación y protección de derechos. En esta segunda etapa (2007 – 2010), además de las metas anteriores, añadimos objetivos mucho más ambiciosos, buscando ampliar el alcance y los beneficios del proyecto. Se facultó a los pobladores y a sus autoridades a desarrollar y mantener sus propios proyectos, generando sinergias a nivel municipal y optimizando los recursos institucionales. A la fecha, se han beneficiado más de 20,000 personas en 2 provincias, 4 distritos y 56 comunidades. Entre los principales logros del 2009 resaltamos la entrega de 614 certificados de nacimiento a niños y adultos, la gestión para la obtención de 614 DNI, la creación de la primera Asociación Interprovincial de Municipalidades Amigas de la Niñez (AMAN), y el aporte del 30% de los recursos humanos, logísticos y económicos para el desarrollo del proyecto por parte de las municipalidades.

Algunos resultados adicionales:

- Se ha aportado al fortalecimiento de capacidades a 100% promotores de salud de 56 comunidades de los cuatro Distritos.
- Se han desarrollado acciones de concientización a la población para la lucha contra la desnutrición, de manera articulada con el Comité Local del Programa Articulado Nutricional.
- Se han promovido y organizado talleres de sensibilización y capacitación dirigidos a padres y madres de familia (escuela de padres) sobre la importancia de la educación inicial y acompañamiento de los padres al proceso de formación de los educandos, y la no violencia familiar con la participación de 387 padres.
- Se han realizado eventos de capacitación para defensores comunitarios y tenientes gobernadores con una participación sostenida de 65 personas.
- Para facilitar el acceso de niñas a las instituciones educativas, las municipalidades vienen implementando el transporte escolar gratuito de comunidades a capital distrital. Lamay viene desarrollando dicha labor desde el segundo semestre del 2007 y actualmente San Salvador tiene el servicio de transporte escolar gratuito.
- Defensorías Municipales han sido equipadas con una movilidad (motocicleta) que les permita desarrollar acciones de promoción y protección comunitaria.
- La AMAN ha suscrito un acuerdo con la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Cusco, para la ejecución prioritaria de proyectos “derecho a identidad” y “justicia comunal” en el ámbito de la AMAN.
- La AMAN ha participado en condición de co-organizador y presentando sus experiencias en Ciclo de Foros en el marco de los 20 años de la Convención de los Derechos de los Niños (noviembre 2009).
- Ha firmado un convenio con Ministerio de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco- España, para el fortalecimiento de acciones de protección de grupos vulnerables.

**2. Proyectos de Bienestar de los Colaboradores:**

1.Colaborador Saludable, Empresa Saludable: el cual desarrolla un plan integral de salud en beneficio de todos los colaboradores, a través de charlas preventivas e informativas de salud, despistajes, chequeos médicos anuales, etc. Así mismo, otorgamos facilidades para inscripción y pago del seguro Oncosalud.



2. Gimnasio: Contamos con un gimnasio en el mismo centro de trabajo completamente equipado con modernas máquinas y donde se dictan diversas clases.
  3. Familia: Para Profuturo el aspecto familiar de nuestros colaboradores es muy importante. Por esta razón les ofrecemos beneficios especiales como: 03 días libres por fallecimiento familiar directo, nacimiento de un hijo y matrimonio. También ofrecemos: gimnasio Profuturo Sport Life para la familia, Coro ProFuturo en matrimonios y misas de difuntos.
  4. Celebraciones especiales: En Profuturo buscamos la integración de todos los colaboradores, celebrando los acontecimientos y fechas especiales como: Día del Vendedor, de la Madre, de la Secretaria, del Padre, Fiestas Patrias, Día del Niño y Fiesta de Fin de Año.
  5. Beneficios económicos: Todos los colaboradores cuentan con un sueldo básico más variable según rendimiento, además viajes internacionales como premio al desempeño. Por otro lado, contamos con un convenio bancario con Scotiabank que facilita préstamos personales, estudios, salud, emergencias, fallecimiento, etc. Además brindamos facilidades para compra de útiles escolares, SOAT, etc.
  6. Estudios: Profuturo brinda cursos de cómputo gratuitos; bonos para estudios, viajes internacionales para capacitación y maestrías subsidiadas. Además contamos con la Universidad Interna Profuturo; formación de instructores internos a nivel nacional sobre temas del SPP, cursos de desarrollo profesional y personal; escuela para líderes y entrevistadores Talent Plus.
  7. Tú Eres una Estrella: Es un sistema de reconocimiento que destaca no sólo a las acciones extraordinarias sino aquellas que agregan valor a la vida de las personas, reforzando así nuestra cultura de servicio.
  8. Actividades para hijos de nuestros colaboradores: Realizamos diversas actividades que involucran a las familias de los colaboradores, en especial a los hijos, con la finalidad de estrechar el vínculo y fomentar un sentimiento de orgullo y camaradería.
  9. Consejo de Honor de ProFuturo AFP: con el objetivo de fortalecer y asegurar una cultura de justicia e imparcialidad. Es la última instancia para denunciar en forma personal, casos de maltrato, abusos de autoridad, trato injusto, acoso y discriminación.
  10. Horario Flexible: permite a todos nuestros colaboradores establecer sus propios horarios de trabajo, de acuerdo a sus obligaciones laborales y familiares.
  11. Biblioteca: con el objetivo del desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores. Desarrolla y fortalece una cultura interna de lectura y transmisión de conocimientos.
- Otros servicios adicionales que redundan en el bienestar del colaborador son las cafeterías, la peluquería y la disponibilidad de estacionamientos.

**Principio 2:**

**“Las empresas deben asegurarse que no están implicados en abusos de los derechos humanos”**

**Acciones:**

1. Desde el año 2006 ProFuturo AFP aplica criterios de Responsabilidad Social Empresarial en la selección de sus proveedores y a partir del 2007 implementó políticas dirigidas a trabajar con proveedores que cumplen con las normas de no contratación de menores y trabajos forzados.
  - a) Realizar el seguimiento del desempeño del proveedor y exigir la información sustentatoria del cumplimiento de la legislación laboral y previsional en los casos que corresponda.
  - b) Otorgar un puntaje superior para la calificación de posibles proveedores, a aquellos que cumplan con nuestras políticas de RSE.
  - c) No se renovarían contratos a los proveedores de mal desempeño o que incumplan nuestras políticas.
  - d) Se ha capacitado a todos los que ejercen la función de compras en la empresa. Al tener un sistema de compras descentralizado, el reto es que todos los compradores sigan rigurosamente las políticas de la compañía. De allí la necesidad de capacitaciones y reforzamientos en este sentido. En el año 2009 tenemos el 100% de nuestros compradores capacitados.
  - e) Asociación de Buenos Empleadores (ABE): ProFuturo AFP incentiva continuamente a sus proveedores para calificar como “Proveedor Calificado” ante la ABE, de manera que logren obtener la mayor cantidad posible de clientes.
2. Desde que el Grupo Scotiabank adquiriera el 99.5% de las acciones de Profuturo AFP, nos regimos por el Código de Ética y Estándares de Conducta Profesional del Grupo. En el mismo, se consignan 6 principios básicos:
  - Evitar colocarse o colocar a Scotiabank en una situación de conflicto de intereses
  - Cumplir las leyes vigentes en los países donde opera Scotiabank
  - Comportarse con honestidad e integridad, Respetar la confidencialidad y proteger la integridad y seguridad de los activos, comunicaciones, información y transacciones
  - Tratar con justicia, equidad y profesionalismo a todas las personas que tengan relaciones con Scotiabank, ya sean clientes, proveedores, empleados u otros
  - Respetar nuestros compromisos con las comunidades donde operamos



## RELACIONES LABORALES:

### Compromiso:

“Para Profuturo AFP los colaboradores son un pilar fundamental para el éxito del negocio. Por ello, El desarrollo profesional y personal de los colaboradores figura entre nuestras prioridades, buscando permanentemente fortalecer su crecimiento profesional, ético y personal. Adicionalmente a ello, buscamos favorecer la igualdad de oportunidades, el trabajo digno y la inclusión de personas con discapacidad y adultos mayores a la empresa”

El Compromiso está enunciado en:

- Misión: “Personas construyendo con personas su bienestar y felicidad”.
- Visión: “Hago sentir única a cada persona agregando valor en cada contacto”.
- Compromiso Diario “Nuestro Credo” y “Nuestro Compromiso de Servicio”
- Valores: a) Compromiso: Entrega con convicción, identificación, ir más allá de lo esperado, b) Justicia: Actuar con imparcialidad respetando los derechos de los demás.

### Sistemas y Políticas:

- Plan Estratégico de RSE 2009/2011: Grupo de Interés Colaboradores
- Plan Estratégico de Profuturo 2009/2011- Objetivos alineados a *Great Place To Work*, Gestión Basada en el Talento y Liderazgo Ejemplar
- Reglamento Interno de Trabajo
- Procedimiento de reclutamiento y selección de personal
- Políticas de remuneraciones y beneficios sociales
- Código de Ética y Estándares de Conducta Profesional

**Principio 3:**

**“Las empresas deben defender la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”**

Nota: En Profuturo no existe un Sindicato debido a que existe el principio de horizontalidad, diálogo directo y política de puertas abiertas en la empresa. Además de la política de comunicación interna. Somos una empresa que cree en el trato horizontal entre sus colaboradores y por ello fomentamos la comunicación directa entre los líderes y sus equipos, a través de los diferentes medios los que contamos.

**Acciones:**

1. Programa Espacios: busca vincular al Líder Estratégico Central (Gerente General) con todos los colaboradores de la empresa. Se realiza en Lima y provincias y busca la transmisión de temas corporativos. Se realiza de forma bimensual.
2. Consejo de Honor de ProFuturo AFP: descrito en líneas anteriores.
3. Horario Flexible: descrito en líneas anteriores.
4. Potenciando tus fortalezas: Es una herramienta diseñada para facilitar la retroalimentación líder-colaborador, con un enfoque positivo en las fortalezas del colaborador, creando un diálogo abierto y de confianza para beneficio mutuo.
5. Compromiso Diario: Es una oportunidad formal de comunicación diaria con nuestros colaboradores, cuyo objetivo es internalizar nuestra filosofía y promover nuestra cultura de excelencia en el servicio a través de la lectura y reflexión sobre nuestro Credo “creamos valor con cada acción que realizamos” y nuestro compromiso de servicio “construyo relaciones de largo plazo”.
6. Enfoque en usted: Es una actividad creada para la extensión de relaciones que fomenta el trabajo en equipo e incrementa las relaciones de apoyo entre los colaboradores y sus líderes. Está desarrollada para enfocarnos positivamente en los éxitos, metas e intereses de los colaboradores.
7. Día “X”: Reunión anual en la cual se congrega a todos los colaboradores de ProFuturo para compartir y transmitir el tema central del año, del mismo modo busca afianzar la cohesión de los colaboradores entre sí y con la empresa.
8. Boletín Interno Profuturo Soy Yo: Publicación trimestral que se distribuye entre nuestros colaboradores a nivel nacional con noticias sobre la empresa y temas de interés para el desarrollo de sus actividades.
9. Profuturo Express: Publicación mensual de contenidos sobre el negocio, del Sistema Privado de Pensiones y del entorno económico-financiero. Se distribuye a nivel nacional.
10. Pantallas informativas: Ubicadas en todos los pisos de la sede central, transmiten constantemente información importante como avisos de reconocimiento y motivación, así como noticias culturales y corporativas; a través de videos, fotografías y testimonios.
11. Portafiches institucionales: Herramienta informativa de refuerzo de campañas, ubicada en cada piso de la sede central y en las agencia a nivel nacional.
12. Gestión Visible: Murales ubicados en cada Unidad Estratégica (UE), en los que se publican los resultados de la gestión de cada área de la UE.
13. Intranet e email

14. Canal virtual de comunicación que nos permite desplegar mensajes de manera rápida y oportuna, con un gran alcance a nivel nacional. A manera de refuerzo hemos implementado tres cuentas de correo.



**Principio 4:**

**“Las empresas deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso realizado por coacción”**

**Acciones:**

- Se aplicaron las encuestas de clima laboral Great Place To Work a nivel nacional
- Programa de Focus Group “Aquí construimos el mejor lugar para trabajar”. Con la finalidad de construir el mejor lugar para trabajar, anualmente se llevan a cabo Focus Group, donde colaboradores de diferentes unidades pueden expresar sus opiniones en temas referentes a: camaradería, orgullo, imparcialidad, respeto, justicia y liderazgo.
- Consejo de Honor
- Como se ha mencionado en líneas anteriores, en Profuturo existen diversos canales de comunicación física y virtual para desplegar información relevante.
- Evaluaciones Ascendentes: Evaluaciones del colaborador a su líder inmediato en tres tipos de competencias de liderazgo (Liderazgo, gerenciamiento y *Empowerment*)

**Principio 5:**

**“Las empresas deben apoyar la abolición del trabajo infantil”**

**Acciones:**

1. Está prohibido la contratación de menores de edad. Somos una industria altamente regulada y que sigue los estándares más altos de cumplimiento de la ley vigente.
  2. Proyecto Huasac (Cusco): en convenio con UNICEF se realiza desde el 2004. Los beneficiarios hasta el 2009 han sido más de 20,000 personas, de los cuales cerca de 9,400 son niños, niñas y adolescentes.
  3. Niños del Pueblo Santa Cruz en Asía (Cañete): Función gratuita para 250 niños de obra de teatro.
  4. Colegio Esplendor de la Verdad (Jicamarca): Implementación de huerto hidropónico y capacitación en autogeneración de empleo.
  5. Playa de Niños Luna de Paita (Piura): en alianza con el Scotiabank y ANIA. Se implementaron las áreas de juego, centro de “encariñamiento”, la señalización de la playa, construcción de la zona de descanso y del ambiente de reuniones.
  6. PRONOEI Salesianitos: mejora de infraestructura.
  7. Campaña Color Patrio de Caritas: Clasificación y embolsado de donaciones.
  8. Colecta Pública Comparte Esperanza: participación de voluntarios.
  9. La Magia de la Navidad en un saco: Recolección de juguetes para 1,060 niños de todo el país.
- En estas campañas participaron 322 colaboradores y 59 familiares.

**Principio 6:**

**“Las empresas deben apoyar la abolición de la discriminación en el empleo y la ocupación”**

**Acciones:**

1. Jubilados que atienden jubilados: Este proyecto forma parte de las políticas de no discriminación de Profuturo y busca revalorizar la experiencia del adulto mayor y potenciar sus capacidades profesionales. En nuestra agencia de San Isidro hemos empleado a varios pensionistas por tiempo parcial, lo cual nos permitido obtener diversos beneficios: Reducir tiempo de espera de los jubilados en la agencia, crear mayor empatía con nuestros clientes, entre otros.
2. Oportunidad para todos: Por otro lado, contamos en nuestro equipo con colaboradores con discapacidades, promoviendo oportunidad laboral para todos. Cabe destacar en la sede central, nuestras instalaciones está acondicionadas para brindarle facilidades a los colaboradores con estas características.
3. Promovemos nuestra diversidad: Todos los colaboradores de las diferentes áreas, tienen la oportunidad de participar en las diferentes campañas y actividades que se realizan en la compañía, siendo ellos la imagen de la cultura de Profuturo. De esta forma, reforzamos el sentido de pertenencia de los colaboradores.
4. Todos los colaboradores tienen la misma oportunidad de postular a una vacante y desarrollarse al interior de la compañía. De este modo, realizamos convocatorias internas a través de intranet y plamas
5. Contamos con un Plan de Capacitación en el que participa cada área para crear su propio mapa de capacitación tomando en cuenta las necesidades globales y las demandas individuales. Cada colaborador puede recibir además financiamiento parcial o total para cursos de su elección gracias al Programa de Reconocimiento Integral
6. La Promoción de un colaborador está sustentada por los resultados de su entrevista de Talentos, un Informe Personal (hoja de vida actualizada, gráfica e Informe de talentos, logros, resultados de contrato de gestión e historia de capacitación por la propia institución). El Líder Estratégico del área solicitante propondrá las promociones, las que será analizada por la Unidad Estratégica de Desarrollo Humano y Organizacional y se aprobará por el Líder Estratégico Central (En el 2009 hemos realizado 12 promociones y 19 movimientos internos)
7. Los resultados y contribuciones son medidos de manera objetiva a través de los Contratos de Gestión, elaborados y acordados con cada colaborador al inicio del año, del cumplimiento de metas acordadas para un periodo determinado, o de criterios de excelencia en el servicio establecidas y comunicadas al equipo de colaboradores.



**MEDIO AMBIENTE:**

Compromiso:

“Aunque no somos una empresa con impactos ambientales significativos. La política ambiental de Profuturo AFP no se basa solo en no dañar el medio ambiente, sino en tener una actitud proactiva y eficaz orientada a la preservación del entorno para las generaciones futuras”

El Compromiso está enunciado en:

- Compromiso Diario “Nuestro Credo” y “Nuestro Compromiso de Servicio”
- Nuestros Principios de Gestión
- Código de Ética y Estándares de Conducta Profesional

Sistemas y Políticas:

- Política Ambiental Scotiabank
- Campañas de Reciclaje Sede Lima
- Criterios de Eco – Eficiencia: Tiene como objetivo reducir los consumos de energía eléctrica y agua, así como lograr el bienestar del personal en su entorno de trabajo.

**Principio 7:**

**“Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”**

**Acciones:**

1. Criterio de Eco – Eficiencia: descritos con antelación
2. Programa de capacitación de reciclaje: En el 2009 se capacitó a 570 de nuestros colaboradores en la correcta manera de reciclar y en consejos prácticos para un ahorro eficiente de luz y agua.
3. Programa de reciclaje de papel: en alianza con FUNDADES, se reciclaron 9,903 kilos de papel en el 2009.
4. Programa de reciclaje de toners: que alcanzó 119 unidades en el 2009.

**Principio 8:**

**“Las empresas deben emprender iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medio ambiental”**

**Acciones:**

1. Día del Medio Ambiente: El 5 de junio nuestros colaboradores participaron de esta importante fecha a través de un juego de preguntas sobre reciclaje. Se entregaron además pines de nuestra

- mascota Reciclito a aquellos colaboradores sin cuyo aporte la campaña no hubiera resultado exitosa.
2. Campaña La Hora del Planeta: Profuturo AFP se unió a esta importante campaña mundial realizada el sábado 28 de marzo para llamar la atención de las personas e invitarlas a reflexionar sobre sus hábitos de consumo y el calentamiento global. Ese día, de 8:30 pm a 9:30 pm, apagamos al 100% las luces de las agencias y de las sedes, incluyendo carteles luminosos y artefactos eléctricos. Asimismo, en días precisos fomentamos entre nuestros colaboradores la importancia de que cumplan en sus casas con esta convocatoria.
  3. Capacitaciones a los colaboradores: Este año se capacitó a 570 colaboradores en la correcta forma de reciclar papeles, vidrios y plásticos, así como también en técnicas de ahorro eficiente de luz y agua.
  4. El nuevo papel de la solidaridad: En alianza con la ONG Fundades, este año participamos en una importante campaña a favor de la educación de niños con discapacidad. Los resultados fueron alentadores: logramos recolectar 9,903 kg de papel reciclado, lo que equivale a 3,923 kg más que el año anterior.
  5. Ciudad Saludable: A través de esta campaña se recolectó plástico y vidrio para su posterior reciclaje. Tan solo los meses de noviembre y diciembre del 2009, se logró recolectar 65 kilos entre vidrio y plástico.
  6. Desafío 3 R's: En junio se realizó un concurso de reciclaje llamado Desafío 3 R's entre los colaboradores de la sede principal, quienes se dividieron en equipos según el piso en que trabajaban. Durante una semana, revisaron los tachos de reciclaje para verificar que el contenido correspondiera a cada categoría. Al final se sumaron los puntos y en una ceremonia se premió al ganador, el grupo Planeta, compuesto por los colaboradores del Sótano 1 y del Piso 1, cuya efectividad en reciclar fue del 92%.

**Principio 9:**

**"Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente"**

**Acciones:**

1. Campañas de voluntariado TuYo relacionadas al medio ambiente: Nuestra preocupación por el entorno se vio reflejada también en nuestras actividades de voluntariado. En el colegio Esplendor de la Verdad, ubicado en Jicamarca (Lima), implementamos un huerto hidropónico con camas de cultivo y un sistema de riego. Además, inscribimos a 2 profesores en un curso completo hidroponía en la Universidad Nacional Agraria con el fin de que transmitan sus conocimientos a los alumnos.
2. El edificio de la sede central cuenta con un sistema automatizado para el control del aire acondicionado, el uso de diodos de emisión de luz en la iluminación de la fachada, la instalación



de medidores de pisos y de interruptores horarios en puntos clave, y el uso de temporizadores en los baños, entre otros.

#### **LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN:**

##### **Compromiso:**

“Profuturo está comprometida con el respeto a las leyes, transparencia y honestidad en todas las actividades que realiza. Para ello, se ha implementado un Código de Ética y Estándares de Conducta Profesional además de políticas complementarias que garantizan un comportamiento honesto e íntegro para continuar siendo una organización sólida y con éxito que cuente con la confianza del público”

##### **El compromiso está enunciado en:**

- Código de Ética y Estándares de Conducta Profesional

##### **Políticas y Sistemas**

- Código de Ética y Estándares de Conducta Profesional

- Manual para la Prevención Del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo que incluye el Código de Conducta
- Política de Inversiones de la Administradora
- Código de Conducta para la Prevención del Lavado de Activos
- Código de Conducta para el uso del internet y el correo electrónico
- Política y procedimiento de denuncia de irregularidades en los Informes Financieros
- Política de Conducta Ética y Capacidad Profesional

**Principio 10:**

**“Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno”**

**Acciones:**

1. Código de Ética y Estándares de Conducta Profesional alcanza al 100% de nuestros colaboradores y la capacitación se produce en el momento de la inducción. El cargo de recepción y suscripción de cada uno de los colaboradores, es guardado en su *file* personal
2. La Política de Información Confidencial tiene como objetivo establecer los estándares mínimos de conducta en relación al uso de Información Confidencial por parte de su Personal y Directores. Como parte del proceso de inducción, el 100% del personal firma un acuerdo de confidencialidad con la empresa.
3. Obtuvimos el reconocimiento del Índice de Buen Gobierno Corporativo que otorga la Bolsa de Valores de Lima a las empresas por sus buenas prácticas y su forma ética de gestión. Asimismo, hemos sido ganadores tres veces consecutivas del Concurso de Buen Gobierno Corporativo que organiza la UPC y Procapitales.
4. El 100% de colaboradores llevó el curso sobre el Código de Conducta para la Prevención del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo.

5. Se ha desarrollado una campaña a través de los diversos medios de comunicación internos para sensibilizar a los colaboradores sobre la Seguridad de la Información.