

Vive la Experiencia ProFuturo

En ProFuturo AFP creemos que la afiliación a un Sistema Previsional va mucho más allá de simplemente generar un fondo de jubilación. No se trata sólo de crear sistemas y modelos de gestión orientados a la consecución de ganancias para nuestros accionistas, sino también para nuestros colaboradores, clientes y para la comunidad en general. Nuestro compromiso afecta y beneficia a todos los actores involucrados en el proceso.

Este compromiso se inicia con nuestros clientes, cuyo futuro económico depende en gran medida de las decisiones que toman a diario. Para ellos, es fundamental contar con nuestra asesoría para así lograr una buena planificación que les permita obtener los resultados que esperan.

Pieza clave para ello son los colaboradores de ProFuturo, a quienes consideramos nuestro principal activo. Por ello, nos encargamos de promover su desarrollo, no sólo en el ámbito profesional, sino sobre todo en el personal y social, pues creemos que una visión integral de equipo impacta de manera muy favorable en la consecución de los objetivos de la empresa

Por último, y no menos importante, está nuestro apoyo a la comunidad que nos acoge y nos permite desarrollarnos. En ProFuturo AFP creemos firmemente en la filosofía del buen ciudadano: una empresa responsable y que devuelve algo de lo que obtiene cuenta con mejores oportunidades de crecer y perdurar. Es por ello que contribuimos de manera decisiva, por medio de una enorme variedad de acciones, a mejorar nuestro entorno y la calidad de vida de quienes menos tienen.

Estos son los puntales de nuestra actividad. Con ellos, se benefician la empresa, nuestros clientes, colaboradores y accionistas, y a la par contribuimos de manera positiva con el desarrollo del país.

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

“El presente documento contiene información veraz y suficiente respecto al desarrollo del negocio de ProFuturo AFP durante el año 2006. Sin perjuicio de la responsabilidad que compete al emisor, los firmantes se hacen responsables por su contenido conforme a los dispositivos legales aplicables”.



Andrés von Wedemeyer Knigge
Presidente del Directorio



Mariano Paz Soldán Franco
Líder Estratégico Central

01

BIENVENIDOS

Compromiso de Servicio
Carta del Presidente
Entorno Macroeconómico
Sistema Privado de Pensiones

02

¿QUIÉNES SOMOS?

Perfil de la Empresa
Accionistas
Directorio
Constitución
Líderes Estratégicos
y Cargos de Confianza
Organigrama

03

¿CÓMO LO HACEMOS?

Nuestra Gestión de Inversiones
Nuestros Servicios
Nuestras Operaciones
Nuestra Gente (DHO)

04

REPORTE SOCIAL

Accionistas
Comunidad
Público Interno
Medio Ambiente
Proveedores
Anexos

01

bienvenidos



COMPROMISO DE SERVICIO

En ProFuturo AFP nos propusimos como meta para el 2006 reafirmar el compromiso de servicio que tenemos con cada uno de nuestros afiliados y pensionistas. Desde entonces, todas nuestras acciones se han dirigido a construir capacidades con un único y claro objetivo: ser considerados la empresa número uno en calidad de servicio al cliente entre las AFP peruanas.

Esto implica revisar de manera permanente todos nuestros procesos y principios de negocio, para así asegurar que en cada paso que damos, desde la selección de nuestros colaboradores hasta el contacto más breve y puntual con los afiliados, superemos las expectativas del cliente.

Nuestra dedicación y esfuerzo en este campo nos permite ofrecer un servicio de primer nivel, que además cumple con nuestra visión de negocio: hacer que cada cliente se sienta único agregando valor en cada contacto.

Nuestro objetivo de recaudación fue superado, totalizando cerca de S/. 566 millones, un crecimiento de 34% con respecto al año anterior, con lo que nuestra participación de mercado en recaudación se mantuvo por encima de nuestro promedio histórico de 17%.

CARTA DEL PRESIDENTE

Señores Accionistas:

El año que pasó marcó un hito en la historia de ProFuturo AFP, con la inauguración de su nueva sede institucional. El camino para llegar a este momento fue largo. Al evaluar nuestra estrategia de negocio, pudimos constatar que las mejoras realizadas durante los últimos años en la atención, en los procesos y en la tecnología debían estar también acompañadas de un cambio sustancial en la administración del espacio. Es así como, desde que nos instalamos en la nueva sede, hemos logrado importantes mejoras en la eficiencia y la productividad, en la integración de las diversas unidades estratégicas del negocio y en el confort y la calidad de vida de nuestros colaboradores.

Ubicado en el corazón financiero de San Isidro, el edificio ProFuturo AFP cuenta con un diseño arquitectónico moderno y simple a la vez, acorde con el espacio urbano y con el espíritu de la empresa. Es también un símbolo de nuestra solidez institucional y refuerza el compromiso de largo plazo de la empresa con sus afiliados.

En lo que respecta a nuestra industria, durante el 2006 ocurrieron una serie de eventos trascendentales para las administradoras privadas de fondos de pensiones. Por un lado, la consolidación del sistema multifondos permitió a las AFP adecuar mejor las preferencias de inversión de sus afiliados y generar importantes resultados en rentabilidad; y por otro, la actividad comercial se intensificó como consecuencia del ingreso

de un nuevo competidor y de su posterior fusión con otra empresa del sector, hecho que transformó significativamente el entorno competitivo.

Los beneficios obtenidos para los afiliados por la excelente rentabilidad de los fondos situaron al Sistema Privado de Pensiones como la mejor alternativa de inversión y ahorro. El rendimiento de las acciones de la Bolsa de Valores de Lima favoreció notablemente el desempeño de las AFP, sobre todo en el Fondo 3, donde las acciones representan el mayor porcentaje de las inversiones.

Por ello, en ProFuturo nos sentimos orgullosos de haber sido la primera AFP en brindar asesoría a nuestros afiliados y promocionar los beneficios de los multifondos durante los primeros meses de dicho sistema, ya que tuvimos el mayor número de afiliados que optaron por algún fondo, siendo así que ProFuturo fue la AFP que benefició a la mayor cantidad de afiliados con estos excelentes rendimientos.

Para los afiliados de ProFuturo, el 2006 sin duda pasará a la historia como un año decisivo en lo referente a la reafirmación de su confianza y credibilidad en su administradora.

Gracias al eficiente desempeño en la gestión de nuestras inversiones, los fondos administrados por ProFuturo alcanzaron los S/. 6,815 millones al 31 de diciembre de 2006. Este crecimiento es producto, de las altas rentabilidades logradas en los fondos que



Andrés von Wedemeyer Knigge
Presidente del Directorio

administramos (15.75 % en el Fondo 1, 28.36 % en el Fondo 2 y 68.84 % en el Fondo 3), y del crecimiento considerable de 34% en la administración de nuestra recaudación.

A la luz de nuestros resultados de negocio, al final del año podemos afirmar que la decisión de fortalecer la estructura comercial para defender nuestra posición competitiva dentro de una coyuntura de intensa actividad comercial fue la correcta.

Nuestro objetivo de recaudación fue superado, totalizando cerca de S/. 566 millones, un crecimiento de 34% con respecto al año anterior, con lo que nuestra participación de mercado en recaudación se mantuvo por encima de nuestro promedio histórico de 17%. Nuestro objetivo de venta también fue superado, llegando a la cifra de S/. 290 millones, 32% más que el año pasado. Esto representa la incorporación de cerca de 197,865 nuevos clientes durante el 2006, siendo ProFuturo nuevamente el líder absoluto del mercado de afiliaciones de trabajadores dependientes, con más de 31% de participación, muy por encima de su más cercano competidor. A pesar de la agresividad comercial imperante y de la dinámica de traspasos entre las AFP, los traspasos netos para ProFuturo fueron positivos en S/. 2.5 millones.

Con todo esto, un indicador que es importante destacar es la productividad de la gestión comercial, que este año creció en más de 24%.

El 2006 sirvió también para convencernos de que no nos conformaríamos sólo con ofrecer un buen servicio. Nos fijamos como objetivo primordial de la empresa convertirnos en la AFP número uno en servicio, en un modelo a seguir para el resto de la industria, y en acelerar el paso en el camino para lograr nuestra visión: “Hacer sentir único a cada cliente, agregando valor en cada contacto”.

Pero nuestro esfuerzo no queda ahí. Si bien nuestras actividades principales se concentraron en supervisar y facilitar el desempeño adecuado de nuestra actividad comercial, nunca perdimos de vista la necesidad de seguir potenciando y construyendo los procesos y las capacidades que nos permiten asegurar un nivel de servicio acorde con las expectativas de cada afiliado. Como resultado de este esfuerzo, logramos que la calidad de nuestros procesos fuera corroborada una vez más al ser ratificados en la certificación ISO 9001/2000.

Desde que en ProFuturo AFP decidimos introducir la filosofía de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como una forma de gestión más eficaz del negocio, hemos cumplido con el compromiso de seguir reglas de juego claras, con transparencia en la información, y una actitud responsable y comprometida por parte de nuestros colaboradores. Hemos fomentado una cultura de igualdad de oportunidades y promovido una visión favorable hacia la difusión de valores positivos que contribuyan con el desarrollo de nuestra



Considerando la importancia de mostrar una gestión transparente en el proceso de generar confianza en el mercado, el 2006 marcó la consolidación de nuestra propuesta de RSE. En este año, la gestión de Buen Gobierno Corporativo de ProFuturo AFP fue reconocida en diversos ámbitos empresariales, tanto en el Perú como en el mundo.

En el Primer Concurso de Buen Gobierno Corporativo organizado por ProCapitales y la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) obtuvimos el premio en la categoría "Transparencia en la Información". También resultamos finalistas del premio Garrigues Affinitas de Buen Gobierno Corporativo para América Latina, que es otorgado por Garrigues, la principal firma de abogados de España, y Affinitas, la alianza de despachos de abogados más importante de América Latina. Este galardón premia a las empresas que exhiban las mejores prácticas de gobierno corporativo, seleccionadas de entre las más destacadas de la región. Cabe resaltar que sólo dos empresas peruanas calificaron como finalistas en este significativo reconocimiento internacional.

El proyecto de apoyo a cuatro comunidades de la localidad de Huasaq Cusco, que desarrollamos en alianza con UNICEF, continúa brindándonos grandes satisfacciones, en especial por los resultados obtenidos en el área de educación y salud infantil. Pero este año Huasaq nos dio también satisfacciones desde el punto de vista institucional, pues nos hizo merecedores al Premio 2021 a la Responsabilidad

Social, y nos permitió ser finalistas del Premio Creatividad Empresarial.

Por último, y no por eso menos importante, nos gustaría destacar que estos resultados no hubieran sido posibles sin la valiosa contribución, compromiso y espíritu de equipo mostrado por todos los líderes con que cuenta nuestra organización a todo nivel. Gracias al apoyo del Directorio y de nuestros accionistas, confiamos en que ProFuturo AFP está cada vez más firme y sólida en sus posibilidades de convertirse en la empresa ejemplar que todo inversionista serio sueña con tener: una empresa que genera valor de manera consistente, y que además lo hace siguiendo una filosofía de excelencia operativa y con una visión integral respecto de las oportunidades y responsabilidades que implica hacer empresa en nuestro país.

Atentamente,

Andrés von Wedemeyer Knigge
Presidente del Directorio

El entorno macroeconómico internacional nuevamente se mantuvo favorable al Perú. La cotización de los principales metales de exportación siguió subiendo, las tasas de interés permanecieron en niveles relativamente bajos (aunque menos que en los años 2004 y 2005) y los flujos de inversión continuaron entrando en países emergentes.

ENTORNO MACROECONÓMICO

Durante el año 2006, la economía peruana se expandió en 7.6%* gracias al desempeño de la inversión privada y las exportaciones. Presentaron especial dinamismo aquellos sectores ligados a la economía interna. En ese sentido, los sectores Construcción (+15.5%) y Comercio (+10.7%) fueron los de mayor dinamismo en el año. Cabe indicar que el sector Minería cae en 5.8%, en la medida que este indicador no toma en cuenta las variaciones en los niveles de precios (que en su mayoría mostraron alzas significativas). Menores períodos de veda y nuevos precios máximos en los mercados internacionales de metales expandieron la Pesca (+31.1%) y la Minería (+17.7%). Estos resultados implican que la economía peruana lleva más de 60 meses de expansión continua, en los que la demanda interna ha logrado consolidarse como la nueva fuente de expansión y balancear el crecimiento de años anteriores, que provenía principalmente del comercio internacional de bienes primarios.

Producción Nacional por Sectores: Noviembre 2006
(año base 1994)

Sectores Económicos	Ponderación (%)*	Variación Porcentual 2006-2005	
		Noviembre	Ene - Nov
PRODUCCIÓN NACIONAL	100.00	6.93	7.60
Agropecuario	7.60	8.09	5.81
Pesca	0.72	-38.10	0.45
Minería e Hidrocarburos	4.67	-7.06	-5.76
Manufactura	15.98	2.95	5.89
Electricidad y Agua	1.90	7.86	6.78
Construcción	5.58	14.78	15.45
Comercio	14.57	11.33	10.65
Otros Servicios**	39.25	8.76	8.13
DI-Otros Impuestos a los Productos	9.74	9.25	6.41

* Corresponde a la estructura del PBI valorizado a precios básicos.

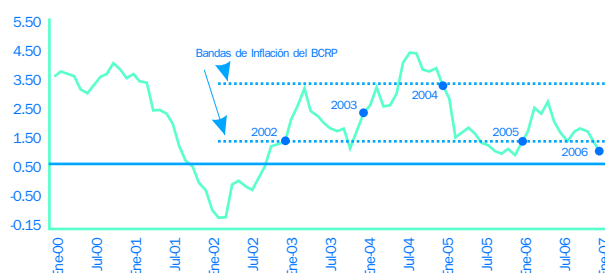
** Incluye servicios gubernamentales y otros servicios.

Fuente: INEI, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Energía y Minas, Ministerio de la Producción y SUNAT.

Desde enero del 2002, el Banco Central de Reserva del Perú sigue un esquema de metas de inflación que lo obligan a orientar sus políticas al logro de una inflación que se encuentre en el rango de entre 1.5% y 3.5%. Este año, la inflación anual fue de 1.14%, impulsada por el costo de la energía y la caída del tipo de cambio que ocurrió a lo largo de casi todo el período, registrando incrementos temporales sólo en los meses electorales. Con esto, el Perú fue nuevamente uno de los países con la inflación más baja en América Latina.

El entorno macroeconómico internacional nuevamente se mantuvo favorable al Perú. La cotización de los principales metales de exportación siguió subiendo, las tasas de interés permanecieron en niveles relativamente bajos (aunque menos que en los años 2004 y 2005), y los flujos de inversión continuaron entrando en países emergentes. Sin embargo, durante el primer semestre del año, los

Inflación Anualizada
(var % 12 meses del IPC Lima)



Fuente: Banco Central de Reserva del Perú.

El Índice General de la BVL tuvo una rentabilidad de 168.3% en el 2006 y un volumen negociado de S/ 2,406 millones, lo que la colocó entre las plazas más rentables del mundo.

precios del petróleo continuaron generando incertidumbre en los mercados financieros por el impulso inflacionario que podrían generar. En la tabla presentada se nota que el crecimiento de los principales productos de exportación se debió exclusivamente a los incrementos en los precios de venta, pues los volúmenes exportados cayeron. Mientras la economía global continúe expandiéndose y la demanda por commodities mantenga los inventarios cercanos a los niveles mínimos en los que se encuentran actualmente, se mitigará el riesgo importante para la economía peruana que generarían caídas significativas en los precios de los productos exportados.

Aumento en los precios propulsaron el crecimiento de los principales productos de exportación

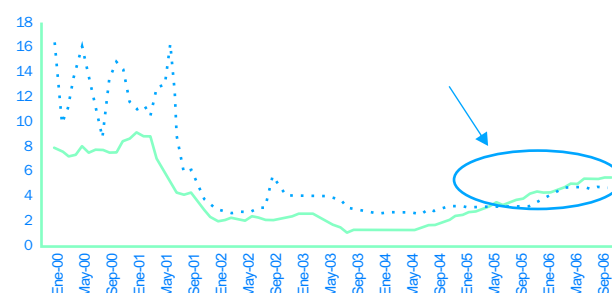
Producto	2006	Var %
EXPORTACIONES TOTALES	23 017.7	33.4%
Cobre	5 820.5	73.4%
Efecto cantidad (miles TM)	947.7	-3.7%
Efecto precio (precio - c.US\$/lb)	275.2	80.3%
Oro	4 030.8	28.5%
Efecto cantidad (miles de oz.Tr.)	6 699.7	-3.9%
Efecto precio (precio - US\$/oz.Tr.)	602.3	35.2%
Zinc	1 796.1	123.1%
Efecto cantidad (miles TM)	1 009.2	-7.4%
Efecto precio (precio - US\$/TM)	79.4	136.5%
Plomo	603.4	22.7%
Efecto cantidad (miles TM)	317.7	-1.6%
Efecto precio (precio - US\$/TM)	84.9	24.3%
Harina de Pescado	1 134.9	-1.1%
Efecto cantidad (miles TM)	1 357.7	-32.1%
Efecto precio (precio - US\$/TM)	873.8	50.0%

Fuente: Banco Central de Reserva del Perú.

ENTORNO FINANCIERO

Durante el 2006, la Reserva Federal (FED) elevó la tasas de interés de referencia en dólares en cuatro ocasiones. Con esto, la tasa se elevó de 4.25% hasta 5.25%, luego de haber estado en niveles de 2.25% a inicios del 2005. Mientras tanto, el Banco Central de Reserva del Perú decidió elevar sus tasas de referencia de 2.50% a 3.75%. Con ello, trató de mitigar los efectos que venían ocurriendo como producto de la divergencia entre ambas políticas durante el 2005. Sin embargo, las tasas que pagaron los depósitos en dólares permanecieron sobre las otorgadas a los depósitos en soles.

A pesar del alza de tasas del BCRP, las tasas interbancarias en dólares permanecen sobre las de soles



Fuente: Banco Central de Reserva del Perú.

El monto total colocado en la BVL durante el 2006 alcanzó US\$ 1,564 millones (+6.2%). Destaca que 9 emisiones corporativas tuvieron un plazo mayor a 10 años, luego de que en el 2005 se emitieran sólo emisiones de este tipo. Las emisiones más significativas del año fueron la de

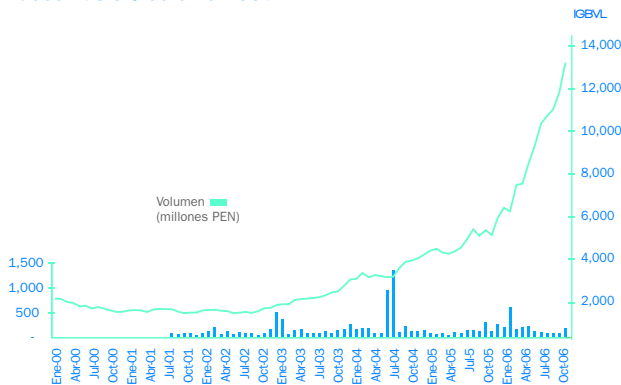


SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES

Pluspetrol Camisea, que emitió el bono de mayor plazo del año (US\$ 100 millones a 15 años); y la de la CAF, que emitió bonos por S/. 248.40 millones a tasa fija y un plazo de 12 años.

El Índice General de la BVL tuvo una rentabilidad de 168.3% en el 2006 y un volumen negociado de S/. 2,406 millones, lo que la colocó entre las plazas más rentables del mundo. El alza en las cotizaciones internacionales de los metales promovió una subida importante en la valorización de varias empresas de este sector, que ahora representa el 58% del IGBVL (al cierre de 2005, era 53%) y 74% del ISBVL (al cierre de 2005, era 62%). La capitalización bursátil al 31 de diciembre de 2005 ascendió a US\$ 60,020 millones (+65.8%).

Índice General de la Bolsa de Lima
Sube 168.3% durante 2006

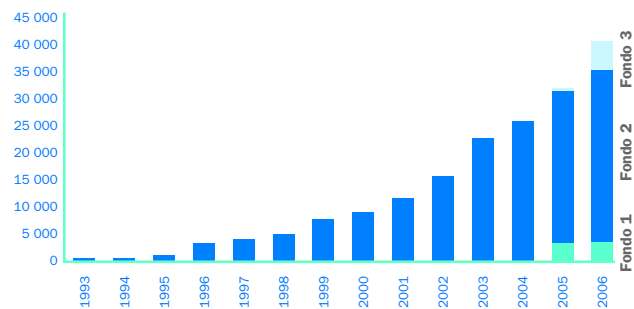


Fuente: Bloomberg.

El buen desempeño de los mercados bursátiles y los nuevos aportes recibidos durante el 2006 incrementaron el total de Fondos en el SPP en S/. 13,476 millones (+41%), luego de haber crecido en S/. 6,923 millones durante el 2005.

El año 2006 marca el primer aniversario del sistema Multifondos. Este sistema estableció la creación de tres tipos de fondos de pensiones, denominados Fondo de Pensiones Tipo 1 o de Preservación de Capital, Fondo de Pensiones Tipo 2 o Fondo Mixto, y Fondo de Pensiones Tipo 3 o Fondo de Apreciación del Capital (Fondo de Crecimiento), en función de sus distintas características de retorno y riesgo. Mientras que el Fondo 1 tiene como objetivo generar una rentabilidad o crecimiento estable con un riesgo de inversión bajo, el Fondo 2 busca ofrecerle al afiliado una rentabilidad o crecimiento moderado con un riesgo de inversión medio.

Evolución Anual de los Fondos
en el Sistema Privado de Pensiones
(millones de nuevos soles)



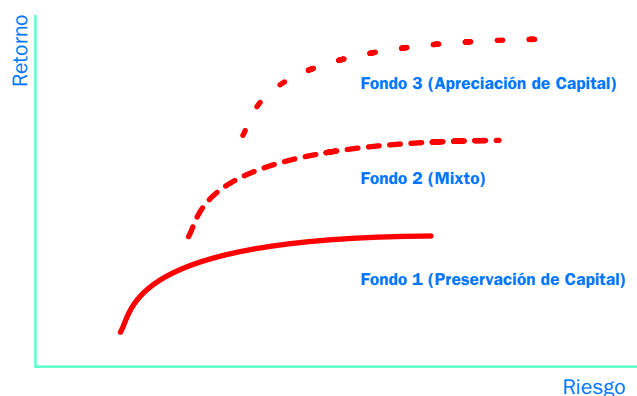
Fuente: SBS.



Completando el espectro de inversión, el Fondo 3 tiene como objetivo ofrecerle al afiliado una rentabilidad o crecimiento alto con un riesgo de inversión mayor al de los otros Fondos, por lo que posee una mayor volatilidad (movimiento y alteraciones de la economía) que se reflejará en etapas con mayor o menor crecimiento o rentabilidad.

Al cierre de 2006, el tamaño del Fondo 3 llegó a S/. 2,311 millones, con lo que representaba ya 5.0% de la cartera administrada luego de que los afiliados buscaran participar de una manera más agresiva en la subida de la bolsa local. Al cierre de 2005, el Fondo 3 contaba con S/. 2,292 millones y S/. 216 millones respectivamente (5.8% y 0.7% del total en administración), manteniendo S/. 4,848 millones en el Fondo 2 (91.0% del total).

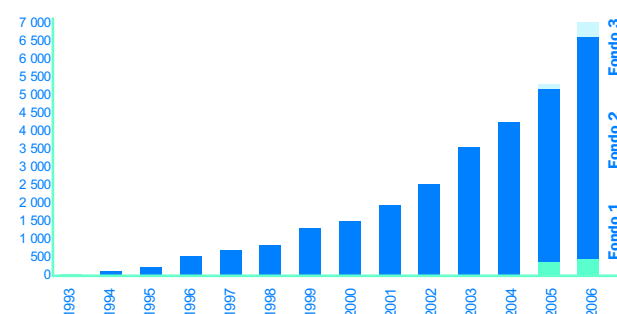
Retorno - Riesgo



Evolución de los fondos administrados por ProFuturo AFP

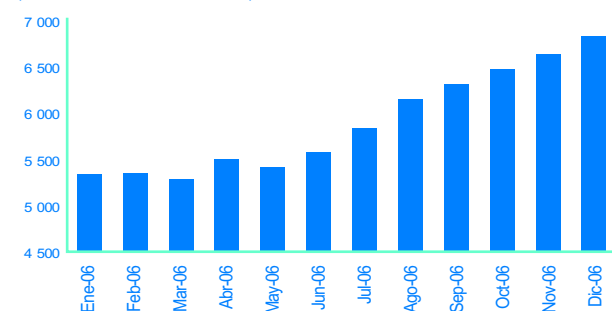
Los fondos administrados por ProFuturo AFP alcanzaron S/ 8,815.2 millones al 31 de diciembre de 2006. De ellos, S/ 418.6 millones fueron del Fondo Tipo 1 (6.1%); S/ 6,010.6 millones, del Fondo Tipo 2 (88.2%), y S/. 386.1 millones, del Fondo Tipo 3 (5.7%).

Evolución Anual de los Fondos Administrados por ProFuturo AFP (millones de nuevos soles)



Fuente: SBS.

Evolución Mensual del Fondo de Pensiones Administrado por ProFuturo AFP (millones de nuevos soles)



Fuente: SBS.

Los fondos administrados por ProFuturo AFP alcanzaron S/ 8,815.2 millones al 31 de diciembre de 2006. De ellos, S/. 418.6 millones, fueron del Fondo Tipo 1 (6.1%); S/. 6,010.6 millones, del Fondo Tipo 2 (88.2%); y S/. 386.1 millones, del Fondo Tipo 3 (5.7%).

Composición de la Cartera administrada por ProFuturo AFP

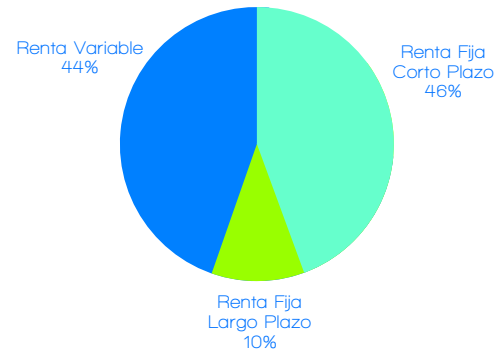
Los fondos de ProFuturo AFP se diferencian claramente entre sí tanto en el destino de las inversiones que realizan como en las estrategias y horizontes de inversión que continuamente se aplican.

El Fondo Tipo 1 está diseñado para alcanzar niveles de rentabilidad acordes con la poca volatilidad a la cual está sujeto. Por ello, invierte principalmente en instrumentos de Renta Fija y cuenta con un fuerte componente de corto plazo.

El Fondo Tipo 2 es el de riesgo medio y la continuación de los fondos que se venían administrando desde antes de la partición.

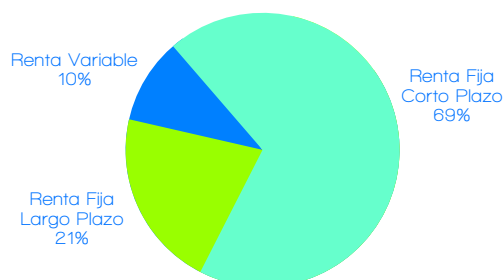
El Fondo Tipo 3 es el más agresivo de todos al contar con un fuerte componente de Renta Variable. Este fondo al estar expuesto a mayor riesgo está diseñado para que sea el más rentable de los tres fondos en el largo plazo.

Fondo 2
(renta fija y variable)



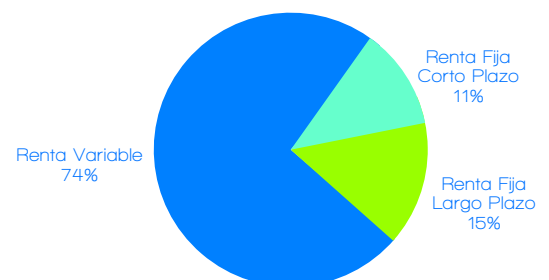
Fuente: ProFuturo AFP.

Fondo 1
(renta fija y variable)



Fuente: ProFuturo AFP.

Fondo 3
(renta fija y variable)



Fuente: ProFuturo AFP.

Distribución de la Cartera administrada por ProFuturo AFP: Fondo 1

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
1. Gobierno	88.6	92.6	95.0	91.4	93.9	92.6	92.8	92.1	91.7	90.6	93.9	94.0
Certificados del BCRP	36.5	30.9	32.1	31.4	31.8	33.5	35.4	33.7	34.2	36.8	37.2	35.3
Bonos del Gobierno Central	16.3	5.8	5.7	5.6	5.4	5.3	5.3	5.2	5.2	5.1	5.0	4.9
Bonos Brady	20.3	25.2	26.4	25.8	26.4	28.1	30.1	28.5	29.0	31.8	32.2	30.4
Letras del Tesoro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Sistema Financiero	18.1	20.9	24.1	19.8	18.4	17.4	15.8	17.9	18.3	13.6	12.1	16.2
Certificados y Depósitos a Plazo (1)	9.7	12.9	16.3	12.0	9.2	9.4	8.0	10.2	10.2	5.3	3.8	8.3
Tit. Deuda Emitido Org. Internacional Local (2)	1.5	1.5	1.5	1.4	2.9	2.8	2.8	2.8	2.7	3.0	3.0	2.9
Bonos de Arrendamiento Financiero	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0.1
Bonos Subordinados	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0
Otros Bonos Sector Financiero	5.8	5.7	5.2	4.9	5.2	5.0	4.8	4.8	5.2	5.0	4.8	4.6
Letras Hipotecarias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos Hipotecarios	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones y Valores Representativos sobre Acciones	1.1	0.8	1.1	1.4	1.2	0.2	0.2	0.1	0.1	0.2	0.4	0.4
Certificados de Suscripción Preferente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Empresas no Financieras	27.2	34.1	32.1	33.5	36.5	34.8	35.2	34.2	33.1	34.2	36.7	34.8
Papeles Comerciales	0.3	0.3	0.0	0.0	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.0	0.0
Pagarés No Avalados LP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de Empresas No Financieras	21.4	24.1	24.2	24.9	26.1	23.6	23.5	22.7	22.3	23.4	25.9	24.1
Bonos para Nuevos Proyectos	2.1	2.1	2.1	2.0	1.9	1.8	1.8	1.7	1.7	1.6	1.6	1.5
Acciones y Valores Representativos sobre Acciones	3.3	7.6	5.9	6.7	8.2	9.0	9.5	9.4	8.8	8.9	9.3	9.2
Acciones de Capital por Privatización	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otros Instrumentos Autorizados (3)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Fondos de Inversión	4.0	4.0	4.0	3.9	3.7	3.6	3.6	3.6	3.6	3.5	3.5	3.4
Cuotas de Fondos de Inversión	4.0	4.0	4.0	3.9	3.7	3.6	3.6	3.6	3.6	3.5	3.5	3.4
Bonos de Fondos de Inversión	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Sociedades Titulizadoras	2.8	2.8	2.7	2.8	3.5	3.4	2.7	2.7	2.5	2.5	4.5	4.3
Bonos de Titulización	2.8	2.8	2.7	2.8	3.5	3.4	2.7	2.7	2.5	2.5	2.4	2.3
Títulos con Derecho de Participación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
1. Gobierno	10.3	7.9	8.9	7.6	3.4	3.4	3.4	4.6	7.1	6.4	4.2	4.3
1. Gobierno	3.2	2.7	3.6	2.6	0.0	-	-	1	4	3	1	2
Títulos de Deuda	3.2	2.7	3.6	2.6	0.0	-	-	1	4	3	1	2
2. Sistema Financiero	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9	0.0
2. Sistema Financiero	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de Agencias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Certificados de Depósitos a Plazo (1) (4)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9	0.0
Acciones y Valores Representativos sobre Acciones	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Empresas no Financieras	0.0	-	-	-	-	-	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	-
3. Empresas no Financieras	0.0	-	-	-	-	-	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	-
Acciones y Valores Representativos sobre Acciones	0.0	-	-	-	-	-	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	-
4. Administradoras de Fondos	7.1	5.2	4.9	4.6	3.4	3.3	3.2	3.2	3.1	3.0	2.2	2.1
4. Administradoras de Fondos	7.1	5.2	4.9	4.6	3.4	3.3	3.2	3.2	3.1	3.0	2.2	2.1
Fondos Mutuos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.1	(0.5)	(3.9)	1.1	2.7	3.9	3.8	3.3	1.2	3.0	1.9	1.7	-
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Fondos de Pensiones	99.2	99.2	99.2	99.2	99.2	99.2	99.2	99.2	99.2	99.2	99.2	99.2
Encaje Legal	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8

(1) Incluye cuenta corriente.

(2) Emisión en el mercado local.

(3) Corresponden a acciones de Capital Social no listadas en Bolsa.

(4) Incluye transferencias para liquidar operaciones en tránsito generadas por inversiones en el exterior.

Distribución de la Cartera administrada por ProFuturo AFP: Fondo 2

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
I. INVERSIONES LOCALES	93.5	93.4	92.3	90.7	93.2	94.9	95.7	94.2	93.5	92.3	91.7	92.3
1. Gobierno	16.9	19.3	20.1	18.3	21.4	21.1	21.3	21.6	20.6	20.9	21.1	19.8
Certificados del BCRP	3.1	3.0	3.1	2.6	2.6	2.6	2.5	2.2	1.7	1.4	1.4	0.9
Bonos del Gobierno Central	12.5	14.9	15.7	14.5	17.5	17.3	17.7	18.2	17.9	18.5	18.7	17.8
Bonos Brady	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
Letras del Tesoro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Sistema Financiero	24.0	21.2	20.8	19.3	16.4	17.7	18.6	18.0	17.7	15.9	14.0	16.3
Certificados y Depósitos a Plazo (1)	9.9	7.6	9.1	8.3	5.2	6.3	8.0	7.2	6.0	4.3	3.1	5.5
Tit. Deuda Emitido Org. Internacional Local (2)	0.4	0.4	0.5	0.4	0.8	0.8	0.7	0.7	0.7	0.9	0.9	0.9
Bonos de Arrendamiento Financiero	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.1
Bonos Subordinados	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.8
Otros Bonos Sector Financiero	0.9	0.5	0.5	0.5	0.5	0.6	0.5	0.5	0.6	0.6	0.5	0.6
Letras Hipotecarias	-	-	-	-7	-	-	-	-	-	-	-	0.0
Bonos Hipotecarios	-	-	-	-15	-	-	-	-	-	-	-	0.0
Acciones y Valores Representativos sobre Acciones	11.2	11.3	9.2	1.3	8.4	8.7	8.3	8.7	9.5	9.1	8.6	8.4
Certificados de Suscripción Preferente	0.0	0.0	0.0	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
3. Empresas no Financieras	39.8	40.2	38.3	40.8	42.9	44.3	44.5	43.7	44.2	44.7	46.1	45.6
Papeles Comerciales	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Pagarés No Avalados LP	0.8	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1
Bonos de Empresas No Financieras	6.1	6.4	6.3	6.9	7.5	6.9	6.8	6.4	6.6	6.7	7.2	6.9
Bonos para Nuevos Proyectos	2.6	2.5	2.6	2.4	2.5	2.4	2.3	2.1	2.0	2.0	1.9	1.9
Acciones y Valores Representativos sobre Acciones	30.3	30.4	28.5	30.6	31.2	33.4	33.8	33.7	34.1	34.6	35.5	35.4
Acciones de Capital por Privatización	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otros Instrumentos Autorizados (3)	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Fondos de Inversión	3.0	3.0	3.1	2.9	2.9	2.7	2.7	2.6	2.6	2.6	2.6	2.7
Cuotas de Fondos de Inversión	3.0	3.0	3.1	2.9	2.9	2.7	2.7	2.6	2.6	2.6	2.6	2.7
Bonos de Fondos de Inversión	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Sociedades Titulizadoras	9.8	9.8	10.0	9.4	9.6	9.0	8.7	8.3	8.2	8.2	7.9	8.0
Bonos de Titulización	5.8	5.8	6.0	5.7	5.9	5.5	5.3	5.1	5.1	5.0	5.0	5.1
Titulos con Derecho de Participación	4.0	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
II. INVERSIONES EN EL EXTERIOR	7.8	7.0	10.1	8.7	6.1	5.3	4.8	5.9	6.9	7.7	6.4	7.9
1. Gobierno	0.3	0.6	2.6	1.8	0.0	-	-	1	1	2	2	4
Titulos de Deuda	0.3	0.6	2.6	1.8	0.0	-	-	1	1	2	2	4
2. Sistema Financiero	1.1	0.0	0.1	0.0	0.3	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.2	0.3
Bonos de Agencias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Certificados de Depósitos a Plazo (1) (4)	1.1	0.0	0.1	0.0	0.3	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.2	0.3
Acciones y Valores Representativos sobre Acciones	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Empresas no Financieras	0.0	-	-	-	-	-	0.0	0.0	0.2	0.2	0.3	-
Acciones y Valores Representativos sobre Acciones	0.0	-	-	-	-	-	0.0	0.0	0.2	0.2	0.3	-
4. Administradoras de Fondos	6.5	6.4	7.5	6.9	5.8	5.3	4.7	4.5	5.5	5.4	3.8	3.7
Fondos Mutuos	6.5	6.4	7.5	6.9	5.8	5.3	4.7	4.5	5.5	5.4	3.8	3.7
III. OPERACIONES EN TRÁNSITO	(1.4)	(0.4)	(2.4)	0.6	0.6	(0.2)	(0.5)	(0.1)	(0.4)	(0.1)	1.9	(0.2)
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Fondos de Pensiones	98.9	98.9	98.9	98.9	98.9	98.9	99.0	99.0	98.9	98.9	98.9	98.9
Encaje Legal	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.0	1.3	1.1	1.1	1.1	1.1

(1) Incluye cuenta corriente.

(2) Emisión en el mercado local.

(3) Corresponden a acciones de Capital Social no listadas en Bolsa.

(4) Incluye transferencias para liquidar operaciones en tránsito generadas por inversiones en el exterior.

Distribución de la Cartera administrada por ProFuturo AFP: Fondo 3

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
I. INVERSIONES LOCALES	90.6	90.5	101.9	86.2	92.4	90.8	93.9	93.2	94.3	90.6	93.8	95.0
1. Gobierno	11.2	9.2	10.4	8.1	10.2	8.8	8.5	9.0	9.9	8.9	7.8	6.5
Certificados del BCRP	0.4	0.1	0.0	0.6	0.6	0.5	0.5	0.5	0.4	0.4	0.3	0.3
Bonos del Gobierno Central	8.7	9.0	10.4	7.5	9.6	8.3	7.9	8.5	9.5	8.5	7.5	6.3
Bonos Brady	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0
Letras del Tesoro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Sistema Financiero	15.5	9.5	36.3	14.9	10.0	10.2	7.0	8.5	11.5	10.2	14.5	19.5
Certificados y Depósitos a Plazo (1)	6.8	4.4	25.4	5.0	1.0	3.8	4.2	6.2	7.2	4.7	5.2	10.6
Tit. Deuda Emitido Org. Internacional Local (2)	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Bonos de Arrendamiento Financiero	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0
Bonos Subordinados	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0
Otros Bonos Sector Financiero	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Letras Hipotecarias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0
Bonos Hipotecarios	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0
Acciones y Valores Representativos sobre Acciones	8.2	4.7	10.6	9.6	8.7	6.1	2.6	2.2	4.1	5.4	9.2	8.8
Certificados de Suscripción Preferente	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0	0.0	0.0	0.0
3. Empresas no Financieras	58.7	66.9	50.2	58.8	68.1	67.9	72.9	70.7	68.2	67.5	67.0	65.0
Papeles Comerciales	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Pagarés No Avalados LP	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonos de Empresas No Financieras	1.6	2.9	2.8	2.5	2.4	2.1	2.0	1.7	1.6	1.4	1.1	0.9
Bonos para Nuevos Proyectos	2.2	2.0	2.1	1.8	1.7	1.6	1.4	1.3	1.2	1.0	0.8	0.7
Acciones y Valores Representativos sobre Acciones	54.8	62.0	45.4	54.4	63.9	64.2	69.4	67.7	65.5	65.1	65.1	63.5
Acciones de Capital por Privatización	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otros Instrumentos Autorizados (3)	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Fondos de Inversión	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.9	2.6	2.4	2.2	1.9	1.6	1.5
Cuotas de Fondos de Inversión	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.9	2.6	2.4	2.2	1.9	1.6	1.5
Bonos de Fondos de Inversión	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Sociedades Titulizadoras	4.4	4.2	4.2	3.6	3.5	3.0	2.9	2.7	2.5	2.2	2.9	2.4
Bonos de Titulización	2.7	2.6	2.6	2.3	2.2	1.9	1.9	1.7	1.6	1.4	1.2	1.0
Titulos con Derecho de Participación	1.6	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
II. INVERSIONES EN EL EXTERIOR	13.2	11.8	14.9	12.0	5.9	6.9	4.3	5.7	4.5	12.0	6.8	2.5
1. Gobierno	0.6	0.0	3.6	3.0	0.0	-	-	-	1	3	2	2
Titulos de Deuda	0.6	0.0	3.6	3.0	0.0	-	-	-	1	3	2	2
2. Sistema Financiero	1.2	0.5	0.2	0.2	0.1	0.0	0.4	0.1	0.1	3.1	1.7	0.0
Bonos de Agencias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Certificados de Depósitos a Plazo (1) (4)	1.0	0.1	0.2	0.2	0.1	0.0	0.4	0.1	0.1	3.1	1.7	0.0
Acciones y Valores Representativos sobre Acciones	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Empresas no Financieras	0.3	-	1	-	-	1	0.0	-	0.5	0.4	0.4	-
Acciones y Valores Representativos sobre Acciones	0.3	-	1	-	-	1	0.0	-	0.5	0.4	0.4	-
4. Administradoras de Fondos	11.1	10.8	10.2	8.5	5.8	6.0	3.9	5.3	3.3	5.2	3.0	0.1
Fondos Mutuos	11.1	10.8	10.2	8.5	5.8	6.0	3.9	5.3	3.3	5.2	3.0	0.1
III. OPERACIONES EN TRÁNSITO	(3.7)	(2.3)	(16.8)	1.8	1.7	2.3	1.8	1.0	1.2	(2.6)	(0.5)	2.5
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Fondos de Pensiones	98.7	98.7	98.8	98.8	98.6	98.7	98.6	98.7	98.7	98.7	98.7	98.7
Encaje Legal	1.3	1.3	1.2	1.2	1.4	1.3	1.4	1.3	1.3	1.3	1.3	1.3

(1) Incluye cuenta corriente.

(2) Emisión en el mercado local.

(3) Corresponden a acciones de Capital Social no listadas en Bolsa.

(4) Incluye transferencias para liquidar operaciones en tránsito generadas por inversiones en el exterior.

Cartera administrada del Fondo de Pensiones por Tipo de Fondo
y por Instrumento Financiero
(al 31 de diciembre del 2006)

	Fondo 1		Fondo 2		Fondo 3	
	ProFuturo	SPP	ProFuturo	SPP	ProFuturo	SPP
I. INVERSIONES LOCALES	93.99	93.83	92.31	90.81	95.01	95.29
1. Gobierno	35.28	29.39	19.76	19.03	6.55	7.98
Certificados del BCRP	4.9	1.83	0.93	1.33	0.25	0.88
Bonos del Gobierno Central	30.39	26.96	17.84	16.88	6.3	7.1
Bonos Brady	0	0.6	0.99	0.82	0	0
2. Sistema Financiero	16.21	20.57	16.25	18.34	19.5	15.25
Certificados y Depósitos a Plazo (1)	8.28	6.92	5.49	5.44	10.63	4.37
Tit. Deuda Emitido Org. Internacional Local (4)	2.89	4.28	0.92	1.49	0.02	1.13
Bonos de Arrendamiento Financiero	0.08	0.67	0.13	0.41	0.01	0
Bonos Subordinados	0	2.32	0.77	0.64	0.04	0.01
Otros Bonos Sector Financiero	4.58	5.71	0.56	1.04	0.03	0.44
Letras Hipotecarias	0	0	0	0	0	0
Bonos Hipotecarios	0	0.06	0	0.05	0	0
Acciones y Valores representativos sobre Acciones	0.38	0.6	8.39	9.27	8.78	9.3
3. Empresas no Financieras	34.78	33.46	45.61	43.78	65.02	66.58
Papeles Comerciales	0	0	0	0.05	0	0
Pagarés No Avalados	0	0	1.45	0.53	0	0
Bonos de Empresas No Financieras	24.11	21.2	6.86	7.73	0.9	1.84
Bonos para Nuevos Proyectos	1.51	3.11	1.87	2.24	0.66	0.29
Acciones y Valores representativos sobre Acciones	9.16	9.15	35.43	33.23	63.47	64.45
4. Fondos de Inversión	3.42	2.05	2.7	2.56	1.53	0.6
		8.36				
5. Sociedades Titulizadoras	4.3	8	7.99	7.1	2.42	4.88
Bonos de Titulización	2.28	0.36	5.06	5.32	0.99	4.5
Titulos con Derecho de Participación	2.02	4.78	2.93	1.78	1.43	0.38
II. INVERSIONES EN EL EXTERIOR	4.33	0.85	7.85	8.99	2.51	4.13
1. Gobierno	2.07	0.06	3.83	2.14	2.15	0.5
2. Sistema Financiero	0.01	0.02	0.31	0.19	0.01	0.54
3. Empresas no Financieras	0.11	0.02	0	0.04	0.29	0.11
4. Administradoras de Fondos	2.14	3.85	3.72	6.63	0.06	2.98
III. OPERACIONES EN TRÁNSITO	1.69	1.39	- 0.16	0.19	2.48	0.59
TOTAL	100	100	100	100	100	100

(1) Incluye cuenta corriente.
(2) Emisión en el mercado local.

(3) Corresponden a acciones de Capital Social no listadas en Bolsa.
(4) Incluye transferencias para liquidar operaciones en tránsito generadas por inversiones en el exterior.

Siente la Experiencia ProFuturo

02

¿quiénes somos?



PERFIL DE LA EMPRESA

Desde 1997, ProFuturo AFP ha recorrido un largo camino marcado por un proceso de mejora continua, con una meta clara: lograr la excelencia. Su tesón en este ámbito le ha permitido convertirse en una organización de líderes, que cuenta hoy con una estructura ágil, plana y orientada al cliente, y con una relación de beneficio mutuo con la sociedad. Todo esto ha sido posible gracias a la evolución constante de nuestras prácticas de gestión, con la aplicación sistemática del Modelo de Gestión de ProFuturo, que nos lleva a implementar acciones de mejora de manera permanente.

Nuestra filosofía organizacional se ha alineado con las necesidades y expectativas de los grupos de interés, priorizando a nuestros accionistas, clientes, colaboradores y a la comunidad; y con el desarrollo de una cultura de excelencia, constituyendo así la base para el desarrollo de la estrategia del negocio. Ello nos ha permitido tener una mayor capacidad de adaptación a los cambios, con personas automotivadas que pueden administrar de manera eficiente el negocio y producir los mejores resultados dentro de una cultura de excelencia.

Nuestro planeamiento estratégico se revisa y actualiza anualmente, lo mismo que nuestra filosofía, nuestra política de calidad y nuestros objetivos estratégicos. La Responsabilidad Social Empresarial ha sido desde siempre parte integral de nuestra filosofía. En el 2004 dimos un paso más allá, incorporándola como parte fundamental de nuestra estrategia de negocio, lo que se ha visto reflejado en la ampliación de nuestros grupos de interés y de nuestros objetivos estratégicos.

Misión

Personas construyendo con personas su bienestar y felicidad.

Visión

Hacer sentir único a cada cliente agregando valor en cada contacto.

Valores

Honestidad

Transparencia, veracidad, honradez.

Respeto

Consideración hacia los demás, a sus derechos; apego a las leyes y normas.

Compromiso

Identificación, responsabilidad, involucramiento.

Justicia

Saber escuchar, trato imparcial, actuación equilibrada.

Alegría

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

Principios de Gestión

- 1 **El Liderazgo** es clave para sintonizar la energía, la consistencia y la credibilidad.
- 2 **La Gente** es quien crea valor.
- 3 **El Cliente** es nuestro principio y fin.
- 4 **La Innovación y Mejora Continua** nos generan orden, pero también flexibilidad y agilidad.
- 5 **El Conocimiento profundo** es clave para agregar valor y optimizar las decisiones.
- 6 La empresa es **Socialmente Responsable.**



CONSTITUCIÓN

ProFuturo AFP se constituyó mediante Escritura Pública del 17 de mayo de 1993, otorgada por el Notario de Lima, Dr. Ricardo Fernandini Barreda e inscrita en la Ficha No. 98949 del Registro de Personas Jurídicas de Lima el 9 de junio del mismo año. En septiembre de 1996, ProFuturo AFP se fusionó con AFP El Roble, absorbiéndola.

El objeto de la sociedad es la administración de los fondos y su correspondiente cartera administrada, bajo la modalidad de Cuentas Individuales de Capitalización, tanto para aportes obligatorios como voluntarios, la administración de fondos voluntarios para personas jurídicas, el otorgamiento de las prestaciones previstas en la ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, la administración de los riesgos de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio de ser el caso, así como las actividades complementarias cuya procedencia será previamente autorizada por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.

El plazo de duración de la sociedad es indefinido, habiendo dado inicio a sus operaciones en junio de 1993. Su domicilio se encuentra ubicado en la ciudad de Lima, en la calle Coronel Andrés Reyes 489, San Isidro.

ProFuturo AFP se desempeña dentro del sector económico de Administración de Fondos de Pensiones, junto con otras cuatro administradoras y sus actividades pertenecen al CIU 66023, correspondiente a “Planes de Pensiones”.

El capital social de la empresa es de S/. 18,126,462 (dieciocho millones ciento veintiséis mil cuatrocientos sesenta y dos con 00/100 nuevos soles) representado por 18,126,462 acciones con derecho a voto, de un valor nominal de S/. 1 cada una, íntegramente suscritas y pagadas.

Órganos especiales conformados y constituidos dentro del Directorio

Comité Ejecutivo

Conformado por el Presidente del Directorio y cuatro directores. Su facultad es velar por la administración de la compañía y la dirección de las operaciones propias del objeto social dentro de los límites que le fija el Directorio.

Comité de Auditoría

Conformado por dos Directores y la Controller. Su función es velar por el cumplimiento de las recomendaciones emitidas, supervisar, analizar y evaluar tanto los avances como el estado general de los planes de auditoría.

Comité de Riesgos de Inversiones

Conformado por un Director, el Gerente General y el Jefe de la Unidad de Riesgos. Su función es la administración de los riesgos de inversión, definidos como riesgos del mercado, riesgo crediticio, riesgo de operación y riesgo de liquidez.

Comité de Estrategias de Inversión

Conformado en la actualidad por el Gerente General, el Gerente de Inversiones y el Líder y el Gestor 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 Buen Gobierno Corporativo y de Nombramientos y Retribuciones

Conformado por dos Directores y el Gerente General. Este órgano cuenta entre sus funciones principales las siguientes: desarrollar y recomendar al Directorio las políticas de Buen Gobierno Corporativo de la empresa, así como asistir al Directorio en sus funciones de nombramiento, reelección, cese y retribución de los Directores y de la alta gerencia de la compañía.



DIRECTORIO 2006 - 2007

El Directorio de ProFuturo AFP está integrado por diez miembros titulares, además de dos miembros suplentes. El Directorio administra y dirige el negocio dentro de las mejores prácticas del Buen Gobierno Corporativo.

Comités

Comité Ejecutivo

Andrés Wolfgang von Wedemeyer Knigge
Luis Armando Rodríguez Villasuso
Manuel Bustamante Olivares
Juan Manuel Peña Roca
Patrick Muzard Le Minihiy
Iván Marcel Wulf Andrade
Jorge Guillermo von Wedemeyer Knigge

Comité de Auditoría

Patrick Muzard Le Minihiy
Andrés Wolfgang von Wedemeyer Knigge
Marina Malca Ramirez

Comité de Riesgos

Luis Armando Rodríguez Villasuso
Mariano Paz Soldán Franco
Jorge Espada Salazar

Comité de Inversiones

Mariano Paz Soldán Franco
Eduardo Herrera Vásquez
Ítalo Yuli Landa
José García Puntriano

Comité de Buen Gobierno Corporativo y Nombramientos y Retribuciones

Andrés Wolfgang von Wedemeyer Knigge
Oscar Guillermo Espinosa Bedoya
Mariano Paz Soldán Franco

Directores

Andrés Wolfgang von Wedemeyer Knigge
Presidente

Luis Armando Rodríguez Villasuso
Vicepresidente

David Bojanini García
Manuel Bustamante Olivares
Óscar Guillermo Espinosa Bedoya
Juan Manuel Peña Roca
Jorge Guillermo von Wedemeyer Knigge
Patrick Muzard Le Minihiy
Jaime Humberto López Mesa
Iván Marcel Wulf Andrade
Graciela Susana Serrano (suplente)
Fernando Javier Kutsuma Noda (suplente)



De izquierda a derecha sentados: Manuel Bustamante Olivares, Andrés von Wedemeyer Knigge, Luis Rodríguez Villasuso. De izquierda a derecha de pie: Óscar Espinosa Bedoya, Juan Manuel Peña Roca, Patrick Muzard, Javier Kutsuma, Jorge von Wedemeyer Knigge.

ACCIONISTAS



Transacciones
Especiales S.A.

Composición del capital accionario
(a 31 de diciembre de 2005)

Capital Suscrito y Pagado							
Accionista		País	Nº Acciones	CAVAL	Físico	%	Valor S./.
1	Citibank Overseas Investment Corporation	EE.UU.	7 639 644	1 672 740	5 966 904	42.146 360	7 639 644.00
2	Corporación Cervesur S.A.A.	Perú	3 615 797	3 615 797		19.947 616	3 615 797.00
3	Transacciones Especiales S.A.	Perú	3 474 760	140 218	3 334 542	19.169 543	3 474 760.00
4	Latin Invest S.A.	Perú	1 811 852	441 688	1 370 164	9.995 619	1 811 852.00
5	Banco Construcción C.A.	Venezuela	446 760	446 750	10	2.464 684	446 760.00
6	Caserta Business Corp.	Panamá	367 959		367 959	2.029 955	367 959.00
7	Inversiones Mobiliarias S.A.	Perú	352 864	352 864		1.946 679	352 864.00
8	Tri Investment Company, Inc.	Panamá	326 682	147 318	179 364	1.802 238	326 682.00
9	Cooperativa de Ahorro y Crédito Pacífico	Perú	53 340	53 340		0.294 266	53 340.00
10	David Alberto Farah Jarufe	Perú	33 946	33 946		0.187 273	33 946.00
11	John Wegmann E.	EE.UU.	1 918	1 918		0.010 581	1 918.00
12	Carmela Isabel Tamayo Ríos	Perú	480	480		0.002 648	480.00
13	Augusto Federico Pflucker Martínez	Perú	260	260		0.001 434	260.00
14	Compañía de Inversiones y Gestión S.A	Perú	200	200		0.001 103	200.00
15	Pía Montalbetti Raffo	Perú	156		156	0.000 861	156.00
16	Salvador Yssac Ygnacio Correa	Perú	140	140		0.000 772	140.00
17	Julio Eduardo Bueno Zárate	Perú	29	29		0.000 160	29.00
18	Hugo Sánchez Solari	Perú	15		15	0.000 083	15.00
	TOTAL		18,126,462	6,907,348	11,219,114	100.000 000	18,126,462.00

Fuente: ProFuturo AFP.

Capital Social
(estructura al 31 de diciembre de 2006)

Clase de Acciones	Valor Nominal	Nº Acciones
Comunes	S/.1.00	18 126 462

Nacionalidad Inversionistas	Nº de Accionistas	Nº Acciones	% Total de Participación
Inversionistas Nacionales	13	9 343 499	51.54618
Inversionistas Extranjeros	5	8 782 963	48.45382
TOTAL	18	18 126 462	100.00000

Fuente: ProFuturo AFP.

Participación Porcentual

Tramos	Nº de Accionistas	Nº Acciones	% Total de Participación
Menos de 1%	10	90 484	0.49918
De 1% a 5%	4	1 494 265	8.24356
De 5% a 10%	1	1 811 852	9.99562
Más de 10%	3	14 729 861	81.26164
Total	18	18 126 462	100.00000

Fuente: ProFuturo AFP.

LÍDERES ESTRATÉGICOS Y CARGOS DE CONFIANZA



Líder Estratégico Central
Mariano Paz Soldán Franco
Desde noviembre de 1996



**Líder Estratégico de
Negocios Empresariales**
Jorge Baraybar Cardini
Desde noviembre de 1997



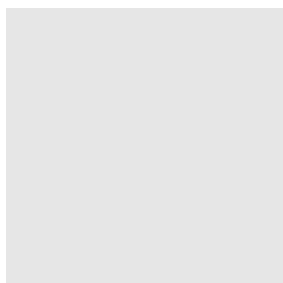
**Líder Estratégico de
Operaciones y Tecnología**
Gonzalo Bernal Cárdenas
Desde diciembre de 1998



**Líder Estratégico
de Inversiones**
Eduardo Herrera
Desde febrero del 2005



**Líder Estratégico
de Marketing y
Negocios Premium**
Ricardo Pacheco Vasi
Desde mayo de 1997



**Líder Estratégico
de Desarrollo Humano
y Organizacional**
Vicente Crosby
Desde setiembre del 2006



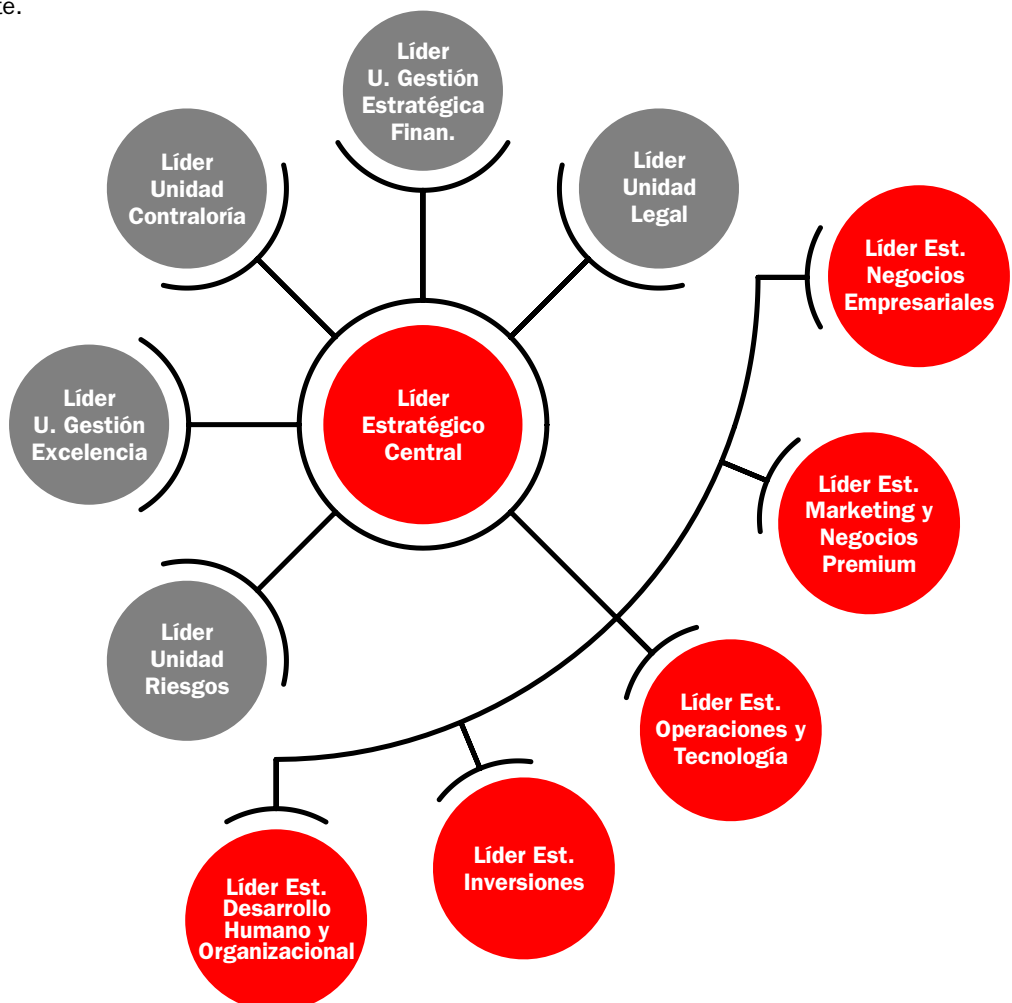
**Líder Unidad
de Contraloría**
Marina Malca Ramírez
Desde setiembre de 1997



Líder Unidad Legal
María del Carmen
Blume Cillóniz
Desde octubre del 2000

ORGANIGRAMA

A diciembre del 2006, ProFuturo AFP cuenta con una fuerza laboral de 2,161 colaboradores, de los cuales 136 son administrativos y 2,025 pertenecen a Unidades de Negocio y Servicio al Cliente.



Comparte la Experiencia ProFuturo

03

¿cómo lo hacemos?

Cada ambiente de trabajo ha sido planeado para propiciar una buena comunicación entre colaboradores, innovación sostenida y un aprendizaje continuo tanto formal como informal.

NUESTRA NUEVA SEDE Y SU APORTE DECISIVO EN LA ESTRATEGIA DE LA EMPRESA

El año que pasó marcó un hito en la historia de ProFuturo AFP, con la inauguración de su nueva sede institucional en el mes de marzo. El camino para llegar a este momento fue largo. Gracias a un constante proceso de reevaluación de nuestras estrategias de negocio, pudimos constatar que las mejoras realizadas en la atención, en los procesos y en la tecnología debían estar también acompañadas por un cambio sustancial en la administración del espacio. Fue así como, tras detallados estudios y diagnósticos procedimos a elaborar una propuesta que permitiera consolidar el espacio que ocupaban nuestras cuatro sedes en un solo lugar.

Ubicado en el corazón financiero de San Isidro, el edificio ProFuturo AFP cuenta con un diseño arquitectónico moderno y simple a la vez, acorde con el espacio urbano y con el espíritu de la empresa. Es también un símbolo de nuestra solidez institucional y refuerza el compromiso de largo plazo de la empresa con sus afiliados.

Fueron varias las metas trazadas durante el proceso de concepción y planeamiento del edificio, entre las que destacan de manera especial la búsqueda de mejoras en la eficiencia y productividad, en la integración de las diversas unidades estratégicas del negocio, y en el confort y la calidad de vida de nuestros colaboradores. Todas ellas se han cumplido a cabalidad.

Con la centralización de todas las unidades, se ha eliminado el tiempo perdido en el traslado de personal entre locales y se ha producido un aumento de la eficiencia en los procesos. En ello también ha tenido un impacto favorable la considerable inversión realizada

para dotar al edificio de tecnología de última generación, con lo cual hemos superado el estándar de la competencia y marcado una tendencia de modernización en nuestro campo, de acuerdo con las exigencias del mercado actual. Este soporte tecnológico ha permitido efectivizar los procesos de gestión de archivos, mejorar la comunicación entre las diversas áreas y reforzar la seguridad de la información.

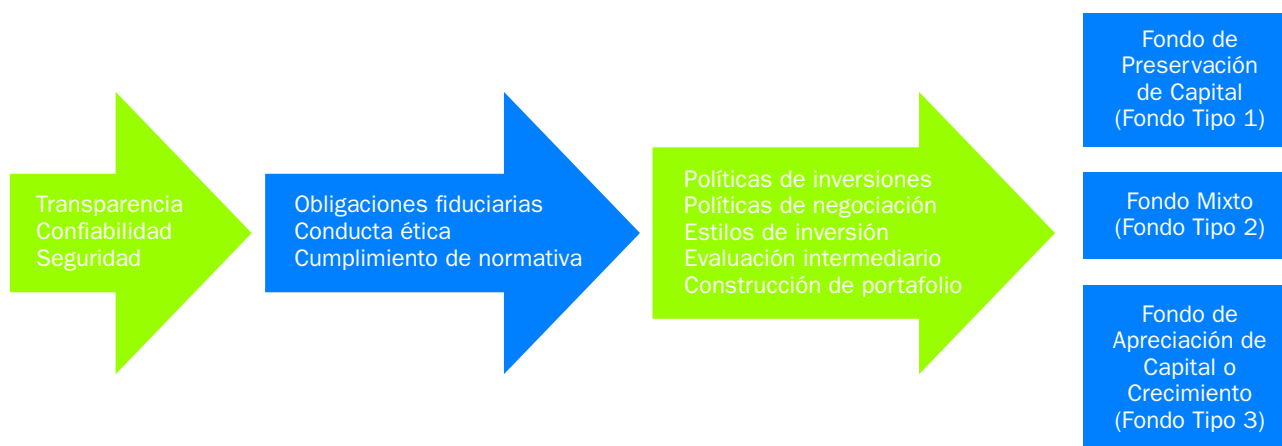
El diseño interno del edificio incluye una gran diversidad de salas y auditorios multifuncionales, que permiten una enorme versatilidad de espacios adecuados para capacitación, reuniones y trabajo en equipo. Ningún detalle se dejó al azar en la tarea de lograr que las oficinas, áreas comunes y de atención al cliente transmitieran funcionalidad y a la vez calidez. Cada ambiente de trabajo ha sido planeado para propiciar una buena comunicación entre colaboradores, innovación sostenida y un aprendizaje continuo tanto formal como informal.

Todo lo anterior también ha redundado en un beneficio económico derivado del ahorro de costos, el cual ha superado las expectativas. Se estima que la mayor eficiencia y productividad, sumadas al hecho de contar con un inmueble propio, han permitido un beneficio financiero de más de 19%.

Pero al margen de todo ello, lo más destacable e importante, y la verdadera razón de ser del edificio ProFuturo AFP, es su carácter innovador: un espacio que trasciende su función primordial para convertirse en una experiencia vital que engloba bajo un solo techo toda nuestra eficiencia, profesionalismo y vocación de servicio.

Las inversiones se realizan buscando el crecimiento de los fondos, con el propósito de brindar a nuestros afiliados y pensionistas las mejores prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.

Alineamiento de la Gestión de Inversiones de ProFuturo AFP a los Estándares Internacionales de Administración de Activos Financieros



NUESTRA GESTIÓN DE INVERSIONES

En ProFuturo AFP administramos los fondos de pensión de nuestros afiliados y realizamos inversiones sobre la base de las siguientes disposiciones generales, normas y reglamentos establecidos por el Sistema Privado de Pensiones (SPP) y por la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (SBS): Decreto Supremo N° 054-97-EF - Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Pensiones; el Decreto Supremo N° 004-98-EF Reglamento del TUO de la Ley del Sistema Privado de Pensiones; la Resolución N° 052-98-EF/SAFP sobre Inversiones; entre otras.

Cada fondo de pensión es administrado de manera tal que se maximice su rentabilidad, de acuerdo con el riesgo generado por cada tipo de inversión. Las inversiones se realizan buscando el crecimiento de los fondos, con el propósito de brindar a nuestros afiliados y pensionistas las

mejores prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio. Estos fondos de pensión forman parte de un patrimonio independiente del nuestro; los únicos dueños del dinero de cada fondo de pensiones son los propios afiliados.

Como parte de nuestras obligaciones, enviamos un reporte diario a la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, en el que informamos sobre la composición de las inversiones realizadas con los fondos de pensión que administramos.

Para ofrecerle más alternativas de elección a nuestros afiliados, en ProFuturo AFP brindamos tres tipos distintos de fondos obligatorios. En el futuro, ofreceremos fondos adicionales para aportes voluntarios, con la autorización previa de la SBS.

En el proceso de inversión, actuamos:

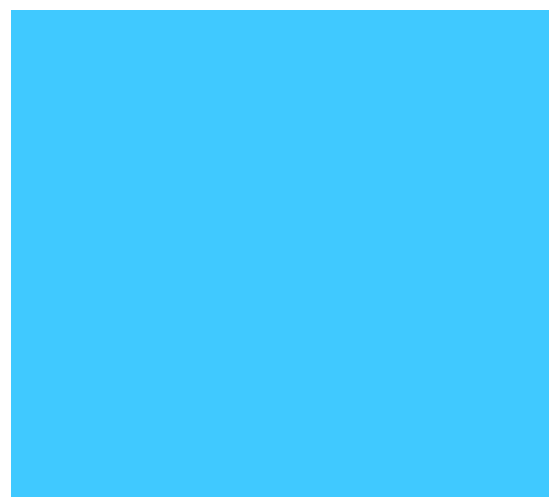
- Con el objeto de proporcionar beneficios a los afiliados a cada tipo de fondo.
- Con la diligencia y competencia propias de un experto en inversiones.
- Con imparcialidad, cuidado, reserva, discreción, prudencia y honestidad.
- Manteniendo un balance apropiado entre la rentabilidad y el riesgo de las inversiones, según los objetivos de cada tipo de fondo.
- Diversificando las inversiones para que el riesgo del portafolio se mantenga a un nivel razonable y adecuado, según los objetivos de cada fondo.
- Respetando la normativa vigente aplicable a las inversiones de cada tipo de fondo.

Política del Sistema Integral de Riesgos de Inversión

Por medio de la Resolución SBS N° 88-2004, la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones creó el Sistema Integral de Administración de los Riesgos de Inversión al interior de las AFP, según el cual las AFP deben desarrollar un conjunto de objetivos, políticas, procedimientos y acciones con la finalidad de identificar, medir, analizar, monitorear, controlar, informar y revelar los riesgos de inversión a que puedan estar expuestas las Carteras Administradas, sean estos cuantificables o no.

Ello nos llevó a la creación del Comité de Riesgos de Inversión y la Unidad de Riesgos de Inversión, y a la formulación de una serie de políticas, las cuales:

- Definen al Sistema Integral de Riesgos de Inversión de ProFuturo AFP como un conjunto de diversos documentos con distintos niveles de aprobación:
 - a) Política del Sistema Integral:** aprobada por el Directorio y revisada al menos una vez al año de acuerdo con la propuesta del Comité de Riesgos de Inversión.
 - b) Manuales de Metodologías:** aprobados por el Comité de Riesgos de Inversión de acuerdo con la propuesta de la Unidad de Riesgos. Son revisados al menos una vez al año.
 - c) Procedimientos, Estructura Organizacional, Funciones y Responsabilidades de los miembros de la Unidad de Riesgos:** aprobados por la Unidad de Riesgos y revisados anualmente.
- Definen las funciones y responsabilidades de la Unidad y el Comité de Riesgos de Inversión.
- Definen la conformación del Comité de Riesgos de Inversión, el quórum respectivo y la frecuencia de reuniones.
- Delegan la aprobación de excesos temporales de límites internos al responsable de la Unidad de Riesgos de Inversión.
- Establecen el monto máximo de inversión como porcentaje de la Cartera Administrada; el plazo máximo y la restricción a cierto tipo de instrumentos de acuerdo con la naturaleza del emisor y su clasificación de riesgos.
- Definen los límites máximos de línea por contraparte de acuerdo con su naturaleza y clasificación de riesgo.
- Definen los objetivos y principios para la gestión de los riesgos de liquidez, mercado y operativo basados en la metodología de Basilea II, para que sean complementados en los respectivos Manuales de Metodologías y Procedimientos.



Fuentes de Financiamiento

Tras la compra de nuestra sede institucional en el 2005, en el mes de noviembre de este año se tomó un préstamo con el Banco de Crédito, ascendente a S/. 13,000,000, a un plazo de 7 años.

Cotización de Acciones Comunes de ProFuturo AFP

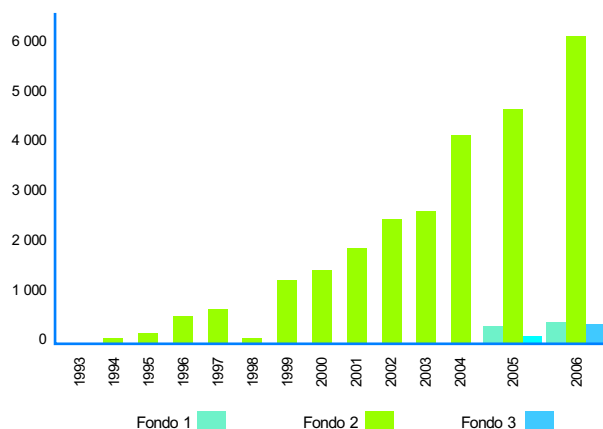
Año/Mes	Cotizaciones 2006				Precio Promedio S/.
	Apertura S/.	Cierre S/.	Máxima S/.	Minima S/.	
2006-01	-	-	-	-	-
2006-02	-	-	-	-	-
2006-03	-	-	-	-	-
2006-04	-	-	-	-	-
2006-05	-	-	-	-	-
2006-06	15.50	15.50	15.50	15.50	15.50
2006-07	-	-	-	-	-
2006-08	-	-	-	-	-
2006-09	15.25	15.00	15.25	15.00	15.13
2006-10	-	-	-	-	-
2006-11	-	-	-	-	-
2006-12	14.30	14.00	14.30	14.00	14.12

Fuente: Bolsa de Valores de Lima.

Evolución de los fondos administrados por ProFuturo AFP

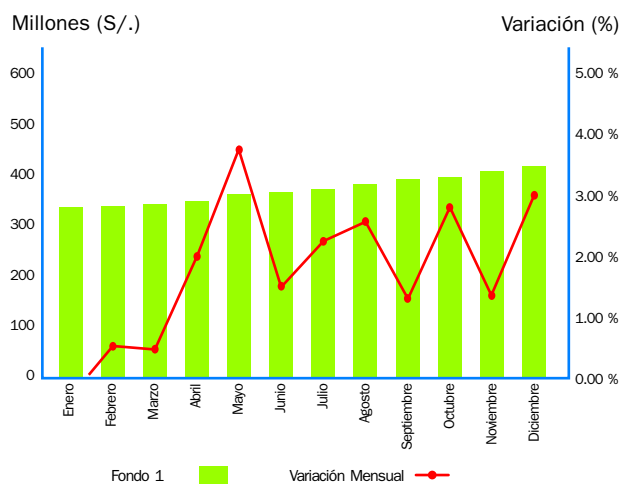
Los fondos administrados por ProFuturo AFP alcanzaron los S/. 6,815 millones al 31 de diciembre de 2006. De ellos, S/. 419 millones fueron del Fondo Tipo 1 (6.14%); S/. 6,011 millones, del Fondo Tipo 2 (8.19%); y S/. 386 millones, del Fondo Tipo 3 (5.66%).

Evolución Anual del Fondo de Pensiones (en millones de nuevos soles)



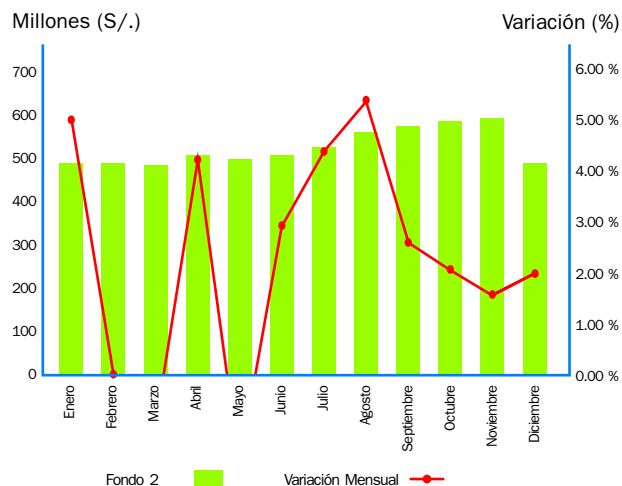
Fuente: SBS.

Fondo 1
(evolución 2006)



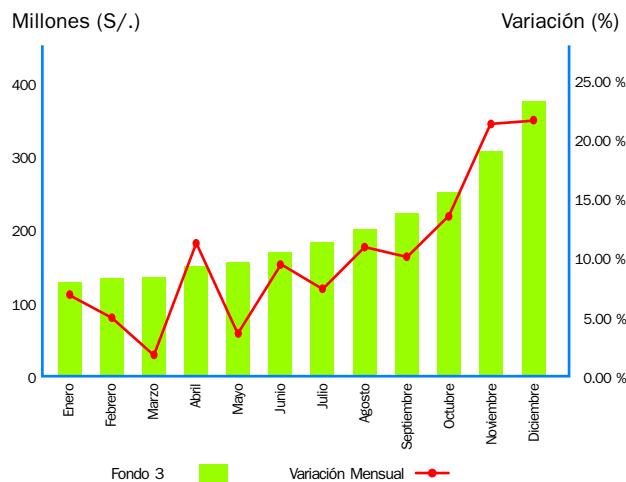
Fuente: Boletín Mensual SBS.

Fondo 2
(evolución 2006)



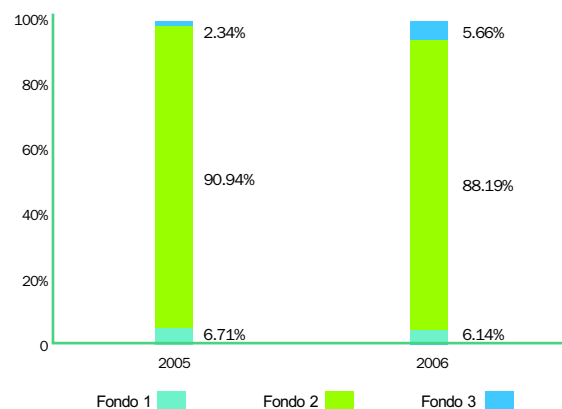
Fuente: Boletín Mensual SBS.

Fondo 3
(evolución 2006)



Fuente: Boletín Mensual SBS.

Comparación de los Fondos
(2006)



Fuente: Boletín Mensual SBS.

Composición de la Cartera administrada por ProFuturo AFP

Hay tres tipos de fondos en ProFuturo AFP, cada uno con diferentes tipos de rentabilidad y riesgos, conforme a lo dispuesto a la Ley de Fondos Múltiples (Ley N° 27988).

Fondo Tipo 1

Tiene como objetivo ofrecerle al afiliado una rentabilidad o crecimiento estable con un riesgo de inversión bajo; en comparación con los demás fondos tiene una menor exposición al riesgo, pues concentra sus inversiones en activos de renta fija.

Fondo Tipo 2

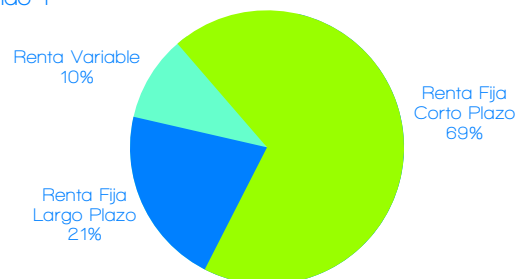
Tiene como objetivo ofrecerle al afiliados una rentabilidad o crecimiento moderado con un riesgo de inversión medio. Generalmente, este fondo podría generar un crecimiento mayor que el Fondo 1 pero menor que el Fondo 3.

Fondo Tipo 3

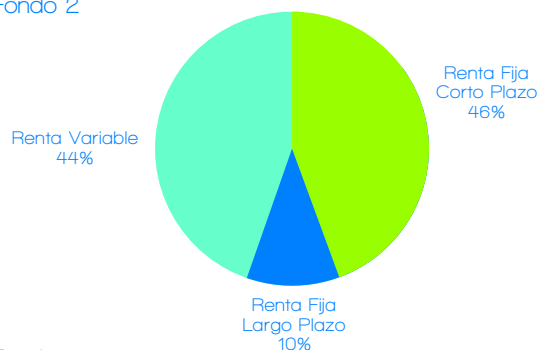
Tiene como objetivo ofrecerle al afiliado una rentabilidad o crecimiento alto con un riesgo de inversión mayor que el de los otros fondos, por lo que posee una mayor volatilidad; es decir, presentará etapas con mayor o menor crecimiento. Además, este fondo tiene una mayor exposición al riesgo; en comparación con los demás, pues concentra sus inversiones en activos de renta variable.

Destino de las Inversiones por Tipo de Renta

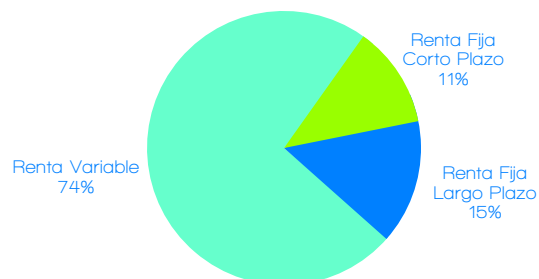
Fondo 1



Fondo 2



Fondo 3

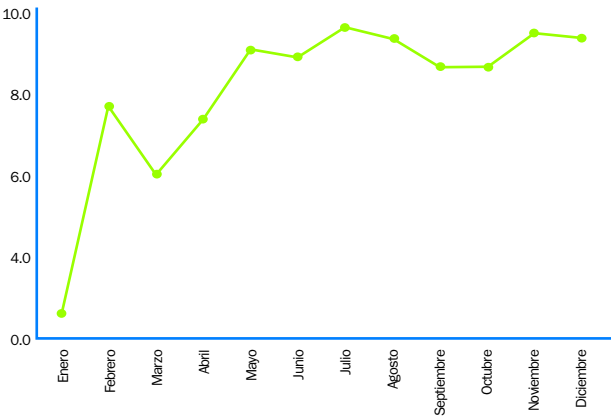


Fuente: ProFuturo AFP.



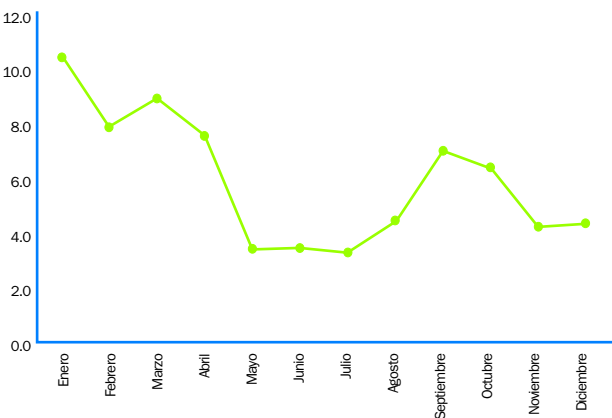
Distribución de la Cartera administrada por ProFuturo AFP, por Tipo de Fondo

Fondo 1 - Evolución de las Acciones Locales de la Cartera (en porcentaje)



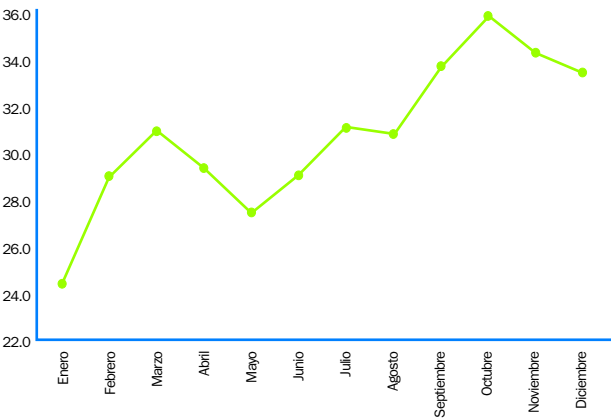
Fuente: ProFuturo AFP.

Fondo 1 - Evolución de las Inversiones en el Exterior en la Cartera (en porcentaje)



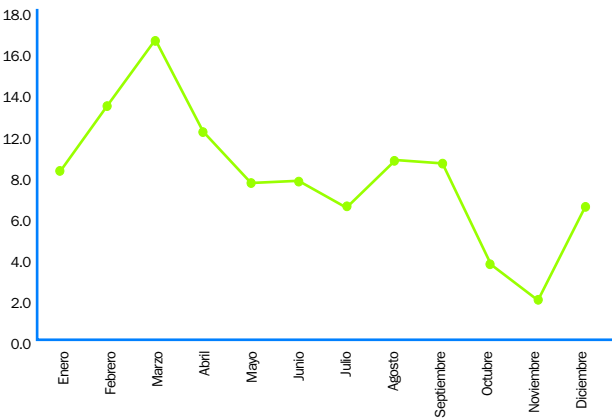
Fuente: ProFuturo AFP.

Fondo 1 - Evolución de Bonos del Gobierno en la Cartera (en porcentaje)

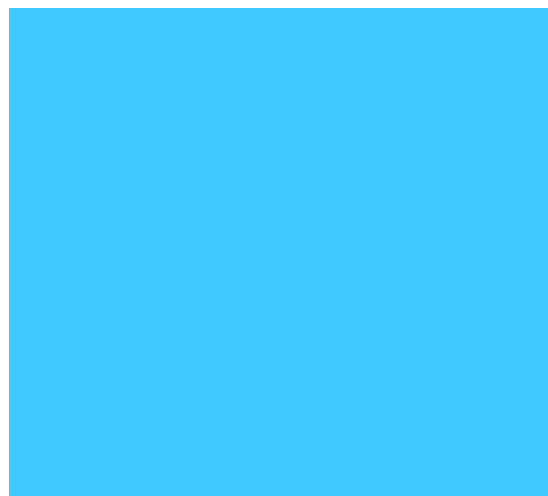


Fuente: ProFuturo AFP.

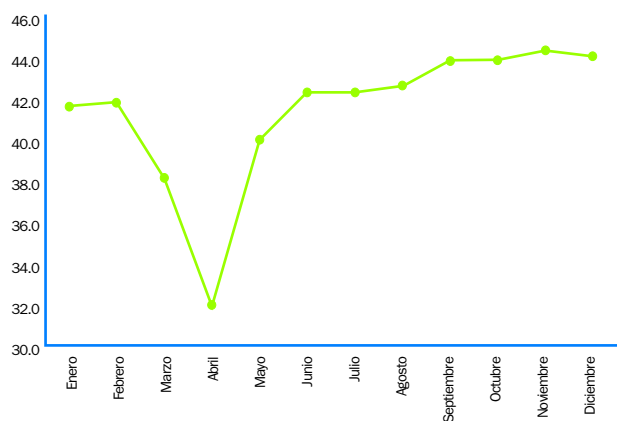
Fondo 1 - Evolución de la Caja de la Cartera (en porcentaje)



Fuente: ProFuturo AFP.

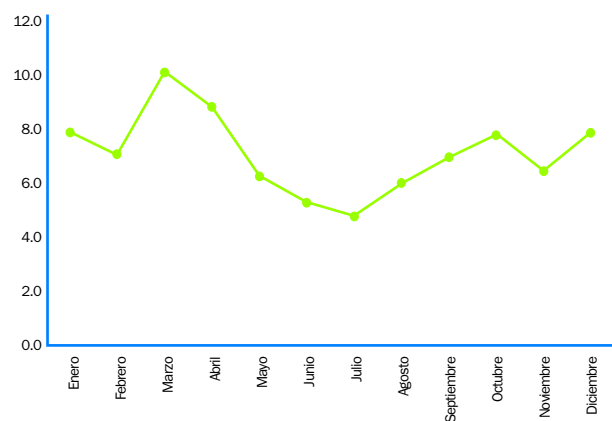


Fondo 2 - Evolución de las Acciones Locales de la Cartera
(en porcentaje)



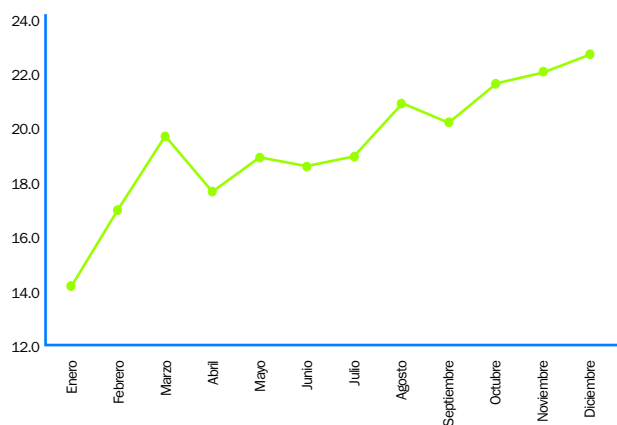
Fuente: ProFuturo AFP.

Fondo 2 - Evolución de las Inversiones
en el Exterior en la Cartera
(en porcentaje)



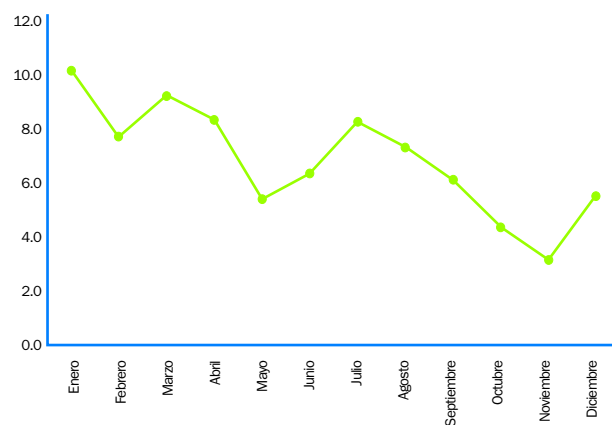
Fuente: ProFuturo AFP.

Fondo 2 - Evolución de Bonos del Gobierno en la Cartera
(en porcentaje)



Fuente: ProFuturo AFP.

Fondo 2 - Evolución de la Caja de la Cartera
(en porcentaje)



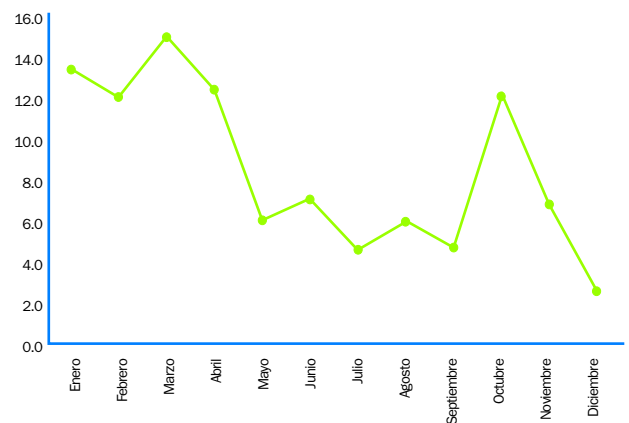
Fuente: ProFuturo AFP.

Fondo 3 - Evolución de las Acciones Locales de la Cartera (en porcentaje)



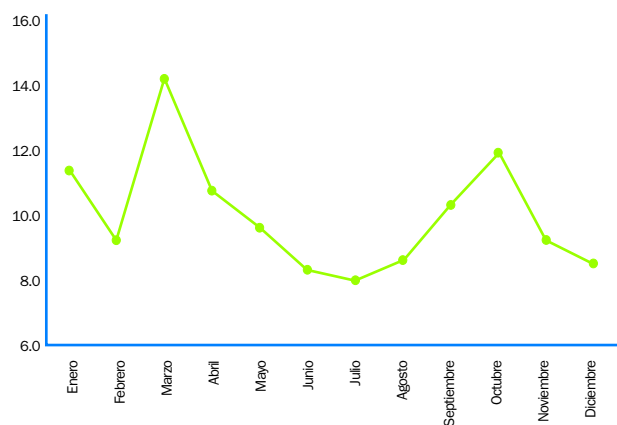
Fuente: ProFuturo AFP.

Fondo 3 - Evolución de las Inversiones en el Exterior en la Cartera (en porcentaje)



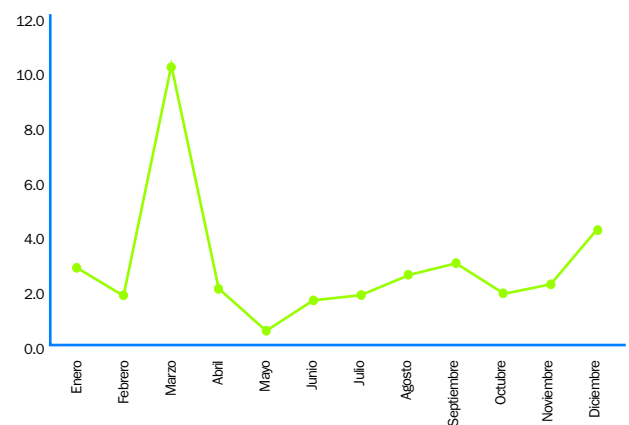
Fuente: ProFuturo AFP.

Fondo 3 - Evolución de Bonos del Gobierno en la Cartera (en porcentaje)



Fuente: ProFuturo AFP.

Fondo 3 - Evolución de la Caja de la Cartera (en porcentaje)



Fuente: ProFuturo AFP.

Cartera Administrada del Fondo de Pensiones por Tipo de Fondo
y por Instrumento Financiero
(al 31 de diciembre del 2006)

	Fondo 1		Fondo 2		Fondo 3	
	ProFuturo	SPP	ProFuturo	SPP	ProFuturo	SPP
I. INVERSIONES LOCALES	93.99	93.83	92.31	90.81	95.01	95.29
1. Gobierno	35.28	29.39	19.76	19.03	6.55	7.98
Certificados del BCRP	4.9	1.83	0.93	1.33	0.25	0.88
Bonos del Gobierno Central	30.39	26.96	17.84	16.88	6.3	7.1
Bonos Brady	0	0.6	0.99	0.82	0	0
2. Sistema Financiero	16.21	20.57	16.25	18.34	19.5	15.25
Certificados y Depósitos a Plazo (1)	8.28	6.92	5.49	5.44	10.63	4.37
Tit. Deuda Emitido Org. Internacional Local (4)	2.89	4.28	0.92	1.49	0.02	1.13
Bonos de Arrendamiento Financiero	0.08	0.67	0.13	0.41	0.01	0
Bonos Subordinados	0	2.32	0.77	0.64	0.04	0.01
Otros Bonos Sector Financiero	4.58	5.71	0.56	1.04	0.03	0.44
Letras Hipotecarias	0	0	0	0	0	0
Bonos Hipotecarios	0	0.06	0	0.05	0	0
Acciones y Valores representativos sobre Acciones	0.38	0.6	8.39	9.27	8.78	9.3
3. Empresas no Financieras	34.78	33.46	45.61	43.78	65.02	66.58
Papeles Comerciales	0	0	0	0.05	0	0
Pagarés No Avalados	0	0	1.45	0.53	0	0
Bonos de Empresas No Financieras	24.11	21.2	6.86	7.73	0.9	1.84
Bonos para Nuevos Proyectos	1.51	3.11	1.87	2.24	0.66	0.29
Acciones y Valores representativos sobre Acciones	9.16	9.15	35.43	33.23	63.47	64.45
4. Fondos de Inversión	3.42	2.05	2.7	2.56	1.53	0.6
		8.36				
5. Sociedades Titulizadoras	4.3	8	7.99	7.1	2.42	4.88
Bonos de Titulización	2.28	0.36	5.06	5.32	0.99	4.5
Títulos con Derecho de Participación	2.02	4.78	2.93	1.78	1.43	0.38
II. INVERSIONES EN EL EXTERIOR	4.33	0.85	7.85	8.99	2.51	4.13
1. Gobierno	2.07	0.06	3.83	2.14	2.15	0.5
2. Sistema Financiero	0.01	0.02	0.31	0.19	0.01	0.54
3. Empresas no Financieras	0.11	0.02	0	0.04	0.29	0.11
4. Administradoras de Fondos	2.14	3.85	3.72	6.63	0.06	2.98
III. OPERACIONES EN TRÁNSITO	1.69	1.39	- 0.16	0.19	2.48	0.59
TOTAL	100	100	100	100	100	100

(1) Incluye cuenta corriente exterior.

(3) Corresponden a acciones de Capital Social no listadas en Bolsa.

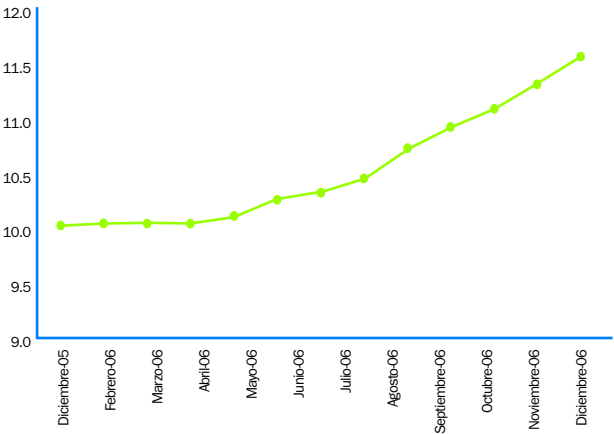
(4) Emisión en el mercado local.

Nota: Prima AFP se fusionó con AFP Unión Vida el 1 de diciembre del 2006.



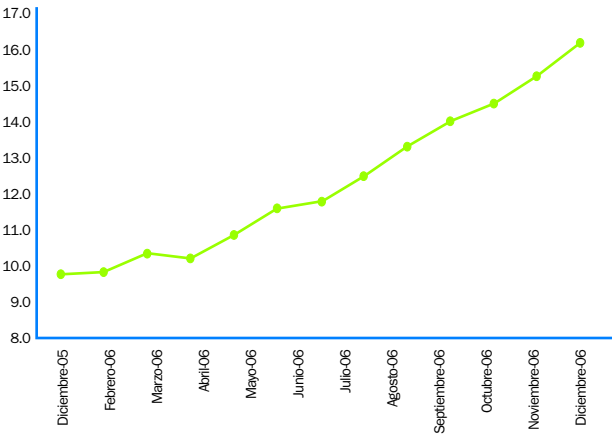
Valorización de la cuota
por Tipo de Fondo

Fondo 1 - Valorización de la Cuota por Tipo de Fondo
(en porcentaje)



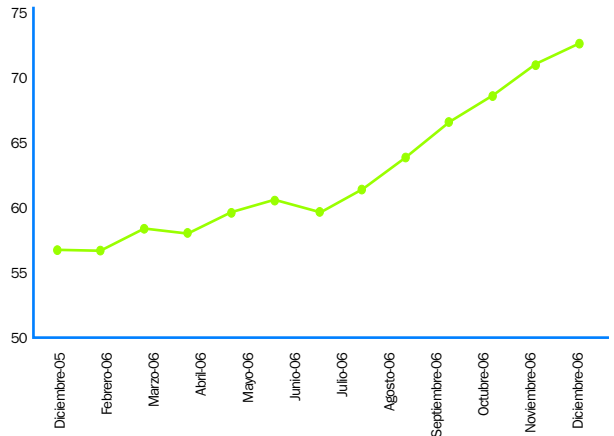
Fuente: Boletín Mensual SBS.

Fondo 3 - Valorización de la Cuota por Tipo de Fondo
(en porcentaje)



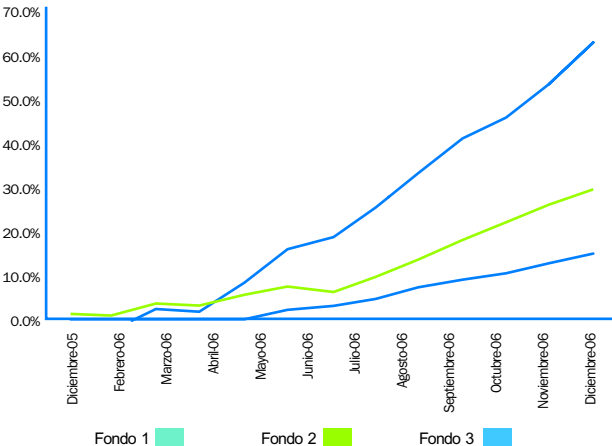
Fuente: Boletín Mensual SBS.

Fondo 2 - Valorización de la Cuota por Tipo de Fondo
(en porcentaje)

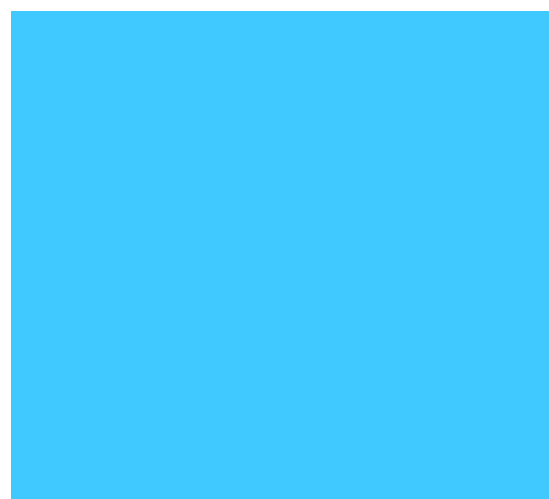


Fuente: Boletín Mensual SBS.

Valorización de la Cuota por Tipo de Fondo
(en porcentaje)



Fuente: Boletín Mensual SBS.



Rentabilidad Nominal y Real Anualizada del Fondo de Pensiones Tipo 2 por AFP

	Dic-2006/ Dic-2005		Dic-2006/ Dic-2004		Dic-2006/ Dic-2003		Dic-2006/ Dic-2002		Dic-2006/ Dic-2001		Dic-2006/ Dic-1996	
	Nominal	Real	Nominal	Real	Nominal	Real	Nominal	Real	Nominal	Real	Nominal	Real
ProFuturo AFP	27.54	26.10	23.73	22.12	18.64	16.27	19.92	17.41	18.40	16.06	13.54	10.27
AFP 2	29.09	27.64	24.59	22.97	19.01	16.64	20.39	17.86	18.91	16.56	14.39	11.09
AFP 3	27.29	25.86	23.70	22.09	18.68	16.31	19.98	17.46	18.65	16.31	14.17	10.88
AFP 4	28.56	27.12	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Promedio	28.26	26.82	24.08	22.47	18.81	16.44	20.14	17.62	18.71	16.36	14.12	10.83

Fuente: Boletín Mensual SBS.

Rentabilidad Nominal y Real Acumulada del Fondo de Pensiones Tipo 2 por AFP

	Dic-2006/ Dic-2005		Dic-2006/ Dic-2004		Dic-2006/ Dic-2003		Dic-2006/ Dic-2002		Dic-2006/ Dic-2001		Dic-2006/ Dic-1996	
	(12 meses)		(24 meses)		(36 meses)		(48 meses)		(60 meses)		(120 meses)	
	Nominal	Real	Nominal	Real	Nominal	Real	Nominal	Real	Nominal	Real	Nominal	Real
ProFuturo AFP	27.54	26.10	53.08	49.13	66.98	57.20	106.84	90.00	132.70	110.57	256.10	165.70
AFP 2	29.09	27.64	55.23	51.22	68.57	58.70	110.09	92.99	137.35	115.13	283.48	186.13
AFP 3	27.29	25.86	53.02	49.07	67.15	57.36	107.23	90.37	135.20	112.82	276.34	180.80
AFP 4	28.56	27.12	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Promedio F2	28.26	26.82	53.95	49.98	67.71	57.88	108.34	91.38	135.71	113.29	274.89	179.72

Fuente: Boletín Mensual SBS.

Cada plan financiero elaborado es único,
pues se adecua a las necesidades
actuales y futuras de cada persona o
grupo familiar, las cuales son irrepetibles.

NUESTROS SERVICIOS

ProFuturo Asesoría Financiera

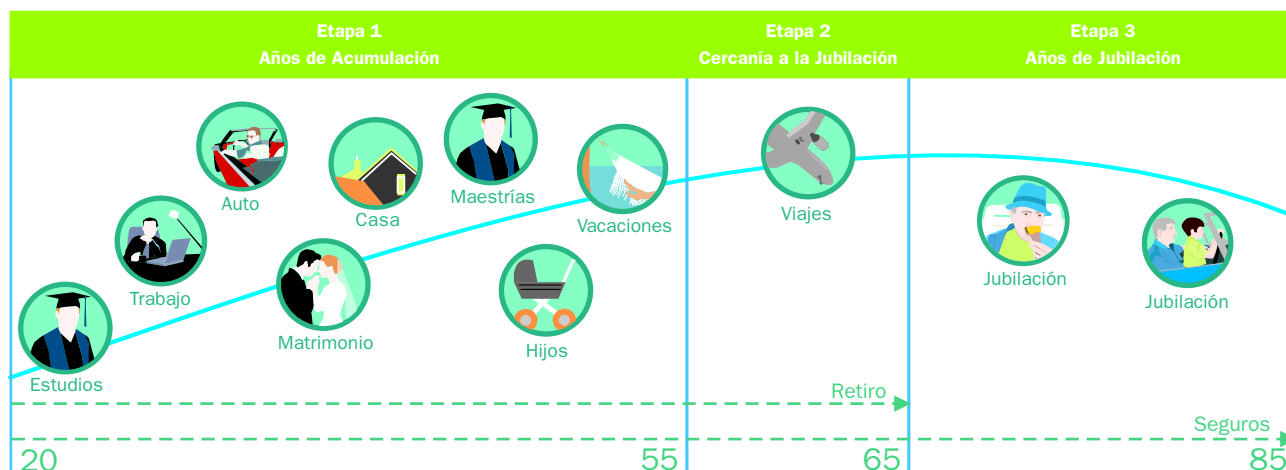
ProFuturo Asesoría Financiera es un servicio de valor agregado que lanzamos en julio del año pasado. Su objetivo es ayudar y asesorar a nuestros clientes en la determinación de sus objetivos individuales y familiares, y generar mecanismos que les ayuden a maximizar las posibilidades de su cumplimiento mediante una correcta planificación financiera personal. Cada plan financiero elaborado es único, pues se adecua a las necesidades actuales y futuras de cada persona o grupo familiar, las cuales son irrepetibles.

Un grupo de asesores especializados se encarga de esta labor. Estos profesionales han pasado por un cuidadoso proceso de selección y además han recibido capacitación y una certificación de la prestigiosa empresa de consultoría Macroconsult S.A. Gracias a ello, nuestros clientes pueden acceder a las mejores opciones del mercado y decidir cuál es la que más les conviene.

Cuando un cliente solicita este servicio, comenzamos por analizar su situación y luego la proyectamos a futuro, lo que permite al afiliado tomar conciencia de las circunstancias en las que se encuentra. En seguida, escuchamos sus planes y sueños, lo que nos permite elaborar un reporte. Este le indica, con total claridad, cuán factible es lograr sus propósitos. Finalmente, creamos un plan de acuerdo con sus requerimientos personales.

ProFuturo Asesoría Financiera cuenta con un portal de Internet www.asesoriafinanciera.com.pe, en el que ofrece diversas herramientas tecnológicas de apoyo a los clientes, como calculadoras para el ahorro inteligente, para financiamiento, para seguros, para proyección de la pensión; y asesores virtuales que permiten un análisis real de la situación actual del afiliado y la planificación de sus objetivos.

Ciclo de Vida del Afiliado



Call Center

ProFuturo AFP cuenta desde hace más de una década con una central telefónica que se encarga de atender todas las consultas e inquietudes de nuestros clientes, siempre con calidez y eficiencia. Estos teleoperadores están encargados de realizar diversas campañas entre nuestros clientes, que van desde actualización de datos e información hasta la aplicación de encuestas de satisfacción.

Gestión de Administración de Cartera

Una de las diferencias de ProFuturo AFP con respecto a otras administradoras de fondos de pensiones ha sido su visión integral de lo que debe ser el servicio al cliente, que viene desarrollando desde sus inicios. Esta estrategia se basa en los principios del CRM (Customer Relationship Management) y se apoya en un sofisticado soporte tecnológico que permite hacer frente a las necesidades actuales de los clientes.

Cada vez que un cliente de ProFuturo tiene algún contacto con la empresa por medio de sus múltiples canales, esta información se recopila y almacena en nuestro sistema, lo que permite realizar modelos de predicción de su comportamiento.

En el año 2006, quedaron registradas 345,605 interacciones en nuestros canales de servicio, cada una de las cuales fue registrada en la historia de atenciones de cada cliente. Ello nos permite conocerlo cada vez mejor y brindarle un servicio personalizado de alta calidad.

Agencias

Dentro del Sistema Privado de Pensiones, la agencia de San Isidro es la única que brinda atención con un horario extendido, de 8.00 a.m. hasta las 7.00 p.m., e incluso los sábados, de 9.00 a.m. a 12.00 m.

Completamente renovada el año pasado, cuenta con módulos diseñados y adecuados a los diversos tipos de trámites que realizan nuestros clientes, todo dentro de una atmósfera cálida y moderna.

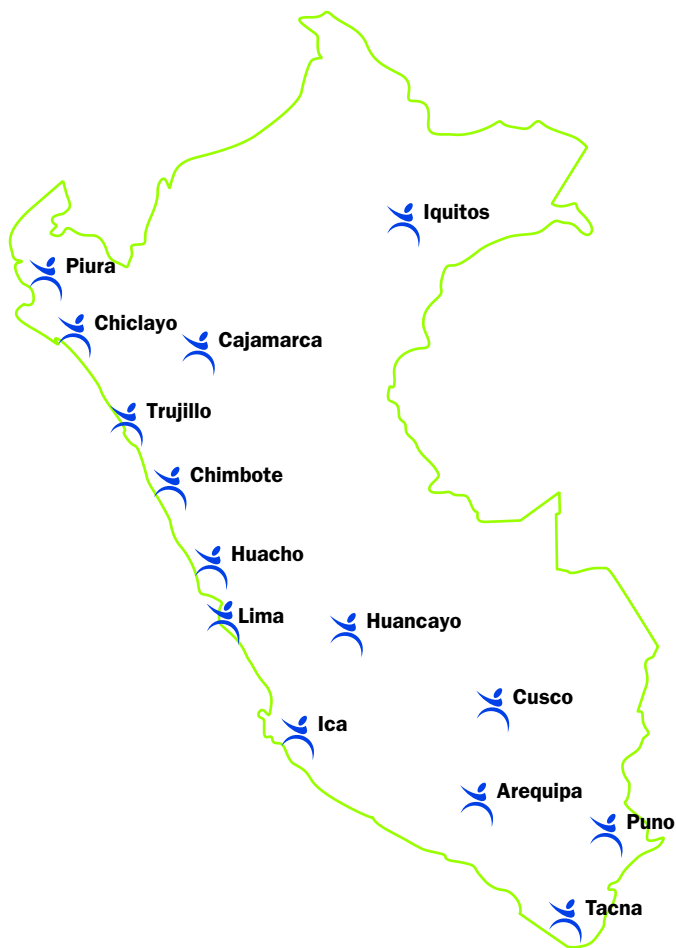
Como una forma de reconocer la experiencia y el temple de nuestros pensionistas, esta agencia cuenta entre su personal con cuatro consultores de la tercera edad: Óscar Lazarte, Raúl Santillán, Dante Loza y Miguel Becerra.

Su atención no solo es eficiente y personalizada, sino que además se ve complementada por el hecho conocer muy de cerca el tema, puesto que los cuatro son pensionistas de ProFuturo AFP.

ProFuturo AFP cuenta con una red de 14 agencias en todo el país.



Presencia a Nivel Nacional



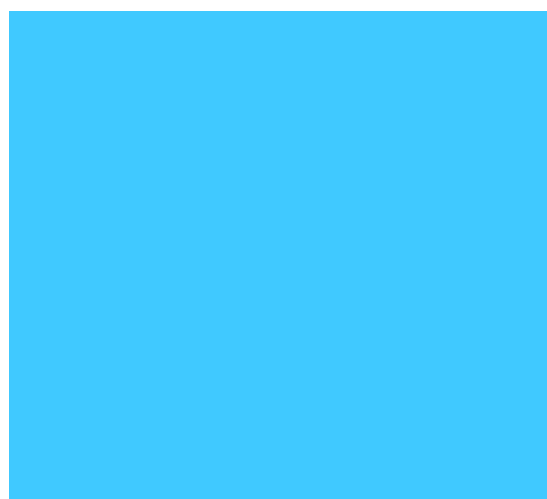
Lima
San Isidro

Centro - Sur

Arequipa
Cusco
Huancayo
Huacho
Ica
Puno
Tacna

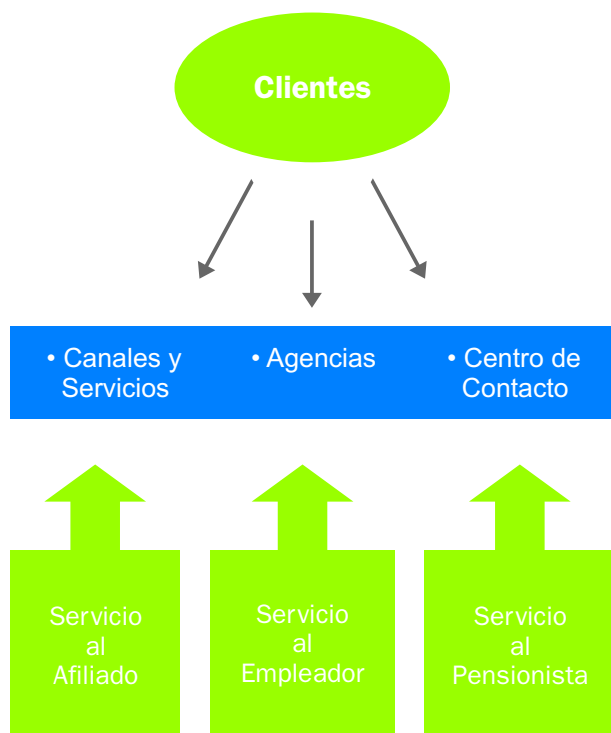
Nor Oriente

Trujillo
Piura
Chiclayo
Iquitos
Chimbote
Cajamarca



NUESTRAS OPERACIONES

La Unidad Estratégica de Operaciones y Tecnología está conformada por siete áreas, todas ellas con un sólido enfoque de servicio al cliente. Por un lado, se encuentran las áreas de Servicio al Cliente de ProFuturo:



Por otro lado, tres áreas dedicadas al servicio del Cliente Interno, pero en colaboración constante con el objetivo de mejorar y elevar el servicio al Cliente Externo:

- Desarrollo de Sistemas
- Desarrollo Tecnológico
- Servicios Generales

La interacción entre estas áreas es amplia y permanente. Gracias a la distribución y flexibilidad de la distribución de planta del Edificio, se ha logrado mejorar de manera sustancial las coordinaciones y elevar la productividad.

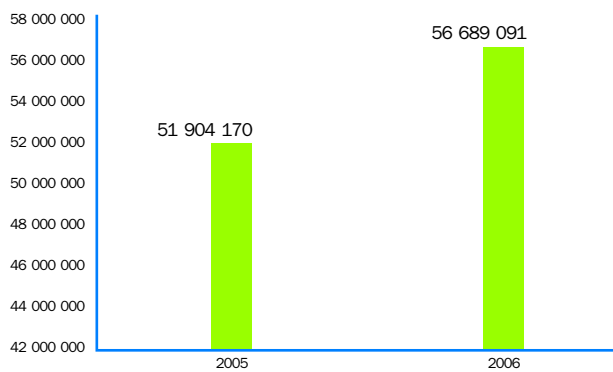
Principales Logros

- Hemos contactado a un 15% más de clientes que el año anterior a través de comunicaciones escritas.
- La recaudación del Fondo de Pensiones se incrementó en 34%.
- En pensiones pagadas, el incremento fue de 22%.
- Se logró una reducción de la morosidad en 19.5% (de 5.19% a 4.18% al cierre de diciembre).
- Nuestro nivel de contacto mejoró en 15 %.

Resultados de Gestión con Clientes

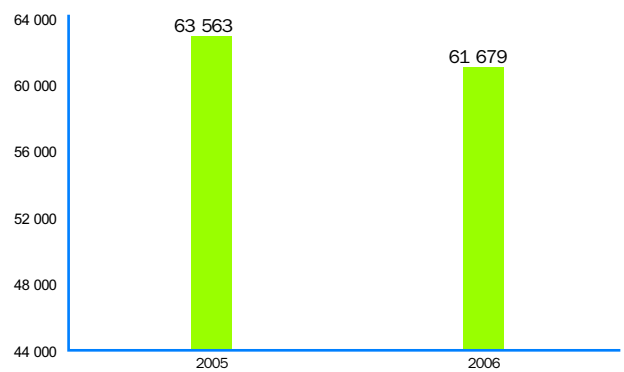
Afiliados

Crecimiento en Renta, 2006 frente al 2005
(en millones de soles)



Fuente: ProFuturo AFP.

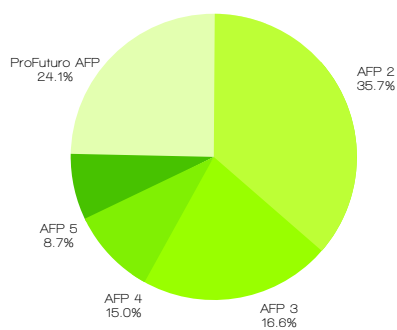
Crecimiento en Número, 2006 frente al 2005
(en número)



Fuente: ProFuturo AFP.

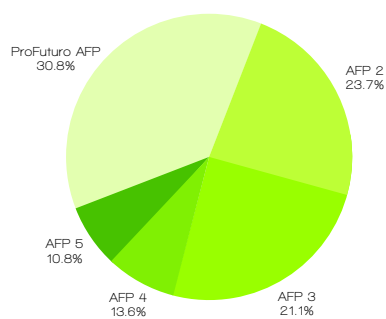
Participación de Mercado por Número de Afiliados (2006)

En el N° Total de Afiliados

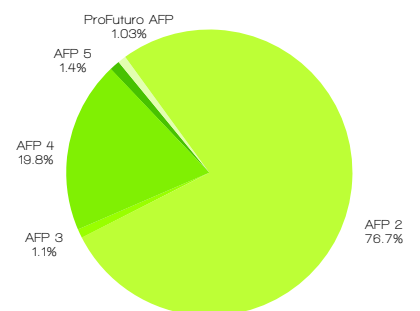


Fuente: ProFuturo AFP.

Afiliados Dependientes (2006)



Afiliados Independientes (2006)



Número de Afiliados Activos por AFP, Sexo y Edad

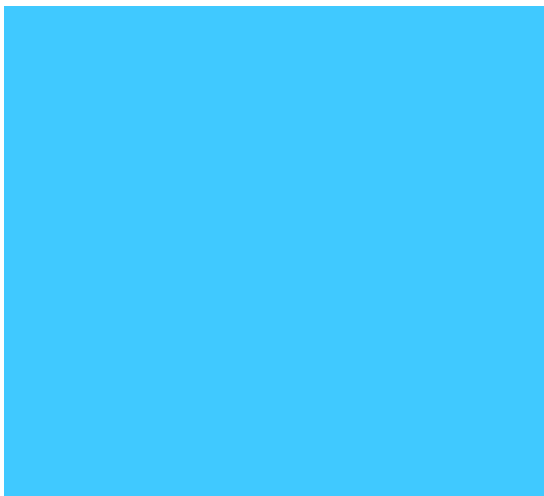
Sexo	Edad											Total	Part. por Sexo (%)	Part. por AFP (%)
	< 21	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	> 65			
	15 460	104 707	146 281	159 611	145 901	112 327	83 510	55 275	32 032	15 912	8 457	879 473	100.0	22.7
Hombres	10 590	67 604	96 462	107 241	99 443	76 957	58 636	40 122	24 287	12 560	6 551	600 453	68.3	
Mujeres	4 870	37 103	49 819	52 370	46 458	35 370	24 874	15 153	7 745	3 352	1 906	279 020	31.7	

Fuente: Boletín Mensual SBS.

Número de afiliados activos por departamento (2006)

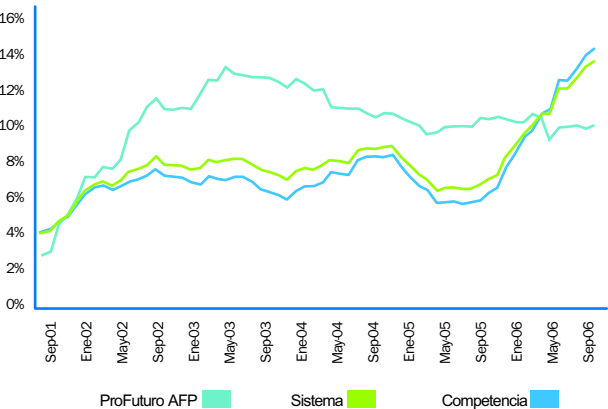
Departamento	Hombres	Mujeres	%
Amazonas	2 824	1 149	0.4
Ancash	18 680	7 733	2.9
Apurímac	3 4919	1 136	0.5
Arequipa	28 699	13 811	4.6
Ayacucho	7 354	2 173	1.3
Cajamarca	19 315	5 815	2.4
Callao	27 854	13 144	4.9
Cusco	20 660	6 159	3.0
Huancavelica	6 290	1 465	0.6
Huánuco	8 736	3 389	1.1
Ica	21 806	14 228	4.1
Junín	21 797	8 655	3.1
La Libertad	34 198	15 275	6.0
Lambayeque	15 689	7 337	2.8
Lima	245 587	128 773	45.9
Loreto	16 871	8 046	2.5
Madre de Dios	2 612	1 169	0.2
Moquegua	5 955	2 083	1.1
Pasco	6 219	1 809	0.6
Piura	35 044	17 737	5.2
Puno	16 823	5 025	1.9
San Martín	7 965	2 422	1.5
Tacna	11 197	3 835	1.4
Tumbes	4 828	2 776	0.5
Ucayali	7 677	2 575	1.3
Extranjero	4	1	0.0
Por Asignar	2 268	1 300	0.1
Total	600 453	279 020	100.0

Fuente: Boletín Mensual SBS.



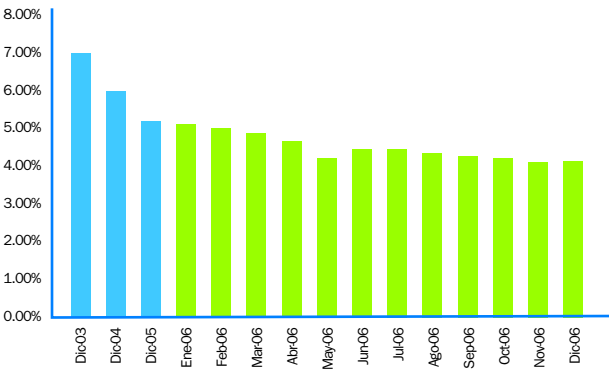
Empleadores

Recaudación 2001-2006
(en porcentaje)



Fuente: ProFuturo AFP.

Indicadores de Morosidad de Afiliados



Fuente: ProFuturo AFP.

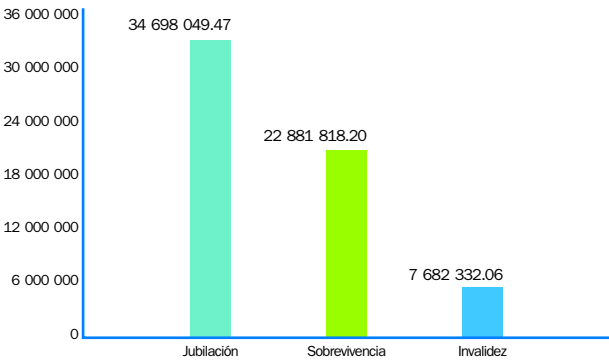
Pensionistas

Pensionistas
(comisiones y prima de seguros)

Año	Atributo	Comisión	Prima de Seguro	Plan de Permanencia
2002	Enero - Agosto	2.50%	1.30%	
	Setiembre - Diciembre	2.45%	1.17%	
2003	Enero - Octubre	2.45%	1.15%	
	Noviembre - Diciembre	2.45%	1.02%	
2004	Noviembre - Diciembre 2005	2.45%	1.01%	
2006	Enero - Noviembre	1.98%	1.01%	A 1 año: 1.85%
	Noviembre - Diciembre	1.98%	0.98%	A 3 años: 1.45%
				A 18 meses: 1.50%

Fuente: ProFuturo AFP.

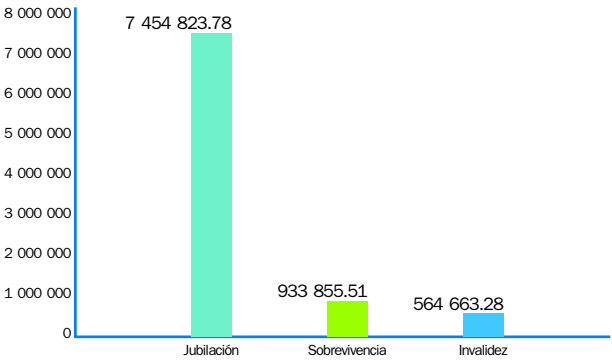
Pensiones Pagadas por ProFuturo AFP en el 2006
(en soles)



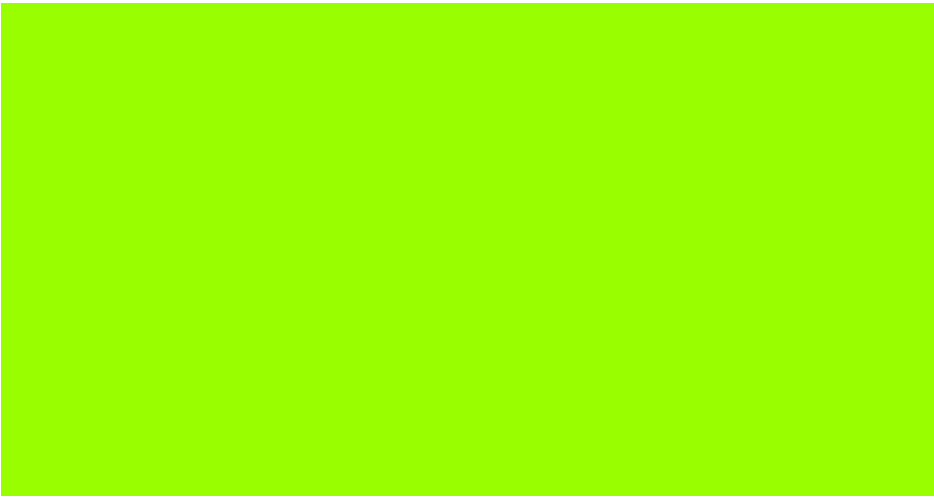
Fuente: ProFuturo AFP, Circular 018.



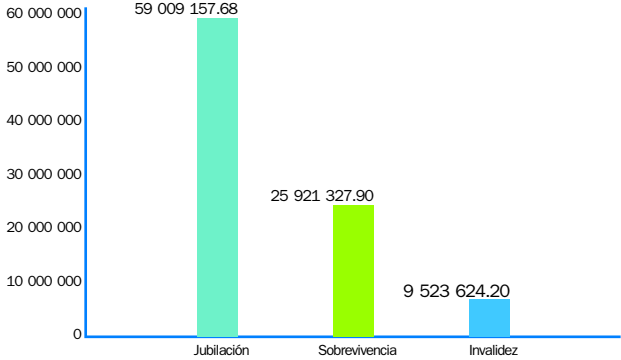
Pensiones Pagadas por ProFuturo AFP en el 2006
(en dólares)



Fuente: ProFuturo AFP, Circular 018.

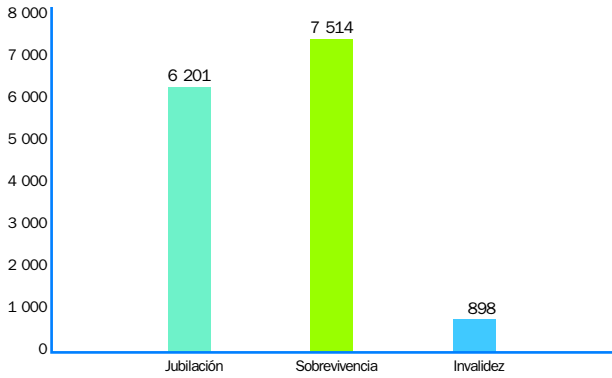


Pensiones Pagadas en Total por ProFuturo AFP en el 2006
(en soles)



Fuente: ProFuturo AFP, Circular 018.

Pensiones Pagadas en Total por ProFuturo AFP en el 2006
(en número)



Fuente: ProFuturo AFP, Circular 018.

Gastos de Sepelio (2006)

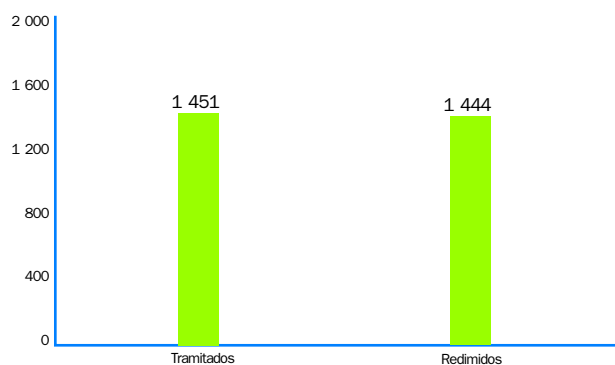
Mes	Nº	S/.
Enero	41	111 176.05
Febrero	20	40 818.80
Marzo	65	153 794.91
Abril	16	34 440.78
Mayo	60	146 346.25
Junio	36	79 273.60
Julio	32	80 861.81
Agosto	60	152 278.67
Setiembre	61	147 201.63
Octubre	54	134 949.93
Noviembre	50	122, 458.63
Diciembre	54	118 513.49
Total	549	1 322 114.55

Fuente: ProFuturo AFP.

Bono de Reconocimiento

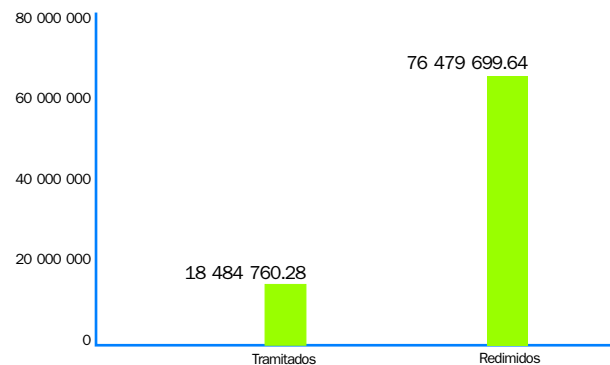
Durante el año 2006, hemos tramitado un total de 1,451 bonos de reconocimiento por un valor nominal de S/. 18,484,760.28, y el número de bonos redimidos por la Oficina de Normalización Previsional de nuestros afiliados ha sido de 1,444, por un monto de S/. 76,479,699.64.

Bonos de Reconocimiento Tramitados
y Redimidos en el 2006
(en número)



Fuente: Boletín SBS, diciembre 2006.

Bonos de Reconocimiento Tramitados
y Redimidos en el 2006
(en soles)



Fuente: Boletín SBS, diciembre 2006.

Desde el año 2002, ProFuturo AFP mantiene un clima organizacional por encima del 80%, lo que nos ubica como una de las mejores empresas para trabajar en el país.

NUESTRA GENTE: DHO

Como parte de las estrategias de gestión de la calidad de la empresa, ProFuturo AFP ha creado un sistema de Desarrollo Humano y Organizacional (DHO), cuyo objetivo es forjar colaboradores competentes, motivados, productivos, con valores compartidos y saludables. Se trata de un conjunto de prácticas y beneficios que contribuyen a su crecimiento profesional y personal. Por medio de nuestra Universidad Interna de ProFuturo organizamos cursos y programas de capacitación que les permitan mejorar sus habilidades técnicas y profesionales. Asimismo, desarrollamos políticas de préstamos, adelantos y de créditos con diversas instituciones financieras; ofrecemos un seguro médico privado; y el Proyecto Vida, que nos permite contar con un gimnasio de última generación, planes nutricionales, yoga y asesoría financiera, para contribuir con el cuidado alimenticio y de salud de nuestros colaboradores. Además, tenemos los programas Empresa Feliz y Metas y Sueños, que constituyen herramientas clave de motivación y compromiso en la búsqueda del lado positivo en todo lo que hacemos.

Desde el año 2002, ProFuturo AFP mantiene un clima organizacional por encima del 80%, lo que nos ubica como una de las mejores empresas para trabajar en el país. Desde el 2001, realizamos una evaluación de Capacidades Internas a todos los líderes de nuestra organización, cuyo objetivo es medir sus competencias en las áreas siguientes:

Liderazgo

Confianza, visión, ética y honestidad, positivismo, receptividad y aprecio y desarrollo de colaboradores.

Empowerment

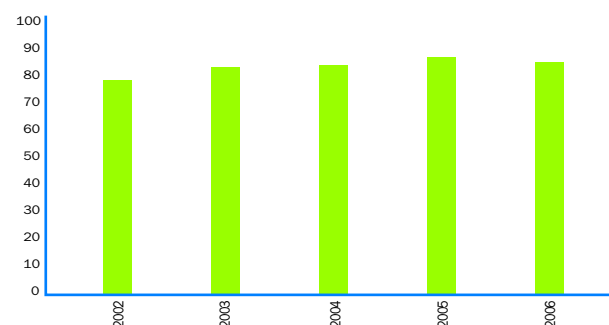
Funciones y toma de decisiones, delegación, información y filosofía.

Gerencia

Planeamiento, toma de decisiones, administración y control.

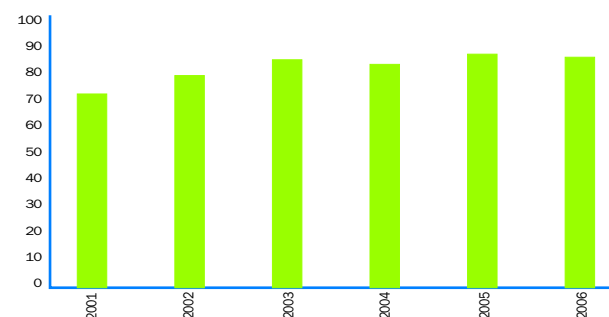
Asimismo, desde el año 2002 realizamos nuestra medición de competencias organizacionales a nivel interno, con el objetivo de medir el grado de internalización y práctica de nuestra Calidez, Profesionalismo y Eficacia como factor de diferenciación en el servicio. Los resultados nos permiten desarrollar planes de acción inmediatos para cumplir con los objetivos de nuestra organización.

Liderazgo (en porcentaje)

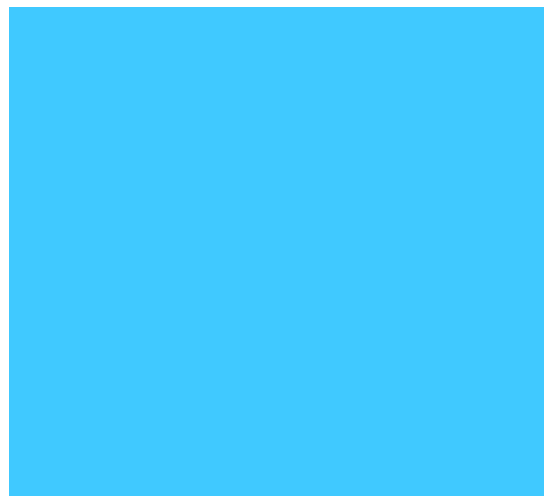


Fuente: ProFuturo AFP.

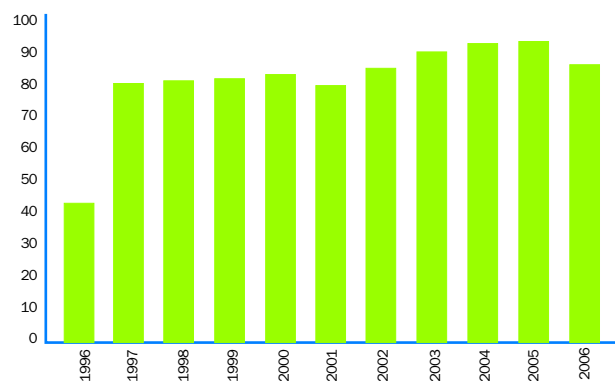
Empowerment (en porcentaje)



Fuente: ProFuturo AFP.

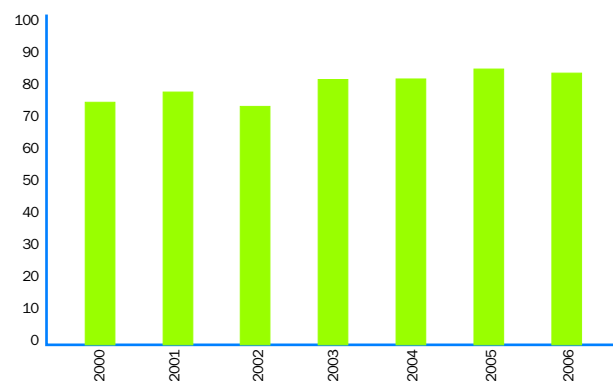


Clima Organizacional
(en porcentaje)



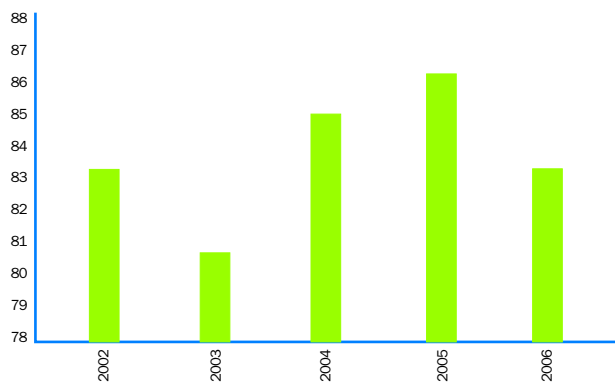
Fuente: ProFuturo AFP.

Gerencia
(en porcentaje)



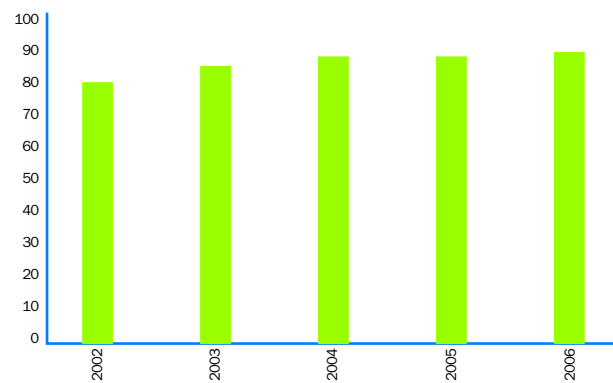
Fuente: ProFuturo AFP.

Evaluación Interna: Front Office (Competencias)
(en porcentaje)



Fuente: ProFuturo AFP.

Evaluación Interna: Back Office (Competencias)
(en porcentaje)



Fuente: ProFuturo AFP.

Desarrollo de Actividades de Gestión del Conocimiento

Elaboración del Plan de Capacitación

ProFuturo AFP estructura el desarrollo profesional, laboral y personal de sus colaboradores sobre la base de un Plan de Capacitación, el cual está alineado con sus objetivos estratégicos, su filosofía y sus competencias organizacionales. Para su elaboración, cada área participa activamente en sesiones de trabajo, haciendo un análisis que va desde las necesidades globales de capacitación con relación a la vinculación con la estrategia del negocio por áreas, hasta las demandas de capacitación individuales de cada persona componente del área. En seguida, las prioridades estratégicas se contrastan con los objetivos del negocio como una forma de validar y ejercer un control de calidad sobre el producto académico. Luego de este proceso, cada líder negocia con su liderazgo la capacitación y entrenamiento necesarios para superar las áreas de mejora y, fundamentalmente, el desarrollo personal de cada colaborador.

Capacitación Complementaria

Además de los cursos que se recibe como consecuencia del Plan de Capacitación, existe el Programa de Reconocimiento Integral de la organización, en el que se incluye un reconocimiento por el cumplimiento del Contrato de Gestión que tiene cada colaborador. Entre las alternativas por cumplimiento se encuentra el financiamiento de cursos a elección del propio colaborador.

Universidad Interna de ProFuturo (UIP)

Desde el año 2002, el Área de Gestión del Conocimiento cuenta con la UIP como parte de sus estrategias para cumplir a cabalidad con sus funciones. En la actualidad,

tiene una plana de 75 docentes, que pertenecen a las diversas áreas de la organización y desarrollan sus actividades en todo el país. Esta labor académica no es a tiempo completo, sino más bien un reto personal que asumen con el apoyo de su líder inmediato, y de manera adicional a las labores de su cargo. Además de los docentes para temas de Gestión y Liderazgo, también existen docentes internos para los Programas del Sistema Privado de Pensiones, Técnicas de Ventas, Sistema de Gestión de Calidad, Lavado de Activos, entre otros.

La UIP cuenta con modernas aulas diseñadas para interactuar como auditorios, y 36 ambientes que permiten la realización de reuniones de trabajo y eventos de todo tipo, provistas con computadoras, equipos multimedia y sistemas de sonido.

Visión

Ser modelo en formación y desarrollo interno en el ámbito de empresas de calidad mundial.

Misión

Reforzar a la organización que aprende por medio de la expansión y el sostenimiento del conocimiento.

Estrategia

Desplegar, transferir y desarrollar conocimiento.

Universidad Interna de ProFuturo
(trabajadores externos capacitados)

Año	Trabajadores	Inversión
2001	600	US\$ 30 00
2002	1 100	US\$ 55 000
2003	3 100	US\$ 155 000
2004	3 648	US\$ 182 400
2005	6 511	US\$ 325 550
2006*	6 900	US\$ 345 000
Acumulado	21 859	US\$ 1 092 950

* Hasta octubre del 2006.

Fuente: ProFuturo AFP.

Además de los cursos que el colaborador recibe como consecuencia del Plan de Capacitación, existe el Programa de Reconocimiento Integral de la organización, en el que se incluye un reconocimiento por el cumplimiento del Contrato de Gestión que tiene cada colaborador.

Biblioteca ProFuturo

La Biblioteca ProFuturo constituye un servicio esencial de apoyo a la formación de nuestros colaboradores, pues propicia el desarrollo personal, profesional y laboral, y fomenta el estudio, la actualización y la investigación, desarrollando y fortaleciendo una cultura interna de lectura y transmisión de conocimientos. Cuenta con libros de temas como calidad, desarrollo personal, gestión empresarial y humana, marketing, ventas, entre otros; así como una videoteca especializada y acceso a revistas de temas afines. Nuestros colaboradores pueden acceder al servicio de lectura en sala o a domicilio, y tienen acceso de manera sencilla a la base de datos de la biblioteca por medio de la Intranet de ProFuturo AFP.

Herramientas Tecnológicas

Las nuevas tecnologías son una herramienta valiosa para el desarrollo de una cultura del aprendizaje y la información. En ProFuturo AFP contamos con las siguientes:

E-learning

Con cursos diseñados especialmente para el aprendizaje por medio de esta vía.

Videoconferencias

Se emplean sobre todo para el dictado de cursos, y permiten conexión simultánea con las agencias de Trujillo y Arequipa.

Teleconferencias

Permiten un vínculo directo con los principales “gurús” en temas de Gestión y Liderazgo.

Intranet

Esta herramienta interna ayuda a la transmisión de conocimiento dentro de la organización.

Pantallas planas

Cada piso de nuestra sede principal cuenta con pantallas que ofrecen información sobre aprendizaje, novedades y temas de interés.

Programas “Martes del Saber” y “Miércoles del Saber”

Estos programas constituyen el más importante espacio de coordinación e intercambio de información entre las diversas áreas de gestión de ProFuturo AFP, como Marketing e Inversión, y nuestra fuerza comercial. Los “Martes del Saber” están dirigidos a las áreas de Negocios Empresariales, y los “Miércoles del Saber”, a las áreas de Negocios Premium. Gracias a ellos, podemos unir esfuerzos para mejorar nuestra eficiencia, a la vez que contribuimos con el objetivo de mejorar la gestión interna de la empresa.

Capacitación Externa

En el ámbito externo, por medio de la UIP se capacita a trabajadores de diversas organizaciones del país, mediante el dictado de cursos de gestión y liderazgo que contribuyen a su desarrollo personal y profesional. Estos cursos se imparten al sector privado y público, a universidades, entidades académicas y gremios empresariales, y cubren temas como trabajo en equipo, cultura de servicios, gerencia de tiempo, manejo de conflictos, ética y valores, etcétera. Fruto de este esfuerzo en pro del desarrollo del país, en el 2006 la organización Great Place to Work nos otorgó un premio especial a la capacitación.

Apoya la Experiencia ProFuturo

04

reporte social



RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

El tema de la Responsabilidad Social Empresarial es parte fundamental de la filosofía de trabajo de ProFuturo AFP, y como tal, la encaramos de manera integral.

Es por eso que en este balance de nuestras acciones del 2006 no sólo queda de manifiesto el compromiso que tenemos con accionistas, colaboradores y nuestros miles de afiliados y pensionistas. También destaca la labor que realizamos, a menudo de manera silenciosa, en pro de la comunidad y de todos aquellos que tienen poco o nada.

Gracias al trabajo en equipo y al aporte voluntario de nuestros colaboradores, en este año que pasó hemos cambiado la vida de muchos y contribuido notablemente con el bienestar de la comunidad y del país en su conjunto.

En el 2006, en el Primer Concurso de Buen Gobierno Corporativo organizado por ProCapitales y la Escuela de Postgrado de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), nuestra AFP resultó ganadora en la categoría "Transparencia en la Información".

ACCIONISTAS

Gobierno Corporativo

El TUO de la Ley del Sistema Privado del Fondo de Pensiones aprobado por D.S. 054-97-EF, su Reglamento aprobado por D.S. N° 004-98-EF y sus normas complementarias y modificatorias establecen que cada AFP en la administración de los Fondos que ofrezca al público, así como en su actividad propia, deberá en todo momento adoptar los Principios del Buen Gobierno Corporativo.

El Buen Gobierno Corporativo (BGC) desarrolla la forma sobre cómo las empresas deben ser administradas y dirigidas basadas en principios de equidad, confianza, transparencia, responsabilidad social, fluidez e integridad de la información. Dentro de los objetivos de la aplicación de los Principios del BGC está el especificar los derechos y responsabilidades de los miembros de la empresa, a fin de que no exista falta de transparencia en la administración del negocio y que no se produzcan operaciones con accionistas, directores o empresas vinculadas que pudieran tener un impacto negativo sobre la marcha de la empresa y la preservación del valor de la misma en el largo plazo.

En tal sentido, los principios del BGC están orientados a la supervisión directa, por parte de los accionistas y directores, sobre el desempeño de la sociedad en general y las empresas con las que interactúa, a fin de dinamizar la transparencia de la información, la operatividad y la participación de los órganos de decisión y de administración de la sociedad.

Por ello, desde el año 2004 desarrollamos y aplicamos las políticas del BGC, de conformidad con los Principios de Buen Gobierno para las sociedades peruanas que emite la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (CONASEV). Esto nos ha llevado a organizar todas nuestras directivas, manuales,

reglamentos y procedimientos con el fin de consolidar los mencionados principios dentro de la organización.

Al respecto, es importante destacar que durante el año 2006, y de acuerdo con el Consejo de Buen Gobierno Corporativo del Centro de Estudios de Mercado de Capitales y Financiero, nuestra AFP cuenta con una estructura de gobierno y procedimientos que considera la aplicación mayoritaria de los más altos estándares posibles en el ámbito nacional sobre principios de BGC. Este año, el mismo Consejo ha asignado a ProFuturo AFP un grado de 4s+ de calidad, que nos ubica en el quintil superior del mejor estándar posible de Buen Gobierno Corporativo en el Perú.

Premio "Transparencia en la Información"

A la fecha, ProFuturo AFP ha obtenido importantes premios en el ámbito del BGC. En el 2006, en el Primer Concurso de Buen Gobierno Corporativo organizado por ProCapitales y la Escuela de Postgrado de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), nuestra AFP resultó ganadora en la categoría "Transparencia en la Información", y quedó finalista en las siguientes categorías: "Mejor Trato a los Accionistas", "Mejores Políticas de Directorio", "Mejor Estructura Gerencial y Administración de Riesgo", "Mejor Comportamiento con el Entorno Interno y Externo" y "Mejor Sistema de Información al Público".



Premio Garrigues Affinitas de Buen Gobierno Corporativo en América Latina

Asimismo, en el 2006, ProFuturo AFP quedó como una de las dos finalistas peruanas en el “Premio Garrigues Affinitas de Buen Gobierno Corporativo en América Latina”, evento celebrado en la ciudad de Madrid, España. Este galardón es otorgado por Affinitas, una alianza iberoamericana de estudios de abogados liderada por la firma española de abogados Garrigues.

Comité de Buen Gobierno Corporativo



Desde diciembre del 2005, ProFuturo AFP cuenta con un Comité de BGC y de Nombramientos y Retribuciones, cuya meta fundamental es 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. Este Comité es integrado por un mínimo de dos y un máximo de cinco miembros del Directorio, designados con el voto favorable de la mayoría, pudiendo ser parte del mismo el Gerente General. Los miembros son designados por un período máximo de tres años, renovables por períodos de igual duración. En la actualidad, el Comité de BGC está conformado por los señores:

Andrés von Wedemeyer Knigge (presidente)
Óscar Espinoza Bedoya (miembro),
Mariano Paz Soldán (miembro)



Perú 2021

El 16 de agosto de 2006, en una importante ceremonia celebrada en el Swissôtel de San Isidro, Mariano Paz Soldán, Gerente General de ProFuturo AFP, asumió de manera oficial la presidencia de Perú 2021 para el período 2006-2008.

Perú 2021 es una asociación civil sin fines de lucro liderada por empresarios que trabajan de manera conjunta por la promoción de la responsabilidad social como metodología de gestión empresarial, con el objetivo de que cada empresa se convierta en un agente de cambio para el desarrollo nacional. Para su labor, la asociación cuenta con un Patronato, integrado por varias de las principales empresas del país.

Además, Perú 2021 representa en el país al World Business Council for Sustainable Development, una coalición de más de 180 empresas transnacionales de 35 países; y es miembro de Foro Empresa, una alianza de organizaciones empresariales que promueve el desarrollo de la RSE en las Américas.



Para ProFuturo AFP es un honor, y a la vez una gran responsabilidad, el compromiso asumido por Mariano Paz Soldán. Su desempeño como Líder Estratégico de nuestra empresa, y su dedicación de los últimos años por afianzar un fuerte compromiso para contribuir con el desarrollo de la sociedad, le permiten ahora a asumir este nuevo reto.

Durante su período de gestión, continuará con el trabajo ya iniciado para conseguir el cumplimiento de la misión de Perú 2021: liderar al sector empresarial en el logro de una visión nacional compartida, incorporando la Responsabilidad Empresarial como una herramienta estratégica de gestión.

Pacto Mundial

ProFuturo AFP formalizó este año su adhesión al Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas. Esta iniciativa se basa en diez principios universales en materia de derechos humanos, trabajo y medio ambiente, y en la lucha contra la corrupción. La certificación fue otorgada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en el Perú y la Organización Internacional del Trabajo

Código de Ética y Valores

En ProFuturo AFP nos interesa ser reconocidos por nuestros valores, por la calidad de nuestros servicios y por nuestra responsabilidad social. Es por ello que contamos con un Código de Ética y Valores, documento que fija los principios rectores de la ética en el manejo del negocio y que está dirigido tanto a las acciones corporativas como al comportamiento individual de todos nuestros colaboradores.



ProFuturo Acción Social se compone de los siguientes programas: Proyecto Huasac, Programa de Voluntariado Corporativo TuYo, Comunidad de Valores y diversos Programas de Ayuda Social.

COMUNIDAD

ProFuturo Acción Social



En el año 2004, creamos el programa ProFuturo Acción Social, diseñado como marca paraguas para las iniciativas de Responsabilidad Social, destinadas a generar un impacto positivo en la comunidad.

A la fecha, ProFuturo Acción Social se compone de los siguientes programas: Proyecto Huasac, Programa de Voluntariado Corporativo TuYo, Comunidad de Valores y diversos Programas de Ayuda Social.

Acción Social de la Empresa

Educación			
Proyecto	Público	Inicio	Resultados hasta el 2006
Proyecto Huasac-Cusco	Niños, Familia, Comunidad, Programas de Servicios Sociales	2004	Se redujo la desnutrición aguda y global en menores, de 26% a 19%, entre los años 2004 y 2006. Se logró motivar la participación de los padres de familia en actividades educativas, con lo que se consiguió codificar los libros y ampliar el horario de funcionamiento de la biblioteca fuera del horario escolar. Se inició un estudio para evaluar la comprensión lectora de los niños de segundo y tercer grado de primaria.
Desarrollo de Profesionales y Ejecutivos	Profesionales y Ejecutivos	2000	Capacitados: mas de 32,000 profesionales. Auspicio de almuerzos, desayunos con conferencias y seminarios dirigidos a profesionales.
Talleres de RSE	Proveedores	2006	Programa de talleres de Responsabilidad Social Empresarial a nuestros principales proveedores.
Charla Pre-Jubilación	Adulto Mayor Pre-jubilados	2004	ProFuturo otorga información de cómo jubilarse, qué documentos deben presentar y qué requisitos deben cumplir los futuros jubilados. Se obtuvo un 89% de satisfacción

Entretenimiento

Proyecto	Público	Inicio	Resultados hasta el 2006
Actividades	Jubilados de ProFuturo	2000	Actividades de entretenimiento y relajación. Almuerzos de camaradería. 170 actividades, 2,536 pensionistas asistentes. Se obtuvo un 94% de satisfacción.

Ciudadanía y Liderazgo Social

Proyecto	Público	Inicio	Resultados hasta el 2006
UIP	Ejecutivos y Estudiantes Universitarios	2002, 2005	Han sido capacitadas 21,859 personas a nivel nacional hasta la fecha, en el 80% de los departamentos del Perú. El ahorro generado en las empresas durante el año 2006 fue de US\$ 345,000.
Perú 2021	Empresarios y Sociedad	2004	En agosto, nuestro líder estratégico Mariano Paz Soldán fue nombrado Presidente de Perú 2021.
Asociación Nacional de Anunciantes (ANDA)	Empresarios y público en general	2003	Participación y Liderazgo en promoción de prácticas éticas en publicidad.
Asociación Peruana de Recursos Humanos (APERHU)	Profesionales en Recursos Humanos y Empresas en general	2002	Participación y Liderazgo de buenas prácticas en gestión humana y organizacional
Amcham		2002	Promoción y organización de seminarios promovidos por el Comité de Asuntos Financieros.
Asociación ProCapitales	Inversionistas	2003, 2004, 2005	Generación de empleo a través de la inversión de los fondos que administra, desarrollando el mercado de capitales y la economía nacional.



Ciudadanía y Liderazgo Social (continuación)			
Proyecto	Público	Inicio	Resultados hasta el 2006
CONASEV	Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores	2006	Coauspicio de concurso de artículos sobre el desarrollo de mercados capitales.
Proyecto Huasac-UNICEF	Niños y Madres Gestantes	2004	Capacitación para el personal de salud. Implementación de una casa de espera. Reducción en 12.5% de desnutrición en niños menores. 81% de madres gestantes completaron sus controles y tuvieron parto institucional. Resultados parciales: 400 protectores.
Voluntariado			
Proyecto	Público	Inicio	Resultados hasta el 2006
La Capilla - Asia	Niños	2006	Fueron beneficiados mas de 100 niños con la participación de mas de 120 voluntarios.
CEI Nueva Esperanza Trujillo	Niños	2006	Se realizó el pintado de las aulas y carpetas de las escuela, se construyó un teatrín, un biohuerto, entretenimiento para niños, talleres de capacitación a madres de familia.
Cerro Primavera Ventanilla	Niños	2006	Se realizó un voluntariado junto con la empresa Kimberly - Clarke, en el que participaron mas de 100 voluntarios y se benefició a 130 niños. Se construyó una escuela inicial.
Centro educativo Villa San Juan Arequipa	Niños	2006	Participaron más de 90 colaboradores de la agencia Arequipa. Se realizaron actividades de reparación y pintado de aulas y carpetas, actividades con niños, construcción de baños, etc.
Cuna jardín Cruz de Motupe	Niños de 2 a 11 años	2006	Se realizó una colecta entre los colaboradores de la empresa para realizar una chocolatada, un show y entrega de juguetes



Donaciones

Proyecto	Público	Inicio	Resultados hasta el 2006
ONG Viva Verde	Niños	2006	Reciclaje de botellas de plástico.
FUNDADES	Niños con Síndrome Down	2006	Reciclaje de papel.
FUNDADES	Niños con Síndrome Down	2006	Reciclaje de vidrio.
Universidad de Pachacútec	Adolescentes	2006	Donación de mobiliario.

Campaña "Infórmate. ¡Vota bien! El futuro del Perú depende de ti"

Como parte de la Cruzada de Valores de ProFuturo AFP, durante el mes de abril del 2006 se realizó en todo el país la campaña "Infórmate. ¡Vota Bien!. El futuro del Perú depende de ti". Esta iniciativa puso al alcance de los ciudadanos diversas herramientas que les permitieron informarse de manera adecuada sobre los protagonistas de las elecciones del 9 de abril, con el objetivo de elegir de manera responsable al nuevo Presidente de la República.

Durante dos semanas, en diversas zonas de Lima y provincias, se repartieron volantes con datos útiles para obtener información sobre los candidatos, los partidos a los que representaban y sus planes de gobierno, así como las listas de candidatos al parlamento y datos financieros de cada movimiento político. También se incluyó material de la campaña "Vota por la Niñez", organizada por la UNICEF.

El material informativo se repartió en los puntos con mayor afluencia de gente de Lima y Callao; y en provincias, en las

plazas de las 14 ciudades donde se ubican las oficinas de ProFuturo, entre ellas Cusco, Arequipa y Tacna. La campaña no se limitó a las calles, también se difundió en el ámbito interno de la empresa por medio de nuestros colaboradores.

De esta manera, ProFuturo AFP reafirmó su compromiso con el país en pro de mejorar la calidad de vida de los peruanos, fomentar el respeto por los valores y generar así un cambio positivo mediante la participación consciente y responsable de todos los ciudadanos.



El propósito principal de esta importante iniciativa es desarrollar capacidades para la promoción, la defensa y el ejercicio de los derechos de los niños, adolescentes y mujeres en cuatro comunidades excluidas.

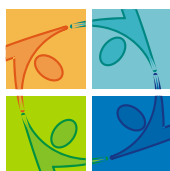
Primer Encuentro de Voluntariado Corporativo

El 7 de septiembre de 2006 se realizó el Primer Encuentro de Voluntariado Corporativo, organizado gracias a un esfuerzo conjunto de ProFuturo AFP con la Asociación “Trabajo Voluntario” y la Compañía Minera Antamina.

Durante todo un día, se reunieron en el auditorio de nuestra sede central de San Isidro más de 50 personas, incluyendo a representantes de empresas como Cementos Lima, Kimberly Clark, Telefónica Móviles, Citibank, Ferreyros, entre otras; además de coordinadores de programas de voluntariado, representantes de comités internos y gerentes.

La exposición principal del encuentro estuvo a cargo de Beatriz Boccalandro, representante de Points of Light Foundation, organización líder en el tema de voluntariado en los Estados Unidos, quien expuso ejemplos de experiencias, estrategias y buenas prácticas de instituciones extranjeras. Por parte de ProFuturo AFP participó nuestro Gerente General, Mariano Paz Soldán, quien expuso las acciones del Programa de Voluntariado TuYo.

Este evento se organizó con el objetivo de promover las acciones de voluntariado entre las empresas peruanas, y es una muestra más de la preocupación de ProFuturo AFP por contribuir con la comunidad y con quienes menos tienen.



1er Encuentro de
Voluntariado
Corporativo

Proyecto Huasaq



ProFuturo reconoce la responsabilidad social del sector privado en el desarrollo de las capacidades humanas individuales y colectivas del país. Por ello, desde el año 2004 decidió unirse al esfuerzo de UNICEF a favor de la infancia excluida, a través del desarrollo conjunto del Proyecto Huasaq, que se inscribe dentro de las acciones de ProFuturo Acción Social y forma parte del Programa de Cooperación Perú-UNICEF 2002-2006.

El propósito principal de esta importante iniciativa es desarrollar capacidades para la promoción, la defensa y el ejercicio de los derechos de los niños, adolescentes y mujeres en cuatro comunidades excluidas: el poblado menor de Huasaq y las comunidades de Huallaytambo, Taucamarca y Huayllabamaba, localizadas en el distrito de Cay Cay, provincia de Paucartambo, departamento del Cusco. Esta zona deprimida de nuestro país cuenta con una población de alrededor de 1,000 habitantes, de los que más del 50% son niños de 0 a 14 años. Aunque se encuentra a poco más de una hora de la ciudad del Cusco, el distrito de Cay Cay está aislado del contexto del desarrollo socioeconómico de la región y sus comunidades se encuentran dedicadas a la agricultura de subsistencia en alturas que van desde los 3,100 a los 4,200 m.s.n.m.

Entre los componentes principales del proyecto destacan los siguientes:

- Capacitación: el propósito de esta actividad es desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes apropiadas en los trabajadores locales para trabajar con los servicios, centros educativos y comunidades.
- Comunicación, información y abogacía: consiste en desarrollar un sistema de flujo permanente de información

y mensajes educativos relacionados con los derechos abordados por el proyecto.

- Monitoreo de los derechos: su objetivo es apoyar a los servicios de salud y centros docentes en la aplicación de paquetes integrados para monitorear la salud materna, el crecimiento y desarrollo y el aprendizaje de los escolares.
- Vigilancia comunitaria de los derechos: esta actividad busca apoyar el establecimiento de sistemas simples de vigilancia comunitaria de los riesgos que impiden el ejercicio de los derechos de los niños, bajo la coordinación del promotor de salud y el apoyo de las autoridades y otros agentes comunitarios.

En un proyecto de tal magnitud, los objetivos son múltiples y ambiciosos. Entre los de carácter específico, podemos mencionar: reducir en 15% la mortalidad perinatal e infantil; reducir en 20% el bajo peso al nacer, la desnutrición crónica y la anemia por falta de hierro en madres gestantes y niños menores de tres años; incrementar en 10% los logros de aprendizaje en lectoescritura y razonamiento lógico-matemático de los niños de las escuelas; e incrementar al 100% el registro del nacimiento de los niños.

También destacan, entre los logros generales del proyecto, el establecimiento de una relación entre los padres de familia y los agentes comunitarios con el personal de salud, docentes y autoridades de justicia, para analizar los problemas y tomar acción en temas de mejoramiento de la calidad de la atención en salud, calidad de la educación,

reducción del ausentismo escolar, mejoramiento de la permanencia en la escuela y reducción del maltrato de los niños. Ya hay evidencias de progresos en las actitudes de todos estos actores, para trabajar colectivamente y buscar la reducción de los factores de riesgo para el ejercicio de los derechos, tanto en ambientes familiares como comunitarios e institucionales.

Parte fundamental de este proyecto ha sido la constante comunicación con los pobladores de las cuatro comunidades, tanto para difundir nuestros propósitos como para obtener información que nos sirviera para el desarrollo y reevaluación de nuestras estrategias de ayuda. Para ello, nos reunimos regularmente con las autoridades comunales; publicamos periódicos murales informativos; realizamos una labor de monitoreo a través de consejeras; y apoyamos la vigilancia comunitaria a través de los puestos de salud y centros comunitarios, y la labor de una defensoría de los derechos del niño, cuya misión es la promoción de los derechos y de su cumplimiento.

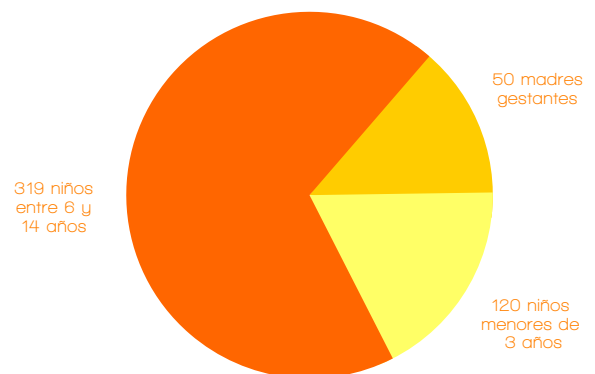
A la fecha, el monto invertido en el Proyecto Huasac por parte de ProFuturo AFP llega a los US\$ 201,877. Pero más allá de la contribución económica, lo destacable de esta experiencia es el acercamiento recíproco de nuestra empresa con UNICEF, dirigido, por una parte, a promover la satisfacción de los derechos de los niños y las mujeres; y, por otra, a mejorar el balance de la productividad humana en favor de los grupos excluidos de la sociedad.

El Programa de Cooperación Perú-UNICEF 2002-2006

Iniciado en el 2001, tiene como objetivo general contribuir al desarrollo de políticas públicas equitativas e inclusivas que den cumplimiento y sostenibilidad a los derechos de las niñas, los niños, los adolescentes y las mujeres, con total respeto de la diversidad. Consta de dos subprogramas complementarios: el Subprograma de Iniciativas para la Inclusión Social y el Subprograma de Promoción y Monitoreo de Derechos.

Público Beneficiario

Directo	Indirecto
1 provincia 1 distrito 18 gestantes 124 niños < 3 años 72 niños de 3 a 6 años 319 niños de 6 a 14 años 202 familias 4 comunidades rurales	1 DISA (Dirección de Salud) 1 red y microrred de salud 2 establecimientos de salud 1 ONG 2 DEMUNA (Defensoría Municipal) 4 organizaciones comunales 3 PRONOEI (Programa No Escolarizados de Educación Inicial) 3 escuelas primarias



Fuente: ProFuturo AFP.

Resultados del proyecto

En el caso del área de Educación, se obtuvieron los siguientes resultados:

- 45% de niños mejoraron su rendimiento escolar.
- 3% de niños iniciaron su asistencia a la escuela.

Los resultados intermedios incluyen los siguientes:

- 24 gestantes recibieron el total de controles recomendados.
- 56 gestantes y púerperas y 60 niños de 5 a 36 meses recibieron suplementos con hierro y vitamina A.

- 61 niños menores de 1 año recibieron el total de controles de crecimiento y desarrollo recomendados (5).
- 22 niños de 1 a 2 años recibieron el total de controles recomendados (4).
- 52,5% de los niños menores de 1 año fueron protegidos con la vacunas BCG.
- 47% de los niños menores de 1 año fueron protegidos con vacunas de HBV Antipolio, DPT y Hemophylus influenza Tipo B.
- 32% de los niños escolares han adquirido hábitos de lectura.



Ayuda a la Comunidad mediante el Programa de Voluntariado Corporativo: Actividades del 2006

Proyecto	Público	Inicio	Voluntarios	Actividades
Centro Educativo Inicial #476 La Capilla Asia	80 niños de 2 a 5 años	Marzo 2006	140	<ul style="list-style-type: none"> • Pintado de aulas y pabellones • Construcción de un comedor y cocina • Taller de macramé para madres de familia • Instalación de juegos recreativos • Actividades con los niños • Creación de un biohuerto
Centro Educativo Inicial "Wichazao, La Esperanza" Trujillo	60 niños de 2 a 5 años	Junio 2004	90	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción de un teatrín • Creación de un biohuerto • Pintado de aulas y pabellones • Instalación y pintado de juegos recreativos • Taller de velas para madres de familia • Actividades artísticas con niños
Voluntariado ProFuturo Kimberly - Clarke Cerro Primavera, Ventanilla	Más de 100 niños	Julio 2006	120	<ul style="list-style-type: none"> • Instalación de cerco perimétrico • Construcción de un centro educativo inicial • Creación de un biohuerto • Instalación de juegos recreativos • Actividades con los niños • Show infantil • Pintado de aulas construidas • Instalación de baños
Centro Educativo "Asentamiento Humano Villa San Juan" Arequipa	100 niños de 2 a 5 años	Noviembre 2006	100	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción de baños • Construcción e instalación de juegos recreativos • Pintado de aulas y pabellones • Actividades artísticas con niños • Preparación de refrigerio • Pintado y lijado de sillas y carpetas • Pintado de fachada

Chocolatada Navideña en el centro comunal del AA.HH. Los Olivos de la Paz

El 20 de diciembre de 2006, un grupo del Programa de Voluntariado TuYo participó en la celebración navideña del centro comunal del asentamiento humano Los Olivos de la Paz, ubicado en Pachacútec, una de las zonas más pobres del distrito de Ventanilla.

Los trabajadores de ProFuturo se unieron para recolectar fondos que permitieron a los miembros del programa regalar juguetes y ropa a 100 niños de 2 a 11 años. Los pequeños disfrutaron de un show infantil, diversas actividades recreativas y de una tradicional chocolatada con panetón.



Recaudación de fondos

En el año que pasó, se creó un Programa de Recaudación de Fondos con el objetivo de instaurar el Fondo Acción Social, el cual permite autofinanciar nuestros proyectos de RSE asociados al Programa TuYo. Como parte de esta iniciativa, se lanzó una atractiva línea de merchandising que incluyó cuadernos, polos, chocolates, almanaques y mouse pads. Además, se organizaron diversos eventos que contaron con gran acogida entre los colaboradores de ProFuturo AFP.

ProFuturo AFP cuenta con un plan de mejoramiento de la satisfacción de sus colaboradores, cuyo objetivo es preservar el desarrollo y calidad de vida del colaborador y, específicamente, generar un grato ambiente de trabajo.

PÚBLICO INTERNO

Gestión de Desarrollo Humano y Organizacional

Empresa Feliz

En ProFuturo buscamos constantemente formas de mejorar el clima laboral de la empresa, y nada mejor que hacerlo sobre la base de las preferencias de nuestros colaboradores. En esta ocasión, decidimos hacer la siguiente pregunta: “¿Qué te hace feliz?”. La encuesta se aplicó a casi 500 personas de ambos sexos, provenientes de diversas áreas y con un rango amplio de edad y formación profesional. Los resultados principales que se obtuvieron fueron los siguientes:

- Familia
- Dar
- Trabajo
- Recreación

Estos resultados nos permitieron diseñar una serie de acciones, tanto típicas como creativas, que fueron esenciales para mejorar el ambiente de trabajo y aumentar la motivación de nuestros colaboradores.

Programa Top

ProFuturo AFP valora el talento y productividad de nuestros trabajadores, y sabe recompensar un trabajo bien hecho. Por ello, ha creado un programa que premia a los colaboradores más destacados del Área de Negocios Empresariales y Premium. A través de un sistema de puntos, estos tienen la posibilidad de acceder a una serie de ventajas y beneficios en áreas como educación, salud y recreación. Con ello, ProFuturo busca involucrar de manera más integral a la familia, a la que considera un elemento fundamental para el desarrollo de sus colaboradores. Se espera que estas medidas no solo permitan reducir la



rotación del personal clave, sino que además eleven los niveles de motivación del área y contribuyan a su misión de mejorar el clima laboral de la empresa.

Entre los beneficios educativos figuran descuentos significativos durante un año en el pago de la mensualidad de nidos, colegios y universidades, así como en institutos de inglés y computación, y en cursos de especialización. En salud, nuestros colaboradores pueden acceder a un año de gimnasio o un descuento de 25% en el pago del seguro médico de una EPS. Y en entretenimiento y bienestar, a cursos de teatro para niños, manualidades y música, así como a vales para peluquería.

Bienestar y Salud

ProFuturo AFP cuenta con un plan de mejoramiento de la satisfacción de sus colaboradores, cuyo objetivo es preservar el desarrollo y calidad de vida del colaborador y, específicamente, generar un grato ambiente de trabajo. Para tal efecto, se desarrollan las siguientes actividades que involucran activamente a los colaboradores:

- Cuidado de la salud a través de programas focalizados, como despistajes de TBC para grupos de riesgo y detección de pacientes con afecciones crónicas.
- Programa “Cuidando Tu Salud”, el cual invita a diversas clínicas y centros médicos reconocidos en el mercado, a los que se destina un piso de nuestro edificio durante una semana, para la realización de análisis clínicos, medición de la vista, prevención dental, acupuntura, detección de escoliosis, problemas de postura y otros.
- Nuestros colaboradores cuentan con el beneficio de inscribirse y pagar en partes, descontado por planilla, el seguro para el cáncer que ofrece Oncosalud.
- Programa ExpoVivienda, en el que se invita a diversas empresas constructoras y al programa gubernamental Mi Vivienda, así como a bancos de reconocido



prestigio, y se les destina un piso del edificio durante una semana, para que presenten sus propuestas y nuestros colaboradores puedan comparar las mejores opciones para la adquisición de una vivienda.

- Charlas alusivas a la seguridad personal, y al cuidado de la salud física y psicológica.
- Comunicaciones de guías para una vida saludable a través de la Intranet.
- Talleres sobre Stress Management.
- Programa Educando Sin Violencia. Se coordinó con Save The Children la presentación de una obra de teatro titulada “La vida en la palma de nuestra mano” a la que asistió nuestro personal con sus esposos y esposas, en la que se transmitió el mensaje de cómo educar sin violencia a sus hijos.
- En el Día del Amor y la Amistad, ProFuturo invitó a sus instalaciones a sus colaboradores con sus esposos o esposas, para compartir un brindis y reflexionar juntos sobre esta significativa fecha.
- Con motivo de la inauguración de las nuevas instalaciones de ProFuturo AFP, se invitó a nuestros colaboradores y sus familias para un recorrido por el edificio que les permitiera conocer dónde trabajamos.

Proyecto Vida

El Proyecto Vida tiene como objetivo crear conciencia entre nuestros colaboradores sobre la importancia de mantener una alimentación correcta y practicar alguna actividad física en la vida diaria. Además, busca proveerlos de las herramientas adecuadas para que desarrollen un esquema propio de alimentación y una rutina de ejercicios físicos.

Como parte de este programa, se cuenta con evaluaciones personalizadas para todos los colaboradores, a cargo de un nutricionista. Además, cada uno recibe una guía de

alimentación con información sobre los alimentos que puede adquirir en nuestras instalaciones y en sus casas. Como complemento de lo anterior, se cuenta con un canal interno en la Intranet, por medio del cual se pueden realizar consultas específicas sobre alimentación y actividad física. Adicionalmente, se organizan charlas dictadas por médicos y nutricionistas.

Pero eso no es todo. Conscientes de que el trajín de la vida cotidiana no deja mucho tiempo libre para el ejercicio, ProFuturo AFP decidió otorgar a sus colaboradores la facilidad de contar con un gimnasio completo dentro de nuestras instalaciones. Completamente equipado, este ofrece clases de musculación, spinning, baile, taekwondo y pilates. Además cuenta con la asesoría de Jaime Izaga, quien se encarga de seleccionar a los instructores y velar por la buena marcha del servicio. Algo importante de destacar es que el horario del gimnasio lo elige el propio colaborador, gracias al sistema de Horario Flexible que promueve la empresa. También como parte del Proyecto Vida, se cuenta con un comedor equipado con artefactos de última generación y un control de calidad que permite una alimentación sana y libre de contaminantes.

Conociendo a nuestros Colaboradores

Una característica que diferencia a ProFuturo AFP de otras empresas es la comunicación abierta que existe entre líderes y colaboradores. Esa política de puertas abiertas no sólo se refleja en la disposición de nuestras nuevas oficinas, sino también en el trato cotidiano, que es por el nombre, sin apelativos de respeto innecesarios.

Para nuestra comunicación interna, empleamos diversos medios, entre ellos los siguientes:



Programa Espacios

Su objetivo es vincular al Líder Estratégico Central con el total de la empresa. El programa se inicia en el mes de enero, con una reunión entre el Líder Estratégico Central y todos los colaboradores de la empresa, en la que éste informa sobre los resultados de la gestión del año finalizado y presenta las metas para el nuevo año. Luego, miembros del Comité de Líderes Estratégicos visitan nuestras agencias del interior del país y realizan la misma presentación que en Lima. Este programa, cuyas reuniones se celebran cada dos meses, permite la existencia de espacios de comunicación ascendente, ya que los colaboradores tienen la oportunidad de expresar directamente sus inquietudes o realizar las preguntas que consideren oportunas.

Programa Reconociendo tu Esfuerzo

Consiste en reuniones mensuales en las que se convoca a todo el personal para informarle sobre los resultados de la gestión, y además para reconocer de manera pública los logros individuales. Este reconocimiento además se materializa con la entrega de artículos que contribuyan al mejor desarrollo de sus labores, e incluso autos y dinero en efectivo para la adquisición de viviendas.

Pantallas informativas

Son un medio nuevo e interesante que aspira a convertirse en el “canal de televisión” de ProFuturo AFP. Se trata de pantallas planas ubicadas en todos los pisos de nuestro edificio, que nos permiten mantener a todos nuestros colaboradores constantemente informados sobre las actividades y logros de la organización. A diario, se publican en ellas avisos de reconocimiento y motivación, así como noticias sobre temas relevantes, mediante

videos, fotografías, publicaciones multimedia, testimonios y otros. Su ubicación en espacios abiertos permite que todos los colaboradores puedan ver su contenido sin entorpecer sus actividades. Este sistema ha sido pensado para los colaboradores de la Sede Central, ya que maneja información de carácter interno y temas de difusión de la gestión. Las comunicaciones presentadas están bajo la responsabilidad del área de Bienestar y Comunicaciones de la Unidad Estratégica de Desarrollo Humano y Organizacional. Como ejemplo de la información presentada se encuentra “La Agenda del Líder”, un espacio reservado para nuestro Líder Estratégico Central, en el que aparecen sus compromisos más importantes tanto con nuestra empresa como fuera de ella.

Boletín Interno “ProFuturo Informa”

Esta publicación se distribuye entre todos nuestros colaboradores a nivel nacional y nos permite mantenerlos informados, a ellos y a sus familias, sobre las noticias más destacadas de la empresa, entre las que se cuentan los logros alcanzados, eventos realizados, nuevos integrantes, campeonatos deportivos, beneficios y reconocimientos, entre otros temas. El boletín se publica cada cuatro meses.

Desarrollo Profesional y Personal

En ProFuturo AFP nos interesa sobremanera que nuestros colaboradores crezcan y se desarrollen a la par que la empresa. Por ello, contamos con un Plan de Capacitación que se encuentra alineado con nuestros objetivos estratégicos, nuestra filosofía y nuestras competencias organizacionales. Para la elaboración de este plan, se realizan diagnósticos de las necesidades de capacitación; y evaluaciones que miden el desempeño, ascendente y empoderamiento; todo ello sin perder de vista las metas

del negocio. Ello nos permite brindar a nuestros colaboradores de mayor potencial una serie de cursos diseñados específicamente para reforzar y mejorar aquellas áreas que requieren de atención, para lograr una formación integral y sólida que nos beneficie a todos.

Los cursos que ofrecemos se dividen de la siguiente manera:

Cursos Troncales: brindan información básica sobre conocimientos generales de la industria y de la empresa.

Cursos de Desarrollo Humano: orientados al desarrollo del trabajador en la relación personal-profesional.

Cursos de Gestión: orientados a la optimización de la gestión.

Cursos Técnicos Especializados: permiten el óptimo desempeño de las actividades de la persona en el cargo.

Horas invertidas en capacitación

En ProFuturo AFP creemos en la necesidad de una constante capacitación de nuestros colaboradores, que les permita mantenerse al día en sus respectivas áreas de trabajo y contribuyan a desarrollar su espíritu personal de superación. Durante el año 2006, las horas de capacitación promedio por colaborador se distribuyeron de la siguiente manera:

Participación Porcentual

Nivel	Cargo	Promedio Horas por Trabajador
Estratégico	Líderes Estratégicos, Líderes de Unidad y Gestores	125
Táctico	Gestores de Agencia, Administradores, Directores de Negocio y Asesores Financieros	62
Operativo	Responsables, Asesores de Negocios Empresariales, Premium, Mantenimiento, Consultoras, Asistentes y Conserjes	110

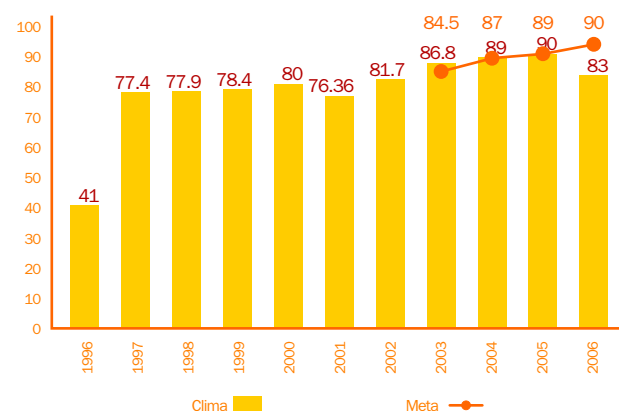
Indicadores de Desarrollo Humano y Organizacional

Monto anual invertido en Capacitación

Año	S/.
Presupuesto 2004	1 266 670
Presupuesto 2005	1 243 588
Presupuesto 2006	1 126 330

Fuente: ProFuturo AFP.

Clima Organizacional (en porcentaje)



Fuente: ProFuturo AFP.

Número de Colaboradores: Estratégicos, Tácticos y Operativos

Colaboradores Estratégicos	Número
Líder Estratégico	6
Líder de Unidad	12
Gestores	27

Colaboradores Tácticos	Número
Gestor de Agencia	14
Administrador	15
Director de Negocio	75
Asesor Financiero	5

Colaboradores Operativos	Número
Responsables	117
Asesor Empresarial	922
Premium	72
Mantenimiento	787
Consultoras	45
Asistentes	5
Conserjes	5

Número de Colaboradores: Estratégicos, Tácticos y Operativos (por sexo, edad, locales y extranjeros)

Colaboradores Estratégicos	Total	Hombres	Mujeres
Líderes Estratégicos	6	0	0
Líderes de Unidad	12	9	3
Gestores	41	27	14
Administradores	16	11	5
Analistas	45	24	21

Grupo de Edad	%
Mayor de 50 años	7.87
Menor de 50 años	92.13

Procedencia	Número	%
Peruanos	2 105	99.01
Extranjeros	2	0.09

Consejo de Honor de ProFuturo AFP

ProFuturo AFP se preocupa no sólo por el bienestar de sus colaboradores, sino además por fortalecer y asegurar la cultura de justicia e imparcialidad en las relaciones entre la empresa y sus colaboradores, y entre los propios colaboradores.

Para ello, la empresa ha tomado la iniciativa de conformar un Consejo de Honor, que será la última instancia a la que pueda acudir cualquier colaborador que perciba haber sido maltratado o haber recibido trato injusto o parcializado por parte de la empresa, de cualquier otro colaborador o colaboradores de la Compañía, cualquiera sea su jerarquía.

Este Consejo, cuya labor se desarrollará de manera confidencial, atenderá todos aquellos casos referidos a temas de trato injusto o parcializado, maltrato, abuso de autoridad, acoso y discriminación. Cualquier colaborador de ProFuturo AFP que habiendo agotado las instancias ya existentes considere que la respuesta o solución brindada no está basada en un juicio justo, o no se sienta resarcido del maltrato que presume haber recibido, o cuyo reclamo o queja no se encuentre amparado por ninguna normativa interna o legal, podrá acudir al Consejo. Los reclamos serán personales e individuales, y los fallos, inapelables. Se espera que este Consejo entre en vigencia en el 2007.

Contratación de Discapacitados

En ProFuturo AFP contamos con una política a favor de los discapacitados: todas aquellas personas que sufren de algún menoscabo físico que limita su habilidad de realizar las actividades de la vida cotidiana.

Una primera acción en beneficio de este grupo es el diseño de nuestra nueva Sede Central, que cuenta con todas las facilidades de acceso para su desplazamiento por todos los pisos y áreas.

A ello se le suma, también desde el 2006, el Programa de Contratación de Personas Discapacitadas, cuyo objetivo es contribuir a destacar la dignidad de estas personas incorporándolas a nuestra familia de colaboradores. El programa cuenta ya con sus dos primeros beneficiarios, que trabajan en el Área de Telemarketing desde marzo del año pasado.

Contratación de Jubilados Proyecto Jubilados Trabajando

ProFuturo AFP cuenta con cuatro jubilados trabajando a tiempo parcial en el área de atención al público de nuestra agencia de San Isidro. Este proyecto forma parte de nuestras políticas de no discriminación y a la vez buscan revalorizar la experiencia del adulto mayor y sus capacidades profesionales. Con este proyecto se ha obtenido varios beneficios, entre los que se pueden destacar: reducción del tiempo de espera de los clientes en la agencia; posibilidad de mantener todos los módulos de atención operativos; y crear una empatía con los clientes, muchos de los cuales también son adultos mayores.

Programa de Voluntariado Corporativo TuYo



TuYo es un programa que busca canalizar el potencial humano del grupo de colaboradores de Profuturo AFP en beneficio de la sociedad. Por medio de él, nuestros colaboradores participan activamente en tareas de voluntariado y se involucran de manera decisiva en la realización de actividades de apoyo, esparcimiento y mejoramiento de infraestructura de las diversas instituciones que conforman el Proyecto de Acción Social.

El Programa busca promover y brindar soporte a la práctica de trabajo voluntario, para que así nuestros colaboradores se identifiquen con el compromiso que ha asumido la empresa: ser un miembro responsable de la sociedad que contribuye a su mejora. TuYo nació de nuestra idea de compartir, de encontrarse con uno mismo por medio de la gente. De esa sensación satisfactoria que genera el poder interactuar con personas y apoyarlas.

Este Programa se enmarca dentro del enfoque de Responsabilidad Social Empresarial de ProFuturo, que la entiende no como filantropía o apoyo a un determinado grupo o comunidad, sino como una visión completa de negocio. Se trata de un enfoque global de RSE, en el que la empresa es responsable para con todos, lo que incluye a clientes, colaboradores, accionistas, proveedores, comunidad, medio ambiente, gobierno y sociedad.

Algunos de los objetivos concretos del Programa TuYo son los siguientes:

- Mejorar el clima laboral.
- Mejorar la productividad.
- Promover la integración entre colaboradores.
- Promover el desarrollo de las capacidades de los colaboradores.
- Mejorar la imagen institucional.
- Mejorar la relación de la empresa con la comunidad.

Campaña de Comunicación y Difusión Programa TuYo

Con el propósito de dar mayor difusión al Programa TuYo entre todos los colaboradores de la empresa, ProFuturo lanzó una campaña interna, para cuya realización gráfica se contó con la participación de varios de los miembros del voluntariado, quienes aportaron su imagen para lograr el objetivo final de comunicar el espíritu del Programa y motivar la participación de todos.



Alianzas con Empresas

Dentro de su servicio de valor agregado, ProFuturo AFP provee asesoría a empresas que deseen desarrollar y aplicar un programa de voluntariado corporativo. Como parte de esta línea de acción, en el 2006 se realizaron dos actividades conjuntas de voluntariado, con la empresa Ferreyros y con Kimberly-Clarke.

“En julio compartimos con los voluntarios de ProFuturo una hermosa actividad: la construcción de un PRONEI en el asentamiento humano “Cerro Primavera” de Puente Piedra. Además de demostrar todo lo que podemos lograr, aprendimos mucho de ellos. Aunque nuestro voluntariado empezó a finales del 2004 y ya habíamos realizado varias actividades, esta fue la primera vez que pudimos realizar algo no sólo beneficioso para los más necesitados sino además sostenible en el tiempo, ya que cerca de 100 niños podrán estudiar en este local. Gracias, amigos de ProFuturo, por la oportunidad y por ayudarnos a ayudar”.

Karina Castellanos - Kimberly-Clarke

Otros Beneficios para nuestros Colaboradores

Cafeterías

Contamos con 2 cafeterías, lo que facilita la socialización de nuestros colaboradores.

Horario flexible

Un beneficio que es muy bien recibido por nuestros colaboradores es el Horario Flexible, que permite a cada colaborador fijar su propia hora de entrada y salida, equilibrando así su vida laboral con sus necesidades familiares.

Peluquería

Entre otros beneficios, nuestros colaboradores cuentan con una peluquería dentro de nuestras instalaciones, lo que les permite estar siempre bien presentados ante nuestros clientes y repercute en su autoestima personal.

Estacionamientos

Nuestra nueva Sede Central cuenta en su interior con un importante número de estacionamientos, que se asignan de acuerdo con la antigüedad y la responsabilidad del cargo, otorgando, además de la seguridad para sus vehículos, el servicio de lavado del mismo y el ahorro en pagos de parqueo.

MEDIO AMBIENTE

Criterios de Eco-eficiencia en nuestra nueva Sede Central

La preocupación demostrada por ProFuturo AFP en el cuidado del medio ambiente, la seguridad y salud de nuestros colaboradores y el uso racional de recursos, ha quedado patente en el diseño de nuestra nueva Sede Central de San Isidro.

En lo referente al consumo de energía eléctrica y agua, se han planteado varias soluciones que ayudan a reducirlo, como un sistema automatizado para el control del aire acondicionado, el uso de diodos de emisión de luz (LED) en la iluminación de la fachada, la instalación de medidores por pisos y de interruptores horarios en puntos clave, el uso de temporizadores en los baños, etcétera. También se ha dado un impulso al reciclaje, instalando basureros diferenciados en las oficinas, con lo que se busca fomentar esta cultura ecológicamente correcta entre nuestros colaboradores. Además, se hizo un reciclaje de equipos, muebles y sobrantes de obra, lo que nos permitió contribuir con la labor de diversas instituciones de apoyo social.

El bienestar del personal en su entorno de trabajo fue un punto central del diseño, lo que llevó a cambiar toda la ductería de aire acondicionado, pues presentaba riesgos para la salud. También se puede destacar el uso de filtros de agua fría y caliente en todos los pisos; el uso de sillas y teclados ergonómicos; el diseño y construcción de muebles orientados a necesidades específicas; la iluminación indirecta, que evita el reflejo en las pantallas de computadora; y facilidades para los discapacitados; entre otras mejoras. Otro criterio importante en el nuevo edificio fue la optimización del uso del espacio, lo que se logró con el uso de espacios compartidos que ofrecen a la vez una infraestructura flexible para diversas necesidades. Por último, en lo relativo a la seguridad, se siguieron todas las normas de INDECI y RNC para su equipamiento, y como parte de una cultura de prevención, se puso especial

cuidado en que ciertos elementos como las alfombras y el cielo raso fueran de materiales incombustibles. Así, el edificio que hoy alberga a la empresa se ha convertido en todo un modelo de Eco-eficiencia, lo que nuevamente nos pone a la vanguardia en el tema de la Responsabilidad Social Empresarial en el país.

Campaña de reciclaje: indicadores reciclaje de papel, vidrio, plástico

En junio del 2006 se lanzó en nuestra sede central una campaña de reciclaje de papel, vidrio y plástico. Se instalaron depósitos separadores de basura en todos los pisos del edificio y se instruyó al personal para que aprendieran a separar los residuos de manera adecuada. Adicionalmente, como parte de una estrategia de prevención, se inició una campaña de uso eficiente del papel. En los cuadros que aparecen a continuación, se puede apreciar el éxito de la campaña de reciclaje, por producto.

Reciclaje de Papel	
Mes	Kilos
Julio	686
Agosto	637
Septiembre	764
Octubre	834
Noviembre	750
Diciembre	1 500
Total	5 451

Reciclaje de Plástico	
Mes	Kilos
Agosto	55
Septiembre	60
Octubre	68
Noviembre	75
Diciembre	120
Total	378

Reciclaje de Vidrio	
Mes	Kilos
Agosto	75
Septiembre	82
Octubre	89
Noviembre	96
Diciembre	78
Total	420

Apoyo a FUNDADES

La Fundación para el Desarrollo Solidario (FUNDADES), es una organización privada sin fines de lucro, creada en 1992 con el objeto de promover y ejecutar actividades y proyectos destinados a mejorar la calidad de vida de las personas de limitados recursos económicos y escasas posibilidades sociales, propiciando su desarrollo integral.

La misión de FUNDADES se centra en desplegar acciones orientadas al bien común y al desarrollo sostenido de las personas en situación de desventaja social, cultural, económica, o de aquellos menos favorecidos en general, promoviendo en las personas y en las empresas una cultura de solidaridad y de responsabilidad social.

En ProFuturo, conscientes de la importancia de esta labor, la apoyamos a través de nuestros programas de reciclaje interno. Todo el papel y el vidrio que se recogen en los basureros especiales instalados en todos los pisos de nuestra nueva Sede Central, son donados a FUNDADES para su uso en beneficio de quienes más lo necesitan.

Apoyo a ONG Viva Verde

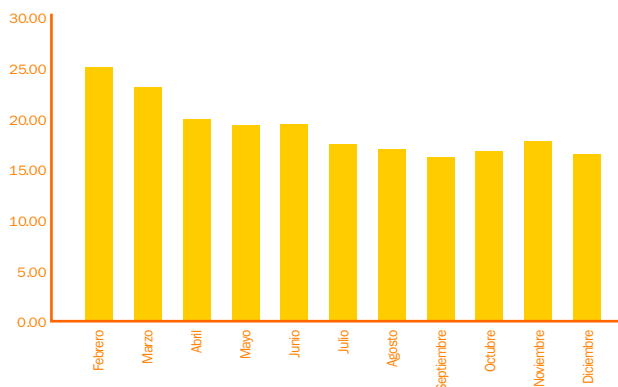
Viva Verde es una organización no gubernamental que trabaja en pro de la niñez en situación de riesgo, con el objetivo de que todos los niños tengan las mismas oportunidades y puedan mejorar sus condiciones de vida.

ProFuturo AFP apoya la destacable labor de esta ONG mediante la donación del plástico que se recicla en nuestras oficinas. A cambio de este material, Viva Verde nos entrega los llamados “Puntos Viva Verde”, que pueden ser canjeados por una gran variedad de bienes y productos. Estos puntos los entregamos a colegios que así lo necesitan, para que sus alumnos puedan disfrutar de ellos.

Indicadores de Consumo de Energía

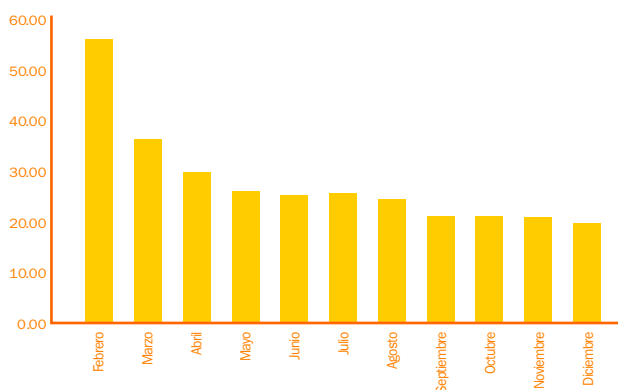
Gracias al diseño del nuevo edificio y a una serie de campañas y estrategias, se ha logrado una disminución apreciable del consumo de energía eléctrica en la empresa, como se aprecia en los gráficos siguientes.

Consumo Eléctrico
(kW/Área)



Fuente: ProFuturo AFP.

Consumo Eléctrico
(soles/colaboradores)



Fuente: ProFuturo AFP.



PROVEEDORES

Criterios de RSE para Compras y Selección de Proveedores

En el año 2006, ProFuturo AFP decidió aplicar criterios de RSE a las compras y selección de proveedores. Para ello, ha implementado una serie de políticas que empezarán a aplicarse a partir del 2007. Siguiendo estos criterios, la empresa se abstendrá de tratar con proveedores que incumplan con las normas de contratación de menores y trabajo forzado.

Además, se ha determinado que todas las órdenes de compra serán aprobadas mediante dos firmas autorizadas; y que toda mercadería comprada será entregada en el almacén central de ProFuturo, donde se verificará el cumplimiento de las especificaciones y de los plazos acordados con el proveedor. La aplicación de estos lineamientos apunta a crear mayor eficiencia en la empresa y busca contribuir a mejorar de manera socialmente responsable la situación laboral del país.

Programa de Promoción de la Responsabilidad Social con el BID

Como parte de nuestra alianza estratégica con otras instituciones, participamos en un proyecto conjunto con el BID y Perú 2021, en beneficio de uno de nuestros proveedores: “Imprenta Cadillo”.

El programa es financiado por las mencionadas instituciones y el propio proveedor, y su objetivo es facilitar la adopción de la RSE en las empresas, a través de acciones de asesoría técnica directa, y mediante el fortalecimiento de las organizaciones empresariales especializadas en RSE en la región.

Plan de Capacitación a Proveedores

Con el objetivo de promover buenas prácticas de responsabilidad social como metodología de gestión empresarial, ProFuturo AFP organizó junto con la asociación civil Perú 2021 un Taller de Responsabilidad Social dirigido a un grupo de nuestros principales proveedores. A este evento asistieron representantes de diversas empresas, como Arellano Investigación de Marketing, Altura 20, Statu Quo Branding, J&V Resguardo, entre otras.

Durante un día de trabajo, se mostró a los asistentes, a través de dinámicas, juegos didácticos y debates, que el éxito empresarial no sólo implica obtener buenos resultados económicos, sino también tomar responsabilidad por el desarrollo social y ambiental.

INDICADORES ETHOS

Valores y Transparencia

Tema	Perfil						Índice		Oportunidad de Mejora	Programa/ Acciones a Seguir	Result.		Result.		Result.	
	- NA	0% NT	25% 1	50% 2	75% 3	100% 4	Actual	Índice Gral.			2005	Índice Gral.	2006	Índice Gral.	2007	Índice Gral.
Compromisos Éticos							3	96%	Crear políticas de confidencialidad de información, incluirlas en el Código de Ética. Incluir un control y auditoría al Código de Ética.	Publicación y difusión del nuevo Código de Ética. Controles y auditorías periódicas.	3	75%	3	96%		
Arraigamiento de la Cultura Organizacional							4		Promoción de nuestros Valores a nuestros proveedores.		3		4			
Gobernanza Corporativa							4				3		4			
Diálogo con las Partes Interesadas							4		Crear comités de diálogo con Proveedores, Accionistas, Comunidad. Incluir indicadores.		3		4			
Relaciones con la Competencia							4		Incluir principios de competencia desleal en el Código de Ética. Publicarlos en la web.		3		4			
Balance Social							4		Incluir resultados desfavorables. Realizar presentación a stakeholders.		3		4			

Público Interno

Tema	Perfil						Índice		Oportunidad de Mejora	Programa/ Acciones a Seguir	Result.		Result.		Result.	
	- NA	0% NT	25% 1	50% 2	75% 3	100% 4	Actual	Índice Gral.			2005	Índice Gral.	2006	Índice Gral.	2007	Índice Gral.
Relaciones con los Sindicatos								96%		Tener normas escritas sobre respeto a la diversidad en procesos de selección y contratación. Crear indicadores. Seguir con los programas de Voluntariado, revisión y/o creación de Políticas hacia los colaboradores de Valoración a la Diversidad, Carrera, despidos, etc.	0	75%	0	96%		
Gestión Participativa							4		Representante de los Empleados en el Comité de Planeamiento Estratégico.		3		4			
Compromiso con el Futuro de los Niños							4		Existe un respeto a los derechos en este aspecto pero no hay una promoción de éstos de manera interna ni externa.		3		4			
Valoración de la Diversidad							2		Considerar políticas de igualdad de género y diversidad en el proceso de selección y contratación.		2		2			
Relaciones con Trabajadores Tercerizados							4						4			
Política de Remuneración Beneficios y Carrera							4		Análisis salarial de ProFuturo con respecto al mercado.		3		4			
Cuidado Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo							4		Certificarse en alguna SA 8000, BS 8800 u otra norma equivalente.		4		4			
Compromiso con el Desarrollo Profesional y la Empleabilidad							4		Seguir con el trabajo hecho y aumentar la calidad y cantidad de cursos con la UIP.		4		4			
Comportamiento frente a los Despidos							3		Realizar encuestas de salida a colaboradores.		3		3			
Preparación para la Jubilación							4		Continuar con charlas pre-jubilación.		2		4			

NA = No Aplica
NA = No Trabajado

Medio Ambiente

Tema	Perfil						Índice Actual	Índice Gral.	Oportunidad de Mejora	Programa/ Acciones a Seguir	Result. 2005		Índice Gral. 2006	Índice Gral. 2007	Índice Gral.
	- NA	0% NT	25% 1	50% 2	75% 3	100% 4					Índice	Gral.			
Compromiso de la Empresa con la Causa Ambiental							3	83%	Continuar con la sensibilización de los Colaboradores hacia el medio ambiente, Buscar proveedores que cumplan con la normas de protección al medio ambiente.	Realizar análisis de origen de insumos de imprentas y servicio de limpieza	3		3		
Educación Ambiental							4		Elaboración de Campañas de Educación Ambiental (Internas y Externas).	Voluntariado alineado al medio ambiente (crear áreas verdes).	2		4		
Gestión del Impacto en el Medio Ambiente							0			Campaña de medición de CO2 en autos.	2	63%	0	83%	
Sustentabilidad Económica Forestal							0			Involucrar colaboradores, proveedores, clientes ,comunidad.			0		
Minimización de Entradas y Salidas de los Materiales							4				3		4		

Proveedores

Tema	Perfil						Índice Actual	Índice Gral.	Oportunidad de Mejora	Programa/Acciones a Seguir	Result. 2005		Índice Gral. 2006	Índice Gral. 2007	Índice Gral.
	- NA	0% NT	25% 1	50% 2	75% 3	100% 4					Índice	Gral.			
Criterios de Selección y de Validación de Proveedores							3	69%	Promover la conservación del medio ambiente.	Averiguar el origen de los insumos de imprenta y limpieza. Incluir en política de compras garantía de origen de productos.	2		3		
Trabajo infantil en la Cadena Productiva							2		Implementar auditorías en criterios de RSE a proveedores.	Seguimiento, reevaluación y visita a campo de Proveedores. Incluir en contratos cláusula de no trabajo infantil.	1		2		
Trabajo forzado en la cadena productiva							2		Implementar auditorías en criterios de RSE a proveedores.	Incluir en contratos cláusula de no trabajo forzado.	2	50%	2	69%	
Apoyo al Desarrollo de los Proveedores							4		Desarrollar talleres de gestión, certificaciones ISO, etc.	Continuar capacitación en RSE a proveedores. Mejora de gestión. Modificar reevaluación. Homologación de proveedores.	3		4		

Consumidores y Clientes

Tema	Perfil						Índice Actual	Índice Gral.	Oportunidad de Mejora	Programa/ Acciones a Seguir	Result. 2005		Índice Gral. 2006	Índice Gral. 2007	Índice Gral.
	- NA	0% NT	25% 1	50% 2	75% 3	100% 4					Índice	Gral.			
Política de Marketing y Comunicación							3	92%	Implementación de Unidad de Defensor del Afiliado. Incluir criterios éticos en lista de reclamos.	Crear un folleto preventivo de daños potenciales.	3		3		
Excelencia en la Atención							3		Incluir en Proyecto de Cultura de Servicio, capacitaciones periódicas en valores, ética y transparencia.		4	92%	3	92%	
Conocimiento de daños potenciales de los Productos y Servicios							4		Comunicar Daños Potenciales de los Productos y Servicios.		4		4		

NA = No Aplica
NA = No Trabajado

Comunidad

Tema	Perfil						Índice Actual	Índice Gral.	Oportunidad de Mejora	Programa/Acciones a Seguir	Result. 2005	Índice Gral.	Result. 2006	Índice Gral.	Result. 2007	Índice Gral.
	- NA	0% NT	25% 1	50% 2	75% 3	100% 4										
Gerenciamiento del Impacto Empresa en la Comunidad							1	69%	Evaluar impacto en área de influencia e impulsar campañas de orden tráfico, limpieza, etc.	Diálogo con comunidad.	1		1			
Relaciones con Organizaciones Locales							4		Elaborar un análisis del impacto de nuestras agencias en sus áreas de influencia.	Plan de capacitación a entidad pública.	3	56.25%	4			
Financiamiento de la Acción Social							3		Continuar con el programa de recaudación de fondos.		3		3			
Involucramiento de la Empresa con la Acción Social							4		Donaciones, Proyectos, Trabajo Voluntario.		2		4			

Gobierno y Sociedad

Tema	Perfil						Índice Actual	Índice Gral.	Oportunidad de Mejora	Programa/Acciones a Seguir	Result. 2005	Índice Gral.	Result. 2006	Índice Gral.	Result. 2007	Índice Gral.
	- NA	0% NT	25% 1	50% 2	75% 3	100% 4										
Contribución para Campañas Políticas							0	63%	Evaluar impacto en área de influencia e impulsar campañas de orden tráfico, limpieza, etc.	Establecer Relaciones con el Estado para apoyo a Proyectos de Interés Público.	0		0			
Construcción de Ciudadanía por Empresas							1		Promover campañas anticorrupción en municipios.				1			
Prácticas Anticorrupción y Sobornos							2		Incluir Políticas anticorrupción en el Código de Ética.		2	67%	2	63%		
Liderazgo e Influencia Social							4		Campaña de Valores.		4		4			
Participación en Proyectos Gubernamentales							3		Talleres de Capacitación Sector Público (UIP).		2		3			
TOTAL								81.42%				68.43%		81.42%		

NA = No Aplica
NA = No Trabajado

Anexo 1

Currículums Directores

1. Andreas Wolfgang von Wedemeyer Knigge

Nacionalidad: Peruana. **Estudios:** MBA de la Universidad de Hamburgo (Alemania). PMD de la Universidad de Harvard (EEUU) y el PAD de la Universidad de Piura. **Trayectoria profesional:** En la actualidad es Presidente del Directorio y Gerente General de Corporación Cervesur S.A.A. Es Director de La Positiva, Seguros y Reaseguros; Futuro Invest S.A.; Corporación Financiera de Inversiones; Ferreyros S.A.; y Alianza Compañía de Seguros y Reaseguros (Bolivia). Es Presidente de Directorio de Euromotors, así como de las empresas que conforman la corporación Cervesur. Es Director de Comex Perú, de la Confiep y de la Sociedad Nacional de Industrias, ha sido Presidente de la Asociación de AFP.

2. Luis Armando Rodríguez Villasuso

Nacionalidad: Argentina. **Estudios:** Ingeniero Naval y Mecánico de la Universidad de Buenos Aires. MBA del IAE (Argentina). **Trayectoria profesional:** Ha sido Director del Confía AFP (El Salvador), de Afore Garante (México), de AFP Colfondos (Colombia), de Capital AFAP (Uruguay) y Vicepresidente de Patagonia Cía. de Seguros (Argentina). En la actualidad es Gerente de Negocios Previsionales de Citigroup, América Latina; Presidente de Garantía Planeamiento y Financiero y Pensiones S.A. (Paraguay) y del Grupo Siembra (Argentina) y Director de Hábitat AFP (Chile).

3. David Bojanini García

Nacionalidad: Colombiana. **Estudios:** Ingeniería Industrial en la Universidad de los Andes (Colombia), MBA de la University of Michigan (EE.UU.), Visiting Fellows Program Georgia State University; y CEO's Management Program Kellogg Institute Northwestern University. **Trayectoria profesional:** Actualmente es Presidente de Suramericana de Seguros. Ha sido Gerente de Actuaría de Compañía Sudamericana de Seguros S.A. y Asistente de Actuaría de Colseguros S.A. **Otras actividades:** Profesor de la Universidad Externado de Colombia; Miembro de la Asociación Colombiana de Actuarios y del Consejo Directivo de la Asociación Colombiana de Administración de Fondos de Pensiones y Cesantías. Es miembro principal de las Juntas Directivas de: Compañía de Cementos Argos S.A.; Inverlimenticias S.A.; Asociación Nacional de Industriales, Junta Seccional de Antioquia, Leasing Sudamericana; Compañía De Financiamiento Comercial SULEASING y Compañía Sudamericana de Seguros de Vida S.A.

4. Manuel Bustamante Olivares

Nacionalidad: Peruana. **Estudios:** Abogado de la Pontificia Universidad Católica del Perú. **Trayectoria profesional:** Fue Miembro del Foreign Trainer de Sherman & Sterling (EE.UU.); Socio Fundador y actual miembro del Estudio Llona & Bustamante Asociados; Presidente del Banco de la Nación y Miembro del Comité de Deuda Externa del Perú; Director de COFIDE; y Presidente de ProFuturo AFP. En la actualidad es Vicepresidente de La Positiva, Seguros y Reaseguros S.A. y Director de: Futuro Invest S.A.; Edificación Malecón de los Franceses S.A.; y Futuro Inmobiliario Camacho S.A.

5. Óscar Guillermo Espinosa Bedoya

Nacionalidad: Peruana. **Estudios:** Ingeniero Civil de la UNI (Perú); Master y estudios de Postgrado en Ingeniería, Economía y Administración en la Universidades de North Carolina (EE.UU.), Harvard (EE.UU.) y Universidad de Piura (Perú); y CEO's Management Program del Kellogg Institute

de la Northwestern University. **Trayectoria profesional:** Gerente General y presidente del Directorio de COFIDE, Director Ejecutivo del Banco Mundial y Presidente del Banco Internacional del Perú. En la actualidad es Director y Gerente General de Ferreyros S.A.A. y director de las diferentes empresas filiales de Ferreyros S.A.A. Es Director de la Positiva, Seguros y Reaseguros, además de otras empresas y diversos gremios. Otras Actividades: Miembro del Consejo Directivo de TECSUP, Vicepresidente de la Asociación Pro Universidad del Pacífico y miembro del Patronato de la Universidad Ruiz de Montoya. Es Premio IPAE 1999.

6. Juan Manuel Peña Roca

Nacionalidad: Peruana. **Estudios:** Ingeniero Civil de la UNI (Perú). **Trayectoria profesional:** Durante el período del 2003 al 2005 fue Presidente de la Federación Interamericana de Empresas de Seguros (FIDES), ha sido Director Gerente General de Bland Welch (Brasil). En la actualidad es Presidente del Directorio de: La Positiva, Seguros y Reaseguros, Alianza Compañía de Seguros y Reaseguros (Bolivia); y Director de: Seguros América (Nicaragua) y Ferreyros S.A.A.

7. Jorge Guillermo von Wedemeyer Knigge

Nacionalidad: Peruana. **Estudios:** Administración de Negocios de la Universidad de Hamburgo (Alemania). **Trayectoria profesional:** Ha sido funcionario del Commerzbank (Alemania) y del Banco de Crédito del Perú. Fue representante del Dresdner Bank Lateinamerika AG y Dresdner Bank AG en el Perú. Ha sido Gerente General de Lima Airport Partners. Actualmente se desempeña como Asesor Financiero y es Director de empresas industriales, comerciales y de servicios.

8. Patrick Muzard le Minihi

Nacionalidad: Chilena. **Estudios:** Ingeniero Comercial de la Universidad de Chile. **Trayectoria profesional:** Ha sido Director de Afore Garante (México); Gerente de Planificación y Desarrollo de AFP Hábitat (Chile); Vicepresidente de Banca Privada de Citibank N.A. y Gerente de Administración y Finanzas de Sodexho Chile S.A. En la actualidad es Gerente de Desarrollo de Negocios Previsionales del Citigroup, Director de AFP Habitat S.A. y de Inpresa S.A.

9. Jaime Humberto López Mesa

Nacionalidad: Colombiana. **Estudios:** Ingeniero Mecánico, Postgrado en Administración de Empresas de Lowl University (EE.UU.), Especialización en Finanzas de la Universidad EAFIT y Programa para Presidentes de Empresas de la Universidad de Los Andes (Colombia). **Trayectoria profesional:** Ha sido Presidente del Directorio de: Aseguradora Colombiana S.A., Sam S.A., y T.V. Cable. En la actualidad es Presidente de Colfondos (Colombia).

10. Iván Marcel Wulf Andrade

Nacionalidad: Chilena. **Estudios:** Ingeniero Comercial de la Universidad de Chile. **Trayectoria profesional:** actualmente es Director de Global Retirement Services SSB, de Inversiones Previsionales S.A., de Hábitat Desarrollo Internacional S.A, de AFP Colfondos y AFP Siembra. Ha sido Director de AFP Confía (El Salvador) y OPC Confía (Costa Rica). También se desempeñó como Director Ejecutivo del área comercial de Afore Garante (México) y Subdirector de la Unidad de Fondos de Pensiones y Cías. de Seguro para Latinoamérica de Citibank N.A.

11. Graciela Susana Serrano

Nacionalidad: Argentina. **Estudios:** Contadora Pública Nacional de la Universidad de Buenos Aires. **Trayectoria profesional:** Analista Senior Reporting del Área de Planeamiento y Control de Gestión Regional Fondos de Pensiones del Citibank N.A. de Buenos Aires.

12. Fernando Javier Kutsuma Noda

Nacionalidad: Peruana. **Estudios:** Administrador de Empresas de la Universidad de Lima. Estudios de Management y Filosofía Empresarial en Matsushita OTC (Japón) y participó en el Programa de Dirección y Liderazgo de la UPC (Perú). **Trayectoria profesional:** En la actualidad es Gerente General de Cooperativa de Servicios Múltiples Global Ltda.; es Director de La Positiva, Seguros y Reaseguros y Presidente de Corporación Kyodai. Fue Director de Bancosur y Nacional Peruana así como Presidente de Cooperativa Pacífico y Copertex S.A.

Líderes Estratégicos y Cargos de Confianza

Líder Estratégico Central
Mariano Paz Soldán Franco
Desde noviembre de 1996

Estudios: Ingeniería Biomédica en la Boston University (EE.UU.); Maestría en Ingeniería Industrial en la North Eastern University (EE.UU.); Programa avanzado de Especialización en Finanzas en ESAN. **Cargos anteriores:** Gerente General de AFP Nueva Vida; Gerente Adjunto de Asesores Técnicos Gerenciales S.A.; Gerente de Sistemas de Drokasa, Farmaindustria S.A. e Incodox S.A.; Gerente Regional de Modeling Systems Incorporated (EE.UU.).

Líder Estratégico de Negocios Empresariales
Jorge Baraybar Cardini
Desde noviembre de 1997

Estudios: Ciencias Administrativas en la Universidad de Lima; Postgrado en Administración en ESAN; Executive Program en el Kellogg College de la Northwestern University (EE.UU.). **Cargos anteriores:** Gerente Comercial de Alerta Médica S.A.; Gerente Comercial de Mastercard; Gerente Comercial de Alimentos y Productos del Maíz; Gerente de Marketing de Warner & Lambert y Phillips Peruana. Profesor contratado de ESAN.

Líder Estratégico de Operaciones y Tecnología
Gonzalo Bernal Cárdenas
Desde diciembre de 1998

Estudios: Ingeniería Industrial en la Pontificia Universidad Católica del Perú; Maestría en Administración de Empresas en la Universidad del Pacífico; Diplomado en Dirección Estratégica de Empresas en la UPC-Universidad Católica de Chile; Programa de Alta Dirección para Directores (PDD) de la Universidad de Piura y participación en "Metamorphosis 2000" Laying the E-foundation for 21st Century Business (EE.UU.). **Cargos anteriores:** Gerente Comercial de Drokasa; Gerente General de Modimport S.A.; Gerente de Sistemas de Drokasa; Jefe de Desarrollo de Sistemas de Incodox S.A y Gerente de Proyecto de GMD S.A.

Líder Estratégico de Inversiones
Eduardo Herrera Vásquez
Desde febrero del 2005

Estudios: Ingeniería Industrial en la Pontificia Universidad Católica del Perú; Maestría en Ciencias con Mención de Finanzas en el London Business School, Inglaterra. **Cargos anteriores:** Gerente de Banca de Inversión, HSBC Bank; Gerente de Finanzas Corporativas, N.M. Rothschild / Apoyo Consultoría; Gerente de Activos Financieros e Inversiones, Espirito Santo Latin Management; Asociado de Asesoría Financiera e Inversiones, Merrill Lynch / Prisma

Inversiones y Finanzas; y Ejecutivo de Negocios Corporativos, BBVA Banco Continental.

Líder Estratégico de Marketing Corporativo y Servicios
Ricardo Pacheco Vasi
Desde mayo de 1997

Estudios: Ciencias de la Comunicación en la Universidad de Lima; Programa Avanzado de Especialización en Marketing en ESAN; MBA en la Escuela de Administración de Negocios Para Graduados ESAN con especialización en Dirección General. **Cargos anteriores:** Jefe de Marketing, Productos y Servicios de AFP Unión Vida; Marketing Analyst en Bright Computer Systems Cosmos USA Ebterprises (EE.UU.).

Líder Estratégico de Desarrollo Humano y Organizacional de Profuturo AFP
Vicente Crosby Russo
Desde febrero del 2006

Estudios: Master en Psicología del Cambridge College University de Boston; estudios de Economía en la Northeastern University de Boston (EE.UU.); estudios de especialización en Recursos Humanos en la Universidad del Pacífico, Universidad de Piura y Tecnológico de Monterrey en México. **Cargos anteriores:** ha liderado las áreas de Recursos Humanos en AFP Nueva Vida y en los últimos diez años, en las plantas de Callao y Trujillo de Backus & Johnston.

Cargos de Confianza

Líder Unidad de Contraloría
Marina Malca Ramirez
Desde setiembre de 1997

Estudios: Contabilidad y Administración de empresas en la Pontificia Universidad Católica del Perú; Programa Avanzado de Administración en Finanzas PADE ESAN; Maestría en Administración Estratégica de Negocios - CENTRUM (en curso); Certified Internal Audit. CIA; Auditor Líder ISO 9001-2000. **Cargos anteriores:** SubGerente de Administración de Profuturo AFP; Contador General de AFP Unión y AFP El Roble. Miembro del Instituto de Auditores Internos del Perú y del Colegio de Contadores de Lima.

Líder Unidad Legal
María del Carmen Blume Cillóniz
Desde octubre del 2000

Estudios: Derecho en la Pontificia Universidad Católica del Perú; Miembro del Colegio de Abogados de Lima. **Cargos anteriores:** Asesora Legal de AFP Nueva Vida y de Industrias Vencedor S.A.

Anexo 2

Disposiciones específicas de la Resolución de Gerencia General 096-2003 EF/94.11:

Descripción del grado de vinculación según el Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupo Económico aprobado por Resolución CONASEP N° 722-97-EF/94.10:

Vinculación entre personas naturales por parentesco (art. 4 acápite II): dos (2) directores.

Vinculación entre personas naturales y jurídicas (art. 4 acápite III): seis (6) directores.

Directores independientes, señores: David Bojanini García, Manuel Bustamante Olivares, Óscar Espinosa Bedoya, Fernando Kutsuma Noda.

Anexo 3

Información sobre el cumplimiento de los Principios de Buen Gobierno para las Sociedades Peruanas

Correspondiente al ejercicio 2006

ProFuturo AFP, en adelante la Empresa, identificada con RUC No. 20142829551, domiciliada en Calle Coronel Andrés Reyes No. 489, San Isidro; con teléfono y fax No. 215 2800, presenta su información sobre el cumplimiento de los principios de Buen Gobierno, de acuerdo con la Res. CONASEV 140-2005-EF/94.11.

Nuestra representante Bursátil es la Dra. María del Carmen Blume Cillóniz (mblume@profuturo.com.pe) y la Empresa Revisora para el presente ejercicio es el Centro de Estudios de Mercado de Capitales y Financiero- Consejo de Buen Gobierno Corporativo.

I. Sección primera: Evaluación de 26 principios

Los Derechos de los Accionistas

Principios	Cumplimiento				
	0	1	2	3	4
1. Principio (I.C.1. segundo párrafo). - No se debe incorporar en la agenda asuntos genéricos, debiéndose precisar los puntos a tratar de modo que se discuta cada tema por separado, facilitando su análisis y evitando la resolución conjunta de temas respecto de los cuales se puede tener una opinión diferente.					X
2. Principio (I.C.1. tercer párrafo). - El lugar de celebración de las Juntas Generales se debe fijar de modo que se facilite la asistencia de los accionistas a las mismas.					X

Durante el período 2006 se celebró la Junta Obligatoria Anual de Accionistas a través de una convocatoria directa de ProFuturo en los diarios El Peruano y Expreso y una publicación en nuestra página web. Estos medios se encuentran regulados en el Reglamento de Régimen

Interno de Juntas de Accionistas, de Directorio y de Comité Ejecutivo.

Se convocó a la Junta Obligatoria Anual de Accionistas en el ejercicio del 2006, la cual tuvo las siguientes características:

FECHA DE AVISO DE CONVOCA TORIA	FECHA DE LA JUNTA	LUGAR DE LA JUNTA	TIPO DE JUNTA		QUÓRUM %	N DE Acc. ASISTENTES	DURACIÓN	
			ESPECIAL	GENERAL			HORA DE INICIO	HORA DE TÉRMINO
4.03.06	27.03.06	Coronel Andrés Reyes 489, San Isidro.	(...)	X	95 %	6	10.00	12.00

La empresa cuenta con una página web con información para los accionistas, donde se pueden obtener los acuerdos de las juntas generales, pero no es posible

obtener las actas de las juntas generales, ni para los accionistas ni para el público en general.

Principios	Cumplimiento				
	0	1	2	3	4
3. Principio (I.C.2). - 1. Los accionistas deben contar con la oportunidad de introducir puntos a debatir, dentro de un límite razonable, en la agenda de las Juntas Generales. Los temas que se introduzcan en la agenda deben ser de interés social y propios de la competencia legal o estatutaria de la Junta. El Directorio no debe denegar esta clase de solicitudes sin comunicar al accionista un motivo razonable.					X

Los accionistas, mediante carta dirigida al presidente del directorio, podrán solicitar al directorio se incluyan dentro de la agenda de Junta General, asuntos de interés social

que sean de competencia de ésta. Los accionistas deberán presentar su solicitud con anterioridad al aviso de convocatoria a la Junta respectiva. El directorio deberá

evaluar los pedidos de los accionistas y de considerarlos acuerdos con el interés social , procederá a incluírlos como puntos de agenda para la Junta de Accionistas de la sociedad o convocar una Junta para someter a consideración de los señores accionistas los temas de agenda requeridos por los accionistas solicitantes. En caso que el directorio desestimare las referidas

solicitudes, , éste deberá fundamentar dicha denegatoria, la misma que debe ser comunicada al accionista solicitante por escrito . Esto se encuentra regulado en el Reglamento de Régimen Interno de Juntas de Accionistas, de Directorio y de Comité Ejecutivo. En el ejercicio 2006 no fue presentada ninguna solicitud.

Principios	Cumplimiento				
	0	1	2	3	4
4. Principio (I.C.4.i.).- El estatuto no debe imponer límites a la facultad que todo accionista con derecho a participar en las Juntas Generales pueda hacerse representar por la persona que designe.					X

En el estatuto de ProFuturo no se limita el derecho de representación. Este derecho se puede ejercer mediante carta poder simple o escritura pública, enviada hasta un día antes de celebrarse la Junta y no tiene ningún costo para el accionista. Estos requisitos están regulados en el Estatuto y en el Reglamento de Régimen Interno de Juntas

de Accionistas, de Directorio y de Comité Ejecutivo.

Para el caso de la única Junta realizada en el ejercicio 2006, esta fue General y el 95% de las acciones con derecho a voto fueron representadas por ejercicio directo.

Principios	Cumplimiento				
	0	1	2	3	4
5. Principio (II.A.1, tercer párrafo).- Es recomendable que la sociedad emisora de acciones de inversión u otros valores accionarios sin derecho a voto, ofrezca a sus tenedores la oportunidad de canjearlos por acciones ordinarias con derecho a voto o que prevean esta posibilidad al momento de su emisión.					No aplica

Principios	Cumplimiento				
	0	1	2	3	4
6. Principio (II.B).- 1. Se debe elegir un número suficiente de directores capaces de ejercer un juicio independiente, en asuntos donde haya potencialmente conflictos de intereses, pudiéndose, para tal efecto, tomar en consideración la participación de los accionistas carentes de control. Los directores independientes son aquellos seleccionados por su prestigio profesional y que no se encuentran vinculados con la administración de la sociedad ni con los accionistas principales de la misma.					X

De los 12 (doce) directores de ProFuturo (10 titulares y 2 suplentes), 8 tienen carácter de dependientes y 4 son independientes. Los criterios para la elección de los directores independientes se manejan a nivel de directorio de la empresa. El director independiente debe ser un profesional de reconocido prestigio, con experiencia en temas relacionados a la administración de fondos de pensiones, con solvencia económica, sin relación ni vinculación económica ni de parentesco con accionistas, directores y/o principales ejecutivos de la empresa. Estos requisitos no se encuentran regulados formalmente en ningún documento de la empresa, sin embargo estos criterios son utilizado por ProFuturo también cuando tiene que proponer y decidir por la elección de los directores en

las empresas en las que se invierten los recursos de los fondos de pensiones que ProFuturo administra.

En el caso del actual directorio existen dos directores vinculados en segundo grado de consanguineidad, estos son los señores Andreas Wolfgang von Wedemeyer Knigge y Jorge Guillermo von Wedemeyer Knigge. No existe ningún caso de directores que ocupen cargos gerenciales en la empresa.

Existen directores que también lo son de otras empresas inscritas en el Registro Público del Mercado de Valores. Estos son:

NOMBRES Y APELLIDOS DEL DIRECTOR	DENOMINACIÓN SOCIAL DE LA(S) EMPRESA(S)	FECHAS	
		INICIO	TÉRMINO
Andreas Wolfgang von Wedemeyer Knigge	- CORPORACIÓN CERVESUR S.A.A. - FERREYROS S.A.A. - LA POSITIVA SEGUROS Y REASEGUROS S.A. - COMPAÑÍA INDUSTRIAL - TEXTIL CREDISA TRUTEX S.A.A - LA POSITIVA VIDA SEGUROS Y REASEGUROS - CORPORACION FINANCIERA DE INVERSIONES S.A.A	1979 2003 1991 1995 2005 1999	Hasta la fecha
Manuel Bustamante Olivares	- TRANSACCIONES FINANCIERAS S.A. - LA POSITIVA VIDA SEGUROS Y REASEGUROS S.A. - LA POSITIVA SEGUROS Y REASEGUROS S.A	2000 2005 1975	Hasta la fecha
Óscar Guillermo Espinosa Bedoya	- FERREYROS S.A.A. - LA POSITIVA SEGUROS Y REASEGUROS S.A. - LA POSITIVA VIDA SEGROS Y RESEGUROS S.A	1981 1996 2005	Hasta la fecha
Juan Manuel Peña Roca	- FERREYROS S.A.A	1984	Hasta la fecha
Jorge Guillermo von Wedemeyer Knigge	- CORPORACION CERVESUR S.A.A.	1997	Hasta la fecha
Fernando Javier Kutsuma Noda	- LA POSITIVA SEGUROS Y REASEGUROS S.A.	1997	Hasta la fecha

Comunicación y transparencia informativa

Principios	Cumplimiento				
	0	1	2	3	4
7. Principio (IV.C, segundo, tercer y cuarto párrafo). - 1.Si bien, por lo general las auditorías externas están enfocadas a dictaminar información financiera, éstas también pueden referirse a dictámenes o informes especializados en los siguientes aspectos: peritajes contables, auditorías operativas, auditorías de sistemas, evaluación de proyectos, evaluación o implantación de sistemas de costos, auditoría tributaria, tasaciones para ajustes de activos, evaluación de cartera, inventarios, u otros servicios especiales. Es recomendable que estas asesorías sean realizadas por auditores distintos o, en caso las realicen los mismos auditores, ello no afecte la independencia de su opinión. La sociedad debe revelar todas las auditorías e informes especializados que realice el auditor. Se debe informar respecto a todos los servicios que la sociedad auditora o auditor presta a la sociedad, especificándose el porcentaje que representa cada uno, y su participación en los ingresos de la sociedad auditora o auditor.					X

Empresas que han brindado los servicios de auditoria en los ultimos 6 años

RAZÓN SOCIAL DE LA SOCIEDAD DE AUDITORIA	SERVICIO*	PERIODO	RETRIBUCIÓN**
Dongo-Soria, Gaviglio & Asociados	- Auditoría financiera. - Auditoría operativa a la seguridad y acceso a los sistemas.	2001-2002	66%
PRICEWATERHOUSECOOPERS S.CIVIL DE R.L.	- Consultoría. - Asesoría.	2002-2006	0%
Dongo-Soria, Gaviglio & Asociados	- Auditoría Financiera.	2002	100%
Medina, Zaldivar Pérez & Asociados	- Auditoría Financiera. - Auditoría operativa al Sistema prevención lavado de activos.	2003-2006	59%
ERNST & YOUNG ASESORES S.CIVIL.R.L.	- Auditoría operativa a la seguridad y acceso a los sistemas. - Asesoría en materia tributaria.	2004-2006	0%
ERNST & YOUNG S.R.L.	- Auditoría Seguridad y acceso información. - Consultoría.	2003-2004	0%
GRIS, HERNÁNDEZ Y ASOCIADOS S.C.	- Auditoría operativa al Sistema prevención lavado de activos.	2006	0%

La contratación de los auditores externos se realiza siguiendo los criterios de la Matriz de Evaluación y Elección de Proveedores Críticos. La convocatoria para que las sociedades de auditoría presenten sus propuestas la realiza la Gerencia General. Luego de una evaluación y preselección de las propuestas técnicas se pone en conocimiento del Directorio. Finalmente, es la Junta General de Accionistas el órgano que designa a la sociedad de auditoría externa, aprobando la contratación por un periodo máximo de 5 años.

Sin perjuicio de lo anterior, con periodicidad anual y siguiendo la matriz de reevaluación de desempeño de proveedores, el Comité de Auditoría Interna evalúan el desempeño de los servicios de auditoría externa de la compañía.

La empresa contratada para el presente ejercicio no es auditora de ninguna empresa que pertenezca al mismo grupo económico. El Comité de Auditoría interna ha celebrado dos reuniones con los auditores externos contratados.

Principios	Cumplimiento				
	0	1	2	3	4
8. Principio (IV.D.2). - La atención de los pedidos particulares de información solicitados por los accionistas, los inversionistas en general o los grupos de interés relacionados con la sociedad, debe hacerse a través de una instancia y/o personal responsable designado al efecto.					X

Tanto los accionistas como cualquier grupo de interés puede solicitar información directamente a la empresa o a través de: correo electrónico, vía telefónica, por la página web o a través del correo. Adicionalmente las personas a contactar para obtener información son la Dra. María del Carmen Blume (Líder de la Unidad Legal) y el Sr. Carlos Moscoso (Líder de la Unidad de Planeamiento).

El procedimiento para solicitar información se encuentra normado en el Estatuto, el Reglamento Interno de Juntas de Accionistas y de Comité Ejecutivo, así como el Procedimiento de Atención Reclamos Quejas y el Procedimiento de Atención de Requerimientos.

Adicionalmente, la empresa cuenta con una página web

corporativa que incluye una sección especial sobre gobierno corporativo.

Durante el ejercicio 2006, se presento 1 solicitud de información por parte de accionistas la que fue atendida en su totalidad. Asimismo se presentaron 345,000 interacciones con clientes a nivel nacional (atenciones, llamadas entrantes, consultas, reclamos, trámites). Debemos señalar que en este número se están incluyendo principalmente las solicitudes de información de nuestros

grupos de interés afiliados. Es importante resaltar que dado que nuestros grupos de interés son diversos como: afiliados, empleadores, pensionistas, la Superintendencia de Banca, seguros y AFP, el Estado, nuestros accionistas, proveedores, entre otros, entonces es difícil determinar el número exacto de solicitudes de información de ciertos grupos.

En el ejercicio no se han presentado reclamos de los accionistas por limitar el acceso a la información.

Principios	Cumplimiento				
	0	1	2	3	4
9. Principio IV.D.3.) - Los casos de duda sobre el carácter confidencial de la información solicitada por los accionistas o por los grupos de interés relacionados con la sociedad deben ser resueltos. Los criterios deben ser adoptados por el Directorio y ratificados por la Junta General, así como incluidos en el estatuto o reglamento interno de la sociedad. En todo caso la revelación de información no debe poner en peligro la posición competitiva de la empresa ni ser susceptible de afectar el normal desarrollo de las actividades de la misma.					X

El carácter confidencial de la información está determinado por el directorio. De acuerdo a la Política de Información Confidencial (PIC) se entiende por confidencial a cualquier información que no tenga carácter público que se reciba, se genere, se elabore, a la que se tiene acceso, de manera verbal, escrita, visual, incluyendo pero no limitándose a:

(i) información relacionada con el Fondo de Pensiones, los afiliados, empleadores, pensionistas, clientes,

proveedores, empleados, entre otros: que haya sido indicado como confidencial según la Política, (ii) cuya confidencialidad ha sido dada a conocer por la empresa, ya sea en forma verbal o por escrito, (iii) la que debido a su carácter y naturaleza, una persona razonable en circunstancias similares la trataría como confidencial; o (iv) la que por mandato legal tenga esa calidad.

Principios	Cumplimiento				
	0	1	2	3	4
10. Principio (IV.F, primer párrafo) - La sociedad debe contar con auditoría interna. El auditor interno, en el ejercicio de sus funciones, debe guardar relación de independencia profesional respecto de la sociedad que lo contrata. Debe actuar observando los mismos principios de diligencia, lealtad y reserva que se exigen al Directorio y la Gerencia.					X

La empresa cuenta con un área independiente encargada de auditoría interna, que depende del Directorio y reporta al Comité de Auditoría. Las responsabilidades del encargado de la auditoría interna son auditar los procesos y áreas de la empresa a fin de evaluar los controles implementados para gestionar los riesgos normativos,

operativos, del negocio y de imagen, identificando las oportunidades de mejora, recomendando acciones correctivas y/o preventivas a ser tomadas y verificando la implementación de las mismas. Estas responsabilidades se encuentran reguladas en el Manual de Procedimientos y Funciones: Funciones del Líder de Unidad de Contraloría.

Las responsabilidades del Directorio

Principios	Cumplimiento				
	0	1	2	3	4
11. Principio (V.D.1.) - El Directorio debe realizar ciertas funciones claves, a saber: Evaluar, aprobar y dirigir la estrategia corporativa; establecer los objetivos y metas así como los planes de acción principales, la política de seguimiento, control y manejo de riesgos, los presupuestos anuales y los planes de negocios; controlar la implementación de los mismos; y supervisar los principales gastos, inversiones, adquisiciones y enajenaciones.					X

El Directorio de ProFuturo se encuentra encargado de la función descrita en este principio, la cual está contenida en el Estatuto y en el Reglamento de Régimen Interno de

Juntas de Accionistas, de Directorio y de Comité Ejecutivo.

Principios	Cumplimiento				
	0	1	2	3	4
El Directorio debe realizar ciertas funciones claves, a saber:					
12. Principio (V.D.2.) - Seleccionar, controlar y, cuando se haga necesario, sustituir a los ejecutivos principales, así como fijar su retribución.					X
13. Principio (V.D.3.) - Evaluar la remuneración de los ejecutivos principales y de los miembros del Directorio, asegurándose que el procedimiento para elegir a los directores sea formal y transparente.					X

El Directorio de ProFuturo se encuentra encargado de las funciones descritas en este principio y estas funciones están contenidas en el Estatuto y en el Reglamento de Régimen Interno de Juntas de Accionistas, de Directorio y de Comité Ejecutivo así como el Reglamento Interno del Comité de Buen Gobierno Corporativo y de Nombramientos y Retribuciones.

El Directorio se encarga de: (a) contratar y sustituir al gerente general, (b) contratar y sustituir a la plana gerencial, (c) fijar y evaluar la remuneración de los principales ejecutivos. Mientras que es la Junta de Accionistas el órgano que se encarga de fijar la remuneración de los Directores.

La Empresa cuenta con políticas internas o procedimientos definidos para:

- A) Contratar y sustituir a los principales ejecutivos.
- B) Fijar y evaluar la remuneración de los principales ejecutivos.
- C) Evaluar la remuneración de los directores
- D) Elegir a los directores.

Estos procedimientos están regulados en el Estatuto, el Reglamento de Régimen Interno de Juntas de Accionistas, de Directorio y de Comité Ejecutivo, así como el Sistema de Selección de Personal y el Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal.

Principios	Cumplimiento				
	0	1	2	3	4
14. Principio (V.D.4). - Realizar el seguimiento y control de los posibles conflictos de intereses entre la administración, los miembros del Directorio y los accionistas, incluidos el uso fraudulento de activos corporativos y el abuso en transacciones entre partes interesadas.					X

El Directorio de la Empresa se encuentra encargado de la función descrita en este principio y esta función está contenida en los siguientes documentos de la empresa: Estatuto, Política de Información Confidencial (PIC), Política de Inversiones Personales (PIP), Código de Ética y Estándares de Conducta Profesional de ProFuturo AFP, así como el Reglamento de Régimen Interno de Juntas de Accionistas, de Directorio y de Comité Ejecutivo.

Durante el 2006 no se han presentado casos de conflictos de intereses que hayan sido materia de discusión por parte del Directorio.

La empresa regula los temas éticos a través de los siguientes documentos: Política de Inversiones Personales (PIP), Código de Ética y Estándares de Conducta Profesional de ProFuturo AFP, Política de Información Confidencial (PIC), Código de Ética y Valores, y Código de Conducta para la Prevención del Lavado de Activos de ProFuturo AFP.

El propósito de la Política de Inversiones Personales es establecer estándares mínimos de conducta en relación al uso de la información de la empresa y especificar aquellas prácticas de inversiones que están prohibidas o sujetas a limitaciones específicas. El personal cubierto por la presente política debe firmar el Formulario N° 1 que es un acuse de recibo de esta política y se archivará en el file personal a cargo del Área de Contraloría. De manera trimestral el personal cubierto deberá declarar por escrito las transacciones personales realizadas durante dicho periodo, formulario que deberá ser presentado al Área de Contraloría debidamente firmado. Se permite que el Gerente General o la Controller puedan autorizar excepciones a estas políticas y procedimientos en casos calificados y siempre y cuando la excepción no pueda considerarse una violación de las normas legales o regulaciones aplicables. La solicitud de excepción será presentada a la Controller quien asegurará una rápida respuesta en un plazo no mayor de dos días.

Principios	Cumplimiento				
	0	1	2	3	4
15. Principio (V.D.5). - Velar por la integridad de los sistemas de contabilidad y de los estados financieros de la sociedad, incluida una auditoría independiente, y la existencia de los debidos sistemas de control, en particular, control de riesgos financieros y no financieros y cumplimiento de la ley.					X

El Directorio se encarga de la función descrita que se encuentra contenida en el Estatuto y esta función está contenida en el Reglamento de Régimen Interno de Juntas de Accionistas, de Directorio y de Comité Ejecutivo.

ProFuturo cuenta con sistemas de control de riesgos financieros y no financieros. Estos están contenidos en los siguientes documentos:

- Política del Sistema Integral de Administración de Riesgos.
- Manual de Riesgos de Crédito y Contraparte.
- Manual de Riesgos de Liquidez.
- Política Inversiones de la Administradora.
- Procedimiento Inversiones de la Administradora

Principios	Cumplimiento				
	0	1	2	3	4
16. El Directorio debe realizar ciertas funciones claves, a saber: Principio(V.D.6). - Supervisar la efectividad de las prácticas de gobierno de acuerdo con las cuales opera, realizando cambios a medida que se hagan necesarios.					X

El Directorio de ProFuturo se encuentra encargado de la función descrita en este principio. El Comité de Buen Gobierno Corporativo y de Nombramientos y Retribuciones se encarga de supervisar las prácticas de buen gobierno corporativo. Dentro de sus funciones tenemos : proponer al Directorio los ajustes y reformas necesarias , así como los sistemas de seguimiento para la ejecución correcta de las prácticas de las prácticas de buen gobierno. Los documentos que regulan esta función son: el Reglamento

de Régimen Interno de Juntas de Accionistas, de Directorio y de Comité Ejecutivo, así como el Reglamento Interno del Comité de Buen Gobierno Corporativo y de Nombramientos y Retribuciones

Como parte fundamental de la revisión de las prácticas de Buen Gobierno Corporativo , ProFuturo tiene como política la de contratar cada año a una empresa consultora especializada en el tema a fin que realice una evaluación completa de la aplicación de los principios en la empresa.

Principios	Cumplimiento				
	0	1	2	3	4
17. El Directorio debe realizar ciertas funciones claves, a saber: Principio (V.D.7). - Supervisar la política de información.					X

El Directorio de ProFuturo se encuentra encargado de la función descrita en este principio, la cual está contenida en el Estatuto y en el Reglamento de Régimen Interno de Juntas de Accionistas, de Directorio y de Comité Ejecutivo.

y empresas relacionadas con las actividades de la AFP. En principio toda esta información es considerada como "Información Confidencial" y por ello es que el personal de ProFuturo AFP debe evitar su divulgación o uso indebido.

La información que se brinda a los grupos de interés esta enmarcada dentro de la política de información confidencial de Profuturo AFP, la que señala que por razón de sus funciones, puesto, categoría, y responsabilidades dentro de la empresa, el personal recibe información y tiene permanentemente acceso a información sea de la empresa, sus accionistas, sus empleados, afiliados, empleadores, pensionistas, proveedores y otras personas

En cuanto a la información sobre los Hechos de Importancia que se deben divulgar al mercado a fin de que los posibles inversionistas se encuentren debidamente informados, esta se rige por las Normas Internas de Conducta de ProFuturo AFP.

Los documentos que regulan esta política son el Estatuto, la Política de Información Confidencial (PIC) y las Normas Internas de Conducta de ProFuturo AFP.

Principios	Cumplimiento				
	0	1	2	3	4
18. Principio (V.E.1). - El Directorio podrá conformar órganos especiales de acuerdo a las necesidades y dimensión de la sociedad, en especial aquélla que asuma la función de auditoría. Asimismo, estos órganos especiales podrán referirse, entre otras, a las funciones de nombramiento, retribución, control y planeamiento. Estos órganos especiales se constituirán al interior del Directorio como mecanismos de apoyo y deberán estar compuestos preferentemente por directores independientes, a fin de tomar decisiones imparciales en cuestiones donde puedan surgir conflictos de intereses.					X

Los Comités que se encuentran implementados son:

COMITÉ EJECUTIVO			
I. Fecha de creación: 24.03.98			
II. Funciones: Velar por la ADMINISTRACIÓN de la empresa y la dirección de las OPERACIONES propias del objeto social dentro de los límites que le fija el directorio. Rinde cuentas al Directorio.			
III. Principales reglas de organización y funcionamiento: Es designado por el directorio. Su periodo de duración es de un año. Esta compuesto por 5 miembros del directorio: 4 directores designados y el presidente del directorio. Los acuerdos se adoptan por mayoría de votos de los concurrentes. Cada miembro titular tendrá un alterno designado por él.			
IV. Miembros del comité:	Fecha		Cargo dentro del comité
NOMBRES Y APELLIDOS	Inicio	Termino	
Andreas Wolfgang von Wedemeyer Knigge	04/2006	04/2007	Presidente
Luis Armando Rodríguez Villasuso	04/2006	04/2007	Titular
Juan Manuel Peña Roca	04/2006	04/2007	Titular
Manuel Bustamante Olivares	04/2006	04/2007	Titular
Patrick Muzard Le Minihiy	04/2006	04/2007	Titular
Ivan Marcel Wulf Andrade	04/2006	04/2007	Alterno
Jorge Guillermo von Wedemeyer Knigge	04/2006	04/2007	Alterno
V. Número de sesiones realizadas durante el ejercicio:			12
VI. Cuenta con facultades delegadas de acuerdo con el artículo 174 de la ley general de sociedades:			(...) SÍ (x...) No

COMITÉ DE RIESGOS DE INVERSIÓN			
I. Fecha de creación: 30.06.2004			
II. Funciones: Presentar al Directorio la propuesta del manual de Políticas y procedimientos de la administración de riesgos de inversión para su aprobación. Aprobar y revisar las metodologías para identificar e informar los riesgos de inversión. Evaluar las inversiones en nuevos tipos de instrumentos u operaciones, y en nuevos mercados.			
III. Principales reglas de organización y funcionamiento: Es designado por el Directorio. Esta compuesto por 3 miembros: el gerente general, quien presidirá el comité, un director, y el sub gerente de la Unidad de riesgos de inversión.			
IV. Miembros del comité:	Fecha		Cargo dentro del comité
NOMBRES Y APELLIDOS	Inicio	Termino	
Mariano Paz Soldán Franco	06/2004	A la fecha	Presidente
Luis Rodríguez Villasuso	06/2004	A la fecha	Miembro
Jorge Espada Salazar	08/2005	A la fecha	Miembro
V. Número de sesiones realizadas durante el ejercicio:			13
VI. Cuenta con facultades delegadas de acuerdo con el artículo 174 de la Ley General de Sociedades:			(...) SÍ (X) No

COMITÉ DE AUDITORÍA			
I. Fecha de creación: 30.11.2004			
II. Funciones: asistir al Directorio en la supervisión de: a) El desempeño de la función de auditoría interna, b) Los procesos de control interno establecidos por la empresa para velar por el cumplimiento de los objetivos y los requisitos legales, y c) La independencia de los auditores externos.			
III. Principales reglas de organización y funcionamiento: Podrán ser miembros los siguientes: a) Miembros del Directorio nombrados por este último, b) Ejecutivos independientes de la empresa, designados por el Directorio, cuando el Comité lo estime conveniente. c) El Líder de la Unidad de Contraloría. Los miembros del Comité deben contar, en conjunto, con experiencia en liderazgo y temas contables, financieros y/o de negocios, así como conocer del proceso de emisión de información financiera y de los sistemas de información y control interno de la empresa. Actualmente esta compuesto por tres miembros, dos directores designados por el directorio, y el controller de ProFuturo. el gerente general podrá Participar como invitado.			
IV. Miembros del comité:	Fecha		Cargo dentro del comité
NOMBRES Y APELLIDOS	Inicio	Termino	
Patrick Muzard le Minihiy	11/2004	A la fecha	Presidente
Andreas Wolfgang von Wedemeyer Knigge	12/2004	A la fecha	Miembro
Marina Malca Ramírez	11/2004	A la fecha	Miembro
Mariano Felipe Paz Soldán Franco	11/2004	12/2006	
V. Número de sesiones realizadas durante el ejercicio:			5
VI. Cuenta con facultades delegadas de acuerdo con el artículo 174 de la Ley General de Sociedades:			(...) SÍ (X) No

COMITE DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO Y DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES			
I. Fecha de creación: 14.12.2005			
II. Funciones: Desarrollar y recomendar al Directorio las políticas de buen gobierno corporativo de la empresa, asistir al Directorio en sus funciones de nombramiento, reelección, cese y retribución de los directores y de la alta gerencia de la compañía.			
III. Principales reglas de organización y funcionamiento: El comité está conformado por dos directores y el Gerente General la designación será por un periodo máximo de tres (3) años, renovable por periodos de igual duración. El comité elegirá entre sus miembros a un presidente, el gerente general actuara como secretario. El comité se reunirá cuantas veces lo convoque su Presidente, cuando así lo decidan la mayoría de sus miembros o a solicitud del directorio.			
IV. Miembros del comité:	Fecha		Cargo dentro del comité
NOMBRES Y APELLIDOS	Inicio	Termino	
Andreas Wolfgang von Wedemeyer Knigge	12/2005	A la fecha	Presidente
Óscar Guillermo Espinosa Bedoya	12/2005	A la fecha	Miembro
Mariano Felipe Paz Soldán Franco	12/2005	A la fecha	Secretario
V. Número de sesiones realizadas durante el ejercicio:			5
VI. Cuenta con facultades delegadas de acuerdo con el artículo 174 de la Ley General de Sociedades:			(...) SÍ (X) No

COMITE DE ESTRATEGIAS DE INVERSIÓN			
I. Fecha de creación: 19/12/06			
II. Funciones:			
III. Principales reglas de organización y funcionamiento:			
IV. Miembros del comité:	Fecha		Cargo dentro del comité
NOMBRES Y APELLIDOS	Inicio	Termino	
Mariano Paz Soldán Franco	12/2006	A la fecha	Presidente
Eduardo Herrera Vasquez	12/2006	A la fecha	Secretario
Jose Garcia Puntriano	12/2006	A la fecha	Miembro
Ytalo Yuli Landa	12/2006	A la fecha	Miembro
V. Número de sesiones realizadas durante el ejercicio:			4
VI. Cuenta con facultades delegadas de acuerdo con el artículo 174 de la Ley General de Sociedades:			(...) Sí (X) No

Principios	Cumplimiento				
	0	1	2	3	4
19. Principio (V.E.3). - El número de miembros del Directorio de una sociedad debe asegurar pluralidad de opiniones al interior del mismo, de modo que las decisiones que en él se adopten sean consecuencia de una apropiada deliberación, observando siempre los mejores intereses de la empresa y de los accionistas.					X

La relación de directores para el ejercicio 2006 es como sigue:

Nombres y Apellidos	Formación 2.	Fecha		Part. Accionaria	
		Inicio	Término	Nº de acciones	Part. (%)
DIRECTORES DEPENDIENTES					
Andreas Wolfgang von Wedemeyer Knigge	Administrador de Empresas	07.05.1993		-	-
Luis Armando Rodríguez Villasuso	Ingeniero Naval Mecánico	17.02.1998	-	-	
Juan Manuel Peña Roca	Ingeniero Civil	07.05.1993	-	-	-
Jorge Guillermo von Wedemeyer Knigge	Administrador de Negocios	07.05.1993	-	-	-
Patrick Muzard Le Minihy		29.10.2002	-	-	-
Jaime Humberto Lopez Mesa	Ingeniero Mecánico	10.11.2004	-	-	-
Ivan Marcel Wulf Andrade	Ingeniero Comercial	23.03.2005	-	-	-
Graciela Susana Serrano	Contador Público	27.03.2006		-	
DIRECTORES INDEPENDIENTES					
David Bojanini García	Ingeniero Industrial	18.03.1997	-	-	-
Manuel Bustamante Olivares	Abogado	07.05.1993	-	-	-
Óscar Guillermo Espinosa Bedoya	Ingeniero Civil	19.03.1999	-	-	-
Fernando Javier Kutsuma Noda	Administrador Empresas	18.03.1997	-	-	-

Principios	Cumplimiento				
	0	1	2	3	4
20. Principio (V.F, segundo párrafo). - La información referida a los asuntos a tratar en cada sesión, debe encontrarse a disposición de los directores con una anticipación que les permita su revisión, salvo que se traten de asuntos estratégicos que demanden confidencialidad, en cuyo caso será necesario establecer los mecanismos que permita a los directores evaluar adecuadamente dichos asuntos.					X

La información relativa a la Agenda del Directorio se remite vía correo electrónico y puede también ser recogida directamente de las oficinas de la empresa. Se remite a los directores con 3 a 5 días de anticipación para el caso de

información no confidencial y menos de 3 días para el caso de la información confidencial. Esto se encuentra regulado en el Reglamento de Régimen Interno de Juntas de Accionistas, de Directorio y de Comité Ejecutivo.

Principios	Cumplimiento				
	0	1	2	3	4
21. Principio (V.F, tercer párrafo). - Siguiendo políticas claramente establecidas y definidas, el Directorio decide la contratación de los servicios de asesoría especializada que requiera la sociedad para la toma de decisiones					X

La política pre-establecida para la contratación de proveedores importantes es la Matriz de Evaluación y Elección de proveedores Críticos mediante la que se evalúa a los proveedores en base a criterios objetivos y técnicos. El Directorio no realiza de manera directa la contratación de asesores especializados sino que delega dicha función en la alta gerencia, habiéndose contratado durante el

presente ejercicio servicios de diferente especialidad como por ejemplo: para la evaluación anual de la implementación de los Principios de Buen Gobierno Corporativo tenemos al Centro de Estudios de Mercado de Capitales y Financiero, para evaluar el Sistema de Gestión de Calidad (ISO) tenemos a Lloyds Register Quality Assurance Limited, entre otros.

Principios	Cumplimiento				
	0	1	2	3	4
22. Principio (V.H.1) .- Los nuevos directores deben ser instruidos sobre sus facultades y responsabilidades, así como sobre las características y estructura organizativa de la sociedad.					X

Los nuevos directores son instruidos sobre sus facultades y responsabilidades, así como sobre las características y estructura organizativa de la sociedad. El gerente general es el encargado de realizar dicha inducción que se realiza a través de reuniones con los demás directores y/o

miembros de la organización, la entrega de documentación relativa a la empresa , cursos, seminarios , entre otros mecanismos que se encuentran regulados en el Reglamento de Régimen Interno de Juntas de Accionistas, de Directorio y de Comité Ejecutivo.

Principios	Cumplimiento				
	0	1	2	3	4
23. Principio V.H.3). - Se debe establecer los procedimientos que el Directorio sigue en la elección de uno o más reemplazantes, si no hubiera directores suplentes y se produjese la vacancia de uno o más directores, a fin de completar su número por el período que aún resta, cuando no exista disposición de un tratamiento distinto en el estatuto.					X

En el ejercicio 2006 no se han producido vacancias de directores. En los casos en que los directores titulares no han podido asistir a las sesiones han sido reemplazados por los directores suplentes.

No obstante ello, existe un procedimiento establecido para el reemplazo de directores, este se encuentra en el Estatuto y en el Reglamento de Régimen Interno de Juntas de Accionistas, de Directorio y de Comité Ejecutivo. En el caso que se produzca vacancia de uno o más directores y no se hubiese designado directores suplentes o alternos, el directorio completará su número por el período que aún resta al directorio. Este procedimiento sólo podrá observarse en tanto el número de directores originalmente

designado por la Junta General sea superior a la mitad del número total de sus miembros. En tales casos, el directorio deberá elegir al director reemplazante procurando respetar las características del director reemplazado referidas al grado de independencia respecto de la administración o los accionistas de la sociedad o si el mismo es representante de las minorías. Caso contrario, de producirse vacancia de directores en número tal que no pueda reunirse validamente el directorio, los directores hábiles asumirán provisionalmente la administración y convocarán de inmediato a la Junta General de Accionistas que corresponda para que elija nuevo directorio conforme a lo previsto por el estatuto y el Reglamento.

Principios	Cumplimiento				
	0	1	2	3	4
24. Principio (V.I, primer párrafo). - Las funciones del Presidente del Directorio, Presidente Ejecutivo de ser el caso, así como del Gerente General deben estar claramente delimitadas en el estatuto o en el reglamento interno de la sociedad con el fin de evitar duplicidad de funciones y posibles conflictos.					X
25. Principio (V.I, segundo párrafo). - La estructura orgánica de la sociedad debe evitar la concentración de funciones, atribuciones y responsabilidades en las personas del Presidente del Directorio, del Presidente Ejecutivo de ser el caso, del Gerente General y de otros funcionarios con cargos gerenciales.					X

Para el caso de los diferentes niveles de ProFuturo, las responsabilidades están contenidas en los siguientes documentos:

a) Presidente del Directorio: en el Estatuto y Reglamento de Régimen Interno de Juntas de Accionistas, de Directorio y

de Comité Ejecutivo.

b) Gerente General: en el Estatuto y Manual de Funciones y Procedimientos.

c) Plana Gerencial: Manual de Funciones y Procedimientos.

Principios	Cumplimiento				
	0	1	2	3	4
26. Principio V.I.5). - Es recomendable que la Gerencia reciba, al menos, parte de su retribución en función a los resultados de la empresa, de manera que se asegure el cumplimiento de su objetivo de maximizar el valor de la empresa a favor de los accionistas.					X

La política de bonificación para la plana gerencial contempla una bonificación sólo en dinero. Tanto el Gerente General como la Plana Gerencial reciben una remuneración fija y una remuneración variable, que sumadas para el presente año han sido de 2.74% de los

ingresos brutos de la empresa.

Adicionalmente, la Empresa tiene establecidos algún tipo de garantías o similar en caso de despidos del gerente general y/o plana gerencial.

III.SECCIÓN SEGUNDA: INFORMACIÓN ADICIONAL

Derechos de los accionistas

Los medios utilizados para comunicar a los nuevos accionistas sus derechos y la manera como pueden ejercerlos es recabando información directamente de la empresa o a través del portal en la web.

Durante la realización de la junta los accionistas tienen a su disposición los puntos a tratar de la agenda y los documentos que lo sustentan, en medio físico. El encargado de hacer el seguimiento de los acuerdos adoptados en las Juntas de Accionistas es el Sr. Mariano Paz Soldán Franco, Líder Estratégico Central (Gerente General).

La información referida a las tenencias de los accionistas de la Empresa se encuentra en la empresa y en CAVALI. La información de los accionistas referida a su domicilio, que se encuentra en la matrícula de acciones se actualiza de forma mensual.

La política de dividendos fue aprobada el 12.02.2002 por

la Junta General de Accionistas, se realiza sobre la base de utilidades efectivamente obtenidas del ejercicio inmediatamente anterior, así como sobre las reservas de libre disposición o sobre las utilidades retenidas respecto de los ejercicios anteriores, no pudiendo distribuirse dividendos a cuenta del ejercicio en curso bajo ninguna modalidad.

Durante el ejercicio 2005, la Empresa ha procedido a distribuir un dividendo en efectivo de S/.1.014344877671 por acción común correspondiente a las utilidades del año 2004. Durante el ejercicio 2006 se aprobó que el íntegro de las utilidades obtenidas durante el ejercicio 2005 se destinen a la cuenta de resultados acumulados para su posterior aplicación, delegando en el Directorio de la empresa las facultades para que determine el destino que dará a dichos resultados pudiendo acordar el pago de dividendos con cargo al íntegro de las utilidades o parte de las mismas.

Directorio

Durante el ejercicio del presente informe se realizaron seis (6) sesiones de directorio, en cuatro (4) de ellas un director fue reemplazado por un director suplente.

La empresa no cuenta con ningún programa de bonificación para directores por cumplimiento de metas. El monto total de las retribuciones anuales de los directores

representa el 0.03% de los ingresos brutos para los directores independientes y el 0.08% para los dependientes.

Finalmente, la discusión del Directorio, respecto del desempeño de la gerencia, se realizó con la presencia del gerente general.

Accionistas y tenencias

Para el ejercicio 2006 se ha contado con 18 accionistas con derecho a voto. Los accionistas con más del 5% de participación son los siguientes:

Nombres y Apellidos	Número de acciones	Participación (%)	Nacionalidad
Citibank Overseas Investment Corporation	7 639 644	42.14	USA
Corporación Cerveur S.A.A.	3 615 797	19.94	PERÚ
Transacciones Especiales S.A.	3 474 420	19.16	PERÚ
Latin Invest S.A.	1 811 852	9.99	PERÚ

Otros

ProFuturo tiene varios reglamentos internos de conducta o similar referida a criterios éticos y de responsabilidad profesional. Estos son:

- Política de Inversiones Personales (PIP)
- Código de Ética y Estándares de Conducta Profesional de ProFuturo AFP
- Política de Información Confidencial (PIC)
- Código de Ética y Valores
- Código de Conducta Para la Prevención del Lavado de

Activos de ProFuturo AFP

ProFuturo tiene registros de casos de incumplimiento de los reglamentos internos de conducta. Para el caso de la Política de Inversiones Personales (PIP) es la Unidad de Contraloría en la persona de Marina Malca Ramirez su líder, la encargada. Para el caso del Código de Conducta Para la Prevención del Lavado de Activos de ProFuturo AFP, es el Oficial de Cumplimiento, Gonzalo Bernal Cárdenas, el encargado de llevar dicho registro.

Información sobre los documentos:

Denominación del documento	Órgano de aprobación	Fecha de aprobación	Fecha de última modificación
Política de Inversiones Personales (PIP)	Directorio	28.08.2001	
Política de Información Confidencial (PIC)	Directorio		
Código de Ética y Estándares de Conducta Profesional de ProFuturo AFP	Directorio	28.06.2005	
Código de Ética y Valores			
Código de Conducta para la Prevención del Lavado de Activos de ProFuturo AFP	Directorio	10.11.2004	
Normas Internas de Conducta de Profuturo	Directorio	25.03.2003	
Política del Sistema integral de administración de riesgos de inversión	Directorio	10.11.2004	
Reglamento Interno del Comité de Buen Gobierno Corporativo y de Nombramientos y Retribuciones	Directorio	14.12.2005	
Reglamento de régimen interno de juntas de accionistas, de directorio y de comité ejecutivo	Directorio	14.12.2005	
Matriz de Evaluación y Elección de Proveedores Críticos	UGE	04.06.2006	
Sistema de Selección del Personal	DHO	28.11.2002	
Reclutamiento y Selección del Personal	DHO	26.01.2006	
Atención de Reclamos y Quejas	Servicios	26.01.2006	
Funciones del Líder de Unidad de Contraloría	Contraloría		
Manual de Riesgos de Crédito y Contraparte	Directorio	27.07.2005	
Manual de Riesgos de Liquidez	Comité de Riesgos	30.11.2005	
Política Inversiones de la Administradora	Tesorería Administradora	03.03.2003	

COMENTARIOS DE INTERÉS SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO EN PROFUTURO

La normativa del sistema privado de pensiones nos exige la implementación de los Principios de BGC que hemos detallado en los párrafos precedentes, por lo que éstos vienen desarrollándose en ProFuturo AFP desde el año 2004, de conformidad con los Principios de Buen Gobierno para las sociedades peruanas que emite la Comisión

Nacional Supervisora de Empresas y Valores CONASEV, lo cual nos ha llevado a alinear todas nuestras políticas, manuales, reglamentos y procedimientos al objetivo de consolidar los mencionados principios dentro de la organización.

CALIFICACIÓN CONSULTORES EXTERNOS

Es por ello que el Consejo de Buen Gobierno Corporativo del Centro de Estudios de Mercado de Capitales y Financiero ha determinado para el año 2006 que nuestra AFP cuenta con una estructura de gobierno y procedimientos que considera la aplicación mayoritaria de los más altos estándares posibles a nivel nacional sobre Principios de BGC. Asimismo, ha asignado un grado de 4s+ de calidad que ubica a Profuturo AFP en el quintil superior del mejor estándar posible de Buen Gobierno Corporativo en el Perú.

PREMIOS

Durante este año, ProFuturo ha obtenido importantes premios en el ámbito del BGC. En el Primer Concurso de

Buen Gobierno Corporativo que organizó ProCapitales y la Escuela de Postgrado de la UPC, ProFuturo fue ganadora en la categoría Transparencia en la Información y quedó como finalista en las siguientes categorías: Mejor Trato a los Accionistas, Mejores Políticas de Directorio, Mejor Estructura Gerencial y Administración de Riesgo, Mejor Comportamiento con el Entorno Interno y Externo y Mejor Sistema de Información al Público.

Asimismo, ProFuturo AFP quedó como una de las dos finalistas peruanas en el “Premio Garrigues Affinitas de Buen Gobierno Corporativo en América Latina” que otorga Affinitas - una alianza iberoamericana de estudios de abogados liderada por la firma española de abogados Garrigues que se celebró en Madrid España el presente año 2006.