

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA (10180)

Denominación:

PROFUTURO AFP

Ejercicio:

2019

Página Web:

<https://www.profuturo.com.pe/>

Denominación o Razón Social
de la Empresa Revisora:¹

-

RPJ

AFP004

¹ Solo es aplicable en el caso en que la información contenida en el presente informe haya sido revisada por alguna empresa especializada (por ejemplo: sociedad de auditoría o empresa de consultoría).

Sección A: Implementación de acciones de Sostenibilidad Corporativa

| Pregunta A.1 | SI | NO | Explicación: |
|--|----|----|---|
| ¿La sociedad se ha adherido voluntariamente a estándares de buenas prácticas en materia de Sostenibilidad Corporativa? | X | | La adhesión a las iniciativas mencionadas se realiza a través de la Casa Matriz, localizada en Toronto, Canadá. |

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

| Estándar | Fecha de adhesión |
|--|-------------------|
| Carbon Disclosure Project | 29/02/2004 |
| Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones | 11/02/2005 |
| Pacto Mundial | 15/06/2010 |

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

| Estos reportes se elaboran: | SI | NO |
|--|----|----|
| <i>Voluntariamente</i> | X | |
| <i>Por exigencia de inversionistas</i> | | X |
| <i>Por exigencia de instituciones públicas</i> | | X |
| <i>Otros (detalle):</i> | | |

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

| | |
|-------------------------------|---|
| <i>El Portal de la SMV</i> | |
| <i>Página web corporativa</i> | X |
| <i>Redes Sociales</i> | |
| <i>Otros / Detalle</i> | |

| Pregunta A.2 | SI | NO | Explicación: |
|---|----|----|--|
| ¿La sociedad tiene una política corporativa que contemple el impacto de sus actividades en el medio ambiente? | X | | La Política Medioambiental describe las políticas y principios generales que utiliza Profuturo AFP como empresa vinculada a Scotiabank en la gestión de asuntos que involucran consideraciones ambientales. El propósito de esta Política es establecer un marco general para minimizar el impacto medioambiental directo 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 Scotiabank |

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

SI NO

De ser afirmativa su respuesta indique los resultados obtenidos:

| |
|--|
| Inventario de GEI del 2019 contabiliza un total de emisiones de 636.86 tCO ₂ eq. Alcance 1: 38.92 tCO ₂ eq. Alcance 2: 268.87 tCO ₂ eq. Alcance 3: 329.04 tCO ₂ eq. |
|--|

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

SI NO

De ser afirmativa su respuesta indique los resultados obtenidos:

| |
|--|
| Combustibles: -Gas 95: 557.23 galones -Petróleo (Diésel): 200 galones Energía eléctrica: 1,586,568.80 KWh a nivel nacional |
|--|

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

SI NO

De ser afirmativa su respuesta indique los resultados obtenidos:

Consumo de agua de la red pública del 2019 fue de 13,276.83 m3 a nivel nacional. Este monto considera el cálculo proyectado de consumo de la Agencia Chimbote, calculado según el consumo per cápita/por área debido a que dentro del costo del alquiler de esta agencia se incluye el cobro de agua.

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

SI NO

De ser afirmativa su respuesta indique los resultados obtenidos:

Total de residuos recolectados en la sede principal de Profuturo, Agencia San Isidro y Agencia Arequipa del 2019 (kg): 3,664.90. De este monto se desagregan los siguientes resultados: Papel y Cartón (kg): 2,960.00, Plástico (kg): 557.90, Vidrio (kg): 77 y Metal (kg): 70

Pregunta A.3

| | SI | NO | Explicación: |
|---|----|----|--|
| ¿La sociedad tiene una política para promover y asegurar los principios y derechos fundamentales en el trabajo de sus colaboradores? ¹ | X | | Reglamento Interno de Trabajo, el cual describe los términos hacia la promoción de los principios y derechos fundamentales de nuestros colaboradores; y el Reglamento de SST que comprende todas las obligaciones y derechos que la empresa y sus colaboradores deben cumplir para asegurar la seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a las normas legales vigentes. |

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.

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 |
|--|--|
| 1. Reglamento Interno de Trabajo 2. Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo | Gerencia General y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo |

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

SI NO

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

| Área encargada | Depende jerárquicamente de |
|----------------------|----------------------------|
| Bienestar / SST -SBP | Gerencia de Capital Humano |

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

SI 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 |
|------------------------------------|----------------------------|
| Gerencia de Aprendizaje Scotiabank | Anual |

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

SI NO

De ser afirmativa su respuesta indique los resultados obtenidos:

A nivel corporativo, las empresas del grupo Scotiabank aplican la nueva encuesta de medición de clima laboral Scotiapulso

Durante el 2019, Profuturo AFP obtuvo los siguientes resultados generales (Top2Box):

- Índice de compromiso del colaborador: 88 %

Además, en el 2019, Profuturo AFP participó en la encuesta de clima y cultura Great Place to Work (GPTW) en el puesto: 5 de la categoría de 251 a 1000 personas, obteniendo un índice de satisfacción de 92%, subiendo 2 puntos al año anterior.

Profuturo AFP obtuvo los siguientes resultados generales :

- Índice de credibilidad: 91%
- Índice de respeto: 89%
- Índice de imparcialidad: 88 %
- Índice de orgullo: 92%
- Índice de camaradería: 92%
- Satisfacción por género: Femenino: 89% / Masculino: 92 %
- Satisfacción generacional: de 25 o menos: 93%/ 26 a 34 años: 90%/ 35 a 44 años: 90% / 45 a 54 años: 89%/ 55 años a más: 85%
- Satisfacción según tipo de cargo: Gerentes y primera línea : 93%/ otros gerentes y subgerentes: 91%/ jefe , supervisores y otros: 91%/ personal y sin gente a cargo: 90%

- Satisfacción según tiempo de servicio: Menos de 6 meses:88 % / de 6 meses a 1 año: 90%/ De 1 a 3 años: 92% / De 3 a 5 años: 89% / De 5 a 10 años: 91% / De 10 a 15 años: 91% / Más de 15 años: 88 %

Merco Talento 2019

Profuturo AFP ocupó el puesto 60 del ranking MERCO Talento, sobre las empresas que mejor atraen y retienen al talento profesional. Cabe destacar que MERCO es un instrumento de evaluación reputacional basado en una metodología que involucra la participación de diversos grupos de interés internos y externos a la organización, así como una diversidad de evaluaciones y fuentes de información.

| Pregunta A.4 | SI | NO | Explicación: |
|---|----|----|--|
| <p><i>¿La sociedad tiene una política que establece los lineamientos básicos para su relación con las comunidades con las que interactúa?</i></p> | X | | <p>El Manual Corporativo de Responsabilidad Social: su aplicación y cumplimiento es obligatoria y corresponde a todas las unidades de Scotiabank Perú y a Profuturo AFP como empresa vinculada. El área de Relaciones Institucionales y Responsabilidad Social de Scotiabank 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 al interior de las empresas para que las unidades responsables, y sus colaboradores, puedan implementar las acciones de RSE pertinentes a ellos y asociadas al core business.</p> |

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 de Responsabilidad Social | Pertenece a la Unidad de Relaciones Institucionales y Responsabilidad Social y es revisado por la Jefatura de Soporte a Procesos |

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

SI 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?

SI NO

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

SI 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 | 0.01 |
|---------------------|------|

Pregunta A.5

| | SI | NO | Explicación: |
|--|----|----|--|
| ¿La sociedad tiene una política que establece los lineamientos básicos para gestionar la relación con sus proveedores? | X | | El Procedimiento de Compras describe los lineamientos y procesos para una gestión de compras eficiente con nuestros proveedores. |

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 |
|--------------------------|-------------------------------|
| Procedimiento de Compras | Compras y Servicios Generales |

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

SI NO

En caso de ser afirmativa su respuesta indicar el área encargada de llevar el registro y de quien 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?

SI NO

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

SI NO

| Pregunta A.6 | SI | NO | Explicación: |
|--|----|----|---|
| ¿La sociedad tiene una política que establece los lineamientos básicos para la gestión de las relaciones con sus clientes? | X | | El Procedimiento de Atención de reclamos y requerimientos, el cual describe nuestros lineamientos a tratar ante las interacciones de nuestros clientes que culminen en un reclamo o requerimiento hacia nuestra empresa; y nuestro Proceso de atención de canales no tradicionales donde se detalla la revisión de atención en la web y redes sociales. |

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 |
|--|--|
| Procedimiento Atención de reclamos y requerimientos 2. Atención de canales no tradicionales | 1. Soluciones al clientes/ Otorgamiento de Servicios 2. Marketing /Procesos |

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

SI NO

| Área encargada | Depende jerárquicamente de |
|-----------------------|----------------------------|
| Soluciones al Cliente | Operaciones y Sistemas |

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?

SI NO

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

SI 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 (materialidad, energía, agua, emisiones, vertidos y residuos), complementando la información proporcionada en la Sección A.

PROFUTURO AFP

1.- Estrategia de negocio sostenible

En Profuturo AFP, la sostenibilidad es gestionada como un modelo que promueve el respeto a los valores éticos, el cuidado del entorno y el uso eficiente de los recursos, insertado en nuestra estrategia de negocio. De esta manera, los aspectos ambientales, sociales y de gobierno corporativo son parte del monitoreo y seguimiento de nuestro desempeño, así como en el relacionamiento con nuestros grupos de interés:



2.- Nuestros colaboradores

Reconociendo el valor del talento en nuestra estrategia de negocio, desarrollamos diversas acciones para mantener el clima y cultura organizacional tales como programas de desarrollo de capacidades y beneficios especiales por formar parte de nuestra empresa.

2.1.- Beneficios

En Profuturo estamos convencidos de la importancia del **balance vida / trabajo** y del valor del desarrollo personal. Por ello, en el 2019 potenciamos y lanzamos los siguientes beneficios:

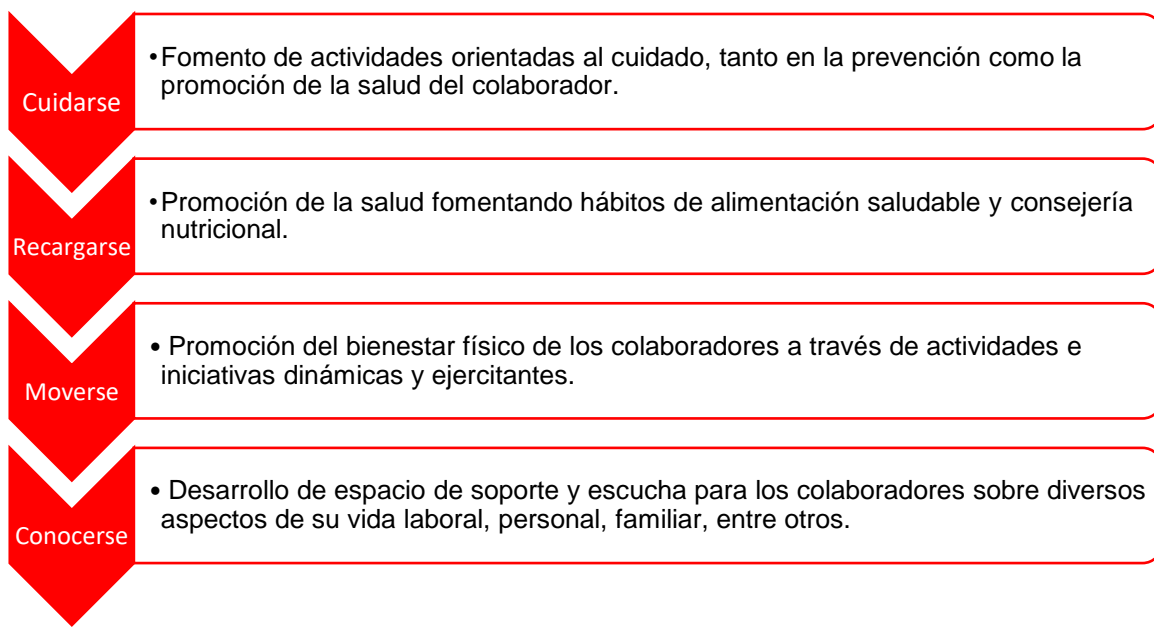
Tiempo flexible

- Permite a los colaboradores elegir entre tres horarios de ingreso y salida, otorgando así mayor flexibilidad durante la jornada laboral.

| | |
|----------------------------|---|
| Profuturo Casual | <ul style="list-style-type: none"> • Permite que nuestros colaboradores puedan asistir al trabajo vistiendo lo que los haga sentir más cómodos. |
| Seguro Vehicular | <ul style="list-style-type: none"> • Nuestros colaboradores pueden comprar el SOAT de su vehículo y el seguro vehicular virtualmente. |
| Casa Fácil | <ul style="list-style-type: none"> • Crédito Hipotecario Familiar al que pueden acceder todos nuestros colaboradores. |
| Licencia por fallecimiento | <ul style="list-style-type: none"> • Con motivo del fallecimiento de un familiar directo, el colaborador tiene derecho a tomar 5 días de licencia. |
| Licencia por Paternidad | <ul style="list-style-type: none"> • Se extendió la licencia de paternidad de 10 a 15 días. |

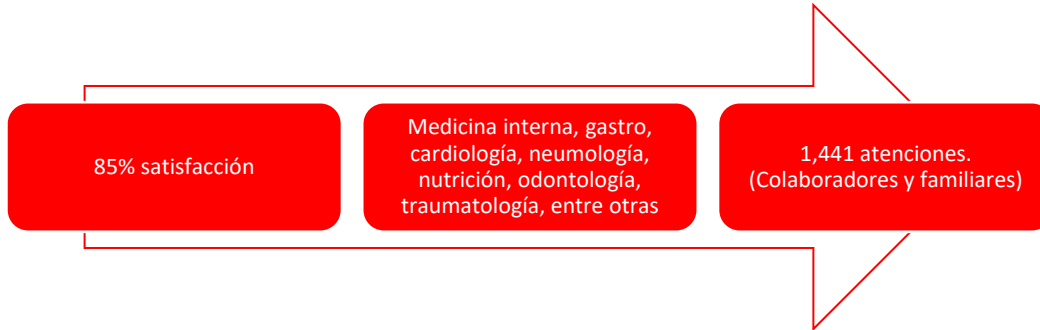
2.2. Salud y Bienestar

El bienestar de nuestros colaboradores es asegurado de manera integral a través de nuestro programa **Sentirse Bien**, el cual consta de los siguientes ejes de trabajo:



A través de comunicaciones internas difundimos *tips* semanales del programa Sentirse Bien, así como también informamos sobre talleres y consultas médicas que realiza la empresa para el equipo Profuturo.

El año 2019, en el marco del programa “Sentirse Bien”, nuestros colaboradores y los de las empresas del Grupo tuvieron la oportunidad de participar de diversas iniciativas, como la Feria de Salud, la cual tuvo los siguientes resultados:



2.3.- Aprendizaje

Durante el 2019, hemos dictado un total de 9,572 horas de aprendizaje distribuidas entre los diversos programas. El promedio general de horas de aprendizaje por colaborador fue de 21.32 horas. A continuación, detallamos los temas impartidos:

Espacios de escucha

- En el 2019, continuamos transformando nuestra cultura y promoviendo espacios para escuchar y co-crear con nuestros equipos. En el año, generamos espacios de conversación y de trabajo en equipo como workshops, focus groups, encuestas y entrevistas para conocer las necesidades de nuestros colaboradores. Estos se realizan según variables como área, edad o estilos de vida que existen dentro de la organización. Luego, usamos los hallazgos e insights obtenidos para implementar o actualizar programas, campañas de comunicación, eventos, entre otros; a fin de mejorar la experiencia de trabajo de nuestros colaboradores. Como resultado, logramos porcentajes de satisfacción general superiores al 88% Top2Box; luego de ejecutadas tales acciones.

Dar todo

- Programa de liderazgo basado en el marco del **Leadership 101** del grupo Scotiabank, busca contar con líderes al servicio de sus equipos, se caracteriza por incluir una metodología gamificada, acorde al espíritu competitivo del área comercial de Profuturo AFP.
- Hace referencia a dos conceptos principales: A) Programa alineado a la temática local de liderazgo y gestión del desempeño enfocada en fútbol como línea; y B) Estilo de liderazgo que busca la organización enfocada en líderes al servicio de todos, quienes deben entregar su 100% por su equipos, por ende **Dar Todo**.

Seguridad y salud en el trabajo

- Durante el periodo 2019 se realizaron con éxito los exámenes ocupacionales periódicos a nivel nacional, donde se logró evaluar el 100% de los colaboradores. Además se realizaron los jueves de **Pausas Activas**, las cuales son muy apreciadas entre nuestros colaboradores.

2.4.- Reconocimiento

En Profuturo valoramos el talento y por eso buscamos reconocer el buen desempeño de nuestros colaboradores mediante dos iniciativas fundamentales:

| | |
|--------------------|---|
| Profuturo Applause | El programa premia trimestralmente a once colaboradores de cada una de las gerencias de la empresa. De la misma manera, se eligen a once colaboradores como los mejores del año. Son reconocidos en un cóctel y se les otorga un trofeo y premios con vales de consumo. |
| Best of the Best | Premio internacional en el que es elegido un colaborador administrativo y de áreas de soporte, entre los ganadores anuales del programa Profuturo Applause, a fin de que nos represente junto con un familiar ante los más altos ejecutivos de BNS en el evento internacional Best of the Best . |
| Aplausos 2.0 | Plataforma virtual que promueve el reconocimiento diario entre nuestros colaboradores, líderes y entre empresas del Grupo. Contamos con más del 94% de colaboradores inscritos. |
| Jueves de Aplausos | Todos los jueves del año reforzamos la vivencia del reconocimiento en el banco, impulsando a los líderes a reconocer a sus equipos y fomentar entre los colaboradores el uso de nuestra plataforma Aplausos 2.0 |
| Beca Talento | Reconocemos a cinco colaboradores destacados con becas de pregrado, postgrado y MBAs que contribuyen a su desarrollo. Ellos son elegidos entre todos los colaboradores que postulan voluntariamente y son elegidos por un comité Ejecutivo. |

2.5.- Clima laboral

En el 2019, Profuturo AFP participó en la encuesta de clima y cultura Great Place to Work (GPTW), quedado en el puesto 5 de la categoría de empresas que tienen de 251 a 1000 personas, obteniendo un índice de satisfacción de 92%, subiendo 2 puntos al año anterior.

Asimismo, Profuturo AFP ocupó el puesto 60 del ranking MERCO Talento, sobre las empresas que mejor atraen y retienen al talento profesional. Cabe destacar que MERCO es un instrumento de evaluación reputacional basado en una metodología que involucra la participación de diversos grupos de interés internos y externos a la organización, así como una diversidad de evaluaciones y fuentes de información.

2.6.- Inclusión y diversidad

En Profuturo AFP estamos comprometidos con impulsar una cultura de inclusión y respeto a la diversidad en nuestro negocio. En consecuencia, rechazamos cualquier tipo de discriminación y enfocamos nuestros esfuerzos en salvaguardar la dignidad, seguridad y autoestima de nuestros colaboradores.

**LA INCLUSIÓN
NOS HACE
MÁS FUERTES**

Nuestra estrategia se centra en difundir, promover y desarrollar una cultura de equidad, diversidad e inclusión bajo el lema “La Inclusión nos hace más fuertes”, a través del cual buscamos que nuestros colaboradores sean conscientes de la importancia del fomento de la diversidad y motivarlos a mirar más allá de sus sesgos inconscientes.

Nuestro trabajo se centra en 3 pilares de inclusión: la equidad de género, comunidad LGTB+ y personas con discapacidad. Tales pilares nos llevan a enfocarnos a contribuir a tener un mejor ambiente de trabajo con apertura y oportunidad para todos.

Para poder poner en práctica nuestra cultura de inclusión, el elemento primordial es nuestro **Comité de Inclusión**, encargado de la práctica y promoción de la inclusión y diversidad dentro de todas las empresas del grupo Scotiabank. Está compuesto por un equipo de líderes multidisciplinarios que proponen y supervisan las implementaciones del plan de inclusión anual.



En torno a nuestro pilar de Equidad de Género, buscamos la mejora de la situación laboral de las mujeres dentro de nuestra empresa. En el 2019 realizamos la actualización de la **Política de Hostigamiento**, la cual se adhiere a nuestra Política Global sobre acoso. En esta línea, nuestras acciones se han enfocado en la difusión de fechas claves y capacitaciones preventivas desarrolladas para fortalecer el empoderamiento de la mujer en nuestro entorno laboral bajo el formato de “Conversa Profuturo”, el **Programa Empowering Women** y el Programa WIL. Los resultados de estas iniciativas son medidas con el “Objetivo de Avance de la Mujer y dashboard de control” el cual demuestra nuestra evolución en torno a la igualdad de oportunidades laborales en nivel de alta gerencia.

Por otro lado, nuestro **compromiso con la reducción de la discriminación hacia la comunidad LGTB+** lo fortalecemos a través de iniciativas como Bienvenidos Todos orientada a la selección de talento independientemente de su género, el Panel Bienvenidos Todos, la celebración del mes del Orgullo LGTB+, a través de nuestra participación en la marcha del orgullo. Estas iniciativas se miden a través del censo de Diversidad de Talento, además de las herramientas transversales.

Por último, la inclusión para el grupo de personas con discapacidad se enfoca en realizar comunicaciones internas para la sensibilización de nuestros colaboradores y además medir nuestro avance mediante una encuesta de personas con discapacidad.

3.- Valor compartido con la sociedad

Mantenemos nuestro compromiso con la comunidad implementando iniciativas que promueven y estimulen el desarrollo de los niños, niñas y jóvenes de nuestro país en los territorios: **Educación** y **Deporte**.

3.1 Educación

3.1.1. Formando Emprendedores del Mañana

En Profuturo, tenemos como principal objetivo el mejorar las capacidades sociales, económicas y también habilidades para la vida de los niños, niñas y adolescentes, promoviendo una cultura emprendedora social, económica, financiera y previsional básica y relevante que genere cambios en los futuros ciudadanos y los ayude a tomar decisiones informadas con respecto a su plan de vida. El proyecto se implementa en las regiones de Lima y Piura junto a Plan International.

Resultados de nuestra intervención:

- 120 instituciones Educativas de nivel primaria y secundaria
- 136,851 estudiantes participantes, 14% más de lo planificado
- 6,719 docentes con capacidades desarrolladas
- 120 directivos capacitados en planificación, organización y gestión escolar.
- 75 % de estudiantes varones y mujeres de nivel primaria y secundaria de 120 II.EE están ahorrando, logrando así sus objetivos y metas personales y grupales.
- 173 planes de negocios elaborados de los cuales 93 han recibido capital semilla para su implementación



3.1.2. Educación para el desarrollo y la Inclusión Financiera

En Profuturo estamos comprometidos con la educación previsional e inclusión financiera de las familias en situación de necesidad. Este proyecto tiene como objetivo final lograr que familias en condición de pobreza mejoren sus ingresos económicos y su calidad de vida de manera sostenible a través del desarrollo de actividades económicas inclusivas y el acceso a la educación emprendedora, financiera y previsional de calidad.

El proyecto se implementa en alianza con Care Perú en los departamentos de Arequipa, Junín, Lambayeque y La Libertad.

Componente de educación emprendedora, financiera y previsional

El proyecto tenía previsto trabajar, de forma inicial, en diez escuelas y beneficiar a 5,000 estudiantes y 200 docentes, por sus excelentes resultados recibió el respaldo del sector educativo para ampliar su alcance llegando a un mayor número de estudiantes y docentes.

Las gerencias regionales de educación y las unidades de gestión educativa local definieron ampliar el alcance de este componente de educación emprendedora, financiera y previsional, a todas las II.EE del nivel secundaria de forma que implementen contenidos de educación emprendedora, financiera y previsional de acuerdo con lo trabajado en el proyecto. Bajo este lineamiento y el acompañamiento del equipo técnico el alcance de este componente fue el siguiente:

- 808 instituciones educativas
- 234,244 estudiantes
- 600 docentes

Reconocimiento a emprendimientos participantes del proyecto

Cuatro emprendimientos escolares del proyecto resultaron ganadores a nivel regional en el concurso **Crea y Emprende del Ministerio de Educación** edición 2019.

Componente de desarrollo económico

En lo relacionado a este componente, los resultados más resaltantes fueron:

- **3,543 familias han incrementado sus ingresos en 56%** respecto de la línea de base.
- **69%** de las organizaciones tienen **participación de mujeres**.

3.1.3. Programa de Especialización para Periodistas

En el 2019 se realizó el IV Programa de Especialización Ejecutiva en Innovación para periodistas, que iniciamos en julio y que finalizamos en diciembre de ese año.

Consideramos ser parte de iniciativas disruptivas e innovadoras que fortalezcan a nuestros clientes, usuarios y desde luego, a nuestros líderes comunicadores.

En este contexto, las empresas del grupo Scotiabank y UPC son socios estratégicos que guardan muchos objetivos comunes, y uno de ellos es contribuir al desarrollo de la sociedad a través de la educación. Desde que iniciamos nuestra alianza educativa en el 2012, hemos otorgado **más de 570 certificaciones a nivel nacional** y que hemos llegado a ciudades como Piura, Trujillo, Iquitos, Huancayo, Arequipa, Cusco y Lima.



3.1.4 Voluntariado Corporativo

En Profuturo AFP, creemos y confiamos en los conocimientos, habilidades y actitudes de nuestros colaboradores, por ello, promovemos su participación en todos nuestros proyectos y programas sociales; siendo así el voluntariado un eje transversal en todas nuestras iniciativas.

Este año, nuestros voluntarios han continuado participando en diversas capacitaciones a favor de los estudiantes y docentes de los colegios donde se desarrollan nuestros proyectos de inversión social con la finalidad de fortalecer sus capacidades sociales, financieras y emprendedoras. Debido a que nuestra propuesta de valor está asociada a educar a nuestra comunidad sobre importancia del ahorro para la tercera edad, nuestros colaboradores han realizado talleres de educación previsional.

Por otro lado, este año para celebrar el Día de Tierra, organizamos un voluntariado de limpieza de playa junto a LOOP y B-Green. Fueron más de 50 colaboradores del grupo Scotiabank quienes lograron recoger más de 621 kilogramos de basura de la Playa San Pedro de Lurín.

Resultados corporativos de voluntariado:

- 107 actividades realizadas
- 2,522 participaciones de voluntarios
- 13,139 personas y 179 Organizaciones beneficiadas
- 18,572 horas de voluntariado

Nota: Resultados correspondientes al período 1 de octubre 2018 al 31 de octubre 2019

3.2 Deporte: FútbolNet



En alianza con la Fundación Barça, desarrollamos nuevamente el Festival FútbolNet que busca a través del deporte y el juego formar a niños, niñas y adolescentes en cinco valores: respeto, humildad, trabajo en equipo, superación y esfuerzo para que desarrollen su potencial infinito.

En esta 3era. edición participaron más de 1,100 niños y niñas de las escuelas públicas de

los distintos distritos de Lima, sumando más de 3,500 niños y niñas que han participado en el Festival a la fecha.

4.- Gestión ambiental y ecoeficiencia

Este año nos trazamos el objetivo de reducir nuestro impacto en el planeta, por lo cual iniciamos la medición de nuestra huella de carbono 2019. Esto no solo nos permite conocer nuestras emisiones, sino también nuestro desempeño ambiental actual y poder así establecer planes de acción para mitigar y compensar nuestro impacto en los siguientes años.

4.1.- Residuos sólidos: Reciclaje y disposición

Como parte de nuestra gestión ambientalmente responsable y nuestro compromiso con la sostenibilidad del planeta, disponemos del adecuado tratamiento para nuestros residuos. Por ello, en el 2019 se recolectó un total de 3,664.90kg de residuos en nuestras agencias y sede principal de Lima y agencias de Arequipa, los que fueron entregados para reciclaje:

| | Papel y Cartón (kg) | Plástico (kg) | Vidrio (kg) | Metal (kg) | Total 2019 (kg) |
|--------------|---------------------|---------------|-------------|------------|-----------------|
| TOTAL | 2,960.00 | 557.90 | 77.00 | 70.00 | 3,664.90 |

Con este aporte beneficiamos a los recicladores formales, generándoles un ingreso mensual adicional, y a nuestro planeta evitando:

- La tala de 50 árboles
- El uso de 279Lt de petróleo
- El consumo de 76,960Lt de agua
- El consumo de 4,207Kw/h de energía

Gracias a nuestra alianza con CLARO contamos con contenedores de reciclaje de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) instalados en nuestras principales sedes y agencias en Lima, para que nuestros colaboradores y clientes puedan desechar celulares, cargadores, teléfonos fijos, módems, routers, tokens y demás equipos en desuso, con la seguridad que tendrán una disposición final adecuada.

4.2.- Celebraciones ambientales



La Hora del Planeta #ConéctateConLaNaturaleza

- Como todos los años fuimos partícipes de la campaña mundial La Hora del Planeta realizada por la WWF. Este año, enfocamos los esfuerzos en la concientización de colaboradores y población en general sobre el apagado de luces. Realizamos un concurso interno, donde premiamos a la foto más creativa de nuestros colaboradores viviendo la hora del planeta.
- Se realizaron comunicaciones en todas nuestras redes para concientizar sobre este movimiento ambiental e invitar a todos a ser parte de él.



Día Mundial del Medio Ambiente

- Durante el mes de junio se llevaron a cabo actividades enmarcadas al cuidado del planeta como el taller "Movilidad Urbana Sostenible" dirigido a los colaboradores del Grupo, realizado junto a la Municipalidad de San Isidro y la empresa de scooters GRIN. Este año, incluimos el concepto de Consumo Responsable como decisión de compra a través de nuestra "Feria de Consumo Responsable", donde diversas marcas con impacto positivo al planeta pudieron ofrecer sus productos a nuestros colaboradores.
- Durante todo el mes difundimos mensajes para fomentar el cuidado del planeta y el uso eficiente de los recursos como agua, energía y papel a través de nuestros canales internos.



Semana de la Sostenibilidad

- En el mes de setiembre celebramos por primera vez la semana de la sostenibilidad con diversas actividades que incentiven una cultura sostenible en nuestros colaboradores. Desarrollamos en nuestra sede principal la charla "Gestión sostenible del reciclaje de aparatos eléctricos y electrónicos – RAEE" a cargo de CLARO y COMIMTEL.
- Reforzamos el concepto de consumo responsable en nuestros colaboradores con la "Feria Sostenible", promoviendo opciones de productos naturales, saludables y de impacto positivo en el planeta; y se realizó un concurso entre los colaboradores que realizaron consumos responsables premiándolos con productos de la Feria.

5.- Contribuyendo a que nuestros proveedores crezcan

En Profuturo AFP buscamos que nuestros proveedores estén alineados con nuestros principios e incorporen nuestros estándares, especialmente los asociados con la ética, transparencia y cumplimiento, los mismos que se plasman en cláusulas en los contratos. De requerir feedback nos reunimos con los proveedores, ayudándoles así a mejorar varios ejes de desempeño.

6.- Relacionamiento con clientes

Trabajamos por mantener un enfoque en la experiencia del cliente, especialmente para informar y educar a nuestros afiliados en el sistema de pensiones y los términos de nuestro servicio. Creemos que mantener una alta transparencia con nuestros clientes genera un impacto directo en la confianza que tienen en nuestro servicio.

En el plano de creación de nuevas experiencias, lanzamos a nuestros clientes la plataforma Disfruta Profuturo, la cual ofrece a todos nuestros clientes descuentos en establecimientos asociados al bienestar, educación y estilo de vida del cliente. Esta herramienta tangibiliza nuestros servicios a todos los clientes a nivel nacional.