

Lima, 07 de Diciembre del 2011

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 es una empresa con visión de futuro que busca el bienestar y la prosperidad de sus partes interesadas (*Stakeholders*). Por ello, ha venido desarrollando un enfoque moderno de RSE, basado en los modelos de gestión más eficientes del mundo, así como en el respeto de valores éticos y el cuidado del entorno. Con el compromiso de asegurar la calidad de su servicio, brinda las herramientas para consolidar cambios sostenibles en el tiempo, apostando a su vez por un futuro más digno y solidario para todos los peruanos.

Esta visión es compatible con lo que la Casa Matriz del Grupo Scotiabank, localizada en Toronto, Canadá, establece a través de una declaración corta pero concisa, sobre la RSE y los valores del Grupo:

"Scotiabank contribuye a construir un mejor futuro en todo el mundo, por medio de sus prácticas bancarias éticas, conciencia ambiental y compromiso con las comunidades".

2010 Scotiabank CSR Report

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. En el 2011 se renovó el convenio por 3 años más impactando en 10 gobiernos locales, más de 40,000 personas y uniendo esfuerzos por replicar la experiencia en al menos 5 regiones del país para el 2013.

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 y apertura de mercado. Asimismo, hemos insertado nuestro programa de voluntariado a una plataforma más amplia Grupo Scotiabank Iluminando el Mañana, donde los voluntarios de Profuturo se unen a los colaboradores del resto de las empresas del Grupo en el mundo para buscar mejorar la calidad de vida de amplios sectores a través de la mejora de infraestructura, transferencia de capacidades y aporte al medio ambiente. Ésta iniciativa de inserta en el marco del proyecto Coprodeli, trabajando, sobre todo, con dicha población.

En el año 2010 Profuturo AFP ha continuado implementando criterios de RSE a las compras y selección de proveedores, incorporando políticas que buscan proteger a niños del trabajo forzoso, 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.

Gerente General Adjunto, 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,



Pedro Grados Smith
Gerente General Adjunto
Profuturo AFP

Dirección web: www.profuturo.com.pe

Alto Cargo: Pedro Grados Smith- Gerente General Adjunto encargado de la Gerencia General y gerente de Inversiones

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.

La sede principal de Profuturo AFP se encuentra localizada en la Calle Coronel Andrés Reyes No. 489, San Isidro Lima. Opera en el territorio peruano a través de 14 agencias localizadas a nivel nacional: Arequipa, Tacna, Cusco, Huancaayo, Huacho, Ica, Puno, Trujillo, Piura, Chiclayo, Iquitos, Chimbote, Cajamarca y Lima.

La Filosofía de Profuturo AFP está descrita a través de su Misión, Visión y sus Valores. Esta Filosofía promueve y difunde la protección de los Derechos Humanos tanto al interior de la empresa, fomentando el trato justo y equitativo desde sus accionistas hasta los colaboradores, así como de sus grupos de interés externos a través de diversas iniciativas que son descritas a lo largo de este Reporte.

Misión: Somos personas construyendo con personas su bienestar previsional a través de la administración ética, eficaz y eficiente, de sus fondos de pensiones, brindándoles asesoría e información oportuna.

Visión: Convertirnos en al AFP más admirada por los altos estándares de calidad de servicio, rentabilidad, profesionalismo de nuevos colaboradores y generadora de la cultura previsional en el Perú.

Valores:

Integridad: Mostramos integridad al tratar siempre a los demás en forma ética y honorable.

Respeto: Mostramos respeto al identificarnos con los demás y tomar en cuenta sus diferentes necesidades.

Dedicación: Estamos enteramente dedicados al éxito de nuestros clientes, de nuestros equipos y de nosotros mismos.

Perspicacia: Empleamos nuestra perspicacia y alto nivel de conocimiento para ofrecer de manera proactiva las soluciones más adecuadas.

Optimismo: Nuestro optimismo enriquece el ambiente de trabajo con espíritu de equipo, entusiasmo contagioso y actitud emprendedora.

Esta Misión, Visión y Valores, son respaldados de manera sólida por la "Pauta para la Conducta en los Negocios" y una serie de documentos anexos, los cuales son implementados por el Grupo Scotiabank a nivel internacional en todas sus subsidiarias y empresas afiliadas

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”* basándonos en 8 credos fundamentales, alineados a nuestra misión y visión al 2010. Hoy en el 2011 nuestro Credo se basa en cinco credos fundamentales basándonos en la misión y visión de la empresa, cuyo objetivo es internalizar nuestra filosofía organizacional y corporativa como parte del Grupo Scotiabank.

Nuestro Compromiso de Servicio *“Construyo relaciones que generan lealtad a Profuturo para toda la vida”* (11 compromisos de servicio). Hoy en el 2011 son siete nuestros Compromisos de Servicios basándonos en la misión y visión de la empresa, cuyo objetivo es internalizar nuestra filosofía organizacional y corporativa como parte del Grupo Scotiabank.

Profuturo AFP se encuentra adherido a las siguientes iniciativas voluntarias:

A través de su Casa Matriz, está adherido a:

- Carta de las empresas para un Desarrollo Sostenible de la Cámara de Comercio Internacional, suscriptor a través de la Casa Matriz, desde el año 1991.
- Principios del Ecuador, adoptados a través de la Casa Matriz, desde el año 2005.
- Carbon Disclosure Project, suscrito a través de la Casa Matriz, desde el año 2005.
- Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, del cual forman parte a través de la Casa Matriz, desde el año 2005.

Y es miembro de las siguientes organizaciones:

- **Patronato de empresas de Perú 2021 (www.peru2021.org).**

Perú 2021 es una asociación civil sin fines de lucro, liderada por empresarios, que trabaja para lograr una Visión Nacional compartida, y por la difusión y promoción de la Responsabilidad Social. El Patronato es un grupo de empresas líderes que aportan tiempo e iniciativas y que desean un Perú mejor para las futuras generaciones.

- **Asociación de Buenos Empleadores – ABE (<http://www.amcham.org.pe/abe/abe.php>)**

Iniciativa privada de Responsabilidad Social que busca el efecto multiplicador para velar por las buenas prácticas laborales.

- **Asociación de Administradoras de Fondos de Pensiones – (<http://www.asociacionafp.com.pe>)**

Organización gremial privada que reúne a las cuatro Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) que operan en el Perú: Horizonte, Integra, Prima y Profuturo. Busca mejorar la calidad de vida de los afiliados y jubilados del Sistema Privado de Pensiones, así como también difundir los beneficios y servicios que brindan las AFP en el país. Así, complementa la labor previsional de las AFP y promueve mejoras en el Sistema Privado de Pensiones (SPP).

- **Cámara de Comercio Americana en el Perú – AmCham** (<http://www.amcham.org.pe>)

Organización que representa a empresas peruanas, estadounidenses y extranjeras, que promueve el comercio e inversión entre Perú y los Estados Unidos, dentro de un marco de responsabilidad social, valores y ética empresarial

- **Asociación Nacional de Anunciantes – ANDA** (<http://www.andaperu.org/>)

Asociación que defiende los derechos de los anunciantes y promueve el desarrollo de la industria de la comunicación, con el fin de propiciar una comunicación comercial honorable, respetuosa de la dignidad y condición humana, con especial consideración hacia la familia y sus valores fundamentales, que aliente el desarrollo de las cualidades superiores del ser humano y que contribuya al progreso de la comunidad

Por otro lado, por su buen desempeño respecto a una serie de criterios ambientales, sociales y de gobierno interno, su Casa Matriz (Scotiabank, Toronto-Canadá) ha sido incluido en varios índices de referencia para las inversiones socialmente responsables:

- Dow Jones Sustainability Index,
- The Ethical Funds,
- FTSE4Good y
- Jantzi Social Index.

Premios y distinciones recibidos en el 2010

Clasificación AMP de Standard & Poor's

Profuturo AFP se convirtió en la primera AFP del país en recibir la clasificación internacional de riesgo otorgada por Standard & Poor's Ratings Services. Profuturo AFP recibió la clasificación "AMP-2 Fuerte, y actualmente es la de mayor nivel vigente en América Latina.

Reconocimiento del Great Place to Work

Cada año, el Great Place to Work® Institute produce las listas de las mejores empresas para trabajar, representando empresas en 45 países alrededor del mundo.

Por la gestión del periodo 2010, Profuturo AFP fue seleccionado en el ranking de las más grandes "Mejores Empresas para Trabajar", reconocimiento que se hace a empresas y grupos económicos con más de 700 colaboradores.

Certificación ISO 9001:2008 en Todos los procesos y agencias.

Renovación de la certificación de acuerdo a la nueva norma ISO 9001:2008, convirtiéndose en la primera empresa financiera en lograrlo.

Profuturo AFP cuenta con la certificación ISO 9001 desde el año 2002.

Mejores prácticas de Buen Gobierno Corporativo

Profuturo AFP es reconocida en el año 2010, por segundo año consecutivo, por la Bolsa de Valores de Lima (BVL) como una de las empresas con mejores prácticas de Buen Gobierno Corporativo en el país.

Nuestras políticas, reglamentos y manuales:

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

Política Ambiental Scotiabank (2009)

Pauta para la conducta en los negocios (2010)

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)

Reglamento de régimen interno de Juntas de Accionistas, de Directorio y de Comité Ejecutivo

Política de Dividendos de Profuturo AFP

Código de Conducta para el Uso de Internet y del Correo Electrónico.

Adenda para la banca internacional: Personal de operaciones bursátiles. Este reglamento es a nivel de grupo Scotiabank no aplicable a Profuturo AFP ya que no somos una empresa de servicios financieros.

Código de Conducta para la Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo de Scotiabank Perú.

Política y Procedimientos de Denuncia de Irregularidades en los Informes Financieros.

Política y Orientación de Scotiabank para la Lucha contra la Corrupción, la cual proporciona orientación en cuanto a la manera en que se debe tratar con funcionarios públicos, así como con terceros que representan a subsidiarias o empresas asociadas del Grupo en las relaciones con estos funcionarios.

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:** (Líder Sección Responsabilidad Social Empresarial)

Informe de progreso 2010

Profuturo AFP

Declaración de apoyo continuo

Perú

INTRODUCCIÓN

Profuturo AFP tiene el firme compromiso de invertir el fondo de la cartera administrada de manera responsable, brindando una rentabilidad competitiva.

Cada fondo de pensión se administra manteniendo un balance apropiado entre la rentabilidad y el nivel de riesgo generado por las inversiones, teniendo en cuenta los objetivos de cada fondo. Este proceso de inversiones sigue una metodología de evaluación lógica y consistente, así como un análisis profundo de los beneficios y riesgos de cada instrumento de inversión. En el proceso participan la Unidad Estratégica de Inversiones y la Unidad Estratégica de Riesgos; identificando, evaluando y seleccionando los instrumentos que conforman la cartera y buscando siempre el beneficio de sus clientes: los afiliados. Por otro lado, acorde con la legislación aplicable y los principios de transparencia de la organización, cada uno de los fondos administrados por Profuturo así como la gestión financiera de la operación, es auditada anualmente por una entidad externa.

Gran parte del auge económico que vive el Perú, se debe a la presencia de las AFP desde hace más de 17 años. El dinero aportado por los afiliados a Profuturo se invierte, en gran medida, en empresas locales con una posición financiera y social sólida. De tal forma, que no sólo se genera mayor rentabilidad para sus afiliados, sino también más puestos de trabajo y además se eleva la calidad de vida de la población. En conclusión, se crea un círculo virtuoso, con una dinámica de generación de valor para la comunidad a través del ahorro.

Los fondos administrados por Profuturo, alcanzaron al término del 2010, los S/. 12 837 millones, de los cuales, S/. 956 millones corresponden al Fondo 1 (7.4%; S/. 9236 millones al Fondo 2 (71,9%) y 2 646 millones al Fondo 3 (20.6%). En relación al año 2009, todos los fondos registraron aumentos en sus respectivos volúmenes.

DERECHOS HUMANOS:

Compromiso:

“Profuturo AFP entiende, 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: Somos personas construyendo con personas su bienestar previsional a través de la administración ética, eficaz y eficiente, de sus fondos de pensiones, brindándoles asesoría e información oportuna.

Valores:

Integridad: Mostramos integridad al tratar siempre a los demás en forma ética y honorable.

Respeto: Mostramos respeto al identificarnos con los demás y tomar en cuenta sus diferentes necesidades.

Compromiso Diario “Nuestro Credo” y “Nuestro Compromiso de Servicio”

Sistemas y Políticas:

- Plan Estratégico RSE 2010- con enfoque holista y respondiendo a las expectativas de todos nuestros grupos de interés.
- Convenio de Cooperación Interinstitucional Profuturo- Unicef 2007-2010- Asociación de Municipalidades Amigas de la Niñez.
- Convenio Proyecto Coprodeli.
- Políticas de Desarrollo Humano y Organizacional.
- Política Ambiental Scotiabank .
- Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Pauta de Conducta en los Negocios.
- 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.
- Incorporación de políticas de no discriminación y no contrato infantil. Difusión interna.

Principio 1:

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

Acciones:

Proyecto Huasac- Cusco:

La alianza conformada entre UNICEF y Profuturo AFP, en el 2004, para desarrollar capacidades locales para la promoción, defensa y ejercicio de los derechos de las niñas, niños, adolescentes y mujeres en el poblado menor de Huasac, establecieron las bases para la asociación de cuatro municipalidades distritales en torno a la promoción de los derechos de los niños, dando origen a la AMAN – Asociación de Municipalidades Amigas de la Niñez.

Los últimos tres años estuvieron caracterizados por el fortalecimiento de la capacidad de gestión e institucionalidad de la AMAN, así como la extensión de iniciativas demostrativas en salud, educación y protección de derechos, que han contribuido en la mejora de las condiciones de vida de más de 20,000 personas, de los cuales 9,404 son niños, niñas y adolescentes.

En cuanto al *fortalecimiento de la capacidad de gestión e institucionalidad de la AMAN* es importante precisar que los cuatro distritos cuentan con instrumentos de gestión actualizados que incorporan claramente el enfoque de desarrollo humano y coloca como centro del desarrollo local a las personas, especialmente a los niños. Estos instrumentos han estado orientando los diferentes procesos locales, tales como la formulación del presupuesto participativo y la identificación de proyectos de inversión pública. De igual modo, han estado utilizando la lógica de gestión por resultados para evaluar la ejecución de sus proyectos, articulando sistemas de monitoreo comunales, sectoriales y municipales, a través de la instalación de “salas situacionales”, donde se evalúa el progreso de indicadores de desarrollo social, principalmente ligados al desarrollo infantil.

Asimismo, la AMAN ha suscitado interés en diferentes espacios regionales; por ejemplo, las municipalidades de Quispicanchi y La Convención, de la región de Cusco han expresado su interés por convertirse en asociados.

Es importante precisar que las cuatro municipalidades socias han logrado importantes avances en la *reducción de la desnutrición y la mejora de las condiciones de salud de las mujeres y niños*. Por ejemplo, el logro más notable es a nivel del distrito de Caicay, con una reducción en la desnutrición del 43 a 39%, en menores de 5 años. Los cuatro distritos superan el 80% de cobertura de parto institucional (estándar establecido a nivel de país), hecho que ha contribuido a que en los últimos años no se produzcan muertes maternas en estos distritos.

En *materia educativa*, se evidencia el incremento del acceso a los tres niveles (inicial, primaria y secundaria). Las cuatro municipalidades ampliaron la cobertura de servicios de educación, especialmente a nivel de educación inicial, hecho que ha contribuido que más del 75% de niños de 3 a 5 años accedan a estos servicios (el promedio regional apenas alcanza el 56%).

En relación a la *protección de la niñez y de la adolescencia*, las cuatro municipalidades han consolidado los procesos de restitución del derecho a la identidad, con el registro oportuno de los nacimientos (aproximadamente 4,000 niñas, niños y adolescentes obtuvieron su DNI). De igual manera, todas cuentan con Defensorías Municipales del Niño y el Adolescente – DEMUNA - en funcionamiento permanente.

- Las municipalidades participantes Calca (Lamay y San Salvador) y Paucartambo (Caicay y Huancarani) aportan con recursos humanos, logísticos y económicos el 30% del presupuesto total del proyecto.
- Se han equipados las oficinas de Registro Civil.
- Se han capacitado a municipios escolares, promotores y juntas de salud y defensores comunitarios.

- AMAN se ha posicionado en el ámbito Cusqueño: Presentación de la experiencia en Conferencia Anual de Municipalidades Rurales de Cusco.
- Alianza con el Gobierno regional para la ejecución de proyectos sociales.
- Convenio con el Ministerios de Justicia, Empleo y Seguridad del País Vasco para el fortalecimiento de acciones de protección de niños, niñas y grupos vulnerables.
- Los gobiernos locales implementan instrumentos de programación que incluyen metas e indicadores relacionados con la niñez.
- Los gobiernos locales han fortalecido sus recursos humanos y desarrollado sus competencias técnicas, programáticas y de gestión.
- Los servicios de salud, educación, protección de derechos y desarrollo productivo se han fortalecido y cuentan con personal adecuadamente capacitado tanto a nivel institucional como comunitario.
- Trece profesionales de los Establecimientos de salud de Sayllafaya, Huata, Poques y Lamay han mejorado sus competencias para la el monitoreo del crecimiento y desarrollo de niños menores de 5 años. Asimismo, el personal de salud de la micro red Huancarani (Chacabamba, Huasac y Huancarani) han mejorado sus habilidades técnicas para la atención de enfermedades prevalentes de la infancia.
- Ciento doce promotores de salud y madres consejeras han sido sensibilizados en el cuidado y protección de los niños menores de 5 años, enfocándose en las pautas de crianza y en la prevención de enfermedades prevalentes.
- Treinta y un animadores de Programas No Escolarizados de Educación Inicial de la AMAN, han iniciado la capacitación en técnicas participativas de organización y motivación de la comunidad, en el proceso educativo y la incorporación del enfoque intercultural bilingüe, en la educación de los niños, las niñas y los adolescentes.
- Doscientos ocho padres y madres de familia han participado de un ciclo de reuniones de sensibilización para prevenir la violencia en el hogar y la protección de los niños, en el marco de la promoción del plan de "Hogares y familias saludables".
- Las cuatro DEMUNAs han desarrollado acciones de promoción de los derechos de los niños y niñas (NNAs) en 12 comunidades campesinas, enfatizándose temas como la prevención de la violencia familiar, el maltrato infantil, el derecho a la educación con enfoque EIB y la nutrición.
- Por tercer año consecutivo, las cuatro municipalidades socias de la AMAN han desarrollado el proceso de presupuesto participativo incluyendo como agentes participantes a los NNAs, para cuyo efecto las Oficinas de Participación ciudadana y DEMUNAS informaron a 86 niños y adolescentes sobre el "proceso de presupuesto participativo y la oportunidad para los NNAs".
- La AMAN ha contratado un equipo de profesionales para la formulación de dos proyectos de inversión pública.
- 56 comunidades campesinas- fueron capacitados en gestión de servicios de agua y saneamiento. Dichos entrenamientos concluyeron con la programación de acciones comunitarias para el mantenimiento y limpieza de la infraestructura de saneamiento, cloración y lavado de manos.
- Se ha implementado el servicio de transporte escolar gratuito.
- Las DEMUNAS han sido equipadas con equipos de cómputo, con una movilidad (motocicleta) que les permite desarrollar acciones de promoción y protección comunitaria
- La AMAN ha participado en el panel de expositores de la Conferencia Anual de Municipalidades Rurales CAMUR 2008 Cusco, presentando sus objetivos, lineamientos de trabajo y experiencia desarrollada como mancomunidad; en dicho evento, se resaltó su carácter único en el país, y su específica orientación temática a favor de la niñez. Los cuatro Alcaldes fueron invitados a participar en la Conferencia Anual de Municipalidades Rurales CAMUR Nacional 2008 realizado en Lima. De la misma forma, Lamay y San Salvador participaron en foros organizados por el Consejo Regional de Seguridad Alimentaria, socializando sus experiencias orientadas al desarrollo de la infancia y generación de condiciones de salubridad para la infancia y para la familia. La AMAN ha participado junto a organizaciones de la sociedad regional, en condición de co-organizador y presentando sus

experiencias municipales y como mancomunidad, en el Ciclo de Foros en el marco de los 20 años de la Convención de los Derechos de los Niños, en noviembre del 2009.

- Dos alcaldes, un regidor y un funcionario municipal participaron de una pasantía en el País Vasco, en el 2009.
- La AMAN participa de una plataforma de mancomunidades en Cusco, espacio de deliberación sobre la situación y perspectiva de las mancomunidades.
- En el contexto electoral último, la AMAN ha promovido y participado como parte de instituciones locales, organizando foros de presentación de planes de gobierno y suscripción de acuerdos gobernabilidad donde se prioriza a la niñez. Luego de las elecciones, ha promovido reuniones técnicas con las autoridades elegidas de los distritos de Huancarani, Caicay y San Salvador. En el ámbito regional, y junto a la Mesa de Concertación para la Lucha Contra la Pobreza del Cusco, la Cámara de Comercio y UNICEF ha co-organizado un evento para la socialización de planes de gestión territorial y temáticos existentes.

Proyecto Coprodeli

En el 2010, se firmó una Alianza con la ONG Coprodeli para apoyar a escolares y microempresarios en extrema pobreza de la Ciudadela Pachacútec en Ventanilla a través de la creación de un fondo para becas de excelencia académica y apertura de mercado un fondo de avales para la creación de capital de trabajo de las Mypes del Parque Industrial de Pachacútec. Dicho proyecto cuenta con tres ejes estratégicos:

1. Un "Sistema de microfinanciamiento Alternativo" que apoya las oportunidades de comercialización de las Mypes del Parque Industrial de Pachacútec. Para ello, se creó un fondo disponible colocado en un banco y/o Caja de Ahorro y crédito para generar garantía líquida y apalancamiento. Con ello se otorga a las Mypes avales y/o microcréditos que permite financiar oportunidades comerciales de corto plazo cuyo objetivo es elevar los niveles de ventas, capitalización, capacidad de negociación, contribuir hacia una cultura crediticia sana y promover su sostenibilidad en el mercado.
2. Fondo de "Becas de excelencia académica" para el acceso a la universidad de los egresados de los centros educativos que promueve nuestro aliado estratégico. Esta becas a la excelencia han sido otorgadas a los escolares destacados permitiéndoles tender un puente entre la formación impartida dentro de los Centros Educativos que promueve Coprodeli en el Callao y la universidad para lograr una real ruptura del círculo de pobreza. Este fondo será devuelto por parte de los beneficiarios de las "Becas de excelencia Académica" para continuar el beneficio a otros escolares egresados.
3. Inserción del programa de voluntariado corporativo, Grupo Scotiabank Iluminando el Mañana, a través del cual los colaboradores, sus familiares y afiliados dedican un día a dictar talleres diversos en la red de colegios promovida por Coprodeli a escolares y microempresarios de escasos recursos a fin de mejorar la calidad educativa de los niños y niñas, contribuir al desarrollo y formación de microempresarios en alumnos de secundaria y empresarios de la zona de influencia, así como contribuir con la conservación del medio ambiente mediante utilizando prácticas de ahorro de energía, agua, reforestación y reciclaje entre los alumnos y espacios con la comunidad .

Los logros durante el 2010 fueron:

- 8 ex alumnos de escasos recursos económicos recibieron una beca para financiar estudios pre-universitarios los cual les permite adquirir mayores conocimientos y así responder satisfactoriamente al examen de admisión de una universidad pública. 7 están preparándose para

ingresar a la universidad en marzo 2011 y un alumno ya ingresó a la carrera de Ingeniería de la Universidad San Marcos.

- 3 Ferias de Microempresarios (una de ellas con la participación de USAID)
- Se han elaborado blogs para los microempresarios del parque industrial Pachacútec los cuales sirven como herramienta para promocionar sus productos estrella y tener mejores oportunidades en el mercado. (ver link: <http://www.merchpublicidad.com/coprodeli/>)
- Las Mypes han participado en Licitaciones con el Estado.
- Se cuenta con un plan de negocio de una Central de Ventas “Cosas de Casa” con la finalidad de promover las ventas conjuntas de los productos de los microempresarios. Se desea abrir centros de ventas en Pachacútec, Chíncha e Ica con los productos de los microempresarios del Parque Industrial.
- Se han entregado 3 préstamos a las Mypes para producir productos. Esto permite avanzar el modelo del fondo (Dicho modelo está siendo trabajado hoy con los colaboradores del SBP para aprovechar su experiencia para darle mayor viabilidad a la propuesta).
- 17 Participantes en el Programa COMPRAMYPE de FONCODES (Fondo Nacional de Cooperación para el desarrollo).
- Cinco nuevas campañas de Voluntariado en Lima y once en provincias en las que participaron más de 850 voluntarios y se benefició a 1443 niños y adolescentes, 50 Mypes y 120 madres de familia, se dictaron 64 talleres en 30 temas diferentes.

La Comunidad de Voluntarios de Profuturo AFP tiene 6 años alentando entre los colaboradores, familiares, afiliados y empresas a nivel nacional la práctica de la solidaridad. A la fecha se han desarrollado más de 80 jornadas voluntarias apoyadas por el Comité de Voluntariado “Todos Somos RSE” y en el que han participado más de 3000 colaboradores, 1000 familiares, 300 afiliados, más de 30,000 horas/hombre trabajadas y se cuenta con un manual. Adicionalmente a ello y debido al liderazgo de Profuturo AFP en materia de RSE en el país, hemos capacitado a 4 empresas en temas de RSE y voluntariado corporativo. El 2010 se decidió incorporar el voluntariado a un proyecto más amplio, por lo que se creó el Voluntariado de Transferencia de Capacidades (mentoring) educativo y de emprendimiento empresarial en el marco de la iniciativa “Promoción del Tejido Microempresarial (Mypes) y la Calidad Educativa en Pachacútec, Callao” con nuestro aliado estratégico Coprodeli.

A partir de la integración de Profuturo AFP al Grupo Scotiabank, se integró el Programa corporativo “Grupo Scotiabank Iluminando el Mañana” a las actividades de la organización.

A través de este programa, se apoya oportunidades de desarrollo para los niños, niñas, mujeres, y microempresarios, así como se apoyan las acciones en pro del medio ambiente. Este Programa funciona a través de diferentes mecanismos a lo largo de las comunidades en donde los colaboradores viven y trabajan, y es promovido por la Casa Matriz en toda la región de Latinoamérica y el Caribe en donde se encuentran presentes.

El Programa “Grupo Scotiabank Iluminando el Mañana”, funciona a través de los siguientes mecanismos a nivel nacional:

- Comité de Voluntariado;
- Red de Líderes Voluntarios;
- Acciones de voluntariado de tres tipos: actividades, talleres y eventos;
- Identificación de oportunidades para la puesta en marcha de proyectos; y
- Promoción de los incentivos, reconocimientos y premios que ofrece la Casa Matriz.

Proyectos de Bienestar de los Colaboradores:

Profuturo AFP es miembro de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE) y cumple con los requerimientos mínimos de derechos humanos exigidos por esta asociación, tales como pago puntual de salarios, beneficios sociales y seguro médico, evaluación de personal, sistema de recompensa y reconocimiento al colaborador, capacitación y ambiente de trabajo seguro, sano e higiénico.

Todos los colaboradores cuentan con un sueldo básico más un monto variable según su rendimiento. El monto variable es acordado con el colaborador sobre la base de un Contrato de Gestión, el cual tiene como objetivo el alineamiento con los objetivos estratégicos de la organización y al mismo tiempo reconocer a aquellos colaboradores que obtienen un desempeño sobresaliente. Este monto variable otorgado puede llegar hasta 3 remuneraciones según el porcentaje de cumplimiento, además de otorgar capacitaciones especiales y trofeos.

Profuturo AFP cuenta con un convenio bancario con Scotiabank Perú que facilita préstamos personales enfocados a brindar facilidades de estudio, atención de emergencias por salud, fallecimiento entre otros.

Por otro lado, también se brindan a los colaboradores facilidades para la compra de útiles, de obsequios por el día de la madre o del padre y compra del seguro obligatorio contra accidentes de tránsito, a través de convenios con empresas que vienen a ofrecer sus productos a un mejor precio que en el mercado dentro de las instalaciones de Profuturo AFP.

Otros beneficios especiales con los que cuentan los colaboradores de manera adicional son:

- Gimnasio: En asociación con Sportlife y localizado en la sede central de Profuturo AFP, funciona un gimnasio, el cual cuenta con profesores altamente capacitados y con las más modernas máquinas.
- Peluquería: Ubicada también en la sede central de Profuturo AFP, equipada con todos los implementos necesarios para dar un óptimo servicio a los colaboradores. Ellos pueden acceder a dichas instalaciones en cualquier momento del día.
- Biblioteca: Localizada en la sede central, cuenta con una gran variedad de libros, revistas, periódicos y material de capacitación, completamente libres para el uso de los colaboradores.
- Cafetín y comedor: a sede principal cuenta con 2 cafeterías y un comedor dentro de las instalaciones. De esta forma nuestros los colaboradores disfrutan en cualquier momento del día de snacks, dulces y almuerzos. En las agencias, debido al espacio reducido de las mismas, no es posible brindar esta facilidad.
- Cajero automático: Se cuenta con un cajero automático Scotiabank Perú en la sede central.
- Descuentos y cierra puertas: Se ofrecen beneficiosos descuentos y convenios corporativos para que todos los colaboradores a nivel nacional puedan acceder a productos a menor costo. Se han realizado cierrapuertas con: Perfumerías Unidas, TopyTop, Azzaleia, Le Paris, Andes Films, Vía Roma, entre otros.
- al 2010, cuenta con 717 colaboradores distribuidos de la siguiente manera:

Descripción	2010
Número de colaboradores	717
Tiempo completo	715
Tiempo parcial	2
Por condición:	
Fijo	409
Estable	308
Por tipo de cargo:	
Administrativo	202
Servicio	130
Ventas	385
Por región:	
Lima	518
Norte	70
Sur	69
Centro	60
Por edad:	
20-29	166
30-39	211
40-50	223
>50	117
Por género:	
Femenino	426
Masculino	291
Rotación	1.2%
Administrativos	1.9%
Servicios	1.2%
Ventas	0.8%

Principio 2:

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

Acciones:

ProFuturo AFP aplica criterios de Responsabilidad Social Empresarial en la selección de sus proveedores desde el 2006 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.

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.

Otorgar un puntaje superior para la calificación de posibles proveedores, a aquellos que cumplan con nuestras políticas de RSE.

No se renovarán contratos a los proveedores de mal desempeño o que incumplan nuestras políticas.

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.

Desde que el Grupo Scotiabank adquiriera el 99.5% de las acciones de Profuturo AFP, nos regimos por Las Pautas para la Conducta en los Negocios, la cual se puede encontrar en la página web de Profuturo AFP http://www.profuturo.com.pe/bgc/bgc_PoliticasyReglamentos.shtml, establece seis principios de actuación que todo Colaborador de Profuturo AFP, desde los miembros del Directorio hasta los empleados, tienen la obligación de poner en práctica. Estos principios incorporan en la organización el enfoque de precaución: y una serie de principios importantes dentro de la Sostenibilidad y Responsabilidad Social que garantiza que Profuturo no está implicada en abusos de los derechos humanos tales como:

- Principio 1: Cumplir las leyes vigentes en los países donde opera el Grupo Scotiabank.
- Principio 2: Evitar colocarse o colocar al Grupo Scotiabank en una situación de conflicto de intereses, donde se incluyen los:
 - Conflictos de intereses personales tales como transacciones en las que participa el colaborador, miembros de la familia o colaboradores cercanos.
 - Conflictos de intereses corporativos, específicamente enfocados entre los colaboradores y los clientes.
- Principio 3: Comportarse con honestidad e integridad, donde se incluye:
 - Comportamiento frente a actividades ilegales o fraudulentas como malversación, acceso indebido a registros, fondos o instalaciones, creación de registros falsos, sobornos, gratificaciones y prácticas de corrupción, negociaciones basadas en el uso de información privilegiada y divulgación de información confidencial así como la obligación de revelar una acusación criminal o condena.
 - Posición de total respeto por parte del Grupo Scotiabank frente a la competencia. Scotiabank respeta la legislación existente en materia de competencia y actividades comerciales e insta a todos sus colaboradores a no coludirse ni cooperar con ninguna institución en actividades anticompetitivas.
 - Prevención de transacciones indebidas.

- Prácticas comerciales éticas: las cuales incluyen el ofrecimiento y aceptación de obsequios e invitaciones, conducción ética en el trato con clientes y terceros y respeto a los derechos de propiedad intelectual.
- Principio 4: Respetar la confidencialidad y proteger la integridad y la seguridad de los activos, comunicaciones, información y transacciones.
- Principio 5: Tratar con justicia, igualdad y profesionalismo a todas las personas que tengan relaciones con Scotiabank, ya sean clientes, proveedores, empleados u otros. En este principio, Scotiabank establece los lineamientos sobre diversidad, igualdad y derechos humanos, en donde se indica que todo empleado tiene derecho a trabajar en un medio libre de acoso y todo cliente tiene derecho a recibir servicios financieros sin acoso. Scotiabank tiene el compromiso de respetar el espíritu y la intención de la Ley Canadiense de Derechos Humanos y demás leyes sobre derechos humanos y contra la discriminación de aplicación en las subsidiarias o a las operaciones del Banco fuera de Canadá. El comportamiento de todos los directores, oficiales/funcionarios y empleados deberá ajustarse a estos principios.
- Principio 6: Respetar nuestros compromisos con las comunidades donde operamos, donde se incluye:
 - Protección del medio ambiente.
 - Actividades filantrópicas y comunitarias.
 - Actividades políticas, en donde se re indica que las subsidiarias del Grupo Scotiabank pueden efectuar donaciones políticas, cuando así lo permita la ley, para apoyar y fomentar el proceso democrático en general y no para favorecer algún partido político en particular. No se realizan donaciones políticas que puedan interpretarse como un intento por obtener un trato favorable para alguna empresa del Grupo.

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: Somos personas construyendo con personas su bienestar previsional a través de la administración ética, eficaz y eficiente, de sus fondos de pensiones, brindándoles asesoría e información oportuna.

Visión: Convertirnos en al AFP más admirada por los altos estándares de calidad de servicio, rentabilidad, profesionalismo de nuevos colaboradores y generadora de la cultura previsional en el Perú.

Valores:

Integridad: Mostramos integridad al tratar siempre a los demás en forma ética y honorable.

Respeto: Mostramos respeto al identificarnos con los demás y tomar en cuenta sus diferentes necesidades.

Dedicación: Estamos enteramente dedicados al éxito de nuestros clientes, de nuestros equipos y de nosotros mismos.

Optimismo: Nuestro optimismo enriquece el ambiente de trabajo con espíritu de equipo, entusiasmo contagioso y actitud emprendedora.

Sistemas y Políticas:

- Plan Estratégico de RSE 2010: Grupo de Interés Colaboradores.
- Plan Estratégico de Profuturo 2010- Objetivos alineados a *Great Place To Work*, Liderazgo Ético Ejemplar, Identificación de oportunidades de mejora en indicadores Perú 2021- plan de acción, Proyecto Socio familiar.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Procedimiento de reclutamiento y selección de personal.
- Políticas de remuneraciones y beneficios sociales.
- Pauta de Conducta en los Negocios.
- Políticas de Recursos Humanos de Scotiabank .

Principio 3:

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

Profuturo AFP no cuenta con sindicato, por lo que no se negocian convenios colectivos bajo esta modalidad

La Casa Matriz del Grupo Scotiabank a nivel internacional, sobre la base de las normas laborales e internacionales, tales como la Declaración de Derechos Fundamentales en el Trabajo, incluidos en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre libertad sindical y negociación colectiva:

- respeta el derecho de sus colaboradores a afiliarse a un sindicato para los propósitos de la negociación colectiva, sin intimidación o influencia indebida por parte del Sindicato, empleador o cualquier otro grupo de interés.
- considera que, como empleador, es una parte interesada en cualquier actividad o la organización del Sindicato y tiene derecho, de conformidad con las leyes locales, de expresar su punto de vista de modo que los empleados puedan tomar una decisión personal basada en hechos exactos e información.

(Fuente: www.scotiabank.com)

Profuturo AFP considera que en ningún área de trabajo o actividad desarrollada por la organización, peligra el derecho de los empleados a la libertad de asociación o negociación colectiva.

Acciones:

La relación empresa – colaborador está cimentada en una sólida política de puertas abiertas, la cual es evidenciada a través de diversos espacios de comunicación e intercambio de contenidos estratégicos para la organización con los que Profuturo AFP cuenta.

Por otro lado, el **rol del líder** (persona que tiene colaboradores a cargo) es importante en todo proceso de comunicación y participación, porque son ellos quienes consolidarán con sus acciones la filosofía y cultura de Profuturo AFP.

Por esta razón, se implementó el proyecto **Liderazgo Ejemplar**, el cual se apalanca en las herramientas:

- **Enfoque en usted:** 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.
- **Potenciando tus Fortalezas:** 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. De este modo, se logra fortalecer las relaciones, clarificando las responsabilidades y midiendo el progreso individual hacia los objetivos estratégicos organizacionales tal como están definidos en el Contrato de Gestión anual.

Adicionalmente, cada líder tiene la responsabilidad de desplegar las Pautas para la Conducta en los Negocios, que representa una guía para el accionar de cada colaborador de Profuturo AFP.

A manera de refuerzo de las competencias de liderazgo de todos los líderes de Profuturo AFP, se implementó la herramienta: **12 Preguntas de Gallup**. Esta herramienta, elaborada por la prestigiosa consultora Gallup, tiene por objetivo identificar en tan solo 12 preguntas, cuales son los aspectos más valorados por los colaboradores en su lugar de trabajo y como el rol de líder impacta en ellas.

Por otro lado, se lanzó la campaña: **¿Sabes cuál es el impacto que causas en tu equipo?** Esta campaña, dirigida a todos los líderes de la organización, con el objetivo de reconocer el impacto de ellos sobre las relaciones con el equipo.

Todas estas acciones se complementan con:

- **Programa Espacios:** Reuniones trimestrales donde el Líder Estratégico Central (Gerente General) informa a todos los colaboradores sobre los avances de la empresa, los resultados y metas de la gestión. Además, ellos tienen la oportunidad de realizar preguntas las cuales son respondidas por el Líder Estratégico Central.
- **Día "X":** Reunión anual en la cual se congrega a todos los colaboradores de ProFuturo AFP para compartir y transmitir el planeamiento y estrategia del año, del mismo modo busca afianzar la cohesión de los colaboradores entre sí y con la empresa.
- **Desayunos Conociéndonos Más:** Trimestralmente se invitan a todos los nuevos colaboradores a un desayuno de integración con el Líder Estratégico de DHO (Gerente de Recursos Humanos), en el cual ellos expresan su opinión sobre el proceso de inducción, sus expectativas respecto a Profuturo y sus principales motivaciones dentro de la empresa. Las opiniones recabadas de estos desayunos, permiten hacer mejoras en las actividades indicadas y retroalimentar a los líderes para ayudarlos a afianzar su liderazgo.
- **Focus Group "Aquí construimos 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 y justicia y liderazgo. Toda la información recabada sirve para potenciar o ajustar, dependiendo del caso, la estrategia de motivación anual.
- **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.
- **Otros medios de comunicación:** **Boletín Interno Profuturo Soy Yo** (publicación trimestral con noticias sobre la empresa y temas de interés), **Profuturo Express** (publicación mensual de contenidos sobre el negocio), **Compromiso Diario** (oportunidad formal de comunicación entre colaboradores, cuyo objetivo es internalizar la filosofía organizacional, promoviendo una cultura de Servicio Extraordinario), **pantallas informativas** (ubicadas en todos los pisos de la sede central, transmiten constantemente información importante), **portafiches institucionales** (Herramienta informativa de refuerzo de campañas, ubicada en cada piso de la sede central y en las agencia a nivel nacional), **intranet e email** (canal virtual de comunicación que permite desplegar mensajes de manera rápida y oportuna, con un gran alcance a nivel nacional) y **DHO más cerca de ti** (nexo entre la unidad de DHO y la fuerza comercial).

Principio 4:

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

Alineados con la misión, se han implementado diferentes programas que cuidan la salud y bienestar de todos los colaboradores y sus familias.

Acciones:

Empezando por las instalaciones de Profuturo AFP, se cuentan con un Comité paritario de Salud y Seguridad Ocupacional, establecido acorde con la legislación peruana a nivel de toda la empresa (Lima y provincias), el cual representan al 100% de colaboradores de toda la organización. Funciona en la sede central localizada en Lima.

Con la dirección del área de DHO (Desarrollo Humano Organizacional) y la participación de los miembros del comité, se han establecido los siguientes documentos y realizado las siguientes acciones:

- Reglamento interno de seguridad y salud.
- Plan de Seguridad y Evaluación, Sede Central y Agencia Lima.
- Plan de Seguridad y Evaluación, Sedes localizadas en provincias.
- Plan Integral de Salud: Colaboradores saludables, Empresa saludable: charlas preventivas e informativas de salud, despistajes, y chequeos médicos anuales,. Asimismo, se otorga facilidades para inscripción y pago de un seguro oncológico.
- Plan de capacitación enfocado a la seguridad y salud en el centro de trabajo.
- Seguro Médico Privado, crédito para adquirir un seguro oncológico, chequeo anual preventivo y despistajes médicos gratuitos.
- Médico en la oficina: Se cuenta con un tópico especialmente acondicionado para que los colaboradores puedan ser atendidos por un especialista en medicina interna, asimismo, se cuenta con un especialista en acupuntura que asesora y atiende a aquellos colaboradores que así lo requieran.

Mensualmente y de manera gratuita, se ofrecen sesiones de masajes antiestrés para todos los colaboradores que se inscriban para esta actividad. Durante el año 2010, este servicio fue realizado con Jockey Salud.

Para el año 2010, los principales indicadores de salud y seguridad en el trabajo fueron:

Descripción	2010
Tasa de absentismo	0,70%
Tasa de enfermedades profesionales	0
Días perdidos	0
Número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo	0

Por otro lado, se han implementado campañas especiales para reforzar los conceptos de salud:

- **Disfruta, come sano.** Evento donde un carrito frutero se pasea por las oficinas ofreciendo frutas a todos los colaboradores.

- **Programa Bienestar (colaboradores con factores de alto riesgo):** Se identificaron a aquellos colaboradores con factores de alto riesgo (colesterol alto, diabetes, hipertensión y problemas cardiovasculares) para prevenir posibles enfermedades crónicas. El programa incluye otorgarle una dieta, acompañada de una rutina física y chequeos médicos continuos en las instalaciones de la empresa: comedor, gimnasio y tópico, respectivamente.

Profuturo AFP inicia la capacitación de sus colaboradores a partir de un innovador programa de inducción a la organización que va desde el conocimiento del Sistema Privado de Pensiones, del negocio y la interiorización de la cultura de la empresa, todo esto dentro de un marco lúdico y de experiencias vivenciales. De esta forma, se garantiza un conocimiento profundo de lo que es ProfuturoAFP en todas sus dimensiones, lo cual permite una mayor adaptabilidad del nuevo colaborador con la empresa y su puesto de trabajo.

El desarrollo profesional y personal de los colaboradores figura entre las prioridades. Se busca permanentemente fortalecer el crecimiento profesional, ético y personal de los colaboradores, para tal fin se cuenta con un Plan de Capacitación Anual 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 alta especialización.

Durante el año 2010, se capacitó a:

Nivel (LA10)	Horas	Número de Colaboradores	Horas Colaborador /
Estratégico	12 015	30	40
Táctico	17 662	164	108
Operativo	45 747	852	54
	64 610,5	1046	201

Adicionalmente, se cuenta con la **Universidad Interna de ProFuturo AFP**, que se ha constituido en pieza estratégica para la formación de profesionales. En ella, se imparten cursos sobre temas de Gestión y Liderazgo, Sistema Privado de Pensiones, Ventas, Lavado de activos, Asesoría Financiera, entre otros.

Principio 5:

“Las empresas deben apoyar la abolición del trabajo infantil”

En el año 2010 se aprobó la Política contra el trabajo infantil deslegada internamente. Además, se ha introducido una cláusula en el contrato con los proveedores en el que Profuturo AFP expresa su estándar ético de cumplimiento de las leyes laborales así como de rechazo al trabajo infantil y trabajo forzoso, invitando al proveedor a compartir dicho estándar con la empresa.

Acciones:

- 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 en donde el eje principal es garantizar los derechos de los niños, niñas y adolescentes.
- Proyecto Coprodeli: Específicamente el eje estratégico de Fondo de “Becas de excelencia académica” para el acceso a la universidad de los egresados de los centros educativos que promueve nuestro aliado estratégico. Estas becas a la excelencia han sido otorgadas a los escolares destacados permitiéndoles tender un puente entre la formación impartida dentro de los Centros Educativos que promueve Coprodeli en el Callao y la universidad para lograr una real ruptura del círculo de pobreza. Este fondo será devuelto por parte de los beneficiarios de las “Becas de excelencia Académica” para continuar el beneficio a otros escolares egresados.
- Cinco nuevas campañas de Voluntariado en Lima y once en provincias en las que participaron más de 850 voluntarios y se benefició a 1443 niños y adolescentes, 50 Mypes y 120 madres de familia, se dictaron 64 talleres en 30 temas diferentes.

Principio 6:

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

La iniciativa de Equidad y Diversidad se trabaja en Scotiabank Canadá desde inicios del año 1993, introduciendo, en los niveles más altos, la importancia del avance de la mujer y el desarrollo de talentos. Esta iniciativa se enfoca hacia la mujer, pero contempla la promoción de la equidad en el más amplio sentido de la palabra, fomentando el aprecio por la diversidad en general. En el año 2010, Scotiabank Canadá fue reconocido como el mejor empleador en diversidad en Canadá

Acciones:

El Grupo Scotiabank tiene establecido en el Principio 5 de la Pauta para la conducta en los Negocios: Tratar con justicia, igualdad y profesionalismo a todas las personas que tengan relaciones con Scotiabank, ya sean clientes, proveedores, empleados u otros.

Profuturo AFP tiene incluido en el Reglamento Interno de Trabajo, el capítulo XI sobre “Hostigamiento Sexual”, el cual se encuentra alineado al “Manual Corporativo en contra del Acoso u Hostigamiento Sexual” de Scotiabank Perú, de aplicación para todas las subsidiarias y empresas afiliadas. Este Manual tiene por objetivo:

Proteger la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales.

Propiciar el respeto a la libertad, al trabajo, la igualdad, la equidad y respeto mutuo, libres de cualquier discriminación y violencia.

Establecer un procedimiento mediante el cual se reciban, analicen y resuelvan las denuncias sobre acoso u hostigamiento sexual contra trabajadores (as) del Grupo Scotiabank.

Definir las sanciones y consecuencias que conlleva el acoso u hostigamiento sexual (desde la amonestación verbal hasta el despido).

Por otro lado, Profuturo AFP cuenta con una Política de no discriminación laboral cuyo objetivo es garantizar la no discriminación e igualdad en oportunidades laborales a todos los postulantes en general y colaboradores de Profuturo AFP.

Es así que en cuanto a género, Profuturo AFP cuenta con 710 colaboradores, de los cuales el 59% son mujeres y el 41% son hombres. La relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres es:

Categoría profesional (nivel)	Relación salarial Hombre/Mujer
Analista	0,98
Asesor Comercial	0,80
Responsable	0,93
Director Comercial	0,44
Director Regional	1,05
Gerente de Agencia	1,14
Líder de Área	1,46
Líder de Sección	1,37

Donde las cantidades mayores a 1 reflejan que el salario de los hombres es mayor que el de las mujeres y menor a 1, el salario de los hombres es menor que el de las mujeres.

Año tras año, Profuturo AFP se esfuerza por lograr que brecha entre los salarios de hombres y mujeres se reduzca, estableciendo para ello sistemas de evaluación acorde con los talentos y logros alcanzados por cada uno de sus colaboradores.

Con respecto a otros temas vinculados con la diversidad e igualdad de oportunidades, Profuturo AFP ha realizado las siguientes actividades:

Oportunidades para sus colaboradores se priorizan las **convocatorias internas** a través de los diferentes medios de comunicación (intranet, compromiso diario y plasmados), para que todos los colaboradores tengan

la misma oportunidad de postular a una vacante y desarrollarse en el interior de la empresa. En el 2010, han dado 22 promociones y 41 movimientos internos.

Jubilados que atienden jubilados: forma parte de las políticas de no discriminación de Profuturo AFP y busca revalorizar la experiencia del adulto mayor y potenciar sus capacidades profesionales. En la agencia de Lima se ha empleado a varios pensionistas por tiempo parcial, lo permitido obtener diversos beneficios: Reducir tiempo de espera de los jubilados en la agencia y crear mayor empatía con los clientes.

Oportunidad para todos: Por otro lado, contamos en el equipo con colaboradores con discapacidad, promoviendo oportunidad laboral para todos. Cabe destacar que en la sede central, las instalaciones están acondicionadas para brindarle facilidades a los colaboradores con estas características.

MEDIO AMBIENTE:

Compromiso:

“Profuturo AFP es una empresa que se preocupa por el medio ambiente y por minimizar el impacto que generan sus operaciones. Ha hecho el firme compromiso de comprometerse con la sostenibilidad y las generaciones futuras a través del cuidado de los recursos naturales”.

El Compromiso está enunciado en:

Compromiso Diario “Nuestro Credo” y “Nuestro Compromiso de Servicio”.

Nuestros Principios de Gestión REVISAR CON FERNANDO REATEGUI LA VIGENCIA DE ÉSTE ENUNCIADO

Pauta de Conducta en los negocios.

Sistemas y Políticas:

- Política Ambiental Scotiabank.
- Política de Compras.
- Convenio con Ciudadada saludable.
- Campaña Grupo Scotiabank Ecoeficiencia: Tiene como objetivo reducir los consumos de energía eléctrica y agua, así como lograr el bienestar del personal en su entorno de trabajo.
- Sede Central construida siguiendo criterios de ecoeficiencia.

Principio 7:

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

Acciones:

Dentro de los principales recursos que utiliza Profuturo AFP, destacan el papel bond para impresión y fotocopia, cartuchos de tóner y tinta y formatos impresos. Durante el año 2010, se tomaron registros del uso de papel bond para impresión y fotocopia:

Material	2010
Consumo de papel bond para impresión y fotocopia (kg)	12 128
Cartuchos de tinta (unidades)	3
Cartuchos de tóner (unidades)	306

Profuturo AFP utiliza combustibles para el funcionamiento de un vehículo utilizado en su sede principal:

Combustible	Unidad	2010
Consumo de gasolina	Galones	240
	MJ	31,26

Por otro lado, el uso de la electricidad consumida por Profuturo AFP proviene en su totalidad de la Red del Sistema de Energía Interconectado Nacional, que para el año 2010 tuvo una matriz energética compuesta por 58.55% de Energía Hidráulica y 41.44% de Energía Térmica.

Descripción	2010
Consumo de energía eléctrica (MWatt)	126,98

Nota: Información de la Sede Central y Agencia de Lima.

Durante el año 2010, Profuturo AFP estableció una serie de acciones orientadas a la disminución del consumo de energía eléctrica, tales como:

- Incrementar el uso de luz natural.
- Apagar las luces de las salas que no se utilicen.
- Utilizar las escaleras en lugar del ascensor.
- Apagar el monitor de la computadora durante el refrigerio o cuando se sale a alguna reunión.

Las oficinas de Profuturo AFP se abastecen de agua de la Red de alcantarillado de cada una de las ciudades en donde se encuentran localizadas tanto sedes como agencias. El cuadro siguiente, muestra el consumo de agua de la Sede Central y Agencia de Lima.

Descripción	2010
Consumo de agua (m ³)	61 714,5

El agua captada es utilizada para consumo humano (agua filtrada), en los servicios higiénicos y actividades de limpieza.

Las aguas residuales que vierte se direccionan hacia la red de alcantarillado público; cuantitativamente, el volumen es similar al volumen captado y utilizado.

Las emisiones de gases de efecto invernadero generadas por Profuturo AFP durante el año 2010, se compone de los siguientes valores:

- Alcance 1: 0,00217 tCO₂e.
- Alcance 2: 69,46 tCO₂e.
- Alcance 3: No evaluado.
- Total: 69,4621 tCO₂e

Durante el año 2010, Profuturo AFP destinó sus residuos a diversas organizaciones especializadas en el tratamiento de los mismos, es así que realizó la segregación y dispuso de:

- Tintas y tóners de impresoras, con Hewlett Packard Perú S.A., siendo reconocidos como colaborador permanente de Planet Partners.
- Residuos electrónicos (monitores y unidades centrales de cómputo, lap tops y teléfonos), dispuestos a través de una empresa operadora de transporte, tratamiento y disposición final autorizada de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE).
- Papel, dispuestos a través de la Fundación para el desarrollo solidario (Fundades), cuyo fin es la venta del papel recolectado para el reciclaje posterior; los fondos recaudados se destinan a diversas obras destinadas a beneficiar a poblaciones vulnerables o en riesgo. Se destinaron 7 558 kg de papel.

A partir del año 2011, Profuturo AFP se integrará al Programa “Grupo Scotiabank Ecoeficiente”, iniciado en la sede central de Scotiabank Perú y que será extendido durante dicho año hacia , Profuturo AFP y adicionalmente, hacia 7 sedes administrativas del banco y hacia dos empresas subsidiarias: CrediScotia y Servicios de Cobranzas e Inversiones (SCI).

El Programa Grupo Scotiabank Ecoeficiente tiene por objetivos:

- Promover el reciclaje de los desperdicios que a diario se producen en las oficinas, para disminuir su efecto contaminante en el medio ambiente.
- Reducir el consumo de papel, agua y energía, fomentando el uso consciente de estos recursos para mejorar hábitos y la salud del planeta.
- Apoyar la tarea de la ONG Ciudad Saludable en la generación de empleo de familias de bajos recursos, quienes conformados en una Asociación de Recicladores, se beneficiarán al comercializar los residuos sólidos reciclables recolectados diariamente por las empresas que forman parte del programa.

Principio 8:

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

Acciones:

- En el 2010 se firmó un convenio con Ciudad Saludable para manejar de manera eficiente todos nuestros deshechos y donar a título gratuito los residuos sólidos reaprovechables. De esta manera Profuturo aporta con acciones concretas al desarrollo humano de grupos desfavorecidos y excluidos de los circuitos económicos formales contribuyendo simultáneamente a preservar el ambiente y la salud de esas personas.

- Se está trabajando una línea base que incluye capacitar al personal de limpieza y a todos los colaboradores en la correcta forma de reciclar papeles, vidrios y plásticos, así como también en técnicas de ahorro eficiente de luz y agua.
- En alianza con la ONG Fundades, participamos en una importante campaña a favor de la educación de niños con discapacidad a través del reciclaje de papel.
- Participamos en campañas como La Hora del Planeta.
- Orientamos nuestros voluntariados a acciones ambientales.
- Ciudad Saludable: A través de esta campaña se recolectó plástico y vidrio para su posterior reciclaje.
- Los miembros del Comité de Voluntariado son los integrantes de la brigada ambiental

Principio 9:

“Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente”

Acciones:

La sede principal de Profuturo AFP, que inicia su funcionamiento en el año 2006, fue diseñada pensando en el aprovechamiento de la luz natural, implementando mecanismos de iluminación indirecta que eviten el reflejo en los monitores, asimismo, la construcción cuenta con un sistema automatizado para el control del aire acondicionado, con equipos que utilizan agua para el enfriamiento la cual recircula constantemente por el sistema, sin la necesidad de utilizar gases refrigerantes. Por otro lado, la iluminación de la fachada utiliza diodos de emisión de luz (LED), se instaló grifería con temporizadores y los muebles de oficina se fabricaron con melamine y pumaqui, evitando el uso de madera proveniente de árboles en peligro de extinción.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN:

Compromiso:

“Profuturo está comprometida con el respeto a las leyes, transparencia y honestidad en todas las actividades que realiza. Garantizamos un comportamiento honesto e integro para continuar siendo una organización cuenta con la confianza de la sociedad”.

El compromiso está enunciado en:

La Misión y Visión

Los valores

La Pauta de Conducta en los Negocios

Políticas y Sistemas:

Pauta de Conducta en los Negocios y sus Políticas Complementarias.

Pauta de Conducta en los Negocios:

- Manual para la Prevención Del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo que incluye el Código de Conducta.

- Política y Orientación de Scotiabank para la Lucha contra la Corrupción, la cual proporciona orientación en cuanto a la manera en que se debe tratar con funcionarios públicos, así como con terceros que representan a subsidiarias o empresas asociadas del Grupo en las relaciones con estos funcionarios.

Políticas Complementarias:

- Políticas y Procedimientos de Denuncias de Irregularidades en los Informes Financieros.
- Código de Conducta para la Previsión del Lavado de Activos y Financieros de Terrorismo de Scotiabank Perú.
- Código de Conducta para el uso de Internet y del Correo Electrónico.

Política de Inversiones de la Administradora.

Política de Conducta Ética y Capacidad Profesional para el personal que interviene en el proceso de inversiones.

Principio 10:

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

Acciones:

Profuturo AFP cuenta con una serie de procedimientos que norman las actividades del Directorio, de modo que se garantice la transparencia de la información durante la gestión y se evite riesgos de corrupción y reputación:

- Reglamento de régimen interno de Juntas de Accionistas, de Directorio y de Comité Ejecutivo.
- Política de Dividendos de Profuturo AFP.
- Reglamento interno de Comité de Buen Gobierno Corporativo y de nombramiento y retribuciones.
- Pauta para la conducta en los Negocios.

Toda la información concerniente a las actividades del Directorio, actas, estados financieros, informes y otras de interés para el accionistas, se encuentran disponibles en la página web de Profuturo <http://www.profuturo.com.pe/bgc/BGC.shtml>.

Así mismo, Profuturo AFP ha logrado la calificación e implementación de Los Principios y Prácticas de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas dictadas por CONASEV.

Los órganos especiales conformados y constituidos dentro del Directorio y que se encontraron activos durante el año 2010 fueron:

- **Comité de Auditoría Interna:** Conformado por un número no menor a tres Directores –siendo uno de ellos independiente-, y la Líder del Área de Contraloría. Su función es asistir al Directorio en la supervisión de: el desempeño de la función de auditoría interna, los procesos de control interno establecidos por la empresa para velar por el cumplimiento de los objetivos y los requisitos legales y la independencia de los auditores externos.
- **Comité de Riesgos de Inversión:** Conformado por un Director, el Líder Estratégico Central y el Líder Estratégico de Riesgos y Finanzas. Su función es la administración de los riesgos de inversión de las carteras administradas, definidos como Riesgos del Mercado, Riesgo Crediticio, Riesgo de Operación y Riesgo de Liquidez.
- **Comité de Estrategias de Inversión:** Conformado por el Líder Estratégico Central, el Líder Estratégico de Inversiones y el Líder de la Unidad de Inversiones. Su función es aprobar y verificar el cumplimiento de las políticas de inversión para cada fondo y monitorear el cumplimiento de las mejores prácticas de negociación, de Buen Gobierno Corporativo y de diligencia fiduciaria aplicables al proceso de inversión.
- **Comité de Gestión Integral de Riesgos:** Conformado por un Director, el Líder Estratégico Central y el Líder Estratégico de Riesgos y Finanzas. Su función es aprobar las políticas y la organización para la Gestión Integral de Riesgos, definir el nivel de tolerancia y el grado de exposición al riesgo que la empresa está dispuesta a asumir en el desarrollo del negocio, así como proponer mejoras en la Gestión Integral de Riesgos.
- **Comité de Buen Gobierno Corporativo y de Nombramientos y Retribuciones:** Conformado por dos Directores, el Líder Estratégico Central y la Líder del Área Legal. Entre sus funciones principales está desarrollar y recomendar al Directorio las Políticas de Buen Gobierno Corporativo de la empresa y asistir al Directorio en sus funciones de nombramiento, reelección, cese y retribución de los Directores y de la alta gerencia de la compañía.
- El 100% de colaboradores llevó el curso sobre el Código de Conducta para la Prevención del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo.
- Se ha desarrollado una campaña a través de los diversos medios de comunicación internos para sensibilizar sobre la denuncia de prácticas cuestionables. Profuturo AFP incorpora un programa de

orientación y entrenamiento para sus colaboradores de todos los niveles jerárquicos, con la finalidad de garantizar que los valores y principios se incorporen a los procesos de trabajo. Una vez que los colaboradores reciben dicho documento, firman una Constancia de recibo y compromiso de aceptación y cumplimiento, y someterse anualmente, a la evaluación y certificación sobre la aplicación del mismo. El Área Legal y Cumplimiento Regulatorio se encarga de velar por la correcta aplicación de estas pautas de conducta.

- Todo colaborador puede realizar denuncias contra estas pautas y sus complementos de acuerdo al listado de Fuentes Principales de Orientación y Asesoramiento que se encuentran en el mismo documento. Las fuentes de orientación y asesoramiento parten de los jefes inmediatos, hasta líneas telefónicas y correos electrónicos anónimos dirigidos a Áreas Legal y Cumplimiento Regulatorio y de Desarrollo Humano Organizacional en Lima y funcionarios localizados en Toronto, Canadá¹. De comprobarse faltas a las pautas y/o sus complementos, el colaborador puede ser separado de la organización, según lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

Asimismo, dentro de los documentos que integran las Pautas para la Conducta en los Negocios, se encuentra la "Política y orientación de Scotiabank para la lucha contra la corrupción" (http://www.scotiabank.com.pe/pdf/anti_corrupcion_es.pdf). Profuturo AFP considera que el 100% de sus actividades y puestos de trabajo, conformadas por la Junta Directiva, Unidades Estratégicas Central (Gerencia General y Áreas Prevención y Lavado de Activos, Auditoría, Legal, Planeamiento Estratégico e Inteligencia Estratégica, Sistemas de Gestión y Control Operativo y Tecnología y Desarrollo de Sistemas), Operaciones y Administración, Desarrollo Humano Organizacional, Marketing y Servicios, Inversiones, Riesgos de Inversión y Finanzas y Negocios Comerciales son susceptibles de presentar riesgos de corrupción, por lo que el 100% de sus colaboradores han iniciado un proceso de certificación anual durante el 2010 y a partir del 2011, serán auditados anualmente.

¹ A partir del año 2011, las denuncias se realizarán a través de la página web <https://www.gcs-whistleblower.com/> y a través de la intranet de Profuturo, sección Denuncias de prácticas cuestionables.