

Sección A

Implementación de acciones de Sostenibilidad Corporativa

Pregunta A.1

	SÍ	NO	Explicación:
¿La sociedad se ha adherido voluntariamente a estándares de buenas prácticas en materia de Sostenibilidad Corporativa?	X		

En caso de ser afirmativa la respuesta indicar el estándar y fecha de adhesión:

Estándar	Fecha de adhesión
Pacto Mundial.	Desde el año 2003; a partir de 2015, se reporta únicamente a través de BNS.
Carta de las empresas para un Desarrollo Sostenible de la Cámara de Comercio Internacional.	A través de la Casa Matriz, desde el año 1991.
Principios del Ecuador.	A través de la Casa Matriz, desde el año 2005.
Carbon Disclosure Project.	A través de la Casa Matriz, desde el año 2005.
Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente.	A través de la Casa Matriz, desde el año 2005.

En caso de elaborar informes o reportes de sostenibilidad distintos al presente reporte, indique la información siguiente:

Estos reportes se elaboran:	SÍ	NO
Voluntariamente		
Por exigencia de inversionistas		
Por exigencia de instituciones públicas		
Otros (detalle): Se elaboraron voluntariamente hasta el 2013, basados en el ejercicio de 2012 y 2011	X	

Dichos informes o reportes pueden ser de acceso a través de:

El Portal de la SMV	
Página web corporativa	
Redes sociales	
Otros / Detalle	Solicitar el Reporte al área de Responsabilidad Social, por las fechas del mismo.

Pregunta A.2	SÍ	NO	Explicación:
¿La sociedad tiene una política corporativa que contemple el impacto de sus actividades en el medio ambiente?	X		Política Medioambiental Scotiabank Describe las políticas y principios generales que utiliza Profuturo AFP como empresa asociada al grupo Scotiabank, en la gestión de asuntos que involucran consideraciones ambientales. El propósito de esta política es establecer un marco general para: <ul style="list-style-type: none"> • Reciclar y minimizar nuestros impactos en el marco del programa interno Profuturo Ecoeficiente.

a. En caso de ser afirmativa su respuesta a la pregunta A.2 indicar el documento societario en el que se regula dicha política y el órgano que lo aprueba.

Documento	Órgano
Política Medioambiental	Directorio

b. ¿La sociedad cuantifica las emisiones de gases de efecto invernadero que son generadas en sus actividades (huella de carbono)?

SÍ NO

De ser afirmativa su respuesta indique los resultados obtenidos:

--

c. ¿La sociedad cuantifica y documenta el uso total de la energía utilizada en sus actividades?

SÍ NO

De ser afirmativa su respuesta indique los resultados obtenidos:

164,543.9 Kwh

d. ¿La sociedad cuantifica y documenta el total de agua utilizada (huella hídrica) en sus actividades?

SÍ NO

De ser afirmativa su respuesta indique los resultados obtenidos:

10,252 m3

e. ¿La sociedad cuantifica y documenta los residuos que genera producto de sus actividades?

SÍ NO

De ser afirmativa su respuesta indique los resultados obtenidos:

Tipo de Residuo	Cantidad / Kg	N° de Árboles No Talados	Litros de Agua Ahorrados	Litros de Petróleo no consumidos	Kg de arena sílice no extraído	Soles Ahorrados por KWH de energía no consumidos	Kg de CPO2 no emitidos a la Atmósfera
Papel y Cartón	3,565.38	61.88	67,418.00			14.91	2,923.61
Plástico	163.63			78.38			67.09
Vidrio	30.25				36.30	11.85	5.45
Total	3,759.25	61.88	67,418.00	78.38	36.30	26.76	2,996.14

Pregunta A.3

	SÍ	NO	Explicación:
¿La sociedad tiene una política para promover y asegurar los principios y derechos fundamentales en el trabajo de sus colaboradores? ¹	X		

a. En caso de ser afirmativa su respuesta a la pregunta A.3 indicar el documento societario en el que se regula esta política y el órgano que aprueba este documento.

Documento	Órgano
Reglamento Interno de Trabajo	Gerencia General

b. ¿La sociedad lleva un registro de accidentes laborales?

SÍ NO

En caso de ser afirmativa su respuesta indicar el área encargada de llevar el registro y de quién depende jerárquicamente dicha área.

Área encargada	Depende jerárquicamente de
<ul style="list-style-type: none"> Administración de Personal y Relaciones Humanas – hasta julio 2016. Recompensa Total y Administración de Personal – desde julio 2016 	Gerencia de Capital Humano y Responsabilidad Social

¹ De acuerdo con la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998, los principios y derechos se encuentran comprendidos en las siguientes cuatro categorías: (i) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, (ii) la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, (iii) la abolición del trabajo infantil y, (iv) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

c. ¿La sociedad tiene un plan de capacitación o formación para sus colaboradores?

SÍ NO

En caso de ser afirmativa su respuesta indicar el órgano societario que aprueba dicho plan y la periodicidad con que evalúa el cumplimiento de dicho plan:

Órgano	Periodicidad de evaluación
Gestión del Talento	Anual

d. ¿La sociedad realiza encuestas o evaluaciones referentes al clima laboral?

SÍ NO

De ser afirmativa su respuesta indique los resultados obtenidos:

A nivel corporativo, todos los años, las empresas del grupo Scotiabank aplican la encuesta de clima y cultura "Punto de Vista". Durante el 2016, Profuturo AFP obtuvo los siguientes resultados generales (Top 2 box):

- ✓ Índice de Compromiso del Colaborador: 83 % (3 pp menos que en 2015)
- ✓ Índice de Eficacia del Supervisor: 84 % (2 pp menos que en 2015)
- ✓ Índice de Facilitación del Desempeño: 86 % (Mismo resultado que en 2015)
- ✓ Índice de Enfoque en el Cliente: 91 % (Mismo resultado que en 2015)

Además, luego de 6 años, en el 2016, Profuturo AFP volvió a participar de la encuesta de clima y cultura Great Place to Work (GPTW) y obtuvo los siguientes resultados generales (Top 2 box):

- ✓ Índice de Aceptación General: 81 % (2 pp más que en 2011)
- ✓ Índice de Confianza: 79 % (2 pp más que en 2011)
- ✓ Ambiente Saludable: 81 % (No determinado para el 2011)
- ✓ *Engagement* / Compromiso: 86 % (No determinado para el 2011)
- ✓ Gestalt: 83 % (1 pp menor que en 2011)

Pregunta A.4	SÍ	NO	Explicación:
¿La sociedad tiene una política que establece los lineamientos básicos para su relación con las comunidades con las que interactúa?	X		Manual Corporativo, Responsabilidad Social Corporativa Su aplicación y cumplimiento es obligatoria y corresponde a todas las unidades de Scotiabank Perú y subsidiarias como Profuturo AFP. El área de Responsabilidad Social de Profuturo AFP es la responsable de identificar y construir el plan estratégico de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que responda a los estándares de The Bank of Nova Scotia (BNS) y a la vez es el facilitador de los conocimientos y procesos necesarios en el interior de las empresas para que las unidades responsables, y sus colaboradores, puedan implementar las acciones de RSE pertinentes a ellos y asociadas al <i>core business</i> .

a. En caso de ser afirmativa su respuesta a la pregunta A.4 indicar el documento societario en el que se regula esta política y el órgano que aprueba este documento.

Documento	Órgano
Manual Corporativo – Responsabilidad Social Corporativa	Unidad de Relaciones Institucionales y Responsabilidad Social en Scotiabank Perú – revisado por la Jefatura de Soporte a Procesos (SBP)

b. ¿La sociedad ha afrontado conflictos sociales (huelgas, marchas, otros) en la comunidad donde tiene sus actividades principales a consecuencia de sus operaciones?

SÍ NO

En caso de que su respuesta sea afirmativa, explique el impacto de dichos conflictos sociales en la actividad de la sociedad:

--

c. ¿La sociedad trabaja en colaboración con la comunidad en la creación conjunta de valor, incluyendo la identificación y solución de sus principales problemas comunes?

SÍ NO

d. ¿La sociedad invierte en programas sociales en la comunidad donde tiene sus actividades principales?

SÍ NO

De ser afirmativa su respuesta, indique el porcentaje que representa su inversión en dichos programas respecto a los ingresos brutos, según los estados financieros de la sociedad:

(%) Ingresos Brutos	* Profuturo participa a través de las donaciones de BNS (Bank of Nova Scotia)
---------------------	---

Pregunta A.5	SÍ	NO	Explicación:
¿La sociedad tiene una política que establece los lineamientos básicos para gestionar la relación con sus proveedores?	X		

a. En caso de ser afirmativa su respuesta a la pregunta A.5 indicar el documento societario en el que se regula esta política y el órgano que aprueba este documento.

Documento	Órgano
Manual de Compras	Compras y Servicios Generales

b. ¿La sociedad lleva un registro actualizado de sus proveedores?

SÍ NO

En caso de ser afirmativa su respuesta indicar el área encargada de llevar el registro y de quién depende jerárquicamente dicha área.

Área encargada	Depende jerárquicamente de
Compras y Servicios Generales	Jefe de Compras y Servicios Generales

c. ¿La sociedad tiene un criterio para la selección de proveedores que contemple aspectos éticos y el cumplimiento de la legislación laboral?

SÍ NO

d. ¿La sociedad tiene una política de compra o contratación que seleccione a proveedores que cumplen con estándares de gestión sostenible o medio ambiental?

SÍ NO

Pregunta A.6

	SÍ	NO	Explicación:
¿La sociedad tiene una política que establece los lineamientos básicos para la gestión de las relaciones con sus clientes?		X	

a. En caso de ser afirmativa su respuesta indicar el documento societario en el que se regula esta política y el órgano que aprueba este documento.

Documento	Órgano

b. ¿La sociedad lleva un registro actualizado de reclamos de sus clientes?

SÍ NO

En caso de ser afirmativa su respuesta indicar el área encargada de llevar el registro y de quién depende jerárquicamente dicha área.

Área encargada	Depende jerárquicamente de
Soluciones al Cliente	Operaciones

c. ¿La sociedad cuenta con canales de atención permanentes para la atención al público y para la recepción de sugerencias y reclamos relativos a los productos y servicios que brinda?

SÍ NO

d. ¿La sociedad ha recibido algún reconocimiento por la calidad en el servicio de atención a sus clientes?

Sí

NO

En caso de ser afirmativa su respuesta indique los reconocimientos obtenidos:

Sección B

Detalle de las acciones implementadas por la sociedad.

En esta sección se detallan los grupos de interés de la sociedad y las acciones implementadas durante el ejercicio vinculadas al impacto de sus operaciones en el desarrollo social (prácticas laborales, relaciones comunitarias y con clientes y responsabilidad del producto) y el medio ambiente (materiales, energía, agua, emisiones, vertidos y residuos), complementando la información proporcionada en la sección A.

Perfil del reporte

El Reporte de Sostenibilidad de Profuturo AFP es el anexo adicional a la sección IV de la Memoria, numeral (10180), que forma parte de la Memoria Anual del ejercicio fiscal 2016, que resulta obligatorio a partir de la Resolución SMV N° 033-2015-SMV/01. La presente sección abarca el periodo comprendido entre enero y diciembre 2016. Esta es una tercera versión, más compacta y esquemática, de los reportes de sostenibilidad que fueron presentados, tanto para el ejercicio 2010, como para el ejercicio 2011-2012, dentro de los parámetros de la Guía para la preparación de la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad y Suplemento Sectorial para Servicios Financieros (versión 3.0) del Global Reporting Initiative (GRI).

A partir del ejercicio 2013, Profuturo AFP solo emitió Memorias Anuales dirigidas a sus accionistas. Ahora se redactan Memorias Anuales, con una frecuencia anual, las mismas que contienen un anexo de sostenibilidad, tal como ha sido expuesto en el párrafo precedente.

Cualquier comunicación con respecto a la presente edición del Anexo denominado “Reporte de Sostenibilidad Corporativa (10180)” de Profuturo AFP, puede ser dirigida a: Capital Humano y Responsabilidad Social: Srta. Micaela Pesantes Villa, Jefe de Responsabilidad Social y Cultura.

Dirección: Calle Coronel Andrés Reyes No. 489, Piso 5, San Isidro, Lima 27 – Perú.

E-mail: mpesantes@profuturo.com.pe

En esta sección se complementa la información reportada en la sección A. Cada una de las gerencias de Profuturo AFP ha contribuido a este reporte, de acuerdo al *expertise* correspondiente.

Perfil de la Organización

Profuturo AFP forma parte de la Asociación de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AAFP) y de la Asociación de Empresas Promotoras del Mercado de Capitales (Procapitales).

Adicionalmente, Profuturo AFP participa en organizaciones de investigación académica como son:

1. Instituto Peruano de Acción Empresarial (IPAE)
2. Instituto Peruano de Economía (IPE)
3. Asociación para el Progreso de la Dirección (APD)

Gobierno de la Organización

Como Administradora Privada de Fondos de Pensiones que forma parte del grupo Scotiabank, Profuturo AFP reconoce la importancia de generar valor para los accionistas y mantener la confianza tanto de los afiliados como de los grupos de interés general, y que para ello es necesario cumplir con las mejores prácticas de Gobierno Corporativo. Esto nos ha llevado a alinear todas nuestras políticas, manuales, reglamentos y procedimientos, con el objetivo de consolidar dentro de nuestra organización los Principios de Buen Gobierno Corporativo. Las Políticas de Gobierno Corporativo de Profuturo AFP han sido diseñadas para precisar las prácticas que establecen las relaciones entre el Directorio y la Junta, garantizando la transparencia y para supervisar de manera efectiva la operación de Profuturo AFP por parte de la gerencia. En ese sentido y a efectos de asegurar su efectividad en el tiempo, las Políticas de Gobierno Corporativo son revisadas en forma anual, y considerando además las políticas sobre la materia aprobadas por la matriz (The Bank of Nova Scotia, en adelante "BNS"), la regulación local y los estándares internacionales en la materia.

Profuturo AFP es una sociedad anónima regular, y es la Junta General de Accionista el órgano supremo de gobierno de Profuturo AFP, que se compone por todos los accionistas que tengan derecho a asistir a la misma.

De acuerdo con los estatutos de Profuturo AFP, tienen derecho a asistir a las Juntas los titulares de las acciones con derecho a voto que figuren en la Matrícula de Acciones, con una anticipación no mayor de dos (2) días a la celebración de la Junta.

El Estatuto Social de Profuturo AFP prevé que el Directorio tiene a su cargo la administración y la dirección de los negocios sociales. El Estatuto también establece que el Directorio estará compuesto por no menos de siete (7) ni más de quince (15) miembros, la determinación del número y la elección de sus miembros es competencia de la Junta General, que los designa por un (1) año, pudiendo ser reelegidos. Asimismo, es relevante indicar que la composición del Directorio de Profuturo AFP se caracteriza por ser un equipo multidisciplinario, integrado por profesionales y ejecutivos altamente calificados en áreas complementarias a la actividad de Profuturo AFP.

Adicionalmente, se encuentra previsto estatutariamente que el Directorio tiene todas las facultades de representación legal y de gestión necesarias para la correcta dirección y administración de Profuturo AFP.

De acuerdo con el Estatuto, el Gerente General es nombrado por el Directorio y le corresponde la atención inmediata de los negocios sociales y la ejecución de los acuerdos del Directorio.

A fin de establecer un ambiente interno que facilite el desarrollo de las actividades de la organización y asegure la participación de la alta dirección y la gestión de la Gerencia General; y para consolidar una adecuada gestión integral de riesgos, el Directorio cuenta con los siguientes Comités especializados:

1. Comité de Auditoría
2. Comité de Gestión Integral de Riesgos
3. Comité de Gobierno Corporativo y de Nombramientos y Remuneraciones
4. Comité de Riesgos de Inversión

5. Comité de Estrategias de Inversión
6. Comité de Riesgo de Crédito de la Administradora

Así también, buscando el cumplimiento de los acuerdos tomados en sesión o asignados por la Junta General, el Directorio puede delegar el cumplimiento de actividades sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales al Gerente General, y este último a miembros de la Alta Gerencia, supervisando el avance de cumplimiento en las sesiones próximas.

Profuturo AFP cuenta con un comité interno de Riesgo Reputacional conformado por miembros de la gerencia, que obedece en organización y funcionamiento al Manual Corporativo de Riesgo Reputacional del Grupo Scotiabank, a fin de promover una conducta acorde con estándares éticos y mitigar la exposición al riesgo reputacional de Profuturo AFP como subsidiaria del grupo Scotiabank, el mismo que puede tratar, entre otros, temas económicos, ambientales y sociales. De existir alguna actividad que genere un posible conflicto de interés, el Presidente comunicará al Directorio al respecto y al Comité Corporativo de Riesgo Reputacional, de ser necesario.

Adicionalmente, en Profuturo AFP el área que desarrolla la comunidad de voluntariado, obras por impuestos (construcción de la casa del adulto mayor), Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros temas de relación con la sociedad y los trabajadores, es la Gerencia de Capital Humano y Responsabilidad Social, que le reporta directamente a la Gerencia General.

Con fecha 29 de marzo de 2016, la Junta General Obligatoria Anual de Accionistas aprobó por unanimidad fijar en nueve (9) el número de Directores que integrarán el Directorio para el ejercicio 2016, asimismo eligió a las siguientes personas que conformarán el Directorio de Profuturo AFP:

Composición de Directorio			
Nombres y Apellidos	Cargo	Fecha Inicio	Fecha Término
1) Miguel UCCELLI LABARTHE	Presidente de Directorio	24.03.2015	A la fecha
2) James TULLY MEEK	Vicepresidente de Directorio	06.07.2015	A la fecha
3) Carlos Andrés ESCAMILLA JÁCOME	Director	31.03.2011	A la fecha
4) Ernesto Mario VIOLA	Director	29.03.2016	(1)
5) Raúl SALAZAR OLIVARES	Director	19.06.2008	A la fecha
6) Oscar Guillermo ESPINOSA BEDOYA	Director	26.03.2013	A la fecha (2)
7) Pedro Luis GRADOS SMITH	Director	06.07.2015	27.09.2016
8) Alcides VARGAS MANOTAS	Director	06.07.2015	A la fecha
9) Ignacio BUSTAMANTE ROMERO	Director	29.03.2016	A la fecha

(1) A la fecha de presentación del presente Reporte, el Sr. Ernesto Mario Viola ya no es parte del Directorio de la empresa.

(2) También fue Director desde el 19.03.1999 al 31.03.2011

Cabe indicar que la elección de los Directores mencionados corresponde a personas de destacada trayectoria profesional y personal. Y dentro de los independientes del accionariado de Profuturo AFP, se debe resaltar el caso de los señores Raúl Salazar Olivares, Oscar Guillermo Espinosa Bedoya e Ignacio Bustamante Romero.

Al cierre del ejercicio 2016, la composición del Directorio se mantuvo en ocho (8) miembros.

Siguiendo las mejores prácticas de Buen Gobierno Corporativo, algunos de los miembros del Directorio conforman Comités del Directorio. Dichos Comités tienen la siguiente estructura:

1. Comité de Auditoría – Tres Directores (uno independiente, quien lo presidió durante el ejercicio 2016).
2. Comité de Gestión Integral de Riesgos – Un Director (independiente, quien lo presidió durante el 2016), el Gerente General y el Gerente de Riesgos.
3. Comité de Gobierno Corporativo y de Nombramientos y Remuneraciones – Dos Directores (uno independiente, quien lo presidió durante el 2016) y el Gerente General.
4. Comité de Riesgos de Inversión – Un Director, el Gerente General y el Gerente de Riesgos.
5. Comité de Estrategias de Inversión – Dos Directores (uno independiente, quien lo presidió durante el 2016), un profesional designado por el Directorio, el Gerente General y el Gerente de Inversiones.
6. Comité de Riesgo de Crédito de la Administradora – Un Director, el Gerente General y el Gerente de Riesgos.

El proceso de selección de Directores en Profuturo AFP empieza con la presentación de los candidatos por el Presidente del Directorio y el Gerente General de Profuturo AFP. El proceso de selección y nominación está diseñado para asegurar que se incluya miembros con la experiencia, conocimientos, habilidades y calificaciones apropiadas y diversas, incluyendo conocimientos financieros y otro tipo de experiencia necesaria, mapeados mediante instrumentos como las denominadas “matrices de competencias” de cada director y que son evaluadas según las políticas corporativas del grupo BNS.

Para efectos del nombramiento de Directores Independientes, se considera principalmente la Resolución SBS N° 6422-2015, tal como dicha norma reglamentaria sea modificada o sustituida y otros criterios establecidos en las Políticas de Gobierno Corporativo y en el Reglamento de Régimen Interno de Junta de Accionistas y de Directorio de Profuturo AFP. Asimismo, anualmente los Directores Independientes declaran sobre su condición de independencia.

En general, los candidatos al cargo de Director deben cumplir con los requisitos de calificación establecidos en la Ley General de Sociedades (LGS), la normativa del Sistema Privado de Pensiones y otros establecidos en nuestras normas internas, incluyendo aspectos de conflictos de interés.

Cada año los Directores son elegidos, por unanimidad, por los accionistas en la Junta General Obligatoria Anual de Accionistas, de acuerdo al número mínimo y máximo señalado en los estatutos de Profuturo AFP. Así también, se designa al Presidente y

Vicepresidente al tiempo de producirse la elección del Directorio. Se procura contar con Directores Independientes en número equivalente a un tercio del Directorio y privilegiar su participación en nuestros Comités internos de Directorio.

El tratamiento respecto a conflictos de interés en la empresa se encuentra detallado en el Reglamento de Régimen Interno de Juntas de Accionistas y de Directorio. Asimismo, como parte del grupo Scotiabank, Profuturo AFP cuenta con Pautas para la Conducta en los Negocios del Grupo Scotiabank y sus Pautas Complementarias (hoy denominado Código de Conducta). Dichas pautas describen las normas de conducta que deben observar tanto directores como funcionarios y empleados de BNS y sus subsidiarias, e incluyen normas internas para prevenir y comunicar conflictos de interés. Como complemento y debido a los riesgos inherentes relacionados a las actividades vinculadas al proceso de administración del Fondo, el personal que participa en el proceso de gestión de las Carteras Administradas se rige por la “Política de Conducta Ética y Capacidad Profesional de Profuturo AFP”, que incorpora las políticas relacionadas a conflictos de interés, malas prácticas, negociaciones prohibidas, uso indebido de la información privilegiada y de inversiones personales; y que contempla la legislación vigente y otras normas que aseguren un desempeño diligente y ético en la administración de las carteras a fin de evitar conflictos de interés.

Una vez nombrados los Directores en la Junta de Accionistas, estos reciben una inducción al cargo, para efectos de lo cual se les entrega la documentación de especial relevancia de Profuturo AFP, como la presentación de la empresa, información societaria, documentos de gobierno corporativo, normas internas; así como normativa externa vigente y en desarrollo disponibles. Además, se les hace una presentación sobre la gestión de la empresa. Finalmente, la Gerencia de Área Legal, al menos semestralmente, invita a profesionales, especialistas, tanto *in-house* como externos, para realizar presentaciones al Directorio y/o sus Comités en temas de interés para el Directorio y para Profuturo AFP (i.e. asuntos legales y/o regulatorios, inversiones, entorno de la industria y fortalecimiento de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo, etc.).

Por otro lado, Profuturo AFP cuenta con un proceso de autoevaluación del Directorio que está diseñado para brindar cada año a los Directores la oportunidad de revisar la forma en que opera el Directorio y emitir recomendaciones para la mejora de sus funciones, de considerarlo conveniente. Este proceso de autoevaluación se centra en el desempeño del Directorio y Comités, además del desempeño del Presidente que no forma parte del equipo ejecutivo y la relación del Directorio con la Gerencia.

La Memoria Anual es el producto de un esfuerzo conjunto de las principales unidades de la empresa, las que proporcionan la información relevante para que la División de Business Support consolide y emita dicho documento, previa revisión por la Gerencia de Área Legal y Cumplimiento, que asegura el cumplimiento normativo de la misma para su presentación y aprobación. En efecto, luego de evaluada por la Gerencia General, la Memoria Anual es elevada al Directorio para su respectiva presentación y posterior aprobación por parte de la Junta General Obligatoria Anual de Accionistas.

El área de Responsabilidad Social y Cultura de Profuturo AFP es la encargada específicamente de asegurar la inclusión de aspectos materiales del reporte de sostenibilidad, como anexo de la Memoria Anual.

A fin de mantener informado al Directorio, todos los meses se le presenta los informes de Resultados Comerciales, Finanzas, Gestión de Inversiones de los Fondos Administrados, Riesgos de Inversión y Riesgos de la Administradora; además de las comunicaciones del regulador, Informes de Auditoría y otros temas de interés según requerimiento de las áreas. Además, Profuturo AFP cuenta con seis Comités de Directorio constituidos para crear un ambiente interno que facilite el desarrollo de las actividades de la organización, de tal forma que se asegure la participación de alta dirección y la gestión de la Gerencia General y que se consolide una adecuada gestión integral de riesgos por el Directorio. Estos Comités informan al Directorio los temas que consideren necesarios.

Los trabajadores de Profuturo AFP se rigen por las Pautas para la Conducta en los Negocios del Grupo Scotiabank y sus Pautas Complementarias (hoy denominado Código de Conducta), como el código de Conducta para el Uso de Internet y del Correo Electrónico de Scotiabank, la Política y Procedimientos de Denuncia de Irregularidades, el Código de Conducta de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo y la Política de Conducta Ética y Capacidad Profesional (personal de Administración de Fondos), que son pautas complementarias, entre otros. Además, como parte del grupo Scotiabank, contamos con el Código de Conducta para la Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo y con el “Manual de Prevención y Gestión de Riesgos del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo”.

Valores

Respeto: Valora cada voz

Valoramos orígenes y experiencias diversas, tratando a todos con dignidad.

Pasión: Da lo mejor de ti

Brindamos servicio a nuestros clientes con entusiasmo y orgullo, con el valor de escuchar, aprender, innovar y ganar.

Integridad: Actúa con honor

Actuamos con integridad para merecernos la confianza de nuestros clientes y colegas.

Responsabilidad: Lógralo

Somos responsables de nuestro trabajo, compromisos y acciones ante nuestros clientes y colegas.

Principios Corporativos

Principios corporativos como modelo de integridad y prácticas éticas:

Uno. Cumplir con las leyes vigentes en los países en donde operan las empresas que formamos parte del grupo Scotiabank.

Dos. Evitar colocarse o colocar a Profuturo AFP o a cualquier empresa del grupo Scotiabank en una situación de conflicto de intereses.

Tres. Comportarse con honestidad.

Cuatro. Respetar la confidencialidad y proteger la integridad y la seguridad de los activos, comunicaciones, información y transacciones de las empresas que formamos parte del grupo Scotiabank.

Cinco. Tratar con justicia, equidad y profesionalismo a todas las personas que tengan relación con las empresas que formamos parte del grupo Scotiabank, ya sean clientes, proveedores, colaboradores u otros.

Seis. Respetar nuestro compromiso con las comunidades donde operan las diferentes empresas que formamos parte del grupo Scotiabank.

En Profuturo AFP, como mecanismo de asesoramiento en pro de una conducta ética, todos los miembros de la organización, incluidos los Directores, realizan una certificación de conocimiento anual de las Pautas para la Conducta en los Negocios del Grupo Scotiabank y sus Pautas Complementarias (hoy denominado Código de Conducta), y asimismo se realiza una difusión mensual de los principios a través de comunicaciones internas.

Además, Profuturo AFP cuenta con un canal de denuncia de irregularidades. De forma interna, existen varios niveles de comunicación disponibles para cuando un empleado perciba una situación o conducta poco ética o ilícita. Se cuenta con un nivel escalonado de reporte de tales conductas, sin perjuicio de lo cual el colaborador podrá dirigirse siempre de forma directa y anónima al canal de denuncias de prácticas cuestionables que se encuentra disponible en nuestros sistemas, si así lo considera. Asimismo, como parte del grupo Scotiabank, cualquier subsidiaria o filial, como Profuturo AFP, cuenta con una línea externa de asistencia las 24 horas de los siete días de la semana para denunciar de manera confidencial y anónima supuestas irregularidades.

Creación de Valor Profuturo AFP

En el periodo 2016 generamos una utilidad neta de 143.5 millones de soles, 6.74 % superior al 2015, producto de una adecuada gestión de ingresos y gastos (G4-EC1). Valor Económico Generado y Distribuido en el año 2016 (En Miles de Soles)

	2016	2015
Valor económico generado	350,465.21	342,918.50
Comisiones recibidas (neto)	338,439.02	334,143.35
Utilidad (pérdida) en venta de activos	-187.89	-5.99
Ingresos financieros	6,563.20	5,735.73
Otros ingresos	5,650.88	3,045.42
Valor económico distribuido	-206,907.16	208,427.38
Gastos operativos	-65,427.26	-69,143.24
Sueldos y prestaciones de los colaboradores	-71,346.95	-75,990.36
Gastos financieros	-1,565.53	-1,488.99
Pagos al Estado (impuestos y tributos)	-68,567.42	-61,804.80
Utilidad neta del ejercicio	143,558.05	134,491.12

Ingresos por comisiones 2016 S/ 338,439,024.77.

Sostenibilidad Corporativa

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

Profuturo forma parte del grupo económico The Bank of Nova Scotia (BNS), banco internacional con sede en Toronto, Canadá, una de las instituciones financieras más importantes de América del Norte y el banco canadiense con mayor presencia internacional. Tal como lo afirman en su Informe de Responsabilidad Social Corporativa de Scotiabank Perú:

“La filosofía de Scotiabank es integrar la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en todas las actividades diarias de nuestro negocio. Esto se logra relacionándonos con cada uno de nuestros “grupos de interés” (*stakeholders*) y construyendo con ellos relaciones de confianza y de valor compartido de largo plazo.” (p.5, 2011).

Con este mismo espíritu, Profuturo AFP considera a la RSE como un modelo de gestión que atraviese de manera transversal a todas las unidades del negocio. Por ello, además de las actividades realizadas relacionadas al *core business*, fundamentalmente aquellas relacionadas con la Educación Previsional, Profuturo cuenta con el Comité de Sostenibilidad, conformado voluntariamente por ocho colaboradores, quienes ejecutan actividades filantrópicas escogidas y gestionadas por ellos mismos.

Partes Interesadas de Profuturo AFP



Clientes

El foco en el cliente es el principal principio rector de nuestra empresa; así, contamos con los siguientes canales de atención, muchos de los cuales están disponibles las 24 horas del día, los 365 días del año:

1. Centro de Contacto

Lima: 215-2828

Provincia: 0800-11434 (llamada gratuita)

2. Redes Sociales

Facebook

Twitter

YouTube

3. Página Web

www.profuturo.com.pe

4. Profuturo Express

Es un sistema automático de consulta y entrega de certificados en las siguientes agencias:

Agencia	Dirección
Lima – San Isidro	Av. Rivera Navarrete 737, San Isidro
Lima – Fiori	Av. Tomás Valle 499 – G, San Martín de Porres
Arequipa	Av. Quiñonez A4 – Umacollo
Cajamarca	Jr. Cinco Esquinas 433
Chiclayo	Av. Libertad 346, Urb. Santa Victoria
Chimbote	Av. Francisco Bolognesi 460
Cusco	Urb. Mariscal Gamarra Mz 4 Lote A – 1ra Etapa
Huancayo	Av. Giráldez 615
Huánuco	Jr. 28 de Julio 1112
Ica	Av. San Martín 1204, Interior 201, Mz K-03 Lote 031, Urb. San Isidro
Iquitos	Calle Bermúdez 459
Piura	Jr. Tacna 258
Puno	Jr. Moquegua 233
Tacna	Av. San Martín 745
Trujillo	Av. Larco 443

5. Profuturo APP

Podrás acceder a información cuando lo necesitas.

6. Agencias

Contamos con una red de agencias en todo el Perú. Nuestros profesionales altamente capacitados en el área previsional resolverán cualquier duda o consulta que tengas en el más breve plazo.

Agencia	Dirección
Lima – San Isidro	Av. Rivera Navarrete 737, San Isidro
Lima – Fiori	Av. Tomás Valle 499 – G, San Martín de Porres
Arequipa	Av. Quiñonez A4 – Umacollo
Cajamarca	Jr. Cinco Esquinas 433
Chiclayo	Av. Libertad 346, Urb. Santa Victoria
Chimbote	Av. Francisco Bolognesi 460
Chincha	Calle Santiago Domingo 150, distrito de Chincha Alta
Cusco	Urb. Mariscal Gamarra Mz 4 Lote A – 1ra Etapa
Huancayo	Av. Giráldez 615
Huánuco	Jr. 28 de Julio 1112
Ica	Av. San Martín 1204, Interior 201, Mz K-03 Lote 031, Urb. San Isidro
Iquitos	Calle Bermúdez 459
Piura	Jr. Tacna 258
Puno	Jr. Moquegua 233
Tacna	Av. San Martín 745
Talara	Centro Cívico 342, distrito de Pariñas
Trujillo	Av. Larco 443

Fuente: www.profuturo.com.pe

Productos y servicios

Pensión de Jubilación

Es el propósito de la administración de los aportes lograr la constitución de un fondo de pensiones que permita al afiliado recibir ingresos a partir del momento en el que alcance la edad de jubilación legal (65 años) o anticipadamente y, producto de la pensión, acceder a prestaciones de salud.

Alcanzadas las condiciones de jubilación, el afiliado podrá optar por alguna modalidad de pensión, el retiro de los fondos o una solución mixta; las modalidades de pensión se entregan bajo las condiciones de retiro programado cuando el saldo de la cuenta para pensión se mantiene bajo la administración de la AFP o de renta vitalicia cuando se traslada el fondo a una empresa de seguros y se contrata una póliza de pensión.

Seguro de Supervivencia, Invalidez y Gastos de Sepelio

Los aportes que realizan los afiliados incluyen un componente de seguro (prima) que les permite, en caso de un siniestro, recibir un aporte adicional que mejora los montos de las pensiones de invalidez o de supervivencia a favor de sus beneficiarios; asimismo, generan el derecho al reembolso de los gastos de sepelio en caso de fallecimiento.

Las prestaciones de invalidez son otorgadas en caso el afiliado pierda su capacidad de trabajo en al menos el 50 % con derecho al retiro de hasta el 50 % del saldo de manera inmediata si el siniestro es causado por una enfermedad terminal o diagnóstico de cáncer,

dictaminado por alguno de los Comités Médicos reconocidos en el Sistema Privado de Pensiones.

Son beneficiarios de sobrevivencia el cónyuge o conviviente, los hijos menores de 18 años, los hijos mayores de 18 años que se encuentren con dictamen de invalidez total permanente, los padres dependientes económicamente o con invalidez total permanente.

En caso la cobertura del seguro no corresponda, las prestaciones de invalidez, sobrevivencia y reembolso de los gastos de sepelio se otorgan con cargo al fondo de pensiones acumulado.

Aportes Voluntarios

La administradora pone a disposición de los afiliados una cuenta de aportes voluntarios con fin previsional y otra sin fin previsional, ambas bajo la denominación de Fondos Profuturo, pudiendo elegir su administración en alguno de los fondos autorizados por la regulación.

Estos fondos permiten al afiliado gestionar su ahorro con fines diversos, mejorar el fondo pensionable, ahorro o inversión.

La cuenta de aportes voluntarios con fin previsional queda disponible al momento de acceder a una prestación de jubilación o invalidez, mientras que la cuenta de aportes sin fin previsional es de libre disponibilidad, permitiéndose para esta última hasta tres retiros anuales.

La cuenta de aportes voluntarios con fin previsional no es embargable.

Satisfacción del cliente

Enfocados en otorgar al cliente un servicio de excelencia, Profuturo AFP realiza un monitoreo mensual de los niveles de satisfacción de afiliados y pensionistas con la finalidad de medir la calidad del servicio. Para ello se emplea la metodología de Índice de Satisfacción Neto (ISN), la cual mide los altos niveles de satisfacción del cliente, excluyendo los insatisfechos.

A continuación se muestra los resultados del período 2016:

Índice de Satisfacción Neto 2016*

Global	74.8 %
Afiliados	72.2 %
Pensionistas	82.0 %
Agencias	78.8 %

Los resultados obtenidos nos alientan y comprometen a seguir trabajando para otorgar al cliente un servicio excelente en cada etapa de su ciclo de vida, con la información y asesoría que requiere para ayudarlo a vivir mejor hoy y mañana.

* Medición Enero – Noviembre 2016

Protección de Datos Personales

Reclamaciones de partes externas fundamentadas por la organización: Se detectó 1 denuncia.

Reclamaciones de órganos regulatorios: 1 proceso de fiscalización ante la APDP.

Se detectó 1 filtración de información de datos personales.

La APDP determinó que Profuturo AFP cuenta con medidas de seguridad técnicas y organizativas debidamente implementadas. En el caso detectado, Profuturo AFP procedió con aplicar las medidas de seguridad legales necesarias para sancionar el hecho.

COLABORADORES

Al cierre de diciembre de 2016, contamos con un total de 494 colaboradores, distribuidos de la siguiente manera:

ADMINISTRATIVOS	347
VENTAS	147
TOTAL	494

ÁREA	MUJERES	HOMBRES	Total	PORCENTAJE	
				MUJERES	HOMBRES
ADMINISTRATIVOS	208	139	347	60 %	40 %
VENTAS	119	28	147	81 %	19 %
Total	327	167	494	66 %	34 %

El porcentaje de rotación de colaboradores fue el siguiente:

ÁREA	LIMA		PROVINCIA
	ADMINISTRATIVOS	VENTAS	VENTAS
MUJERES	11 %	22 %	13 %
HOMBRES	15 %	18 %	6 %
Total	26 %	40 %	19 %

Finalmente, ingresaron 50 nuevos colaboradores a la empresa, tanto en Lima como en provincias, cuya distribución fue la siguiente:

ÁREA	LIMA		PROVINCIA
	ADMINISTRATIVOS	VENTAS	VENTAS
MUJERES	21	9	2
HOMBRES	18	2	1
Total	39	11	3

Capacitación y Educación

Todo colaborador que ingresa a Profuturo tiene conocimiento de los principios de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de Profuturo, así como también de las principales acciones de RS que se promueven, desarrollan e impactan significativamente en la sociedad: Educación Previsional, Obras por impuestos, y Programas de RSE con Toronto.

Estos conocimientos son impartidos como parte de la formación inicial que todo nuevo colaborador recibe al incorporarse a Profuturo. Considerando el total de nuevos colaboradores, se imparten 39 horas al año de formación en estos temas (G4-HR2).

Con el objetivo de brindar a nuestros colaboradores las herramientas necesarias para desempeñarse de manera óptima y estar a la altura de las demandas de nuestro sector, en Profuturo contamos con diversas alternativas para reducir las brechas de conocimientos y potenciar el desempeño de nuestros colaboradores.

Las alternativas desarrolladas para nuestros eventos de aprendizaje y capacitación se encargan de cubrir los siguientes aspectos:

- 1. Orientación:** En Profuturo desarrollamos la formación de la cultura organizacional, filosofía y valores en todos nuestros colaboradores y, de manera especial, en aquellos que recién se incorporan a nuestra organización.
- 2. Cumplimiento:** Nos preocupamos por desarrollar conocimientos, bases y fundamentos legales, corporativos, locales e internacionales, sobre los cuales son reguladas nuestras operaciones.
- 3. Habilidades Blandas:** Promovemos el desarrollo de competencias para el liderazgo, la comunicación, y demás habilidades que busquen generar un óptimo relacionamiento entre nuestros colaboradores y *stakeholders*.
- 4. Cursos Especializados:** Cubrimos las brechas de conocimientos técnicos de Profuturo a través de planes específicos diseñados de manera *ad hoc* para cada área de Profuturo.

Asimismo, como parte de las oportunidades de desarrollo y crecimiento que brindamos en Profuturo, de manera anual, se lleva a cabo **IMPULSO PROFUTURO**. A través de Impulso Profuturo, buscamos promover el alto desempeño y ganas de seguir creciendo de nuestros colaboradores brindando becas de estudios para programas de pregrado,

diplomados y maestrías. De esta manera, brindamos la oportunidad de consolidar el desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores (G4-LA10).

Número de Horas de Capacitación: 13,132

- **Hombres:** 3,994
- **Mujeres:** 9,138

Número de participaciones en Eventos de Capacitación: 4,883

Número de Horas de Capacitación Per Cápita:

- **Hombres:** 20
- **Mujeres:** 23

	Total de horas	Total de horas per cápita
Femenino	9,138	23
Masculino	3,994	20

En Profuturo el 100 % de los colaboradores cuenta con la Evaluación de Desempeño Anual, esta herramienta nos ayuda a medir los logros obtenidos durante el año y consolida el aporte que realizan cada día.

Seguridad y Salud en el Trabajo

En concordancia con nuestra Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y teniendo en cuenta que para Profuturo AFP lo más importante es el factor humano, nuestros objetivos y metas están encaminados a la prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con nuestra actividad.

Cumplimos de forma proactiva la legislación aplicable y lineamientos internos de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a la Ley 29783, *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*, su Reglamento, el D.S. 005-2012-TR, y los pasos a seguir están establecidos en el Procedimiento de investigación de accidentes e incidentes de trabajo, difundidos en nuestra intranet.

Nuestra preocupación en Seguridad y Salud en el Trabajo es fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales, por ello contamos con un comité paritario, formado por un equipo de representantes de la empresa y de los colaboradores, los mismos que han sido elegidos a través de votación interna en forma democrática. Actualmente este comité cuenta con 4 representantes de la empresa y 4 suplentes, así como 4 colaboradores elegidos a través de elecciones para representar a los colaboradores.

El comité de seguridad y salud en el trabajo viene realizando sus funciones desde el 29 de mayo de 2012, siendo su vigencia cada 2 años por elecciones. Se tiene programada la siguiente elección en el mes de febrero de 2018.

La gestión integral de este comité se inicia desde la programación del Plan anual en donde se establece los programas y acciones a seguir en el año, con la finalidad de que se identifiquen los posibles riesgos o peligros en el desempeño de sus funciones y tomar

las medidas que correspondan a fin de eliminarlos. Se revisa los IPERC (identificación de peligros y riesgos y medidas de control), se capacita en todo lo concerniente a temas de seguridad y salud preventiva.

Con la finalidad de mejorar en forma continua, llevamos a cabo, a través del comité SST, inspecciones mensuales en orden y limpieza, para asegurar y evitar que nuestros colaboradores estén expuestos a posibles riesgos. Esos aspectos son monitoreados posteriormente para la toma de acciones y plan de respuesta por parte de los mismos colaboradores, de tal manera de hacerlos partícipes en la seguridad; lo cual nos permite llevar a cabo reconocimiento de las áreas que mantienen un buen desempeño en dicha materia.

Es importante señalar que no hemos registrado ningún accidente ni enfermedad ocupacional durante el año 2016, evaluado para nuestros colaboradores y contratistas a nivel nacional.

Como parte del seguimiento al plan integral y dentro de nuestro cronograma de SST, se ha llevado a cabo el monitoreo en materia de iluminación, ergonomía, ruido y ventilación.

Contamos con un equipo de brigadistas de distintas áreas que han sido capacitados en primeros auxilios y ante simulacros de sismo, quienes están preparados para actuar ante estas circunstancias.

Realizamos actividades encaminadas a mejorar en forma continua las condiciones de los puestos de trabajo para prevenir accidentes, incidentes, enfermedad, que incluyen:

- Programas de capacitación dirigidos a todos nuestros colaboradores a nivel nacional.
- Monitoreo de riesgos identificados en la matriz IPER, como el monitoreo ergonómico, el cual sirvió para la implementación de medidas preventivas.
- Programas de salud (exámenes médicos ocupacionales de ingreso y periódicos, etc.).
- Programa de Pausas activas: con la entrega de CD con videos demostrativos a todos nuestros colaboradores, haciendo además la difusión por intermedio de nuestros TV plasmas.
- Programa de Nutrición: con la participación de dos especialistas médicos que elaboraron un régimen dietético según las necesidades de nuestros colaboradores.

Anualmente se evalúan los riesgos por puesto de trabajo, los cuales se encuentran en nuestro IPER, dando como resultado categorías comprendidas entre riesgo bajo y medio, sin evidenciar actualmente puestos de trabajo con riesgos críticos. Sin embargo, de acuerdo a nuestras actividades, se implementaron programas de prevención de enfermedades músculo-esqueléticas mediante el fomento de las pausas activas, realización de charlas de seguridad, etc.

Para el siguiente período Oct. 2016-Set. 2017 se implementarán programas de prevención, haciendo énfasis en temas respiratorios y gastroenterológicos.

Durante el año se registraron en promedio 39.75 casos de enfermedad común, correspondientes a 168.58 días en promedio de absentismo laboral, con un índice de morbilidad de 8 % y un índice de absentismo promedio de 1.27 %.

Morbilidad %	8	Absentismo laboral %	1.27	Accidentes laborales / enfermedades ocupacionales	0 %
--------------	---	----------------------	------	---	-----

Medio Ambiente

Según lo ya reportado en la sección A, el foco de las acciones ambientales estuvo dirigido durante 2016 a reforzar el reciclaje, especialmente en la oficina administrativa de Lima.

Al ser una empresa de servicios, y conscientes de nuestro impacto en el consumo de energía, se ha procedido a cambiar el sistema de refrigeración por uno más ecoeficiente. Asimismo, en todas las escaleras de los 12 pisos, así como en el Mezzanine y los cuatro sótanos, contamos con focos sensibles al movimiento, que solo se encienden cuando se les necesita. Profuturo no consume vapor ni vende energía. Se está evaluando instalar equipos que nos permitan calcular el consumo de cada sistema de manera independiente.

El mayor compromiso asumido con el ambiente a partir de 2016 es que, desde enero de 2017, hemos empezado a registrar los datos necesarios para hacer el análisis de Huella de Carbono de la empresa, habiendo capacitado al personal encargado en la ejecución de dicho análisis.

Los principales bienes que utilizamos para nuestras operaciones son equipos de cómputo, softwares y útiles de oficina (incluyendo papelería). Dado que los primeros son bienes durables, las compras recurrentes se refieren al segundo tipo de bienes. Los pedidos de útiles de oficina son solicitados mensualmente por los usuarios a través del sistema Exactus. Se extrae y procesa la información de todos los pedidos y se inicia el proceso de compras para atender el requerimiento. Una vez atendido el requerimiento se le hace seguimiento hasta el ingreso o despacho de los productos en almacén. El personal de almacén realiza el despacho y distribución de los bienes en Lima, mientras que para provincias se contratan los servicios de un transportista. En Profuturo AFP contamos con 2,178 proveedores, los cuales se encuentran ubicados, principalmente, en la ciudad de Lima. El valor aproximado de pago a nuestros proveedores (gastos operativos) es de alrededor de 41.16 millones de soles. Durante el año 2016, no tuvimos ningún cambio significativo en nuestra cadena de suministro.

Gestión de Riesgo

Como parte del grupo Scotiabank, poseemos una robusta gestión y cultura de administración de riesgos, cuyo objetivo principal es asegurar que los resultados de las actividades relacionadas a la toma de riesgo sean consistentes con las estrategias y apetito de riesgo de Profuturo AFP.

Modelo de la Gestión de Riesgos

El modelo de gestión se basa en el modelo de tres líneas de defensa: Líneas de Negocio, Unidad de Riesgos y Auditoría Interna. Dentro de este modelo, la Línea de Negocio

(primera línea) incurre y es dueña del riesgo. La Unidad de Riesgos (segunda línea de defensa) realiza una supervisión independiente y provee objetivos desafiantes a la primera línea de defensa. Asimismo, realiza el seguimiento y control de los riesgos de Profuturo AFP. Auditoría Interna (tercera línea) asegura que los objetivos de control sean logrados por la primera y segunda líneas de defensa.

Principios Corporativos en la Administración de Riesgos

La calidad en la gestión del riesgo es parte de nuestra identidad y se ve reflejada en las decisiones diarias; de esta manera, la implementación de herramientas de medición, así como la incorporación del enfoque de riesgos en la gestión de las áreas y la cultura de la compañía, han permitido la creación de valor, tanto para los afiliados como para nuestros accionistas.

Las actividades de toma de riesgo y de gestión de riesgo de Profuturo AFP son guiadas por los siguientes principios:

- La gestión del riesgo es responsabilidad de todos los niveles de la organización.
- Todos los riesgos significativos a los que Profuturo AFP está expuesto son identificados, medidos, tratados, monitoreados y reportados.
- El área de Riesgos AFP realiza una supervisión independiente y establece objetivos desafiantes a las actividades de toma de riesgo de la organización.
- La toma de decisiones está basada en un claro entendimiento del riesgo sustentado en análisis y métricas robustas.
- Decisiones colegiadas en una estructura de varias instancias, que aseguran el contraste de opiniones, evitando la atribución de capacidades de decisión exclusivamente individuales.
- Las actividades de negocio son desarrolladas, aprobadas y conducidas dentro de los límites de riesgo establecidos.
- El desempeño y compensación son gestionados para hacer cumplir la rendición de cuentas, así como el logro de recompensas.

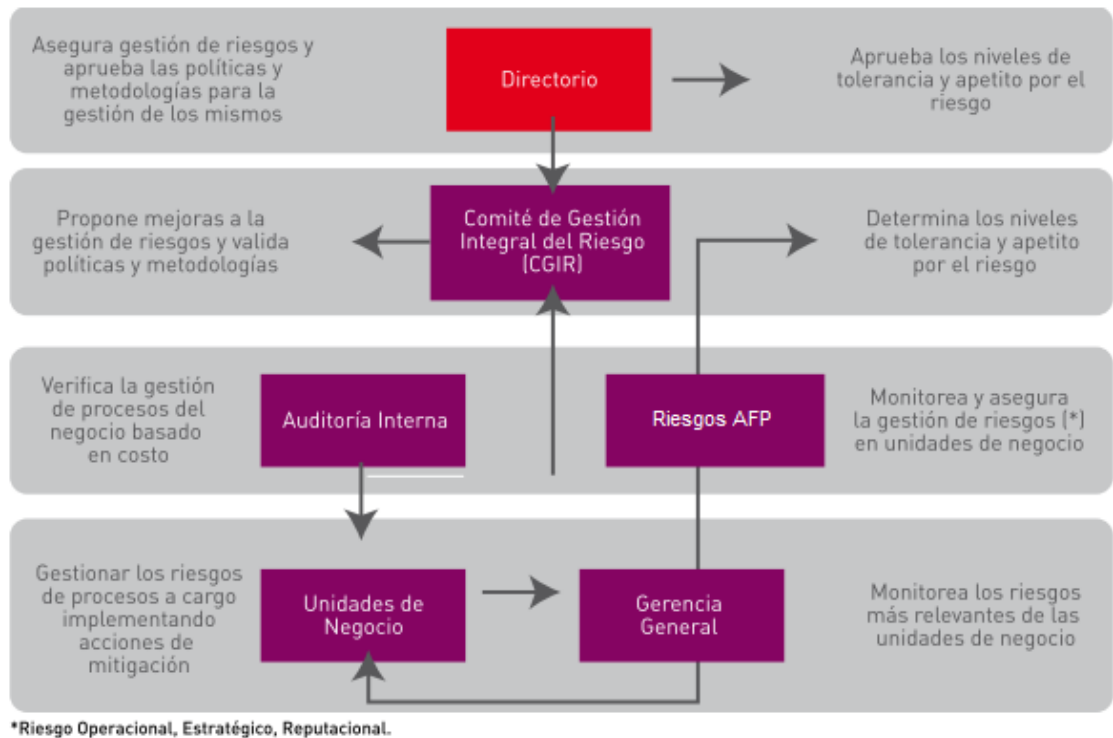
Alcance

Profuturo AFP tiene un enfoque de gestión integral, que cubre tanto la gestión de riesgos de los fondos administrados, que se rige bajo los principios de Basilea II, como la gestión de riesgos de la administradora, que se guía por el modelo COSO ERM.

Cada uno de los sistemas tiene instancias y procesos de decisión independientes.

Enfoque Integral de Riesgos

Complementariamente, la gestión de los riesgos operacionales parte de su adecuado manejo en las líneas de negocio, las cuales son responsables de identificar, analizar y evaluar los riesgos asociados con los procesos a su cargo y poner en marcha mecanismos de control y tratamiento para reducir su impacto. Esta gestión incorpora los componentes mínimos de la Gestión Integral de Riesgos: ambiente interno, establecimiento de objetivos, identificación y evaluación de riesgos, el tratamiento, actividades de control, información y comunicación, monitoreo, sistemas informáticos, y evaluaciones independientes, la cual está conformada según el siguiente esquema:



Gestión de Riesgos de Continuidad del Negocio

La Gestión de Continuidad del Negocio es el proceso que consiste en desarrollar, por anticipado, las capacidades necesarias para evitar o mitigar el impacto de un acontecimiento que provoque una interrupción del negocio en una o más unidades de negocios. Los objetivos del programa de Gestión de Continuidad del Negocio en Profuturo son:

- Proteger las operaciones, personal, reputación y activos de Profuturo AFP.
- Minimizar el impacto de un incidente o desastre.
- Proporcionar niveles aceptables de atención al cliente hasta que las operaciones normales se reanuden.
- Cumplir con los requisitos regulatorios aplicables.

Cada una de las unidades de negocio de Profuturo cuenta con un Plan de Continuidad del Negocio (BCP) para atender la pérdida o falla de cualquier elemento del cual dependen sus funciones. El BCP aplica un enfoque “para todo evento” a través del cual las estrategias de continuidad del negocio se elaboran con base en el escenario de que la unidad de negocios no puede operar normalmente sin importar el origen del incidente. El plan dependerá en sí de la tolerancia a la inactividad que posean las funciones de las líneas de negocios, que se definen a través de una clasificación de criticidad establecida por la unidad de negocios. La clasificación de criticidad identifica la tolerancia a la inactividad que rige las necesidades de recuperación, plazos necesarios y costos

relacionados para garantizar una recuperación adecuada, incluyendo la recuperación de aplicación.

Gestión de Seguridad de la Información

El conjunto de políticas y controles definidos en Profuturo AFP se alinean con el requerimiento de la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales, su reglamento y directiva, incluidos bajo la estructura del estándar ISO/IEC 27001 definido por la ley.

Asimismo, el marco de políticas y estándares responden a los requerimientos regulatorios de la SBS en su circular de seguridad SBS G-140-2009.

El desarrollo e implementación de la seguridad de la información en el ámbito internacional están soportados por las normas que apoyan y canalizan el proceso de adecuación a un Sistema de Gestión de Seguridad (SGSI) con aplicación de estándares como ISO/IEC 27001, cuyo modelo ha sido tomado como marco de gobierno, utilizándose todos los dominios de este estándar y adecuándolos en algunos casos al entorno local. La estructura de los procesos de seguridad en el SGSI está adecuada a estándares internacionales aceptados como ISO/IEC 27001, aplica asimismo para definición de algunas rutinas estándares NIST para evaluación de riesgos o se soporta en estándar COBIT para revisiones de tecnología.

Lucha contra la Corrupción

Profuturo AFP cuenta con la Pauta Complementaria denominada “*Política y Orientación de Scotiabank para la Lucha contra la Corrupción*” (en adelante “La Política”), la cual señala expresamente que está prohibido aceptar u ofrecer sobornos, privilegios, comisiones extraordinarias y cualquier tipo de pago o beneficio a proveedores, clientes, funcionarios públicos y otros terceros a cambio de un trato o consideración favorable.

El objetivo de “La Política” es mantener los altos estándares de buena conducta, ética y reputación de cada una de las empresas que conforman el grupo Scotiabank Perú; proteger la confianza de nuestros clientes y prevenir las Prácticas de Corrupción a todo nivel.

En ese sentido, el Área de Cumplimiento tuvo la responsabilidad de coordinar el proceso de **Declaración Jurada Anticorrupción 2016**. Dentro del proceso se capacita y se confirma la adhesión, conocimiento y cumplimiento durante todo el año sobre “La Política” de todo el personal sensible identificado.

Empresa	Número de Personal Sensible ²	Certificaciones Pendientes	Personal Cesado	Total Certificados
Profuturo AFP	161	0	1	160
Total	161	0	1	160

² El Personal Sensible se encuentra conformado por las siguientes unidades: Legal, Cumplimiento, Prevención contra el Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, Cobranzas, Contabilidad de la Administradora, Tesorería de la AFP, Abastecimiento e Infraestructura, Administración del Personal, Responsabilidad Social, Experiencia del Cliente, Agencias.

Asimismo, todos los colaboradores de Profuturo AFP, así como los miembros del Directorio, fueron instruidos en “La Política” y certifican el conocimiento, adhesión y cumplimiento de “La Política”, a través de la Certificación Anual de Pautas y Pautas Complementarias del grupo Scotiabank.

	Miembros del Directorio	Gerencia	Colaboradores³	Practicantes
Certificación Anual de Pautas para la Conducta en los Negocios y Pautas Complementarias	8	9	451	13
Total de personas a certificarse	8	9	453	13
Porcentaje de Cumplimiento	100 %	100 %	99.56 %	100 %

Detalle por Departamento	
Departamento	Cantidad de Colaboradores
Arequipa	8
Cajamarca	5
Chiclayo	6
Chimbote	3
Cusco	5
Huancayo	5
Huánuco	3
Ica	5
Iquitos	5
Piura	9
Puno	3
Tacna	5
Trujillo	11
Lima	408

Adicional a lo señalado, a lo largo del año 2016 se llevaron a cabo diversos cursos que buscan prevenir casos de corrupción, así como el lavado de activos y la financiación del terrorismo.

Proveedores

Por otro lado, en el año 2010 se introdujo una cláusula en el contrato con los proveedores en la que Profuturo AFP expresa su estándar ético de cumplimiento de las leyes laborales, así como de rechazo al trabajo infantil y trabajo forzoso, invitando al proveedor a compartir dicho estándar con la empresa.

Adicionalmente:

³ Dos colaboradores se encuentran pendientes de realizar la certificación por motivos de licencia.

- Se ha capacitado e informado a los proveedores sobre los cambios en el Sistema Privado de Pensiones, así como el uso e implementación del AFPnet.
- Al contratar proveedores externos, por ejemplo en el caso de seguridad, las capacitaciones corren por cuenta de ellos, siendo nuestra responsabilidad asegurarnos que las hayan cumplido.
- Se ha realizado el seguimiento y la retroalimentación del desempeño de los proveedores para ayudarlos a identificar oportunidades de mejora y fomentar las relaciones a largo plazo.
- Se han realizado encuestas a los proveedores para conocer cuál es la percepción de su relación con Profuturo y mejorar la comunicación.