

Lima, febrero de 2013

Señor:

Georg Kell

Director Ejecutivo

Global Compact

Naciones Unidas

De nuestra mayor consideración,

En representación de Profuturo AFP y con el aval de nuestro Comité de Dirección, tengo el agrado de dirigirme a usted mediante la presente para presentarle nuestro Informe de Progreso, y con esto renovar nuestro firme compromiso en el apoyo de las iniciativas de la Red del Pacto Mundial, y la suscripción de los diez principios rectores referentes a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la Lucha Contra la Corrupción.

Profuturo AFP, es una empresa administradora de fondos de pensiones que trabaja con los estándares más altos de calidad de servicios y rentabilidad, buscando el bienestar y el desarrollo de sus partes interesadas (stakeholders). Profuturo AFP es gestionada con un enfoque de Responsabilidad Social basando en modelos altamente calificados en el mundo entero, el cual fomenta el respeto a los valores éticos, el cuidado del entorno y una gestión eficiente.

Desde 2004, y gracias a un convenio de cooperación firmado con Unicef, Profuturo AFP viene trabajando en el proyecto Huasac en la región de Cusco, tomando su nombre de una de las cuatro comunidades en las que se trabajaba. La iniciativa está orientada a proteger los derechos de los niños, niñas y adolescentes en zonas de pobreza extrema de dicha región, específicamente en lo que respecta el acceso a la salud, a la educación intercultural bilingüe, y a la lucha contra la desnutrición. Durante el primer periodo, que duró hasta 2007, se atendieron a 500 niños y niñas. El impacto de estas acciones, promovieron la constitución de la primera "Asociación de Municipalidades Amigas de la Niñez" (AMAN), que busca mejorar la gestión de los gobiernos locales en torno a los derechos del niños. Fueron cuatro las municipalidades que participaron en esta asociación, formada en 2007. Para el año 2009, 56 comunidades eran atendidas, y el universo de los beneficiarios era de 20,000 habitantes, la mitad de los cuales eran niños, niñas o adolescentes. Para 2012 cerca de 30,000 niños, niñas y adolescentes han sido beneficiados. Entre los principales resultados, cabe resaltar que el 90% de los niños menores de 11 meses cuentan con controles natales para evaluar su desarrollo y crecimiento; los partos han sido asistidos al 85%; existe un 94% de cobertura en educación intercultural bilingüe en niños entre tres y cinco años; y finalmente 93% de los niños menores a 12 meses están vacunados. Las municipalidades socias de la AMAN cuentan con su propio presupuesto participativo municipal. Uno de los mayores hitos de la intervención es la inscripción de la AMAN en la Presidencia de Consejo de Ministros (Resolución N° 052-2012-PCM/SD) y trabaja de la mano con la Defensoría Municipal del niño y el Adolescente (DEMUNA).

Dado que una de las aristas de nuestra visión es ser generadores de la cultura previsional en el Perú, se firmó en el 2012 el convenio trianual con Care Perú, "Educación previsional y protección al adulto mayor en las regiones de Huancavelica, Ica y Piura". Como lo indica su nombre, éste fortalecer la cultura previsional en la población que trabaja y desarrollar líneas de protección social en la población adulto mayor, teniendo como zona de intervención las regiones de Huancavelica, Ica y Piura, beneficiando directamente a 2,400 personas entre jóvenes y adultos mayores.

Desde el año 2010 nuestro programa de voluntariado corporativo ha pasado a formar parte de la plataforma del "Grupo Scotiabank Iluminando el Mañana", donde los voluntarios de Profuturo AFP suman esfuerzos con los demás colaboradores del Grupo Scotiabank – Scotiabank Perú y CrediScotia Financiera, entre otras empresas – en el país. El propósito es mejorar la calidad de vida de algunas de las poblaciones vulnerables del país, a través de nuestros voluntariados de

Transferencia de Capacidades, construcción de viviendas pre-fabricadas, reforestación y mejora de áreas verdes.

Profuturo AFP continua implementando criterios de Responsabilidad Social Empresarial en la selección de proveedores, incorporando políticas que buscan proteger a los niños del trabajo forzoso, seleccionando a empresas que trabajen políticas de responsabilidad social y cuidado del medio ambiente, y mejorando el trato con proveedores desde el inicio hasta el final de la cadena de valor.

Sumados a la campaña del Grupo Scotiabank Ecoeficiente y reforzando las políticas ambientales de Profuturo AFP a través de la iniciativa "Menos es Más", trabajamos por la educación, concientización y protección ambiental fomentando el ahorro, la reducción, la reutilización y el reciclaje de productos aprovechables, los cuales son donados a distintas organizaciones sin fines de lucro, quienes trabajan a favor de personas excluidas. Así, hemos firmado distintos convenios con socios estratégicos como "Ciudad Saludable", "Tierra y Ser", HP Partner Planet, entre otros.

Aprovechamos la oportunidad para contarle con gran orgullo que Profuturo AFP cuenta con los reconocimientos y estándares más altos de calificación en el país como Buen Gobierno Corporativo, el reconocimiento de la Asociación de Buenos Empleadores (AMCHAM), la obtención del Distintivo de Empresa Socialmente Responsable por segundo año consecutivo, siendo la única entidad financiera en obtenerlo por dos años seguidos.

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, comunicando claramente este compromiso con las partes interesadas y público en general.

Att:



Alex Pedro Zimmermann Novoa
Gerente General Adjunto
Profuturo AFP

Dirección web:

www.profuturo.com.pe

www.profuturoresponsable.com.pe

Alto Cargo: Alex Pedro Zimmermann Novoa – Gerente General Adjunto

Año de Adhesión al Pacto Mundial: 2003

Profuturo AFP, es una empresa administradora de fondos de pensiones, que ofrece a los peruanos distintas alternativas de inversión y retiro, a través de un servicio de calidad total, información veraz y transparente, y asesoría de primer nivel, garantizando de esta manera una jubilación digna y respetable para todos nuestros clientes y jubilados.

El compromiso con nuestros clientes nos ha llevado a asumir nuevos retos. Desde el año 2008 Profuturo AFP es parte del Grupo Scotiabank, una de las instituciones financieras más sólidas a nivel mundial. Cuenta con más 180 años de experiencia y más de 18.6 millones de clientes en 50 países de todo el mundo, lo cual nos ha permitido tomar acciones y decisiones favorables en beneficio de nuestros clientes.

La sede principal de Profuturo AFP se encuentra ubicada en la Calle Coronel Andrés Reyes N° 489, San Isidro – Lima, y la empresa opera de manera descentralizada en todo el territorio peruano a través de sus agencias localizadas en 14 regiones: Arequipa, Cajamarca, Cusco, Chiclayo, Chimbote, Huacho, Huancayo, Ica, Iquitos, Lima, Piura, Puno, Tacna y Trujillo.

La Filosofía de Profuturo AFP está resumida en su Misión, Visión y Valores, la misma que es compartida con todas nuestras partes interesadas o Stakeholders. Como empresa, fomentamos el trato justo y equitativo de todos aquellos con los que interactuamos, desde los accionistas hasta los colaboradores, incluyendo, por supuesto, a nuestros proveedores, 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 la AFP más admirada por los altos estándares de calidad de servicio, rentabilidad y profesionalismo de nuestros 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.

La Misión, Visión y Valores, son respaldados 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.

1. Principios de Gestión:

El Liderazgo es la clave para sintonizar la energía, la consistencia y la credibilidad. El Gerente es quien crea valor y el Cliente es nuestro principio y fin. La innovación y mejora continua generan orden, pero también flexibilidad y agilidad.

1.1. El Compromiso Diario:

- **Nuestro Credo**, "*Creamos valor con cada acción que realizamos*" está basado en nuestros cinco credos fundamentales¹, los mismos que están alineados a nuestra misión y visión. El objetivo del mismo es internalizar nuestra filosofía organizacional y corporativa como parte del Grupo Scotiabank.
- **Nuestro Compromiso de Servicio**, "*Construyo relaciones que generan lealtad a Profuturo AFP para toda la vida*", también se encuentra anclado en nuestros siete Compromisos de Servicio², que tienen las mismas características y objetivos que los cinco credos.

1.2. Profuturo AFP es miembro de las siguientes organizaciones:

- **Perú 2021**³.
Perú 2021 es una asociación civil sin fines de lucro, liderada por empresarios socialmente comprometidos, que trabajan para difundir y promocionar la Responsabilidad Social (RS) como una metodología de gestión empresarial, que le permita a la empresa convertirse en agente de cambio contribuyendo así con el Desarrollo Sostenible del Perú.
- **Asociación de Buenos Empleadores**⁴.
Iniciativa privada de Responsabilidad Social que busca el efecto multiplicador para velar por las buenas prácticas laborales.

¹ Cinco credos:

- 1- Creemos en hacer negocios de forma ética y responsable, dentro de nuestra filosofía de responsabilidad social y principio de buen gobierno corporativo, contribuyendo a generar progreso y bienestar para el Perú.
- 2- Creemos en que las personas talentosas que hacen la diferencia son aquellas que viven nuestros valores y están comprometidas con Profuturo.
- 3- Creemos en el trabajo en equipo, aprovechando el talento y conocimiento de cada persona, para alcanzar en conjunto resultados extraordinarios.
- 4- Creemos en generar lealtad con nuestros clientes, cultivando una relación de largo plazo basada en el interés auténtico por la persona.
- 5- Creemos en generar valor permanentemente, por lo que buscamos la lealtad de nuestros clientes, el compromiso de nuestros colaboradores, la eficacia operativa y el cumplimiento de las metas financieras garantizando la sostenibilidad del negocio.

² Siete compromisos: Construyendo relaciones que generar lealtad a Profuturo para toda la vida.

- 1- Yo obtengo información cada vez que contacto a un cliente, para conocerlo mejor, sorprenderlo con detalles y superar sus expectativas.
- 2- Yo desarrollo permanentemente mis capacidades y talentos para brindar a las personas la información y asesoría que necesitan.
- 3- Yo me pongo en el lugar de la otra persona para entender su punto de vista.
- 4- Yo me aseguro que se resuelvan oportunamente los problemas de los clientes, para ello puedo solicitar apoyo, pero nunca dejar el problema a otros.
- 5- Yo me comporto de manera íntegra dentro y fuera de Profuturo, preservando los valores esenciales y la reputación de la compañía como parte del Grupo Scotiabank.
- 6- Yo soy responsable de los resultados que obtengo, por ello cuido cada detalle revisando las tareas antes de entregarlas, garantizando así, un nivel extraordinario de gestión y servicio.
- 7- Yo busco la excelencia a través de la mejora continua en cada proceso en el que participo, buscando la eficiencia y eficacia en el uso de los recursos.

³ www.peru2021.org

⁴ <http://www.amcham.org.pe/abe/abe.php>

- **Asociación de Administradoras de Fondos de Pensiones⁵.**
Organización gremial privada a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) que operan en el Perú: Horizonte, Integra, Prima y Profuturo. Dicha asociación 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. Complementa la labor previsional de las AFP y promueve mejoras en el Sistema Privado de Pensiones (SPP).
- **Cámara de Comercio Americana en el Perú⁶.**
Organización que representa a empresas peruanas, estadounidenses y extranjeras, promoviendo el comercio e inversión entre el Perú y Estados Unidos, dentro de un marco de responsabilidad social, valores y ética empresarial.
- **Asociación Nacional de Anunciantes⁷.**
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.

1.3. Premios y distinciones recibidos en el 2012:

- **Clasificación AMP de Standard & Poor's.**
En el 2012, Standard & Poor's Ratings Services elevó la clasificación de Asset Manager Practices a AMP-1. La calificación obtenida por Profuturo AFP es la máxima en la escala de Administradores de Fondos. Profuturo AFP se mantiene como la única AFP en el Perú en poseer una clasificación internacional, y la de mayor nivel vigente en América Latina.
- **Certificación ISO 9001:2008 en todos los procesos y agencias a nivel nacional.**
De acuerdo a la norma, cada tres años Profuturo AFP renueva la certificación ISO 9001:2008, convirtiéndose en la primera empresa financiera obtenerla. Profuturo AFP cuenta con la certificación ISO 9001 desde el año 2002.
- **Mejores prácticas de Buen Gobierno Corporativo.**
Profuturo AFP es reconocida desde el año 2010 por la Bolsa de Valores de Lima (BVL) como una de las empresas con mejores prácticas de Buen Gobierno Corporativo en el país, renovando la evaluación del Índice de Buen Gobierno Corporativo (IBGC) cada año.
- **Distintivo de Empresa Socialmente Responsable.**
Por segundo año consecutivo Profuturo AFP obtuvo el "Distintivo de Empresa Socialmente Responsable" otorgado por el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) y Perú 2021. Este Distintivo es un reconocimiento por las buenas acciones de RSE de la empresa, las cuales son reportadas en forma transparente y veraz. Este logro nos identifica nuevamente como una empresa comprometida por el desarrollo del país y las comunidades, promoviendo estándares de desempeño responsable de cara a Medio Ambiente, Calidad de Vida en la Empresa, Ética, Comunidad y Gestión de la Responsabilidad Social.

2. Nuestras políticas, reglamentos y manuales:

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

⁵ <http://www.asociacionafp.com.pe>

⁶ <http://www.amcham.org.pe>

⁷ <http://www.andaperu.org/>

- Política Ambiental Scotiabank (2011).
- Pauta para la conducta en los negocios (2010).
- Manual y Código de Conducta para la Prevención de Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo que incluye el Código de Conducta (2010).
- Reglamento de la Gestión Integral de Riesgos Operacional (2011 - 2013).
- Reglamento de régimen interno de Juntas de Accionistas, de Directorio y de Comité Ejecutivo (2066).
- Política de Dividendos de Profuturo AFP (2002).
- Código de Conducta para el Uso de Internet y del Correo Electrónico (2010).
- Código de Conducta para la Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo de Scotiabank Perú (2010).
- 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 (2010).

3. Nuestros Grupos de Interés:

- Colaboradores.
- Accionistas.
- Comunidad.
- Clientes.
- Ambiente.
- Proveedores.
- Gobierno y Sociedad.

4. Difusión del Informe:

- A través de la web corporativa⁸.

5. Fecha de Publicación:

- 15 de febrero de 2013 / Responsable: Micaela Pesantes Villa, Líder Sección Responsabilidad Social Empresarial.

⁸ <https://www.profuturo.com.pe/web/guest/responsabilidad-social/pacto-mundial>

Informe de progreso 2012.
Profuturo AFP.
Declaración de apoyo continuo.
Perú.

I. 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 el objetivo de cada fondo.

Este proceso de inversiones sigue una metodología lógica y consistente, así como un análisis profundo de los beneficios y riesgos de cada instrumento de inversión⁹.

La Unidad Estratégica de Inversiones y la Unidad Estratégica de Riesgos participan en la identificación, evaluación y selección de los instrumentos que conforman la cartera de inversiones y buscan siempre el beneficio de nuestros 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 AFP, así como la gestión financiera de la operación, es auditada anualmente por una entidad interna y externa¹⁰.

El dinero aportado por los afiliados de Profuturo AFP se invierte, en gran medida, en empresas locales que tienen una posición financiera y social sólida en el mercado. De tal forma, que no sólo se genera mayor rentabilidad para sus afiliados, sino también más puestos de trabajo en el país, contribuyendo a elevar la calidad de vida de la población, creando un círculo virtuoso, con una dinámica de generación de valor para la comunidad a través del ahorro.

Los fondos administrados por Profuturo AFP al término del 2012, ascendieron a S/. 14,375 millones; de los cuales S/. 1,423 millones corresponden al Fondo 1 (9.9%), S/. 10,381 millones al Fondo 2 (72.2%) y S/. 2,571 millones al Fondo 3 (17.9%). En relación al año 2011. Todos los fondos registraron aumentos en los activos administrados.

⁹ Políticas de Inversión por tipo de Fondo y Conducta Ética de la Inversión:

- 1- Tipo de Fondo 1. Política de Inversión.
- 2- Tipo de Fondo 2. Política de Inversión.
- 3- Tipo de Fondo 3. Política de Inversión.
- 4- Política de Conducta Ética.

¹⁰ Entidades Auditoras:

- 1- Auditoría Interna: Scotiabank Perú.
- 2- Auditoría Externa: Superintendencia de Banca y Seguros.

II. DERECHOS HUMANOS:

Compromiso:

En Profuturo AFP nos comprometemos con los Derechos Humanos, sensibilizando, promoviendo y difundiendo entre todos sus colaboradores y público en general el trato justo y equitativo. Promovemos iniciativas que buscan fortalecer la protección de los derechos del niño, niña y adolescente, fundamentalmente a través de nuestro programa de Inversión Social, que ejecutamos desde 2004, en alianza con Unicef. Asimismo, brindamos un trato justo a nuestros proveedores, información oportuna y transparente para nuestros clientes, y cuidamos el medio ambiente para contribuir a la sostenibilidad del planeta. Para ello, se han creado e implementado políticas y reglamentos que siguen los más altos estándares internacionales. El compromiso está enunciado en los Sistemas y Políticas:

- Política Ambiental Scotiabank (2011).
- Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (2012).
- Pauta de Conducta en los Negocios (2010).
- Manual y Código de Conducta para la Prevención de Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo que incluye el Código de Conducta (2010).
- Instructivos de Selección de Proveedores¹¹ (2011 - 2014).
- Incorporación de políticas de no discriminación y no contratación de mano de obra infantil. Difusión interna (2007).

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos dentro de un ámbito de influencia.

Acciones:

Proyecto Huasac – Cusco:

En el 2004 se formó una alianza entre Unicef Perú y Profuturo AFP, que desarrollaría capacidades locales para la promoción, defensa y ejercicio de los derechos de las niñas, niños, adolescentes y mujeres en el poblado menor de Huasac; protegiéndolos en temas de salud, educación, nutrición y natalidad segura. Uno de los principales temas era disminuir la alta tasa de anemia crónica, que llegaba a 94% en los niños menores de 11 meses.

Esta primera alianza – que duró hasta 2007 – estableció las bases para la asociación de las primeras cuatro municipalidades distritales en torno a la promoción de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, dando origen a la AMAN – Asociación de Municipalidades Amigas de la Niñez. En el 2011, eran diez¹² las municipalidades que se sumaban a la asociación.

En setiembre de 2012, la Asociación de Municipalidades Amigas de la Niñez (AMAN) – que se formó en 2007 por cuatro municipalidades, en torno a los derechos de los niños – fue inscrita como Mancomunidad en la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) mediante la resolución 052 – 2012 – PCM/SD. Son ocho¹³ las municipalidades inscritas oficialmente. Los beneficiarios hasta la fecha son más de 30,000 personas, involucrando a 8 Gobiernos Municipales y 162 Comunidades campesinas.

¹¹ Instructivo de Selección a Proveedores:

- 1- Formato de re-evaluación de proveedores críticos.
- 2- Registro de Proveedores.
- 3- Manual de Compras.

¹² Municipalidades socias de la AMAN: San Salvador, Lamay, Caicay, Huancarani, Paucartambo, Andahuaylillas, Ccatcca, Ccarhuayo, Ocongate y Marcapata.

¹³ Municipalidades pertenecientes a la AMAN mediante la resolución ministerial 052-2012-PCM/SD: Lamy, San Salvador, Caicay, Paucartambo, Ccatcca, Ccarhuayo, Ocongate y Marcapata.

A diferencia de una asociación, una mancomunidad tiene una personería jurídica particular, que no solo exige la transparencia en el uso de los recursos, sino que le permite acceder a dinero de la cooperación internacional, del canon minero, entre otros. El objetivo de la mancomunidad es continuar con la protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, mejorar su estado nutricional, construir y/o mejorar la infraestructura de los servicios de salud materno-infantil y fomentar la calidad en el servicio de educación básica.

Con el propósito de fomentar la nutrición y salud de los menores, los distritos pertenecientes a la AMAN han formulando proyectos de inversión dentro del “Sistema Nacional de Inversión Pública – SNIP”, para reducir la desnutrición crónica, generando programas centrados en la promoción y nutrición infantil, la promoción del crecimiento y el desarrollo temprano, y la reducción de la desnutrición crónica.

A inicios de 2012, se tenía los siguientes resultados:

- 30,000 niños, niñas y adolescentes beneficiados con estos programas.
- 90% de los niños menores de 11 meses cuentan con controles médicos para evaluar su desarrollo y crecimiento.
- 85% de partos y controles neonatales asistidos.
- 93% de los niños menores a 12 meses cuentan con todas sus vacunas.

Al mismo tiempo, se han desarrollado planes y programas de educación de calidad, los mismos que inciden en las capacidades culturales y educación básica e inclusiva de todos los pobladores. Así, otro de los resultados de este periodo es que exista un 94% de cobertura en Educación Intercultural Bilingüe para niños y niñas entre los tres y cinco años.

Durante el año 2012 los miembros de la AMAN ha participado en distintos talleres, tales como “La Utilización del Sistema de Monitoreo y Evaluación – SIMEV”, promovido por la Secretaría de Descentralización de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM).

Gracias al “Centro de Planeamiento Nacional – CEPLAN”, la AMAN recibe asistencia técnica virtual en la “Formulación del Plan Operativo Institucional de la Mancomunidad”.

Cabe resaltar que las municipalidades socias de la AMAN cuentan con un Presupuesto Participativo Municipal; se encuentran inscritas en la Presidencia de Concejo de Ministros y, trabajan de la mano de la Defensoría Municipal del Niño y el Adolescente (DEMUNA).

En temas de educación y salud, la AMAN ha participado en eventos convocados por dichos sectores en la región Cusco, por ejemplo el “Taller de Intercambio de Experiencias en Vigilancia Comunitaria”, organizado por el proyecto “Centro de Servicio de Atención al Usuario – CONECTAMEF” del Ministerio de Economía y Finanzas.

Con la finalidad de transferir la experiencia de la AMAN a otras municipalidades de la región, la ONG PRISMA y la AMAN vienen coordinando con la “Red de Municipalidades Urbanas y Rurales de Cusco” la posibilidad de aportar con asistencia técnica, para mejorar la gestión de políticas locales, que se traduzcan en una mayor y mejor asignación presupuestal para programas y proyectos de desarrollo a favor de la Niñez y la Adolescencia.

Proyecto “Educación Previsional y Protección al Adulto Mayor en las regiones de Huancavelica, Ica y Piura”:

Como muestra de nuestro compromiso con la educación y generación de conciencia del ahorro previsional para una jubilación digna, se firmó en el 2012 el convenio trianual con la ONG CARE Perú. El cual fomenta la creación de capacidades para la Inclusión financiera y social de familias

en situación de pobreza, teniendo como zona de intervención las regiones de Huancavelica, Ica y Piura, beneficiando directamente a 2, 400 personas entre jóvenes y adultos mayores.

Voluntariado Corporativo:

Desde el 2010 trabajamos el Voluntariado Corporativo dentro del paraguas del programa del “Grupo Scotiabank Iluminando el Mañana”, a través del cual muchos de los colaboradores, sus familiares, clientes y afiliados dedican por lo menos un día del año a distintas actividades a favor de la comunidad. Por ejemplo, se dictan Talleres de Transferencia de Capacidades que permiten mejorar las habilidades educativas de los niños de primaria y secundaria, compartir conocimientos empresariales con los Microempresarios del Parque Industrial Pachacútec, y mejorar las habilidades emprendedoras de los padres de familia.

Adicionalmente, realizamos voluntariados de Construcción de Viviendas Prefabricadas, beneficiando a familias de extrema pobreza de la ciudad de Pachacútec en Ventanilla; los niños que habitaban en condiciones precarias pertenecen a la red de colegio que administra la ONG Coprodeli. Incluimos en este voluntariado tanto talleres de Salud e Higiene para los niños y niñas, como talleres de Formalización y Legalización de viviendas para los padres de familia. Al mismo tiempo, los módulos de las viviendas prefabricadas son compradas a los microempresarios del Parque Industrial Pachacútec, quienes son capacitados en distintos temas por nuestros voluntarios. En algunos casos son los hijos de estos microempresarios los beneficiados de nuestros voluntariados.

De esta manera Profuturo AFP y el Grupo Scotiabank Iluminando el Mañana, busca cerrar círculos de pobreza a través de sus voluntariados corporativos basados en transferencia de capacidades, generación de empleo y mejora de viviendas.

Los programas de voluntariado antes mencionados los trabajamos de la mano con nuestro aliado estratégico, Coprodeli ONG. Hemos logrado los siguientes resultados hasta la fecha:

- 89 eventos de Voluntariado a nivel nacional.
- 4,799 voluntarios del Grupo Scotiabank Iluminando el Mañana.
- 53,100 beneficiarios a nivel nacional, entre niños, niñas, adolescentes y adultos.

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

- Comité de Voluntarios.
- Red de Líderes Voluntarios.
- Acciones de voluntariado de tres tipos: actividades, talleres y eventos.
- Identificación de oportunidades para la puesta en marcha de proyectos.
- Promoción de 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 del personal, sistema de recompensa y reconocimiento al colaborador, capacitación y ambiente de trabajo seguro y digno.

Todos los colaboradores cuentan con una remuneración mensual en función al promedio del mercado, más un bono de reconocimiento anual variable según su calificación en el Contrato de Gestión; dicho contrato está alineado a los objetivos estratégicos de la organización, y al mismo tiempo, reconoce a aquellos colaboradores que obtienen un desempeño sobresaliente superando

las metas de trabajo trazadas en el año. Este monto es variable y puede llegar hasta tres remuneraciones salariales según el porcentaje de cumplimiento, además se otorgan capacitaciones y trofeos.

Profuturo AFP, como parte del Grupo Scotiabank tiene distintos convenios, que facilitan a nuestros colaboradores préstamos personales con tasas preferenciales para estudios, seguro de vida y salud, fallecimiento, viajes, entre otros. Así mismo, firma convenios con distintas empresas para facilitar y financiar productos como útiles escolares, ropa, accesorios, servicios, etc. a precios muy competitivos. Dichos productos son ofrecidos en las "Ferias o Show Rooms" organizadas por la empresa. Asimismo, invitamos a muchos de los microempresarios a quienes apoyamos a través de nuestros programas de inclusión financiera, tales como la ganadora del Premio "Mujer Microempresaria" de CrediScotia Financiera, las mujeres microempresarias que producen carteras, chompas y otras artesanías inscritas en el programa de capacitación que aglutina la ONG Plan Internacional y a los pequeños productores de café y miel de abeja que son producto del Proyecto "Inclusión financiera de familias en situación de pobreza", financiado por Scotiabank Perú.

Otros beneficios especiales con los que cuentan los colaboradores son:

- **Gimnasio:** en asociación con Sportlife, funciona el gimnasio del que se benefician los colaboradores del Grupo Scotiabank y algunos de los jubilados de Profuturo AFP, ubicado en la sede principal de nuestra empresa. Cuenta con profesores altamente capacitados, un nutricionista que controla, regula y brinda planes de alimentación adecuados a las necesidades del cada colaborador que lo solicite. El gimnasio está amoblado y equipado con las máquinas más modernas para hacer ejercicios.
- **Peluquería:** ubicada también en la sede central de Profuturo AFP, equipada y amoblada con todos los implementos necesarios para dar un óptimo servicio a los colaboradores, quienes pueden acceder a dicha instalación en cualquier momento del día, ya que Profuturo AFP maneja horarios flexibles.
- **Cafetín y Comedor:** la sede principal cuenta con una cafetería ubicada en el primer piso de la sede principal, y un comedor ubicado en el último piso del mismo edificio. De esta forma nuestros colaboradores disfrutan en cualquier momento del día de snacks y dulces, y también pueden acceder al almuerzo. En las agencias, debido al espacio reducido de las mismas, no es posible brindar esta facilidad; sin embargo, nuestras agencias cuentan con un pequeño kitchenette para facilitar la hora de refrigerio.
- **Cajero automático:** la sede principal de Profuturo AFP cuenta con dos cajeros automáticos de Scotiabank Perú; uno se encuentra localizado al interior del edificio y el otro en la parte externa del mismo.

Al 2012 Profuturo AFP cuenta con 469 colaboradores en todo el Perú, distribuidos de la siguiente manera:

Descripción	2012
Número de colaboradores	469
Tiempo completo	469
Tiempo parcial	0
Por condición:	
Fijo	231
Estable	238
Por tipo de cargo:	
Administrativo	225
Servicio	96

Ventas	148
Por región:	
Lima	379
Nor Oriente ¹⁴	46
Centro Sur ¹⁵	44
Por edad:	
20-29	124
30-39	149
40-50	132
>50	64
Por género:	
Femenino	292
Masculino	177
Rotación	1.3%
Administrativos	1.4%
Servicios	2.2%
Ventas	0.7%

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no sean cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Acciones:

Como ya se ha mencionado en la sección anterior, Profuturo AFP se asegura de que cada uno de sus stakeholders contemplen una conducta de respeto de los Derechos Humanos. En particular, se han descrito previamente las distintas acciones relacionadas al stakeholder "comunidad", "colaboradores" y "estado y sociedad", aunque se hace impacto en todos de manera transversal. A continuación, describimos las acciones relacionadas a otras de las partes interesadas claves para cumplir con este principio.

Proveedores:

Desde el 2006 Profuturo AFP aplica criterios de Responsabilidad Social Empresarial en la selección de sus proveedores. A partir del 2007 implementó políticas dirigidas a proveedores la cuales implican cumplir con las normas de no contratación de menores de edad y de eliminación de trabajos forzados. Realiza el seguimiento del desempeño del proveedor y exige la información que sustente el cumplimiento de la legislación laboral y previsional en los casos que corresponda.

Por otro lado, se otorga un puntaje superior a la calificación de aquellos proveedores que cumplan con nuestras políticas de RSE. No se renuevan los contratos a quienes incumplan dichas políticas. Profuturo AFP incentiva continuamente a sus proveedores a calificar como "Proveedor Calificado" ante la "Asociación de Buenos Empleadores – ABE", de manera que logren obtener la mayor cantidad posible de clientes.

Colaboradores:

Desde que el Grupo Scotiabank adquiere 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 (<https://www.profuturo.com.pe/web/guest/politicas-y-reglamentos>), estableciendo seis principios de actuación que todo empleado, desde los miembros del Directorio hasta los

¹⁴ Región Nor Oriente: Piura, Iquitos, Chimbote, Chiclayo, Trujillo y Huacho.

¹⁵ Región Centro Sur: Arequipa, Tacna, Puno, Ica, Cusco y Huancayo.

colaboradores de la Línea de Negocio, quienes tienen la obligación de poner dichas pautas en práctica.

Estos principios incorporan en la organización el enfoque de precaución, además de una serie de principios importantes dentro de la Sostenibilidad y Responsabilidad Social, que garantizan que la empresa no cometa abusos de los derechos humanos.

- **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.
- **Principio 3:** Comportarse con honestidad e integridad.
- **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.
- **Principio 6:** Respetar nuestros compromisos con las comunidades donde operamos.

En 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. Buscamos también 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 los Sistemas y Políticas:

- **Plan Estratégico de RSE 2012:** Grupo de interés objetivos alineado a Great Place To Work, Liderazgo Ético Ejemplar, Identificación de oportunidades de mejora en indicadores del Distintivo de Empresa Socialmente Responsable y del reporte de Sostenibilidad siguiendo los principios del Global Reporting Initiative e ISO 26000 (2011 - 2012).
- **Reglamento Interno de Trabajo** (2010).
- **Políticas de remuneraciones y beneficios sociales** (2010).
- **Pauta de Conducta en los Negocios** (2010).

III. ESTÁNDARES LABORALES

Compromiso:

Profuturo AFP, no cuenta con sindicatos, por lo que no se negocian convenios colectivos. No obstante, el Grupo Scotiabank a nivel internacional y sobre la base de las normas laborales e internacionales tales como la “Declaración de Derechos Fundamentales en el Trabajo” e incluidos 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 el empleador es parte interesada en cualquier actividad de 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 verificable.¹⁶

¹⁶ Fuente: (www.scotiabank.com.pe).

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

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Acciones:

La relación empresa – colaborador está cimentada en una sólida política de puertas abiertas, la cual se evidencia 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 sumamente importante en todo proceso de comunicación y participación, porque son ellos quienes consolidan con sus acciones la filosofía y cultura de Profuturo AFP. Por esta razón, se implementó el proyecto “*Liderazgo Ejemplar*”, el cual apalanca dos herramientas:

- **Enfoque en Usted – (aplicación obligatoria para todos los colaboradores de la empresa):** 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, intereses y logros de los colaboradores.
- **Potenciando tus Fortalezas – (carácter voluntario del Líder):** 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” entre su equipo de trabajo, que representa una guía para el accionar de cada colaborador de Profuturo AFP.

Todas estas acciones se complementan con:

- **Programa Espacios:** Reuniones semestrales donde el Líder Estratégico Central (Gerente General) informa a todos los colaboradores sobre los avances de la empresa, los resultados y metas de la organización. Dicho programa se realizó en los meses de Enero y Octubre, donde se tocaron puntualmente temas coyunturales relacionados a la “Reforma del Sistema Privado de Pensiones¹⁷”, tema de interés para el colaborador.

Otros medios de Comunicación Interna:

- **Revista cuatrimestral “Profuturo Soy Yo”:** publicación con noticias, logros y temas de interés que involucran directamente las acciones de la empresa.
- **Profuturo Express:** publicación mensual con contenidos sobre los logros y programas de la empresa.
- **Porta Afiches Institucionales:** herramienta informativa de refuerzo de campañas.
- **Intranet y E-mails Corporativos:** canal virtual de comunicación que permite desplegar mensajes de manera rápida y oportuna a nivel nacional.

¹⁷ Ley de Reforma del Sistema Privado de Pensiones LEY N° 29903.

- **Los Lunes del Saber:** dirigido a la fuerza comercial. Es un espacio de actualización e información sobre el flujo del mercado, estrategias de comerciales, e información sobre las acciones internas de la empresa, principalmente.

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso realizado por coacción.

Acciones:

Con la dirección del área de DHO (Desarrollo Humano Organizacional o Recursos Humanos) y la participación de los miembros del comité de la misma, se elaboraron los siguientes documentos y realizado las siguientes acciones:

- Reglamento interno de Seguridad y Salud Ocupacional (2012).
- Plan de Seguridad y Evaluación. Sede Central y Agencias a nivel nacional (2011 - 2013).
- 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. La empresa financia a sus colaboradores el 70% del seguro médico particular brindado por las Entidades Prestadoras de Salud; cumpliendo con la legislación laboral¹⁸, la empresa cubre al 100% el seguro médico estatal EsSalud (2012).
- Plan de Capacitación Enfocado en la Seguridad y Salud Ocupacional (2012).
- Médico In House. Se cuenta con un tópico especialmente acondicionado para que los colaboradores puedan ser atendidos por un especialista en medicina interna. Mensualmente y de manera gratuita, se ofrecen sesiones de masajes anti-estrés para todos los colaboradores. Desde el año 2010, este servicio es realizado gracias a los servicios médicos de Jockey Salud.

Para el año 2012, los principales indicadores de salud y seguridad en el trabajo fueron:

Descripción	
Tasa de ausentismo	0,54%
Tasa de enfermedades profesionales.	0
Días perdidos	0
Número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo.	0

Profuturo AFP inicia la capacitación interna de sus colaboradores a partir de un innovador programa de inducción, que va desde el conocimiento del Sistema Privado de Pensiones hasta la interiorización de la Cultura Empresarial. Todo esto dentro de un marco lúdico y de experiencias vivenciales. De esta forma se garantiza un conocimiento profundo de lo que es Profuturo AFP en todas sus dimensiones, permitiendo una mayor adaptabilidad del nuevo colaborador hacia con la empresa y su puesto de trabajo. Adicionalmente, se cuenta con la capacitación permanente, ya que se considera estratégico la formación continua de los colaboradores, impartiendo cursos de Gestión y Liderazgo, Sistema Privado de Pensiones, Ventas, Lavado de Activos, Asesoría Financiera, entre otros temas de interés vinculados a la gestión del negocio.

Figura entre las prioridades de Profuturo AFP el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores. Se busca permanentemente fortalecer el crecimiento profesional, ético y personal. Para tal fin se cuenta con un "Plan de Capacitación Anual" en el que participan las áreas de la empresa para crear su propio mapa de capacitación, tomando en cuenta las necesidades globales y las demandas individuales.

¹⁸ Legislación Laboral Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo LEY N° 28518.

Cada colaborador puede recibir financiamientos parciales o totales para cursos de alta especialización.

Durante el año 2012 se capacitó a:

Nivel Gerencial	Horas	Número de Colaboradores
Estratégico	1,648	45
Táctico	4,948	196
Operativo	10,711	578
Total	17,301	817

Principio 5: Las empresas deben apoyar la abolición del trabajo infantil.

Acciones:

En el año 2010 se aprobó la Política Internacional contra el Trabajo Infantil. En concordancia con la misma y con el fin de invitar a los proveedores al cumplimiento de las leyes laborales a favor de la defensa y protección del menor, Profuturo AFP, incluyó en sus contratos la mencionada política donde expresa claramente los estándares de cumplimiento de las leyes laborales, así como de rechazo al trabajo infantil y al trabajo forzado.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Acciones:

La iniciativa de Equidad y Diversidad se trabaja en Scotiabank Canadá desde inicios del año 1993. Así, se ha introducido en todas las líneas de la compañía, resaltado, por ejemplo, la importancia del avance de la mujer y el desarrollo de talentos y capital humano, entre otros.

Si bien esta iniciativa se enfoca en la mujer, contempla la promoción de la equidad en el más amplio sentido de la palabra, fomentando el aprecio por la diversidad en general.

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, capítulo XI "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 y colaboradores.

Profuturo AFP, cuenta con 469 colaboradores, de los cuales el 62% son mujeres y los 38% restantes 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	1.04
Asesor Comercial	0.90
Responsable	0.90
Director Comercial	0.71
Director Regional	Dos directos hombres
Gerente de Agencia	1.21
Líder de Área	1.45
Líder de Sección	1.28

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 reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, estableciendo para ello un sistema de evaluación acorde a los 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 Laborales para sus colaboradores, se priorizan las convocatorias internas del Grupo Scotiabank a través del Job Posting Local desplegados por correo electrónico y publicado en el intranet. En el 2012, se han dado 26 promociones y 35 movimientos internos.
- Oportunidad para todos. Contamos con un equipo con colaboradores con discapacidad física, implementando para ellos infraestructuras seguras y de fácil acceso a todas las instalaciones de la empresa.

IV. MEDIO AMBIENTE:

Compromiso:

Con el firme compromiso con el cuidado y sostenibilidad de los recursos naturales, protección y atención del medio ambiente para las futuras generaciones, Profuturo AFP, es una empresa que se preocupa por el medio ambiente y por minimizar el impacto que generan sus operaciones.

Principio 7: Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Acciones:

- Política Ambiental Scotiabank (2011).
- Política de Compras (2012).
- Convenio con Ciudad saludable. Organismo no Gubernamental que promueve el cuidado del medio ambiente a través de su programa de reciclaje y generación de empleo para poblaciones vulnerables del país (2010 - 2011).
- Campaña Grupo Scotiabank Ecoeficiencia, tiene como objetivo reducir los consumos de energía eléctrica, agua y papel (2011 – 2013).
- Sede principal de Profuturo AFP fue construida siguiendo los criterios de Ecoeficiente (2005)

Durante el año 2012, se tomaron registros del uso de papel bond para impresión y fotocopias, cartuchos de tóner y tinta para las impresoras:

Material	
Consumo de papel bond para impresión y fotocopia (kg)	14,355 Kg.
Cartuchos de tinta (unidades)	0
Cartuchos de tóner (unidades)	559

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

Combustible	Unidad	
Consumo de gasolina	Galones	108

Por otro lado, Profuturo AFP utiliza en su sede principal y agencia Lima luminaria LED, que permite ahorrar el consumo de energía, la cual es abastecida por la compañía Luz del Sur, abastecedora de energía para la ciudad de Lima.¹⁹

Descripción	
Consumo de energía eléctrica (MWatt)	1,758.26

Profuturo AFP, con el propósito de educar y concientizar a sus colaboradores en el cuidado del medio ambiente, estableció desde 2010 una serie de acciones para disminuir el consumo de energía eléctrica. Dichas acciones son puestas en práctica todos los días.

Buenas prácticas ambientales:

- 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 cuando éste no esté en uso.

El agua que abastece a todas las oficinas de Profuturo AFP proviene de la Red de Alcantarillado de cada ciudad donde se realizan diversas operaciones. El agua captada es utilizada para consumo humano (agua filtrada), para los servicios higiénicos y actividades de limpieza. El siguiente cuadro, refleja el consumo de de la Sede Principal y Agencia de Lima²⁰.

Descripción	
Consumo de agua (m ³)	13,504

Las aguas residuales que vierten las distintas oficinas a nivel nacional de Profuturo AFP, se direccionan hacia la red de alcantarillado público; cuantitativamente, el volumen es similar al volumen captado y utilizado.

Durante el año 2012, Profuturo AFP destinó sus residuos aprovechables a diversas organizaciones especializadas en el tratamiento de los mismos, disponiendo de su segregación de la siguiente manera:

¹⁹ Información de la Sede Central y Agencia Lima

²⁰ Información de la Sede Central y Agencia Lima

Tintas y toners de impresoras fueron entregados a la empresa Hewlett Packard Perú S.A., siendo reconocidos como colaborador permanente de HP Planet Partners.

	Material Donado 2012	Cantidad
	Toners y Cartuchos	89
	Toners y Cartuchos	103
Total	Toners y Cartuchos	192

Residuos electrónicos, monitores y unidades centrales de cómputo como: laptops, teléfonos e impresoras fueron donados a la organización sin fines de lucro "Emús Cuna Nazareth".

Donación Emús Cuna Nazareth 2012	
Detalle	Unidad
Central Telefónica	3
Control De Ingreso	3
Cps	12
Disco Duro Externo	1
Dispositivos De Red	23
Dispositivos Varios	11
Ecran	1
Estabilizador	1
Fax	1
Impresoras	18
Modem	2
Monitor	10
N-Computing	21
Otros	6
Proyector	1
Rack de Piso 42 U	1
Scanner	1
Servidor	1
Switch	4
Teléfono	22
Tempus	2
Transformador de Aislamiento	1
Up	2

El papel, cartón, plástico, vidrio, metal y residuos orgánicos, fueron donados a la organización sin fines de lucro "Ciudad Saludable", quienes promueven el cuidado del medio ambiente a través del reciclaje y generación de empleo para las poblaciones más deprimidas del país.

Total de Residuos Donados 2012			
Papel KG	Plástico KG	Vidrio KG	Residuos orgánicos KG
3,826	409	0	14,875

Total de Ahorro en Recursos 2012		
# de árboles (que se evitaron talar)	lt.de agua (que se evitó consumir)	lt.de petróleo (que se evitó consumir)
93.2	132,535	204.50

Total de Ingreso Económicos 2012	
Ingreso para el reciclador	S/. 3,581.18

A partir del año 2011, Profuturo AFP se integró al Programa "Grupo Scotiabank Ecoeficiente", cuyas acciones se iniciaron en la sede central de Scotiabank Perú y Profuturo AFP, con el propósito de extender el programa a todas las agencias y sucursales a nivel nacional.

Para 2012, todas las sedes administrativas y sucursales del Grupo Scotiabank tienen implementado el Programa "Grupo Scotiabank Ecoeficiente". Profuturo AFP, amplió este programa a sus 14 agencias a nivel nacional.

El programa tiene por objetivos:

- Promover el reciclaje y ahorro de recursos que se producen a diario en las oficinas y agencias del Grupo Scotiabank, para disminuir su efecto contaminante del medio ambiente.
- Reducir el consumo de papel, agua y energía, fomentando el uso consciente de recursos.
- Educar y fomentar la conciencia del uso responsable de los recursos: Reducir, Reciclar y Reutilizar los residuos aprovechables.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Acciones:

Con el fin de satisfacer las necesidades de la generación presente y sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones, Profuturo AFP buscó aliados estratégicos que contribuyan con el cuidado del medio ambiente de forma sostenible.

- Desde el año 2010 se renueva el convenio con Ciudad Saludable anualmente, el cual busca hacer más eficiente el uso de los recursos aprovechables producidos por Profuturo AFP, los cuales son donados a título gratuito a dicha organización; de esta manera, contribuimos a preservar el ambiente y simultáneamente participamos en la generación de empleo y desarrollo humano de grupos desfavorecidos y excluidos de los circuitos económicos formales.
- Se capacita año a año a todos los colaboradores y personal de limpieza en la correcta forma de segregación y reciclaje de papel, vidrio y plástico, así como también, en técnicas de ahorro eficiente de luz y agua.
- En alianza con la "ONG Tierra y Ser", Profuturo AFP participa en la importante campaña a favor de las personas con discapacidad. Dicha campaña consiste en reciclar cualquier tipo

- de tapa de plástico; por cada 175 kilos de tapas plásticas la “ONG Tierra y Ser” dona una silla de ruedas para personas con discapacidad.
- Participamos en campañas como La Hora del Planeta promovida por WWF, que se realiza el último sábado de marzo.

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 inicia su funcionamiento en el año 2006. Este nuevo edificio fue diseñado y construido pensando en el aprovechamiento de luz natural, implementando mecanismos de iluminación indirecta que eviten el reflejo en los monitores.

La construcción cuenta con un sistema automatizado para el control del aire acondicionado y recirculamiento de agua para el funcionamiento del mismo evitando de esta manera el uso de 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 pumaquiro, evitando el uso de madera proveniente de árboles en peligro de extinción.

Asimismo, orientamos nuestros voluntariados a acciones ambientales, mejorando parques, jardines y creando pulmones verdes para la ciudad de Lima, generando, al mismo tiempo espacios de recreación para sus pobladores.

V. ANTICORRUPCIÓN

Compromiso:

En Profuturo AFP, estamos comprometidos con el respeto a las leyes, la transparencia y la honestidad en todas las actividades que realiza. Garantizamos un comportamiento honesto e íntegro para continuar siendo una organización confiable de cara a la sociedad. 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.

Principio 10: Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Acciones:

- 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 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 <https://www.profuturo.com.pe/web/guest/buen-gobierno-corporativo>

Así mismo, Profuturo AFP ha logrado la calificación e implementación de los 10 Principios del Pacto Mundial 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 2012 fueron:

Comité y Directrices:

- **Comité de Auditoría Interna:** conformado por un número no menor a tres Directores – uno de ellos independiente – y el Líder del Área de Auditoría. Asiste al Directorio en la supervisión del desempeño de la función de auditoría interna, la evaluación de procesos de emisión de información financiera y el control interno contribuyendo con los objetivos de la AFP y cumpliendo con las regulaciones vigentes, así como el monitoreo de la independencia de los auditores externos.
- **Comité de Riesgos de Inversión:** conformado por un Director, el Gerente General y el Gerente de Riesgos. Su función es la administración de los riesgos de inversión de las carteras administradas, comprendido por el riesgo del mercado, riesgo crediticio, riesgo de operación y riesgo de liquidez.
- **Comité de Estrategias de Inversión:**
Gerente General (O cargo equivalente)
Gerente General Adjunto (O cargo equivalente)
Líder Estratégico de Inversiones (O cargo equivalente)
Líder Estratégico de Riesgos (Como invitado) (O cargo equivalente)
Líderes de Área de Inversiones (O cargo equivalente)
Líderes de Sección de Inversiones (O cargo equivalente)
Profesionales independientes (Externos al proceso de inversiones) designados por el Directorio.
- **Comité de Buen Gobierno Corporativo y de Nombramientos y Retribuciones:** Conformado por dos Directores, el Líder Estratégico Central y la Líder del Área Legal y de Cumplimiento Regulatorio. 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.

Se han desarrollado campañas de sensibilización sobre Denuncias de Prácticas Cuestionables, través de los diversos medios de comunicación internos de la empresa.

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.

Cuando los colaboradores reciben dicho documento, firman una Constancia de recibo y de compromiso de aceptación y cumplimiento de este. Asimismo, están de acuerdo con 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 de acuerdo al listado de Fuentes Principales de Orientación y Asesoramiento que se encuentran en el mismo documento.

Las fuentes de orientación y asesoramiento del proceso comprenden desde los jefes inmediatos, hasta líneas telefónicas y correos electrónicos anónimos dirigidos a las Áreas Legal y

Cumplimiento Regulatorio y de Desarrollo Humano Organizacional en Lima y funcionarios localizados en Toronto, Canadá²¹.

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"²².

Profuturo AFP considera que el 100% de sus actividades y puestos de trabajo son susceptibles de presentar riesgos de corrupción, por lo que el 100% de sus colaboradores iniciaron desde el 2010 el proceso de certificación anual anticorrupción, siendo auditados anualmente.

Los compromisos enunciados en las Políticas y Sistemas de la empresa son:

- Pauta de Conducta en los Negocios y sus Políticas Complementarias (2010).
- Manual para la Prevención de Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo que incluye el Código de Conducta (2010).
- 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 (2010).

Políticas Complementarias:

- Políticas y Procedimientos de Denuncias de Irregularidades en los Informes Financieros.
- Código de Conducta para la Prevención de Lavado de Activos y Financieros de Terrorismo de Scotiabank Perú (2010).
- Código de Conducta para el uso de Internet y del Correo Electrónico.(2010)
- Política de Inversiones de la Administradora (2011 y 2012).
- Política de Conducta Ética y Capacidad profesional para el personal que interviene en el proceso de inversiones (2012).

²¹ 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

²² http://www.scotiabank.com.pe/pdf/anti_corrupcion_es.pdf.