



# REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

(01 de enero 2023 a 31 de diciembre 2023)

Lima - Perú  
2023

## INDICE

Mensaje del Gerente General .....	3
Principales indicadores .....	4
CAPITULO 01 .....	5
Quiénes somos y qué hacemos .....	5
El Banco de todos los peruanos .....	9
Productos y servicios .....	11
Principio de Precaución .....	15
CAPITULO 02 .....	16
La economía en nuestro banco .....	16
CAPITULO 03 .....	18
Practica de Buen Gobierno Corporativo y Ética .....	18
CAPITULO 04 .....	20
Nuestros trabajadores .....	21
Diversidad, Inclusión, descentralización y rotación de trabajadores .....	22
Salud y seguridad en el trabajo .....	29
Capacitación .....	32
Derechos Humanos .....	34
Cumplimiento .....	35
CAPITULO 5 .....	36
Clientes .....	36
CAPITULO 6 .....	39
Nuestros proveedores .....	39
CAPITULO 7 .....	41
Comunidad y Sociedad .....	41
CAPITULO 8 .....	44
Nuestras actividades y su impacto en el medioambiente .....	44
Principales materiales utilizados .....	44
Consumo de energía .....	46
Consumo de agua .....	47
CAPITULO 09 .....	48
Acerca de nuestro Reporte de Sostenibilidad .....	49
Índice GRI .....	49
Encuesta acerca de este Reporte .....	58

(2-11)

## **Mensaje del Gerente General**

Estimados Stakeholders,

Nos complace compartir con ustedes nuestro compromiso inquebrantable con la sostenibilidad, reflejado en cada aspecto de nuestras operaciones según lo detallado en nuestro Reporte de Sostenibilidad 2023.

En primer lugar, nos enorgullece informar que el 99% de nuestros trabajadores han sido capacitados en políticas de derechos humanos, demostrando nuestro firme compromiso con la igualdad, diversidad y respeto en todas nuestras operaciones. Además, rechazamos categóricamente cualquier forma de trabajo infantil, trabajo forzoso u obligatorio, y discriminación por cualquier motivo, asegurando un ambiente laboral justo y respetuoso para todos.

En cuanto a nuestra responsabilidad ambiental, nos comprometemos a minimizar los residuos, promover el ahorro de energía y mitigar los impactos ambientales, en línea con nuestro Código de Ética. No tenemos sedes en áreas protegidas y nos ubicamos estratégicamente en centros poblados con infraestructura adecuada para reducir nuestro impacto ambiental al mínimo.

Además, nuestro Reporte de Sostenibilidad se ha elaborado meticulosamente siguiendo los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI), garantizando transparencia, precisión y relevancia en la divulgación de nuestros impactos económicos, ambientales y sociales.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad se refleja en cada acción que emprendemos, desde la reutilización de materiales como el papel A-4 de 80 gramos hasta la medición y reducción de nuestra huella ambiental a través del aplicativo Huella de Carbono Perú. Estamos comprometidos con la eficiencia, la transparencia y la creación de valor a largo plazo para nuestra comunidad, el medio ambiente y la economía.

Agradecemos su apoyo y colaboración en este viaje hacia un futuro más sostenible para todos. Juntos, podemos marcar la diferencia y construir un mundo mejor para las generaciones venideras.

Atentamente,

GG

## Principales indicadores

(102-7)

**Ingresos Netos:** Superamos los 3862 millones en ingresos netos durante el período, reflejando nuestra solidez financiera y capacidad para generar valor de manera sostenible.

**Operaciones Financieras:** Registrando más de 654 millones en operaciones financieras, hemos demostrado un compromiso continuo con la eficiencia y la excelencia en nuestros servicios financieros.

**Transacciones Diarias:** Con un promedio de 1.7 millones de transacciones diarias, nuestra amplia red de servicios garantiza un acceso fácil y conveniente para nuestros clientes en todo el país.

**Donaciones a Educación y Cultura:** Contribuimos con 756,600 soles en donaciones destinadas a programas de educación y cultura, fortaleciendo así el desarrollo social y cultural de nuestras comunidades.

**Equidad de Género en Provincia:** El 74% de nuestra fuerza laboral en provincia está compuesta por mujeres, destacando nuestro compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento femenino.

**Brecha Salarial de Género:** A nivel nacional, el sueldo promedio de la mujer es el 96% del sueldo del hombre, demostrando nuestra política de equidad salarial y respeto por los derechos laborales.

**Capacitación y Formación:** Proporcionamos un promedio de 125.8 horas de capacitación por trabajador y 927.5 horas de formación en políticas de Derechos Humanos, garantizando un ambiente laboral inclusivo y ético.

**Cobertura Nacional:** Contamos con 552 oficinas a nivel nacional, brindando acceso a servicios financieros a comunidades de todo el país.

**Accesibilidad para Personas con Discapacidad:** Implementamos 1105 cajeros adaptados para personas con discapacidad motora y visual, así como un servicio a domicilio para pensionistas de la ONP con discapacidad motora y edad avanzada, promoviendo la inclusión y accesibilidad para todos.

**Generación de Empleo:** Creamos 4882 puestos de trabajo directos, contribuyendo al crecimiento económico y al desarrollo social en nuestras áreas de influencia.

**Gobierno Corporativo:** Hemos alcanzado un nivel avanzado en la implementación del código de buen gobierno corporativo, fortaleciendo la transparencia y la responsabilidad en nuestra gestión empresarial.

**Historia de Servicio:** Celebramos 57 años brindando servicios financieros a todos los peruanos, consolidando nuestro compromiso de largo plazo con el desarrollo y bienestar de nuestra sociedad.

## CAPITULO 01

### Quiénes somos y qué hacemos

(102-1, 102-5)

Somos una empresa de derecho público, integrante del sector Economía y Finanzas, con autonomía económica, financiera y administrativa. Nuestro patrimonio es propio y de duración indeterminada, y nos regimos por nuestro Estatuto, por la Ley de la Actividad Empresarial del Estado y, supletoriamente, por la Ley General de Instituciones Bancarias, Financieras y de Seguros. Somos el agente financiero del Estado Peruano.

Los antecedentes del Banco son los siguientes:

- Año 1905  
El gobierno de José Pardo, mediante Ley N° 53, crea la Caja de Depósitos y Consignaciones.
- Año 1927  
Se le encarga a la Caja de Depósitos y Consignaciones la administración del Estanco del Tabaco y Opio, la recaudación de las rentas del país, los derechos e impuestos del alcohol, los de defensa nacional, entre otros.
- Año 1963  
Se estatiza la Caja de Depósitos y Consignaciones, declarándola de necesidad y utilidad pública.
- Año 1966  
Se crea el Banco de la Nación mediante Ley N° 16000, aprobada por el Congreso de la República, el 27 de enero.

(102-2, 102-5)

Nuestras principales actividades se detallan en el Estatuto, aprobado por Decreto Supremo N° 07-94- EF, de fecha 06-01-94

Título II, Art. 8, de sus funciones y facultades:

(...)

- a) Brindar servicios bancarios para el Sistema Nacional de Tesorería, de acuerdo con las instrucciones que dicta la Dirección Nacional del Tesoro Público. En concordancia con lo establecido en el primer párrafo del presente artículo, dichos servicios serán ofrecidos en competencia con las demás empresas y entidades del sistema financiero.
- b) Brindar servicios de recaudación, por encargo del acreedor tributario, debiendo existir aprobación del Banco y un convenio específico de recaudación.
- c) Efectuar por delegación las operaciones propias de las subcuentas bancarias del Tesoro Público.
- d) Recibir los recursos y fondos que administran los organismos del Gobierno Central, los Gobiernos Regionales y Locales, así como las demás Entidades del Sector Público Nacional.
- e) *Derogado por Decreto Supremo N° 141-2020-EF publicado el 2020-06- 12.*
- f) Actuar por cuenta de otros Bancos o Financieras, en la canalización de recursos internos o externos a entidades receptoras de crédito.
- g) Participar en las operaciones de comercio exterior del Estado. En este caso el Banco actúa prestando el servicio bancario y el cambio de monedas, sujetándose a las regulaciones que pudiera dictar el Banco Central.
- h) Recibir en consignación y custodia todos los depósitos administrativos y judiciales.
- i) Brindar servicios bancarios en calidad de corresponsal de entidades del sistema financiero, en las localidades donde las entidades del sistema financiero se lo soliciten.

- j) Recibir depósitos a la vista o de ahorros de las personas naturales y/o jurídicas por concepto de los pagos que perciben en su condición de trabajadores, pensionistas o proveedores del Estado, en el marco del Sistema Nacional de Tesorería; asimismo, recibir de esos trabajadores depósitos a plazo y abrir cuentas por compensación de tiempo de servicios a los propios trabajadores del Banco de la Nación. Asimismo, abrir cuentas básicas a las personas naturales en todo el territorio nacional, de acuerdo con lo señalado por la normativa aplicable y en el marco de los objetivos de la Política Nacional de Inclusión Financiera (PNIF).
- k) Recibir depósitos de ahorros, así como en custodia a favor de personas naturales y/o jurídicas y efectuar las demás operaciones bancarias y servicios financieros, en los que se requiera el uso de los medios de pago previstos en el artículo 5 del Texto Único Ordenado de la Ley para la Lucha contra la Evasión y para la Formalización de la Economía, aprobado por Decreto Supremo N° 150-2007- EF, en los centros poblados del territorio de la República donde la banca privada no tenga oficinas. La definición de centro poblado es la contenida en el artículo 4 del Reglamento de la Ley N° 27795, Ley de Demarcación y Organización Territorial, aprobado por Decreto Supremo N.º 019-2003- PCM o normas que la sustituya. Asimismo, en el marco de su rol subsidiario, el Banco podrá otorgar créditos a las personas naturales y/o jurídicas que operen sus cajeros corresponsales en los centros poblados del territorio de la República donde la banca privada no tenga oficinas, a fin de que estos cuenten con la disponibilidad necesaria para atender las operaciones propias de un cajero corresponsal.
- l) Otorgar créditos, arrendamientos financieros y cualquier otra facilidad financiera, así como constituir o administrar fideicomisos, a favor de los organismos del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Locales y demás entidades o empresas del Sector Público, así como brindar operaciones de depósitos, pagaduría y transferencias bancarias a favor del Fondo de Seguro de Depósitos y del Fondo de Seguro de Depósitos Cooperativo. Asimismo, emitir, adquirir, conservar y vender bonos y otros títulos, conforme a Ley. Las emisiones de títulos que se sujetan a la normativa del mercado de valores, se harán de acuerdo a un programa anual aprobado por la Dirección General del Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas, que podrá ser revisado trimestralmente.
- m) Efectuar con entidades del Sector Público, así como con instituciones bancarias y financieras del país o del exterior, las operaciones y servicios bancarios necesarios para cumplir con las funciones indicadas en este Estatuto, así como aquellas destinadas a la rentabilización y cobertura de riesgos de los recursos que administra. Estas operaciones se harán de acuerdo con un programa anual aprobado por el Ministerio de Economía y Finanzas que podrá ser revisado trimestralmente.
- n) Otorgar líneas de crédito a los trabajadores y pensionistas del Sector Público que, por motivo de sus ingresos, posean cuentas de ahorro en el Banco de la Nación. Dichas líneas de crédito podrán ser asignadas por el beneficiario para su uso mediante préstamos en cualquier modalidad y/o como línea de una tarjeta de crédito. Estas operaciones se harán de acuerdo con un programa anual aprobado por el Ministerio de Economía y Finanzas que podrá ser revisado anualmente.
- o) Emitir dinero electrónico, según lo establecido en la Ley N° 29985, Ley que regula las características básicas del dinero electrónico como instrumento de inclusión financiera; su Reglamento y normas modificatorias.
- p) Emitir giros bancarios y efectuar transferencias de fondos por encargo o a favor de clientes o usuario.

Ver: <https://www.bn.com.pe/nosotros/EstatutoBN.pdf>

(FS13)

Generamos valor económico y social, contribuyendo a la bancarización a lo largo y ancho del Perú. Estamos donde ningún otro banco llega y, en muchos lugares, somos la Única Oferta Bancaria (UOB). Contribuimos al desarrollo sirviendo a las comunidades que más lo necesitan. En estos 57 años de trayectoria, nuestros servicios se han adecuados a la demanda y a los avances tecnológicos de la banca.

(102-18)

La conformación del Directorio del BN durante el periodo 2023, comprendido entre 01 de enero del 2023 y el 31 de diciembre del 2023, estuvo compuesto de la siguiente manera:

- Presidente ejecutivo: Juan Carlos Galfré García.
- Vicepresidente: Andrés Abel Zacarías Cámac
- Directores: Eduardo Francisco González García, Wilson Paul Falen Lara y Rodolfo Baca Gómez Sánchez

Durante el periodo 2023 se presentaron los siguientes cambios en la alta dirección:

Con Resolución N° 006-2023-EF del 28 de junio de 2023, deja el cargo de directora la señora Betty Armida Sotelo Bazán, e ingresa el señor Rodolfo Baca Gómez Sánchez con Resolución N° 008-2023-EF, de fecha 04 de julio de 2023.

El Presidente Ejecutivo y los demás miembros del Directorio son designados por Resolución Suprema refrendada por el Ministerio de Economía y Finanzas. El Gerente General es designado por el Directorio y, a su vez, él designa a los gerentes de línea, de asesoría y de apoyo, quienes conforman la plana de altos ejecutivos.

**Cuadro N° 01; Directorio del Banco de la Nación, periodo 2023**

NOMBRE	CARGO	DESIGNACIÓN / RENUNCIA
Juan Carlos Galfré García	<b>Presidente Ejecutivo</b>	R.S. N°016-2022-EF del 17-08-2022, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 18-08-2022.
Andrés Abel Zacarías Cámac	<b>Director Representante del Poder Ejecutivo del Directorio</b>	R.S. N°010-2022-EF del 19-05-2022, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 20-05-2022.
Eduardo Francisco González García	<b>Director Representante del Poder Ejecutivo</b>	R.S. N°024-2018-EF del 05-09-2018, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 07-09-2018.
Betty Armida Sotelo Bazán	<b>Directora Representante del Ministerio de Economía y Finanzas</b>	R.S. N°019-2020-EF del 02-12-2020, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 03-12-2020. <b>Resolución de renuncia:</b> R.S. N°006-2023-EF del 28-06-2023, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 29-06-2023.
Wilson Paul Falen Lara	<b>Director Representante del Poder Ejecutivo</b>	R.S. N°019-2022-EF del 30-11-2022, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 01-12-2022.
Rodolfo Baca Gómez Sánchez	<b>Director Representante del Ministerio de Economía y Finanzas</b>	R.S. N°008-2023-EF del 04-07-2023, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 05-07-2023.

(102-16)

El Banco de la Nación, en su función subsidiaria como representante del Estado Peruano, tiene como principal compromiso impulsar el cierre de la brecha en la inclusión financiera en nuestro país. Para cumplir con este objetivo, cuenta con una hoja de ruta para los próximos años establecida en su Plan Estratégico 2022-2026<sup>1</sup>:

**Nuestra Visión**

Ser un banco moderno, sostenible y accesible a todos los peruanos, que ofrece una experiencia de servicio cercana y de calidad a sus clientes y usuarios.

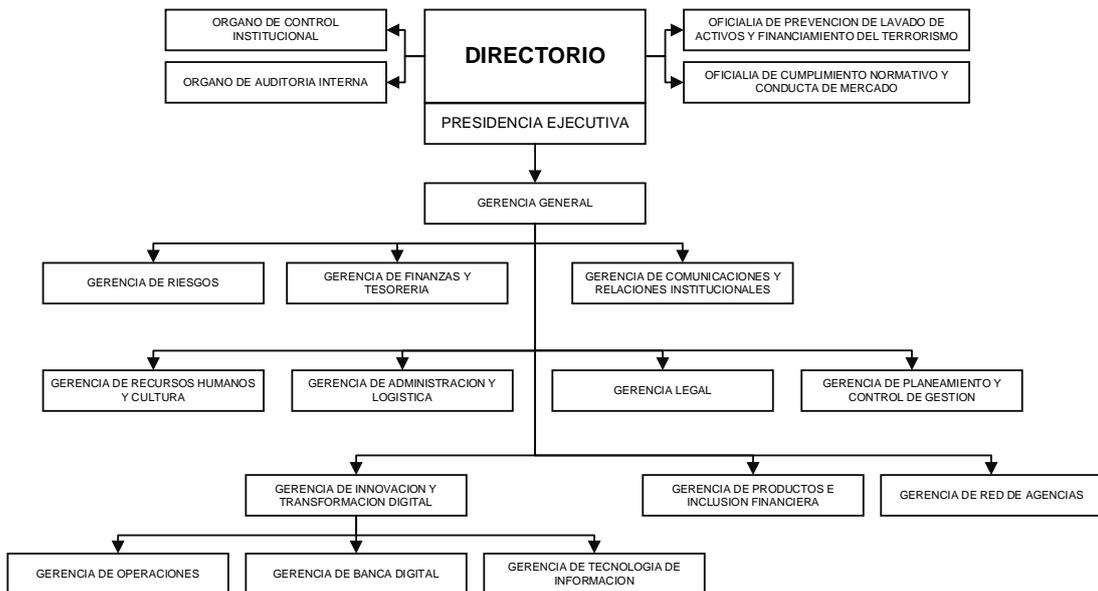
**Nuestra Misión**

“Brindar productos y servicios financieros a la población a través de nuestros diversos canales de atención, buscando la innovación continua y la transformación digital para acelerar el proceso de inclusión financiera en nuestro país, a partir del invaluable aporte y compromiso de nuestros trabajadores para lograr este propósito”.

(102-18)

La estructura de gobernanza del Banco de la Nación se encuentra en su Reglamento de Organización y Funciones.

**Gráfico N° 01: Organigrama del Banco de la Nación**



Adicionalmente los Comités responsables de la toma de decisiones en temas económicos, ambientales y sociales:

- Comité de Auditoría
- Comité de Riesgos
- Comité de Créditos
- Comité de Remuneraciones del Banco de la Nación
- Comité de Gestión de Activos y Pasivos

<sup>1</sup> [Plan Estratégico 2022-2026](#)

- Comité de Gerentes
- Comité de Control Interno
- Comité de Crisis
- Comité de Ética
- Comité de Gestión de Seguridad de la Información
- Comité de Desplazamiento
- Comité de Sistema de Gestión de la Calidad (SGC)
- Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Comité de Clasificador de Activos
- Comité de baja de bienes - Lima
- Comité de baja de bienes - Provincia
- Comité de Venta y Permuta
- Comité Gestión de Reclamos y Experiencia de Cliente
- Comité de Demanda de TI
- Comité de Eficiencia
- Comité Ejecutivo de Proyectos
- Comité de Gobierno Digital
- Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual

## El Banco de todos los peruanos

(102-4, 102-6, 102-7)

Nuestra sede central se encuentra en la Av. Javier Prado Este N° 2499, en el distrito de San Borja, provincia y departamento de Lima. Contamos con presencia en los 24 departamentos del Perú a través de nuestras agencias, cajeros automáticos, agentes, servicios de banca por internet y celular, la plataforma Cuenta DNI, Pagalo.pe, así como las Plataformas Itinerantes de Acción Social (PIAS).

Durante el año 2023, laboraron en el Banco 4888 colaboradores, se obtuvo un ingreso neto de S/. 658, 292, 203.24, en más de 654 millones de operaciones financieras (654,765,499), lo que equivale a más de 1.7 millones de transacciones diarias. Esta información ha sido extraída del Semanario Económico, Financiero y Administrativo del Banco de la Nación, cuadro N° 36: <https://portal.bn.com.pe/wps/wcm/myconnect/estadisticas/home/principal/financiero/historico/historico+financiero+2023>.

**Cuadro 02: Canales de atención del Banco de la Nación por Ubicación Geográfica**

REGIÓN	RED DE OFICINAS FIJAS	RED DE CAJEROS AUTOMÁTICOS	AGENTES MULTIRED
Amazonas	13	17	465
Ancash	32	41	606
Apurímac	16	15	340
Arequipa	29	42	1,192
Ayacucho	24	23	619
Cajamarca	37	46	866
Callao	11	33	177
Cusco	29	56	898
Huancavelica	14	14	380

Huánuco	19	30	378
Ica	10	28	433
Junín	25	44	777
La Libertad	32	50	630
Lambayeque	25	54	676
Lima	85	388	2,200
Loreto	19	38	453
Madre De Dios	5	8	123
Moquegua	8	9	184
Pasco	14	12	157
Piura	36	54	752
Puno	28	26	511
San Martín	19	34	493
Tacna	8	12	346
Tumbes	5	13	214
Ucayali	9	18	203
<b>Total</b>	<b>552</b>	<b>1,105</b>	<b>14,073</b>

Fuente: Gerencia de Planeamiento

(102-10)

Durante el periodo 2023, el Banco abrió una agencia en el MACMYPE Cusco y cerró definitivamente 11 agencias:

**Cuadro N° 03: Apertura de oficinas, periodo 2023**

N°	CATEGORÍA	AGENCIA
1	Agencias 3	MACMYPE Cusco

**Cuadro N° 04: Cierre de oficinas, periodo 2023**

N°	CATEGORIA	AGENCIA
1	Agencias 3	Corte Superior Justicia Ayacucho
2	Agencias 3	Corte Superior Justicia Huánuco
3	Agencias 3	Municipalidad El Porvenir
4	Oficina Especial 1	Municipalidad De Huaycán
5	Oficina Especial 1	(9570) Ugel Huánuco
6	Agencia 2	Comas
7	Agencia 3	Universidad San Luis Gonzaga De Ica
8	Agencia 3	Corongo
9	Agencia 3	Corte Superior De Justicia Abancay
10	Agencia 3	Terminal Municipal Terrestre Sicuani
11	Agencia 3	Dirección Regional De Educación Madre De Dios

Fuente: Red de Agencias

## Productos y servicios

(102-10)

Nuestros productos y servicios se encuentran detallados en la “Directiva de Clasificación y Definición de Productos, Servicios y Canales de Atención del Banco de la Nación” (BN-DIR-7700-216-02 Rev.6).

**Cuadro 5: Clasificación de Productos Activos**

CLASIFICACIÓN DE PRODUCTOS ACTIVOS BN				Unidad Orgánica Responsable
Cod. Prod	Producto	Cod. Sub Prod	Subproducto	Gerencia
01	Crédito Hipotecario (BP)	01	Compra de Vivienda - Bien futuro	Productos e Inclusión Financiera
		02	Compra de Vivienda - Bien terminado	
		03	Compra de Vivienda - Mejora, ampliación y/o remodelación de vivienda propia	
		04	Compra de Vivienda - Traslado de deuda hipotecaria	
02	Tarjeta de Crédito (BP)	01	Tarjeta de Crédito Master Card Clásica	
		02	Tarjeta de Crédito master Card Gold	
		03	Tarjeta de Crédito Master Card Platinum	
		04	Tarjeta de Crédito - Traslado de Multired	
03	Préstamos Multired (BP)	01	Préstamo Multired Clásico	
		02	Préstamo Multired por Convenio	
		03	Préstamo Multired Comercial	
		04	Préstamo Multired Estudios	
		05	Préstamo Multired Compra de Deudas Tarjetas de Crédito	
		06	Préstamo Multired Descuento por Planilla	
04	Préstamos Institucionales (BI)	01	Préstamos a Instituciones Financieras	
		02	Préstamo Gobierno Nacional y Subnacional	
05	Crédito Documentario (BI)	01	Crédito documentario local - Gobierno Nacional / Gobierno Subnacional	
		02	Crédito documentario Importación - Gobierno Nacional / Gobierno Subnacional	
		03	Crédito documentario exportación - Gobierno Nacional / Gobierno Subnacional	
06	Carta Fianza (BI)	01	Carta Fianza - Gobierno Nacional / Gobierno Subnacional	
07	Garantía Bancaria Contra garantizada (BI)	01	Garantía Bancaria Contra garantizada - Banco del Exterior GN	
08	Carta Fianza Contra garantizada (BI)	01	Carta Fianza Contra garantizada sin cargo a línea - Banco del Exterior	
09	Carta de Crédito Sandy (BI)	01	Carta de Crédito Standby confirmada sin cargo a línea - Banco del Exterior	

Fuente: Directiva Clasificación y definición de Productos, Servicios y Canales de Atención del Banco de la Nación - BN-DIR-7700-216-02 Rev.6  
Banca Personal = BP / Banca Institucional = BI

**Cuadro 6: Clasificación de Productos Pasivos**

CLASIFICACIÓN DE PRODUCTOS PASIVOS BN				Unidad Orgánica Responsable
Cod. Prod.	Producto	Cód. Sub Prod	Subproducto	Gerencia
01	Cuenta de Ahorro	01	Cta. de Ahorro Agencias UOB Masivas - (BP) (BI)	Operaciones
		02	Cta. de Ahorro Agencias UOB Individual - (BP) (BI)	
		03	Cta. de Ahorro Sector Público Masiva - (BP)	
		04	Cta. de Ahorro Sector Público Individual - (BP)	
		05	Cta. de Ahorro M.E. - (BP)	
		06	Cta. de Ahorro Programas Sociales - (BP)	
		07	Cta. de Ahorro Judicial - (BP)	
		08	Cta. de Ahorro DEMUNA - (BP)	
		09	Cta. de Ahorro Ag. Corresponsales - (BI)	
		11	Cta. de Ahorro FISE - (BP) (BI)	
		12	Cta. de Ahorro Cuna Mas - (BP)	
		13	Cta. de Ahorro Cuenta DNI - (BP) (BI)	
		02	Cuenta Corriente	
02	Cta. Cte. Sector Público Proveedores del BN - (BP) (BI)			
03	Cta. Cte. Sector Público Núcleos Ejecutores - (BI)			
04	Cta. Cte. Sector Público Cafae-SubCafae - (BI)			
05	Cta. Cte. Sector Público Mancomunidad Municipal - (BI)			
06	Cta. Cte. Sector Público A solicitud de MEF - (BI)			
07	Cta. Cte. Municipalidades de Centros Poblados - (BI)			
08	Cta. Cte. Institutos Viales Provinciales (IVP) - (BI)			
09	Cta. Cte. UOB - (BP) (BI)			
10	Cta. Cte. Asoc. Pescadores - (BI)			
11	Cta. Cte. Detracciones a solicitud del cliente - (BP)			
12	Cta. Cte. Detracciones a solicitud de SUNAT- (BI)			
13	Cta. Cte. Comité de Compra del Programa Qali Warma - (BI)			
14	Cta. Cte. Junta de usuarios - (BI)			
15	Cta. Cte. Sociedades de Beneficencia - (BI)			
16	Cta. Cte. Instituciones Educativas Nacionales y de Educación Superior - (BI)			
17	Cta. Cte. Instituciones Educativas Administradas por Municipalidades - (BI)			
03	Compensación por Tiempo de Servicios	01	Compensación por Tiempo de Servicios - (BP)	
04	Depósitos a Plazo Fijo (DPF)	01	Sector Público - Gobierno Central - (BP) (BI)	
		02	Única Oferta Bancaria - (BP)	
05	Depósitos en Garantía	01	Depósitos en Garantía MN - (BI)	
		02	Depósitos en Garantía ME - (BI)	
06	Depósitos Judiciales y Administrativos	01	Depósitos Judiciales - (BP) (BI)	
		02	Depósitos Administrativos - (BP) (BI)	
07	Certificados Bancarios	01	Certificados Bancarios - (BP) (BI)	
Banca Personal = BP / Banca Institucional = BI				

**Cuadro 7: Clasificación de Servicios**

CLASIFICACION DE SERVICIOS BN				Unidad Orgánica responsable
Cód. Servicio	Servicio	Cód.	Subservicio	Gerencia
01	Giros (BP) (BI)	01	Telegiros (BP) (BI)	Operaciones
		02	Telegiros Masivos (BP) (BI)	
		03	Money Gram (BP)	
02	Seguros (BP)	01	Protección de Tarjeta Débito	Productos e Inclusión Financiera
		02	Seguro Oncológico y Enfermedades Graves	
		03	Seguro de Sepelio	
		04	Seguro Cuota protegida	
03	Compra y venta de moneda	01	Compra y Venta Moneda (BP) (BI)	Finanzas y Tesorería
04	Custodia de Valores (BP) (BI)	01	Custodia de Valores (BP) (BI)	Operaciones
				Red de Agencias
		02	Alquiler de Casilleros de Seguridad (BI)	Operaciones
05	Servicio Bancarios Diversos (BP) (BI)	01	Notas de Crédito Negociables - SUNAT (BP)	Operaciones
		02	Cheques de gerencia (BP) (BI)	
		03	Cheques certificados - SUNAT (BP)	
		04	Certificación de pago (BP) (BI)	
		05	Tenencia de cuentas bancarias pasivas (BP)	
		06	Relación de firmantes de cuentas bancarias pasivas (BP)	
		07	Retenciones de fondos por embargos ordenados por SUNAT (BP) (BI)	
		08	Servicio de consulta sobre custodia de tenencia de bonos agrarios (BP) (BI)	
		09	Retenciones Judiciales y Administrativas (BP) (BI)	
		10	Orden de Pago Electrónica	
06	Pagos (BP) (BI)	01	Desembolso de préstamos (Corresponsalía) (BI)	Operaciones
		02	Pago de Remuneraciones Sector Público (BI)	
		03	Pago de Remuneraciones Sector Privado (BI)	
		04	Pago de Incentivos a Prog. Sociales (BI)	
		05	Pago de proveedores del BN (BI)	
		06	Pago de deuda nacional (BI)	
		07	Pago de deuda pública externa (BI)	
		08	Transferencias mismo Banco (BP) (BI)	
		09	Transferencias Interbancarias vía CCE (BP) (BI)	
		10	Transferencias Interbancarias vía LBTR (BP) (BI)	
		11	Transferencias Interbancarias Inmediatas vía CCESA (BI)	
		12	Pago a Proveedores del Estado mediante Transferencias Interbancarias (BI)	

	13	Liberaciones de Fondos SUNAT mediante Transferencias Interbancarias (BI)	
	14	Canje Electrónico de Cheques (BI)	
	15	Devolución de Drawback a exportadores mediante transferencia interbancaria - SUNAT (BI)	
	16	Devolución de Depósitos Indebidos o en Exceso mediante transferencia interbancaria - SUNAT (BI)	
	17	Devolución de Impuesto a la Renta a personas naturales mediante abono en cuenta - SUNAT (BI)	
	18	Tarjeta de Crédito de otros bancos vía CCESA (BI)	
Banca Personal = BP / Banca Institucional = BI			
Nota 1.- Los servicios de Transferencias Interbancarias vía CCE y LBTR están consideras como transacciones propias de los productos de cuenta de ahorro y cuenta corriente.			
Nota 2.- El servicio de Liquidación es una ejecución de la Carta Orden por lo que se considera dentro de cuentas de ahorro y cuentas corrientes.			
Nota 3.- Los seguros vinculados al crédito y el Endoso de Póliza están siendo considerados dentro de los créditos de los cuales se originan.			
Fuente: Directiva Clasificación y definición de Productos, Servicios y Canales de Atención del Banco de la Nación - BN-DIR-7700-216-02 Rev.6			

**Cuadro 8: Clasificación de Servicios (Continuación)**

CLASIFICACIÓN DE SERVICIOS BN				Unidad Orgánica Responsable
Cód. Servicio	Servicio	Cód.	Sub servicio	Gerencia
07	Tarjeta de Crédito (BP)	01	Tarjetas de Crédito Foráneas (BP)	Operaciones
08	Transferencias de recursos (BP) (BI)	01	Transferencias de fondos al Exterior (BP) (BI)	Operaciones
		02	Transferencias de fondos del Exterior (BP) (BI)	
09	Cobranzas (BI)	01	Recaudación de Tasas	Operaciones
		02	Recaudación de Impuestos	
		03	Cobranza de recibos propia	
		04	Cobranza de recibos Corresponsalía	
		05	Cobranza de facturas Corresponsalía	
		06	Recupero de préstamos (IFIS) Corresponsalía	
		07	Recepción de depósitos Corresponsalía	
		08	De Recargas Corresponsalía	
		09	Débito Automático	
		10	Cobranza simple recibida del exterior	
		11	Cobranza coactiva	
10	Registro de Datos/ Entrega de Documentos (BI)	01	Multiexpress	Operaciones
		02	Multiflota	
		03	Multifinance	Productos e Inclusión Financiera
11	Fideicomisos y Comisiones de Confianza (BI)	01	Fideicomisos	Productos e Inclusión Financiera
		02	Comisiones de Confianza	
12	Oficinas Compartidas (BI)	01	Oficinas Compartidas	Productos e Inclusión Financiera

Banca Personal = BP / Banca Institucional = BI

Nota 1.- Los servicios de Transferencias Interbancarias vía CCE y LBTR están consideras como transacciones propias de los productos de cuenta de ahorro y cuenta corriente.

Nota 2.- El servicio de Liquidación es una ejecución de la Carta Orden por lo que se considera dentro de cuentas de ahorro y cuentas corrientes.

Nota 3.- Los seguros vinculados al crédito y el Endoso de Póliza están siendo considerados dentro de los créditos de los cuales se originan.

Fuente: Directiva Clasificación y definición de Productos, Servicios y Canales de Atención del Banco de la Nación - BN-DIR-7700-216-02 Rev.6

## **Principio de Precaución**

(102-11)

El Banco de la Nación realiza evaluaciones de riesgos asociados al lanzamiento de nuevos productos o servicios. El informe que contiene dicha evaluación es presentado en el Comité de Riesgos, previo a su lanzamiento para su aprobación y posterior envío a la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.

La Circular “Gestión de Riesgos de Nuevos Productos o Cambios Importantes en el Ambiente de Negocios, Operativo o Informático del Banco” (BN-CIR-2100-216-05); contiene los lineamientos establecidos por el Banco para dicha evaluación; los mismos que se encuentra alineados a lo establecido por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP en sus Circulares G-165-2012 y G-170-2013 “Informe de riesgos por nuevos productos o cambios importantes en el ambiente de negocios, operativo o informático”.

(102-12, 102-13, 102-18)

En el transcurso del año 2023, el Banco no ha formalizado ninguna adhesión a iniciativas externas vinculadas a aspectos económicos, ambientales o sociales. En su lugar, somos parte de la Corporación FONAFE (Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado), un conjunto empresarial del Estado peruano. A diferencia de los bancos comerciales privados, no mantenemos afiliaciones con asociaciones, ya que nuestra función como banco estatal se centra en asegurar la inclusión económica y social como un papel subsidiario.

## CAPITULO 02

### La economía en nuestro banco

(201-1)

**Cuadro 9: Valor económico directo generado y distribuido, periodo 2023**

SUB-INDICADORES	CIFRA (TOTAL ANUAL)	UNIDAD S/ (TOTAL ANUAL)
<b>Valor Económico Generado</b>		
Ingresos totales de la empresa: Ventas netas + ingresos por inversiones financieras.	3,862,154,709.75	Soles <sup>1/</sup>
<b>Valor Económico Distribuido</b>		
Costos operacionales totales de la empresa: materiales; subcontratas, mano de obra (terceros), alquiler de locales, gastos generales y equipos y fletes.	795,090,483.34	Soles <sup>1/</sup>
Costos por salarios y beneficios sociales a empleados (de ser posible, en rubros separados)	596,983,526.32	Soles <sup>1/</sup>
Costos de financiamiento/dividendos	1,652,354,857.46	Soles <sup>1/</sup>
Monto total de impuestos pagados (IGV y renta)	424,062,285.87	Soles <sup>1/</sup>
Monto de donaciones voluntarias de la empresa*	756,600.00	Soles <sup>1/</sup>
<b>Valor económico retenido</b>		
Valor Económico Retenido por el BN durante el año 2023 (Valor Económico Generado – Valor Económico Distribuido)	392,906,856.76	

<sup>1/</sup> y dólares (a cambio definido por alta gerencia).

Fuente: Gerencia de Finanzas y Tesorería

**Cuadro 10: Donaciones, periodo 2023**

DONACIÓN VOLUNTARIA	
Entidad	Fundación Cultural del Banco de la Nación
Monto S/	756,600.00
Área de Ayuda	Educación y Cultura
Tipo de Donación	Dinero
Motivación	Compromiso de responsabilidad social firme en apoyo de la educación y cultura propiciando que los peruanos sean productores de bienes materiales e intangibles y no sólo consumidores de ellos, desarrollando acciones conducentes al empoderamiento de las competencias y habilidades de cada ciudadano, convirtiendo así el activo llamado cultura en capital para el desarrollo y la justicia social.

Fuente: Gerencia de Finanzas y Tesorería

(203-1)

Para mejorar nuestra experiencia con el cliente se mejoraron algunas instalaciones y agencias del BN, durante el 2023 se llevaron a cabo las siguientes inversiones en infraestructura:

**Cuadro 11: Inversiones en Infraestructura y servicios**

<b>OBRAS EN AGENCIAS</b>	<b>COSTO</b>	<b>DURACIÓN</b>	<b>CULMINADO</b>
Ag. Piura	16,725,685.00	5 años 10 meses	2023
Ag. Junín	1,099,895.00	3 años 7 meses	2023
<b>SERVICIO DE ACONDICIONAMIENTO</b>			
Agencia Caraz	295,000.00	3 años 10 meses	2023
Agencia Huambos	295,000.00	9 meses	2023

Fuente: Gerencia de Logística, gerencia Finanzas

En 2023, hemos marcado importantes avances hacia la sostenibilidad y mejora de nuestros servicios con la finalización de dos proyectos clave: la inauguración de nuevas agencias en Piura y Junín, y el acondicionamiento de nuestras sedes en Caraz y Huambos. Estas acciones no solo refuerzan nuestra presencia y capacidad de servicio en áreas estratégicas, sino que también evidencian nuestro compromiso con el desarrollo comunitario y la excelencia en el servicio al cliente.

Estas inversiones en infraestructura y servicios son un claro reflejo de nuestro compromiso con la calidad y la sostenibilidad, preparándonos para un futuro prometedor donde continuaremos sirviendo y generando valor para nuestras comunidades de manera responsable

## CAPITULO 03

### Practica de Buen Gobierno Corporativo y Ética

(205-2, 205-3)

Como entidad estatal, el Banco de la Nación se adhiere fielmente a los principios del Código de Buen Gobierno Corporativo de la Corporación FONAFE, aprobado mediante el Acuerdo de Directorio N° 002-2013/33-FONAFE.

El compromiso con estos principios se evidencia desde la aprobación de la primera versión del Código de Buen Gobierno Corporativo del Banco de la Nación (CBGC) el 12 de junio de 2013, seguida de su actualización en la Sesión de Directorio N° 2472 el 10 de agosto de 2023.

Para evaluar el cumplimiento de estos estándares, el Banco de la Nación emplea el Sistema de Medición de Nivel de Madurez (SISMAD), una herramienta aprobada por FONAFE y detallada en el Manual Corporativo. Esta herramienta permite monitorear el grado de cumplimiento de los sistemas de BGC<sup>2</sup>, GIR<sup>3</sup>, RSC<sup>4</sup>, SCI<sup>5</sup>, SIG<sup>6</sup> y SIA<sup>7</sup> en las empresas del Holding.

La metodología integrada para la autoevaluación del cumplimiento del SISMAD, aprobada en enero de 2023, ha permitido al Banco de la Nación visualizar un impresionante indicador de avance del 88.93%, situándolo en el nivel de "Avanzado" (80% a 94.99%) en la implementación del CBGC<sup>8</sup>. Este logro demuestra el apego a las recomendaciones destinadas a mejorar las prácticas de gobierno corporativo en el ámbito empresarial peruano, así como la alineación con los objetivos de la corporación FONAFE.

Además, la empresa realiza un seguimiento continuo, monitoreo, evaluación y retroalimentación de sus prácticas de gobierno corporativo a través de sus máximas instancias y órganos directivos.

(102-16)

El Banco de la Nación se rige por estrictas normativas de integridad que aplican a todos sus directores, funcionarios, empleados, proveedores y practicantes. Los colaboradores de la institución desde su ingreso están obligados a familiarizarse y adherirse a las siguientes políticas:

- Política de Integridad del Banco de la Nación
- Política de Gestión de Conflictos de Interés
- Política de Reconocimiento del Personal del Banco
- Política de Información y Comunicación del Banco
- Política de Selección y Contratación de Personal del Banco

Además, el directorio del Banco de la Nación ha suscrito un compromiso de integridad y lucha contra la corrupción el 05 de julio de 2023.

El Código de Ética, aprobado inicialmente en el año 2016 y posteriormente modificado en la Sesión de Directorio N° 2225 del 09 de noviembre de 2018, define los valores institucionales, principios,

---

<sup>2</sup> Buen Gobierno Corporativo

<sup>3</sup> Gestión Integral de Riesgos

<sup>4</sup> Responsabilidad Social Corporativa

<sup>5</sup> Sistema de Control Interno

<sup>6</sup> Sistema Integrado de Gestión

<sup>7</sup> Sistema de Integridad y Anticorrupción

<sup>8</sup> Informe Ejecutivo N° 003-2024-BN/1520

derechos, deberes y prohibiciones éticas que son aplicables a todos los directores, empleados, pasantes y proveedores del Banco. Es imperativo que todos ellos se comprometan a cumplir rigurosamente con estas normativas.

Los Valores Institucionales, que forman parte de nuestra filosofía institucional son:

- Compromiso
- Excelencia del servicio
- Innovación
- Colaboración
- Integridad

(205-2)

El Capítulo III del Código de Ética<sup>9</sup> establece que todos los directores, funcionarios, empleados y pasantes del Banco de la Nación (4882 trabajadores, periodo 2023) deben regir su comportamiento conforme a los siguientes principios éticos:

- Respeto
- Probidad
- Eficiencia
- Idoneidad
- Veracidad
- Lealtad
- Justicia y equidad

Estos principios también son aplicables a proveedores y clientes, y son parte integral de los contratos suscritos con ellos.

Durante el año 2023, las capacitaciones, que abordaron temas relacionados con la prevención de la corrupción, se ofrecieron de manera focalizada al personal que desempeña funciones en áreas identificadas como más propensas a la corrupción, abarcando un total de 222 empleados.

**Cuadro 12: Trabajadores que recibieron formación anticorrupción, periodo 2023**

TRABAJADORES CON FORMACIÓN EN ANTICORRUPCIÓN		
CATEGORIAS	AREAS INTERVENIDAS	TRABAJADORES
Jefatura	Sección selección de personal	40
Analistas		
Técnicos		
Auxiliares		
Sin cargo		
Jefatura	Sección registro de personal	52
Analistas		
Técnicos		
Auxiliares		
Secretaría		
Sin cargo		
Analistas	Sección administración de relaciones laborales	03
Técnicos	Sección recaudación y pagaduría	17
Auxiliares		
Técnicos	Sección apertura de cuenta	05

<sup>9</sup> [Código de Ética](#)

Administrador	Agencias	105
Supervisor		
Gestor de servicios		
Gestor Comercial		
Promotor		
Sin cargo		

Fuente: Oficialía de Cumplimiento Normativo

Además, dentro del proceso de inducción, 261 empleados que se unieron al Banco en 2023 han recibido capacitación en temas de Ética e Integridad.

### Cuadro 13: Ingresantes que recibieron formación anticorrupción, periodo 2023

INDUCCIONES OFICINA PRINCIPAL	MODALIDAD	N° PARTICIPANTES
Nuevos Ingresos	Presencial	111
INDUCCIONES RED DE AGENCIAS	MODALIDAD	N° PARTICIPANTES
Concurso Externo Gestores Servicios	Virtual	123
Reingresos	Virtual	27

(206-1)

En el Banco de la Nación, hemos mantenido un historial intachable en lo que respecta a acciones legales vinculadas con la libre competencia, prácticas monopolísticas o competencia desleal. Esto se debe a nuestra condición jurídica como entidad bancaria estatal, que limita la oferta de nuestros productos únicamente a individuos con una relación laboral con el Estado, cuyos salarios son gestionados a través de nuestra institución. Durante el año 2023 y en períodos anteriores, no hemos estado involucrados en ningún litigio relacionado con estas áreas, demostrando nuestro compromiso con la transparencia y el cumplimiento legal en todas nuestras operaciones.

(415-1)

El artículo 31 de la Ley de Organizaciones Políticas, Ley N° 28094, establece las fuentes de financiamiento prohibidas para las organizaciones políticas en Perú. Estas prohibiciones incluyen en su inciso a; "cualquier entidad de derecho público o empresa de propiedad del Estado o con participación de este". En consecuencia, el Banco de la Nación no financia organización política alguna.

## CAPITULO 04

## Nuestros trabajadores

(102-16, 205-3)

Durante el periodo 2023, se realizó la encuesta de clima laboral, el análisis de la encuesta de clima laboral del periodo 2023 ha revelado resultados alentadores y áreas de oportunidad que nos permitirán continuar mejorando nuestro ambiente de trabajo y, por ende, nuestra productividad y compromiso organizacional. La encuesta ha mostrado un notable incremento en el índice de satisfacción general, alcanzando un 68%, en comparación con el 54% registrado en el año 2022. Este aumento refleja los esfuerzos continuos de nuestra organización por escuchar, entender y atender las necesidades y expectativas de nuestros colaboradores.

La participación de los trabajadores en la encuesta se mantuvo en un promedio saludable del 70%, similar al año anterior, lo que indica un interés constante y compromiso por parte de nuestro equipo en contribuir a la mejora continua de nuestro clima laboral. Destacamos la participación total del Órgano de Auditoría Interna y un notable 85% de participación de la Macrorregión Iquitos, lo que subraya el compromiso de estas áreas con el fortalecimiento de nuestra cultura organizacional.

Dentro de los resultados más positivos, se identificaron la identidad y la cultura organizacional como los factores con mayor puntuación, con un 77% y 76% respectivamente. Estos resultados son indicativos de un fuerte sentido de pertenencia y alineación con los valores y objetivos de nuestra organización, aspectos fundamentales para el éxito a largo plazo.

Sin embargo, también se han identificado áreas que requieren nuestra atención y esfuerzo para mejorar. La equidad y los servicios a los trabajadores presentaron los índices más bajos, con un 58% y 60% respectivamente, señalando la necesidad de enfocarnos en políticas y prácticas que promuevan un trato justo y equitativo, así como en la mejora de los servicios que ofrecemos a nuestros colaboradores.

Es especialmente alentador observar que aspectos como la identidad y el compromiso, así como el liderazgo, fueron altamente valorados por los trabajadores, con un 86% y un 80% respectivamente. Estos resultados reflejan la confianza en nuestra dirección y el compromiso compartido hacia la misión y visión de nuestra organización.

**Cuadro 15: Resultado del Clima Laboral**

INDICES	2022	2023
Satisfacción	54	68
Participación	70	71

Fuente: Gerencia de recursos Humanos y Cultura

**Gráfico N° 02: Resultado Encuesta de Clima Laboral 2023**



## Diversidad, Inclusión, descentralización y rotación de trabajadores

(102-8)

El siguiente cuadro muestra Número de empleados por contrato laboral (permanente o temporal) y sexo en el 2023

**Cuadro 16: Trabajadores por modalidad de contrato**

TRABAJADORES, PERIODO 2023				
SEXO	PERMANENTE	TEMPORAL		MEDIDA CAUTELAR
		T. COMP.	T. PARC.	
Femenino	1943	1	455	45
Masculino	2200	0	151	93
<b>TOTAL</b>	<b>4143</b>	<b>1</b>	<b>606</b>	<b>138</b>

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Cultura

El Banco de la Nación cuenta con un total de 4888 trabajadores en su plantilla laboral. De estos, el 85% son empleados con contratos a plazo indeterminado (Permanente), lo que refleja un compromiso significativo con la estabilidad laboral y el desarrollo profesional a largo plazo. Por otro lado, el 12% de los trabajadores son empleadas con contratos temporales o a tiempo parcial, lo que sugiere una flexibilidad en la contratación para atender necesidades específicas del banco. Finalmente, el 3% de la fuerza laboral opera bajo la modalidad de medida cautelar, indicando la existencia de situaciones especiales que requieren atención particular en términos de regulación laboral y jurídica.

**Cuadro 17: Distribución de personal por sexo**

ÁREA	SEXO		TOTAL
	FEMENINO	MASCULINO	
Lima	1144	1432	2576
Provincia	1300	1012	2312
<b>TOTAL</b>	<b>2444</b>	<b>2444</b>	<b>4888</b>

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Cultura

La fuerza laboral del Banco de la Nación se distribuye equitativamente por género a nivel nacional, con una proporción de 50/50 entre hombres y mujeres. Sin embargo, en Lima, la población laboral femenina representa el 53%, mientras que en las provincias esta proporción se invierte, con un 47% de mujeres y un 53% de hombres.

(202-1)

A continuación, se informa del ratio del salario de categoría inicial por sexo en las ubicaciones con operaciones significativas y el salario mínimo.

**Cuadro 18: Ratio de salario por categoría inicial**

CATEGORÍA	RATIO		VARIACIÓN REMUNERACIÓN
	RB* / RM**		
	FEMENINO	MASCULINO	
Gerente	102%	105%	-2%
Sub Gerente	105%	107%	-2%
Apoderado General	104%	102%	2%
Apoderado	105%	104%	1%
Apoderado Adjunto	109%	108%	1%
Apoderado Especial		98%	
Funcionario	112%	114%	-2%
Profesional I	111%	108%	2%
Profesional II	107%	107%	-1%
Profesional III	105%	106%	0%
Profesional IV	104%	105%	-2%
Oficinista I	107%	108%	-1%
Oficinista II	108%	103%	5%

Oficinista III	104%	106%	-2%
Oficinista IV	128%	106%	22%
Oficinista V	104%	94%	10%
Oficinista VI	104%	102%	2%
Servicio I	115%	116%	0%
Servicio II		118%	
Servicio III		138%	
Servicio IV		110%	
Servicio V		122%	
Servicio VI		87%	
Servicio VII		138%	
Técnico I	111%	115%	-3%
Técnico II	127%	135%	-8%
Técnico III	124%	130%	-6%
Técnico IV	122%	127%	-5%
Técnico V	135%	138%	-3%
Técnico VI	132%	125%	6%
Técnico De Red	100%	103%	-3%

\* Promedio de remuneración básica por categoría.

\*\* Remuneración mínima por categoría – según escala de remuneración vigente

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Cultura

Los trabajadores que se unen al Banco a través de un concurso externo reciben la remuneración mínima establecida para su categoría dentro de la banda salarial actual.

(401-1, 404-2)

Durante el año 2023, se llevaron a cabo un total de 283 nuevas contrataciones, distribuidas en 128 en Lima y 155 en distintas provincias del país. Además, un total de 230 trabajadores optaron por el retiro voluntario durante este período.

**Cuadro 19: Contratación de empleados por grupo atareo**

REGION	SEXO	GRUPO ETARIO	NUMERO DE EMPLEADOS CONTRATADOS
Lima	Femenino	Menor de 30 años	3
		Entre 30 a 50 años	40
		Mayor de 50 años	7
	Masculino	Menor de 30 años	2
		Entre 30 a 50 años	43
		Mayor de 50 años	33
Provincia	Femenino	Menor de 30 años	50
		Entre 30 a 50 años	47
		Mayor de 50 años	3
	Masculino	Menor de 30 años	23
		Entre 30 a 50 años	27
		Mayor de 50 años	5

	<b>TOTAL</b>	<b>283</b>
--	--------------	------------

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Cultura

**Cuadro 20: Trabajadores que se acogieron al retiro voluntario**

REGION	SEXO	GRUPO ETARIO	NUMERO DE EMPLEADOS QUE CESARON
Lima	Femenino	Menor de 30 años	13
		Entre 30 a 50 años	19
		Mayor de 50 años	25
	Masculino	Menor de 30 años	9
		Entre 30 a 50 años	29
		Mayor de 50 años	23
Provincia	Femenino	Menor de 30 años	34
		Entre 30 a 50 años	26
		Mayor de 50 años	10
	Masculino	Menor de 30 años	15
		Entre 30 a 50 años	15
		Mayor de 50 años	12
<b>TOTAL</b>			<b>230</b>

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Cultura

(404-3)

En nuestro compromiso con la excelencia laboral y el desarrollo profesional, llevamos a cabo evaluaciones periódicas para todos nuestros colaboradores. Estas evaluaciones se inician desde la cúpula directiva, donde el Gerente General es evaluado por el Directorio. A su vez, el Directorio evalúa a los gerentes de línea, apoyo y asesoría, quienes a su vez llevan a cabo la evaluación de los subgerentes. Finalmente, estos últimos son responsables de evaluar al personal de las oficinas bajo su supervisión.

Del total de empleados (4,856), solo 3,934 fueron considerados para la evaluación. La diferencia se atribuye a aquellos trabajadores con menos de 6 meses de antigüedad en la empresa o que se retiraron antes de la realización de la encuesta.

Por tanto, durante el periodo 2023, logramos evaluar al 81 % de los empleados del Banco que estaban sujetos a este proceso, demostrando nuestro compromiso continuo con la mejora y el desarrollo profesional en circunstancias desafiantes.

**Cuadro 21: Trabajadores evaluados por categoría y sexo**

CATEGORIA LABORAL	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Gerente	Hombre	9	0.23%
	Mujer	1	0.03%

Subgerente	Hombre	29	0.74%
	Mujer	19	0.48%
Funcionarios	Hombre	277	7.04%
	Mujer	157	3.99%
Apoderado	Hombre	175	4.45%
	Mujer	98	2.49%
Especialista	Hombre	5	0.13%
	Mujer	2	0.05%
Profesional	Hombre	249	6.33%
	Mujer	219	5.57%
Técnico	Hombre	1022	25.98%
	Mujer	1151	29.26%
Técnico de red	Hombre	58	1.47%
	Mujer	31	0.79%
Oficinista	Hombre	52	1.32%
	Mujer	13	0.33%
Servicio	Hombre	128	3.25%
	Mujer	10	0.25%
Sin Categoría	Hombre	75	1.91%
	Mujer	154	3.91%
<b>TOTAL</b>		<b>3934</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Cultura

(405-1)

La composición del directorio para el 2023, fue de 05 personas: 01 mujer y cinco varones.

En el análisis demográfico de nuestra fuerza laboral, es notable observar que el 56% de los individuos estudiados se sitúan en el rango de edades comprendido entre los 30 y los 50 años. Esta cifra refleja una distribución significativa de nuestra población trabajadora en una etapa crucial de madurez profesional y experiencia. Por otro lado, los menores de 30 años representan solo el 3% de nuestra fuerza laboral, indicando una menor presencia de jóvenes en nuestras operaciones. Por último, es importante destacar que el 41% de nuestros trabajadores se encuentran en la categoría de mayores de 50 años, subrayando la diversidad generacional presente en nuestra organización y la valiosa contribución de empleados con una amplia trayectoria y conocimiento acumulado. Este panorama demográfico nos proporciona información clave para diseñar estrategias de desarrollo y retención del talento que atiendan las necesidades y características específicas de cada segmento de nuestra fuerza laboral.

**Cuadro 22; Composición del Directorio según sexo y edad**

SEXO	GRUPOS ETARIOS	NÚMERO DE DIRECTORES	PORCENTAJE
Femenino	Menor de 30 años	0	0
	Entre 30 a 50 años	0	0
	Mayor de 50 años	1	20%
Masculino	Menor de 30 años	0	0

	Entre 30 a 50 años	1	20%
	Mayor de 50 años	3	60%

**Cuadro 23: Empleados por categoría profesional (sexo y edad)**

CATEGORÍA PROFESIONAL	SEXO	GRUPOS ETARIOS	NÚMERO DE EMPLEADOS
GERENTE	FEMENINO	Entre 30 a 50 años	1
		Mayores de 50 años	1
	MASCULINO	Entre 30 a 50 años	2
		Mayores de 50 años	10
SUB GERENTE	FEMENINO	Entre 30 a 50 años	10
		Mayores de 50 años	9
	MASCULINO	Entre 30 a 50 años	17
		Mayores de 50 años	24
		Menores de 30 años	0
APODERADO	FEMENINO	Entre 30 a 50 años	57
		Mayores de 50 años	54
	MASCULINO	Entre 30 a 50 años	87
		Mayores de 50 años	110
ESPECIALISTA	FEMENINO	Mayores de 50 años	1
	MASCULINO	Mayores de 50 años	5
FUNCIONARIO	FEMENINO	Entre 30 a 50 años	109
		Mayores de 50 años	74
		Menores de 30 años	3
	MASCULINO	Entre 30 a 50 años	174
		Mayores de 50 años	167
		Menores de 30 años	4
PROFESIONAL	FEMENINO	Entre 30 a 50 años	184
		Mayores de 50 años	60
		Menores de 30 años	1
	MASCULINO	Entre 30 a 50 años	163
		Mayores de 50 años	108
		Menores de 30 años	5
TÉCNICO	FEMENINO	Entre 30 a 50 años	914
		Mayores de 50 años	390
		Menores de 30 años	75
	MASCULINO	Entre 30 a 50 años	608
		Mayores de 50 años	559
		Menores de 30 años	38
SERVICIO	FEMENINO	Entre 30 a 50 años	4
		Mayores de 50 años	6
		Menores de 30 años	0
	MASCULINO	Entre 30 a 50 años	45
		Mayores de 50 años	93
		Menores de 30 años	0

		Menores de 30 años	0
OFICINISTA	FEMENINO	Entre 30 a 50 años	4
		Mayores de 50 años	13
		Menores de 30 años	0
	MASCULINO	Entre 30 a 50 años	13
		Mayores de 50 años	46
		Menores de 30 años	0
<b>TOTAL</b>			<b>4248</b>

(405-2)

En relación con las remuneraciones entre hombres y mujeres según su categoría laboral, se observa que el salario promedio del sexo femenino fluctúa entre el 80% y el 112% en comparación con el sexo masculino. Como se detalla en el siguiente cuadro, las remuneraciones del sexo femenino se encuentran muy cercanas a las del sexo masculino, en promedio 96%.

**Cuadro 24: Empleados por categoría profesional, sexo y edad**

CATEGORÍA PROFESIONAL	SEXO	REMUNERACIÓN PROMEDIO	RELACIÓN REMUNERACIÓN MUJER/HOMBRE
Gerente	Femenino	14,643	98%
	Masculino	14,970	
Sub gerente	Femenino	10,521	98%
	Masculino	10,719	
Apoderado	Femenino	8,101	99%
	Masculino	8,177	
Especialista	Femenino	5,556	101%
	Masculino	5,492	
Funcionario	Femenino	4,932	98%
	Masculino	5,025	
Profesional	Femenino	5,030	99%
	Masculino	5,099	
Técnico	Femenino	3,436	95%
	Masculino	3,630	
Servicio	Femenino	2,856	80%
	Masculino	3,578	
Oficinista	Femenino	3,950	112%
	Masculino	3,519	
Técnico de Red	Femenino	1,980	96%
	Masculino	2,070	

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Cultura.

(406-1)

Durante el 2023 no se ha presentado casos sobre discriminación relacionadas con la edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional procedencia u origen social, orientación sexual, VIH-SIDA, entre otros.

## Salud y seguridad en el trabajo

(403-1, 403-2)

El Banco de la Nación demuestra su compromiso con la seguridad y salud en el trabajo al cumplir con la Ley N°28783 y su reglamento correspondiente. Para garantizar este cumplimiento, el Comité y Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo cuentan con una representación equitativa del 100% de los trabajadores, conformándose de manera paritaria. Esto significa que el 50% de sus miembros representan al banco, mientras que el otro 50% representa a los trabajadores del mismo.

En el Comité de SST, se designan 6 representantes elegidos mediante un proceso electoral, los cuales representan los intereses de los trabajadores, mientras que el otro 50% de los representantes, designados por Resolución de la Gerencia General, aseguran la perspectiva de la administración.

En cuanto a los Subcomités, establecidos en cada una de las Macro Regiones, se garantiza igualmente la paridad con 2 representantes de los trabajadores y 2 del banco. La excepción la constituye la Macro Región Lima, donde el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo cumple la función de representación. Este enfoque inclusivo y equilibrado garantiza una gestión efectiva y colaborativa en materia de seguridad y salud laboral en todas las áreas y niveles de la organización.

**Cuadro 25: Representantes de los trabajadores:**

LOCACIÓN	TIPO	NRO. DE REPRESENTANTES
Oficina Principal y MR Lima	Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	06
MR I Piura	Subcomité de SST	02
MR II Trujillo	Subcomité de SST	02
MR III Huancayo	Subcomité de SST	02
MR IV Cusco	Subcomité de SST	02
MR V Arequipa	Subcomité de SST	02
MR VI Iquitos	Subcomité de SST	02

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Cultura

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Banco de la Nación cumple con las funciones establecidas en la normatividad legal vigente, siendo las principales las siguientes:

- Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de seguridad y salud en el trabajo.
- Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud del empleador.
- Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Conocer y aprobar la Programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- e) Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- f) Aprobar el plan anual de capacitación de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo.
- g) Promover que todos los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos.
- h) Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el lugar de trabajo; así como, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- i) Asegurar que los trabajadores conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones técnicas de trabajo, avisos y demás materiales escritos o gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo.
- j) Promover el compromiso, la colaboración y la participación activa de todos los trabajadores en la prevención de los riesgos del trabajo, mediante la comunicación eficaz, la participación de los trabajadores en la solución de los problemas de seguridad, la inducción, la capacitación, el entrenamiento, concursos, simulacros, entre otros.
- k) Realizar inspecciones periódicas de SST en las áreas administrativas, áreas operativas, instalaciones, maquinaria y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva.
- l) Considerar las circunstancias e investigar las causas de todos los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales que ocurran en el lugar de trabajo, emitiendo y verificando las recomendaciones respectivas para evitar la repetición de éstos.
- m) Verificar el cumplimiento y eficacia de sus recomendaciones para evitar la repetición de los accidentes y la ocurrencia de enfermedades profesionales.
- n) Hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, velar porque se lleven a cabo las medidas adoptadas y examinar su eficiencia.
- o) Analizar y emitir informes de las estadísticas de los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales ocurridas en el lugar de trabajo, cuyo registro y evaluación deben ser constantemente actualizados por la unidad orgánica de seguridad y salud en el trabajo del empleador (Sección SST).
- p) Colaborar con los servicios médicos y de primeros auxilios.
- q) Supervisar los servicios de seguridad y salud en el trabajo y la asistencia y asesoramiento al empleador y al trabajador.
- r) Reportar a la máxima autoridad del empleador la siguiente información:
  - r.1. El accidente mortal o el incidente peligroso, de manera inmediata.
  - r.2. La investigación de cada accidente mortal y medidas correctivas adoptadas dentro de los diez (10) días de ocurrido.
  - r.3. Las estadísticas trimestrales de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales.
  - r.4. Las actividades trimestrales del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- s) Llevar en el Libro de Actas el control del cumplimiento de los acuerdos.
- t) Reunirse mensualmente en forma ordinaria para analizar y evaluar el avance de los objetivos establecidos en el programa anual, y en forma extraordinaria para analizar accidentes que revistan gravedad o cuando las circunstancias lo exijan.
- u) Llevar la estadística mensual de los accidentes reportados e investigados y de las acciones correctivas implementadas. Para ello tendrá en cuenta el Registro de estadísticas de Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, de forma trimestral el Comité SST realizará un análisis de las estadísticas reportadas en comparación con los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Documentará las conclusiones y recomendaciones de las medidas de corrección a implantar ante una desviación de los resultados estadísticos. Para realizar el análisis trimestral se tiene en cuenta el Registro de Estadísticas de Seguridad y Salud.
- v) Realizar las visitas de inspección periódicas para reforzar la gestión preventiva, para ello tiene en cuenta el registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.
- w) Realizar, mensualmente las reuniones de CSST. Para dicha reunión, es responsabilidad del presidente del CSST convocar a la reunión ordinaria y establecer la agenda de trabajo. Para ello se tienen en cuenta el Acta de reunión de CSST. En caso de un accidente grave,

- o cuando el CSST considere oportuno y necesario se reunirá de forma extraordinaria y asentará en acta el desarrollo y los acuerdos de dicha reunión. y en forma extraordinaria en determinados supuestos y lleva libro de actas
- x) Reportar trimestralmente a la Gerencia General sobre las actividades realizadas por el CSST y sobre las estadísticas del SGSST.

(403-2)

Los datos proporcionados por la gerencia de Recursos Humanos y Cultura ofrecen una visión integral del desempeño de la empresa en términos de seguridad laboral y bienestar del personal durante el periodo 2023. La ausencia de víctimas mortales y absentismo laboral relacionado con el trabajo refleja un entorno laboral seguro y políticas efectivas de prevención de riesgos.

Sin embargo, los resultados de la tasa de días perdidos (TDP) y la frecuencia de accidentes (TFA) sugieren áreas de mejora, especialmente en la provincia donde la TFA es notablemente alta. Se recomienda implementar medidas adicionales de seguridad y capacitación para reducir la incidencia de accidentes y mejorar la gestión del ausentismo laboral.

**Cuadro 26: Representantes de los trabajadores**

REGION	SEXO	TIPO DE EVENTO TASA	TASA
Lima	Femenino	Tipo de accidente - Frecuencia de accidente - TFA	0.47
		Enfermedades profesionales - TIEP	0
		Días perdidos – TDP	22
		Absentismo – TAL	
		Víctimas mortales relacionadas con el trabajo	0
	Masculino	Tipo de accidente - Frecuencia de accidente - TFA	0.19
		Enfermedades profesionales - TIEP	0
		Días perdidos – TDP	8
		Absentismo – TAL	
		Víctimas mortales relacionadas con el trabajo	0
Provincias	Femenino	Tipo de accidente – Frecuencia de accidente - TFA	0.09
		Enfermedades profesionales - TIEP	0
		Días perdidos - TDP	22
		Absentismo - TAL	
		Víctimas mortales relacionadas con el trabajo	0
	Masculino	Tipo de accidente – Frecuencia de accidente - TFA	0.19
		Enfermedades profesionales - TIEP	0
		Días perdidos – TDP	33
		Absentismo – TAL	
		Víctimas mortales relacionadas con el trabajo	0
<b>TOTAL</b>			<b>85.94</b>

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Cultura

Con respecto a los proveedores, se requiere la firma de una declaración jurada que confirme

el cumplimiento de la Ley N° 28783, conocida como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), así como su reglamento. Este requisito es especialmente relevante para los proveedores de servicios vinculados a la seguridad y la limpieza.

## Capacitación

(404-1, 404-2)

Durante el año 2023, nuestra empresa ha priorizado el desarrollo y la capacitación de su fuerza laboral como parte esencial de su compromiso con la sostenibilidad y el bienestar de los empleados. Se han proporcionado un total de 60,9359 horas de capacitación a 4844 trabajadores, demostrando un fuerte compromiso con el crecimiento profesional y personal de nuestro equipo.

Al analizar por género, se observa que las mujeres, en promedio, recibieron 131 horas de capacitación, mientras que los hombres recibieron 121 horas por trabajador. Este equilibrio en la inversión en capacitación refleja nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y el desarrollo equitativo dentro de la organización.

**Cuadro 27: Promedio de capacitación según sexo**

SEXO	HR. DE CAPACITACIÓN	N° DE EMPLEADOS	FÓRMULA	PROMEDIO
Femenino	318782	2434	Promedio de horas de formación por empleado mujer= Total de horas de capacitación de las empleadas /N° de empleadas.	130.98
Masculino	290577	2410	Promedio de horas de formación por empleado varón= Total de horas de capacitación de los empleados varones	120.57
<b>Total</b>	609359	4844	Promedio de horas de formación por empleado = Total de horas de capacitación de los empleados /N° de empleados	125.80

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Cultura

Se implementaron programas específicos de capacitación para diferentes niveles de categoría profesional. Los altos directivos recibieron 58.3 horas per cápita, los directivos de nivel medio 84.6 horas per cápita, los profesionales 56 horas per cápita y el personal operativo técnico y de servicio 146.5 horas per cápita. Esta distribución estratégica de la capacitación garantiza que cada empleado reciba las habilidades y conocimientos necesarios para alcanzar su máximo potencial en sus respectivas funciones.

**Cuadro 28: Promedio de capacitación por categoría laboral**

CATEGORÍA PROFESIONAL	N° DE COLABORADORES	HR. DE FORMACIÓN	HR. DE FORMACIÓN PER CÁPITA
Altos directivos	16	873	58.3
Directivo nivel intermedio	814	68893.5	84.6
Profesionales	537	30050	56
Personal operativo técnicos y servicio	3477	509542.5	146.5

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Cultura

**Cuadro 29: Cursos de capacitación**

CURSOS	INSTITUCION EDUCATIVA
Manejo De Dron	Universidad San Martín De Porras
Programa Ejecutivo Internacional Dirección De Control Gestión Y Analítica Datos	Universidad De Piura
Derecho Del Consumidor	Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Cultura

Adicionalmente, se han llevado a cabo programas de ayuda a la transición, como talleres de vendedores exitosos, empoderamiento personal y profesional, innovación y progreso de la transformación digital, así como programas de formación bancaria, entre otros. Estos programas reflejan nuestro compromiso con el desarrollo integral de nuestros empleados, brindándoles las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos actuales y futuros del mercado laboral.

**Cuadro 30: Programas de transición laboral**

CURSOS	TIPO	CATEGORIA	HORAS	TOTAL, HR
Vendedores exitosos	Taller	Personal Administrativo	4	110
		Personal Operativo De Lima	105	
		Personal Operativo Provincias	1	
El poder de creer y confiar en ti	Charla	Personal Administrativo	1	149
		Personal Operativo De Lima	73	
		Personal Operativo Provincias	75	
Innovación y proceso de transformación digital	Charla	Personal Administrativo	7	7
		Personal Operativo De Lima	0	
		Personal Operativo Provincias	0	
Visión del entorno económico	Charla	Personal Administrativo	19	19
		Personal Operativo De Lima	0	
		Personal Operativo Provincias	0	
Educación para el bienestar financiero	Charla	Personal Administrativo	34	34
		Personal Operativo De Lima	0	
		Personal Operativo Provincias	0	
Nuevas técnicas y herramientas para la elaboración de documentos administrativos	Curso Taller	Personal Administrativo	43	43
		Personal Operativo De Lima	0	
		Personal Operativo Provincias	0	
Taller de motivación: ¡actívate, tú puedes!	Taller	Personal Administrativo	20	122
		Personal Operativo De Lima	51	
		Personal Operativo Provincias	51	
Educación financiera BN	Curso Virtual	Personal Administrativo	312	2340
		Personal Operativo De Lima	744	
		Personal Operativo Provincias	1284	
Oportunidades en el sistema bancario y financiero	Charla	Personal Administrativo	63	63
		Personal Operativo De Lima	0	
		Personal Operativo Provincias	0	

**Cuadro 31: Cursos de capacitación**

CURSO	TIPO	CATEGORIA	HORAS	TOTAL, HR.
Pefb 2023 - Gestor De Servicios Dual	Programa	Personal Administrativo	0	123
		Personal Operativo De Lima	0	
		Personal Operativo Provincias	123	
Programa De Entrenamiento Y Formación Bancaria - Gestor De Servicios - R/P Programa De Entrenamiento Y Formación Bancaria - Gestor De Servicios - R/P	Programa	Personal Administrativo	0	33
		Personal Operativo De Lima	6	
		Personal Operativo Provincias	27	
Programa De Entrenamiento En El Trabajo	Programa	Personal Administrativo	66	93
		Personal Operativo De Lima	4	
		Personal Operativo Provincias	23	

## Derechos Humanos

En el año 2023, nos complace informar que no se registró ningún caso de discriminación, tanto interna como externa, por motivos de raza, sexo, color, opinión política o religión en el Banco de la Nación. Este resultado refleja nuestro firme compromiso con la igualdad y la diversidad en el lugar de trabajo, destinamos 927.5 horas en la formación de políticas en DDHH.

Nuestro compromiso con la promoción de un ambiente laboral inclusivo se refleja en el Código de Ética del Banco de la Nación, específicamente en su artículo 5, literal A, que aborda las prácticas laborales y de conducta personal. En este artículo se establece claramente que tanto los directores como los trabajadores tienen la responsabilidad de crear y mantener un entorno laboral donde prevalezcan el respeto, el profesionalismo y la dignidad humana. Esto implica rechazar cualquier forma de comportamiento despectivo, discriminatorio, ofensivo u hostil hacia cualquier individuo o grupo de personas.

Estas directrices éticas son fundamentales para fomentar un ambiente de trabajo positivo y respetuoso, donde todos los empleados se sientan valorados y tratados con dignidad. Seguiremos trabajando activamente para garantizar que nuestras políticas y prácticas reflejen nuestros valores de igualdad, diversidad y respeto en todas nuestras operaciones.

**Cuadro 32: Capacitaciones en DDHH**

N° DE TRABAJADORES	N° DE TRABAJADORES CAPACITADOS	% DE TRABAJADORES CAPACITADOS
4888	4 844 (*)	99%

Fuente: Recursos Humanos y Cultura

(408-1)

El artículo 6 del Código de Ética del Banco de la Nación establece de manera clara que está terminantemente prohibido "Contratar a menores de edad, salvo que se cumpla con las disposiciones legales correspondientes". En línea con esta disposición, nos enorgullece

informar que no se han registrado operaciones con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso en nuestra institución. Este logro se debe, en gran parte, a que nuestras oficinas son accesibles a las inspecciones llevadas a cabo por el sector laboral, lo que garantiza el cumplimiento de las normativas y la protección de los derechos laborales de nuestros empleados.

Por otra parte, nuestra política de Responsabilidad Social y Sostenibilidad, detallada en el artículo 21, refleja nuestro firme compromiso con la promoción de la diversidad y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En este sentido, rechazamos categóricamente cualquier forma de trabajo infantil, así como el trabajo forzoso u obligatorio. Además, reafirmamos nuestro rechazo hacia toda manifestación de discriminación por razones de raza, edad, género, discapacidad u otras circunstancias.

Estas políticas y disposiciones éticas no solo reflejan nuestros valores fundamentales como institución, sino que también guían nuestras acciones diarias y fortalecen nuestro compromiso con la sostenibilidad y el respeto a los derechos humanos en todas nuestras operaciones.

## **Cumplimiento**

(419-1)

En el año 2023, al igual que en años anteriores, no se han registrado multas relacionadas con el incumplimiento de leyes o normativas referentes a procesos judiciales o administrativos.

Además, es importante señalar que las multas o sanciones por infracciones a las normas laborales son competencia de SUNAFIL, y no caen dentro del ámbito de nuestra área. Por lo tanto, no disponemos de información que deba ser reportada al respecto.

## CAPITULO 5

### Clientes

(102-6)

Nuestra gama de productos está diseñada para atender tanto a los trabajadores del sector público como a los pensionistas del Estado. Ofrecemos diversos servicios financieros, como préstamos personales con descuentos por planilla, financiamiento para estudios y para la consolidación de deudas de tarjetas de crédito. Además, proporcionamos opciones de créditos hipotecarios para mejoras, ampliaciones o remodelaciones de viviendas, así como para la adquisición de bienes futuros, bienes terminados o transferencias de deudas.

Para satisfacer las necesidades financieras locales y regionales, ofrecemos créditos a gobiernos locales y regionales para proyectos de desarrollo.

En consonancia con nuestra Política de Responsabilidad Social y Sostenibilidad, en el artículo 20 se establece nuestro compromiso de garantizar altos niveles de satisfacción y fomentar la lealtad a largo plazo entre nuestros clientes.

Además, nos esforzamos por ofrecer nuestros productos y servicios en áreas remotas y donde somos la única institución bancaria disponible, como parte de nuestro compromiso con la inclusión económica. Contamos con 552 oficinas fijas, 1 105 cajeros automáticos y 14 073 agentes Multired distribuidos en todo el territorio nacional para garantizar el acceso a servicios financieros a todos los peruanos.

(413-1)

Los datos del cuadro 33, provistos por la Subgerencia de Cajas y Valores, no solo evidencian el éxito de nuestros programas en términos de cobertura, sino que también subrayan la importancia de continuar mejorando y expandiendo nuestras iniciativas para satisfacer las necesidades cambiantes de nuestra población objetivo. A medida que avanzamos, nos comprometemos a mantener y fortalecer nuestros programas y servicios, asegurando que sigan siendo accesibles, relevantes y efectivos para aquellos que más los necesitan, en línea con nuestros objetivos de sostenibilidad y responsabilidad social.

**Cuadro 33: Número de usuarios por tipo de programa**

<b>BENEFICIARIOS</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Programa Juntos	614,872	670,234	672,451
Programa Pensión 65	553,672	618,015	617,850
Contigo	74126	106,628	111,234

Fuente: Subgerencia de Cajas y Valores

**Cuadro 34: Numero de operaciones por canal- Programa Juntos**

<b>CANALES BN/ ETV</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>VARIACION % 23/22</b>
Agencias	365,914	249,008	-19.7
Cajero Multired	70,534	69,732	-1.1
Agentes Multired	5,911,341	5,862,647	-0.8

Banca Celular	179,556	53,637	-70.1
POS	471,380	268,654	-43.0
Empresa Transportadora de valor	368,761	294,008	-20.3
<b>TOTAL</b>	<b>7,367,486</b>	<b>6,844,709</b>	<b>-7.1</b>

Fuente: Subgerencia de Cajas y Valores  
Del cuadro 33 a, observamos que el canal Agentes Multired fue el canal más usado por los usuarios del Programa juntos durante el periodo 2023, y el de mayor uso estadístico en los cinco años anteriores.

**Cuadro 35: Numero de operaciones por canal- Programa Pensión 65**

CANALES BN/ ETV	2022	2023	VARIACION % 23/22
Agencias	2,445,775	2,318,737	-5.2
Sistema de Biometría	1,847,481	1,765,830	-4.4
Cajeros Multired	1,257	827	-34.2
Agentes Multired	20,530	72,672	254.0
POS	4,949	3,669	-25.9
Empresa Transportadora de valor	819,382	838,042	2.3
<b>TOTAL</b>	<b>3,291,893</b>	<b>4,999,777</b>	<b>51.9</b>

Fuente: Subgerencia de Cajas y Valores

Del cuadro 33b, se observa que el canal Agencias BN es el canal más utilizado durante el periodo 2023. Asimismo, se mantiene como el canal de mayor según estadística en los cinco años anteriores.

### **Pagalo.pe**

Es una plataforma digital que está disponible las 24 horas del día, los 365 días del año, ya sea desde una PC o un Smartphone, está diseñada para simplificar el pago de tasas y servicios para trámites en diversas entidades públicas, eliminando la necesidad de visitar una agencia del Banco de la Nación. Es muy sencillo de utilizar: simplemente ingresa y regístrate en la página web [www.pagalo.pe](http://www.pagalo.pe) y podrás pagar una o varias tasas al instante con cualquier tarjeta Visa, MasterCard o American Express de cualquier entidad financiera, así como a través de billeteras electrónicas como YAPE o en efectivo en nuestros Agentes Multired. Además de ofrecer facilidad y conveniencia, Pagalo.pe promueve prácticas financieras sostenibles al reducir el uso de papel y contribuir a la disminución de la huella de carbono asociada con los desplazamientos físicos para realizar pagos.

### **Cajeros automáticos**

En nuestro esfuerzo continuo por promover la inclusión y accesibilidad en todos los aspectos de nuestros servicios, estamos orgullosos de informar un avance significativo en la adaptación de nuestra infraestructura bancaria para hacerla más accesible para todos nuestros usuarios. En el último año, hemos realizado mejoras sustanciales en 1,105 de nuestros cajeros automáticos, con el fin de asegurar que sean fácilmente utilizables por personas con diversas capacidades.

Estas mejoras incluyen la implementación de numeración más grande y clara, diseñada para facilitar la lectura y el uso de nuestros cajeros. Además, las teclas ahora sobresalen 2mm de la superficie y tienen un tamaño de 10mm, mejorando la sensibilidad táctil y la facilidad de

uso para personas con dificultades motoras o visuales. Un aspecto crucial de estas adaptaciones es la señalización del número 5 con un punto de relieve, una guía táctil que permite a los usuarios orientarse más fácilmente en el teclado.

Para reforzar aún más la accesibilidad, las teclas críticas de 'borrar', 'cancelar' y 'anotación' (aceptar) han sido equipadas con identificación en alto relieve. Esta característica es fundamental para asegurar que todos los usuarios, incluyendo aquellos con limitaciones visuales, puedan operar nuestros cajeros automáticos con confianza y seguridad.

Estas mejoras son un testimonio de nuestro compromiso no solo con la sostenibilidad ambiental, sino también con la sostenibilidad social, buscando eliminar barreras y crear un entorno financiero más inclusivo. Reconocemos la importancia de adaptar nuestras operaciones y servicios para atender las necesidades de todos en nuestra comunidad, y continuaremos buscando maneras de mejorar y expandir nuestras iniciativas de accesibilidad en el futuro.

#### (FS14)

En nuestro informe de sostenibilidad, es fundamental destacar una de nuestras iniciativas más humanitarias y socialmente responsables: el servicio a domicilio para pensionistas de la Oficina de Normalización Previsional (ONP). Este programa ha sido diseñado con el propósito de alcanzar a los grupos más desfavorecidos dentro de nuestra comunidad.

A través de esta iniciativa, nos aseguramos que los pensionistas, personas con discapacitados o de edad avanzada puedan recibir sus pensiones y acceder a servicios financieros esenciales sin la necesidad de desplazarse físicamente, eliminando así un obstáculo significativo en su bienestar y calidad de vida. Este servicio a domicilio es un claro ejemplo de cómo las acciones y políticas sostenibles pueden tener un impacto profundo y positivo en la vida de las personas, demostrando que la sostenibilidad abarca mucho más que la mera protección del medio ambiente; se trata también de crear una sociedad más justa, inclusiva y solidaria.

Además, es importante resaltar que, como parte de nuestro compromiso con la inclusión y el respeto a la diversidad cultural, hemos implementado un protocolo de atención al cliente DIR-2800-217-02, que incluye el servicio a personas hablantes de lenguas nativas como el quechua, aimara y asháninca. Esto asegura que todos nuestros clientes, independientemente de su origen o lengua materna, puedan acceder a nuestros servicios de manera efectiva y en un entorno que respeta y valora su identidad cultural.

Valoramos profundamente la oportunidad de hacer una diferencia tangible en la vida de nuestros pensionistas y clientes, y continuaremos explorando y expandiendo iniciativas que refuercen nuestro compromiso con una sostenibilidad integral, que abarque tanto el bienestar social como el ambiental, y que promueva una sociedad más inclusiva y respetuosa de la diversidad cultural.

## CAPITULO 6

### Nuestros proveedores

(102-9)

Durante el periodo 2023, nuestra empresa ha mantenido un compromiso sólido con la sostenibilidad en su cadena de suministros. Se llevaron a cabo 286 contratos en línea, todos alineados con la Ley de Contrataciones Públicas y Servicios Financieros, asegurando transparencia y legalidad en nuestras operaciones. Además, se emitieron 1025 cartas de aprobación, demostrando nuestro compromiso con prácticas comerciales éticas y responsables.

En cuanto a la gestión de servicios, se contrataron 246 locadores de servicios, lo que garantizó la diversidad y calidad de nuestros proveedores. Este enfoque en la selección cuidadosa de socios comerciales refleja nuestra prioridad en establecer relaciones duraderas y mutuamente beneficiosas.

Durante el periodo mencionado, se gestionaron un total de trámites de pago por un valor de S/. 428,918,412.76 soles, lo que destaca la importancia de una gestión eficiente y transparente en nuestras transacciones financieras.

(204-1)

En el Capítulo IV "De los deberes y obligaciones" (Literal B, sub literal c, de las Prácticas Comerciales), se establece que la selección de proveedores se llevará a cabo mediante procesos competitivos e imparciales, que consideran criterios éticos, técnicos y económicos. Estos procesos se diseñan para evitar cualquier conflicto de interés, fraude o favoritismo en la selección de proveedores, en plena consonancia con las normativas establecidas a nivel nacional.

Además, antes de formalizar la contratación, se proporcionará información detallada sobre las condiciones que regirán la relación con los proveedores. Asimismo, en todos los contratos y documentos suscritos con ellos, se fomentará la inclusión de cláusulas que estipulen la obligación del proveedor de cumplir con las prácticas de seguridad y las normativas laborales y ambientales aplicables.

Estos procesos de adquisición reflejan nuestro firme compromiso con la integridad, la transparencia y el cumplimiento de estándares éticos elevados en todas nuestras relaciones comerciales. Además, demuestran nuestra determinación de promover prácticas comerciales sostenibles y responsables que beneficien tanto a nuestra empresa como a la comunidad y el medio ambiente en general.

Es importante destacar que el 17% de las adquisiciones correspondieron a bienes, mientras que el 83% a servicios. Del total de adquisiciones, el 76% tuvo lugar en Lima y el 24% en provincias, representando un monto total de S/. 91,467,155. Estos datos reflejan la diversidad y la distribución equitativa de nuestras adquisiciones, así como nuestro compromiso con el desarrollo económico y social en todas las regiones donde operamos.

**Cuadro 36: Gastos en proveedores locales**

TIPO	LIMA	PROVINCIA	TOTAL, GENERAL	%
Bien	14 965 956	456 224	15 422 180	17%
Servicio	54 562 060	21 482 915	76 044 975	83%

Total, general	69 528 016	21 939 139	91 467 155	100%
%	76%	24%		

Fuente: Gerencia de Administración y Logística

(410-1)

Durante el periodo 2023, la cantidad de miembros del personal de seguridad contratados directamente por el BN y de terceros que han recibido capacitación formal específica sobre las políticas o procedimientos en Derechos Humanos y su aplicación en seguridad, fue un total de 7 miembros capacitados en este ámbito. Esto representa aproximadamente el 14.3% de los trabajadores capacitados en nuestra organización.

Esta capacitación se llevó a cabo como parte de un programa general de formación, que incluyó módulos específicos dedicados a la comprensión y aplicación de los Derechos Humanos en el contexto de la seguridad. Nuestra empresa reconoce la importancia de garantizar que todo el personal de seguridad ya sea contratado directamente por nosotros o a través de terceros, esté debidamente formado y consciente de las políticas y procedimientos relacionados con los Derechos Humanos.

## CAPITULO 7

### Comunidad y Sociedad

(411-1) (413-1)

Durante el año 2023, al igual que en años anteriores, no hemos registrado ningún proceso judicial o administrativo relacionado con violaciones de los derechos de pueblos indígenas. Este logro refleja nuestro compromiso continuo con el respeto y la protección de los derechos humanos en todas nuestras operaciones. Todos nuestros empleados han sido capacitados en políticas de integridad y en el respeto a los derechos fundamentales, tal como se establece en las declaraciones universales de los derechos humanos y en los principios rectores del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Además, nuestra política de responsabilidad social y sostenibilidad se centra en un enfoque ético de trabajo comunitario, promoviendo el respeto y el cuidado del medio ambiente y las culturas locales. Estos pilares fundamentales guían nuestra labor diaria y reflejan nuestro compromiso con la construcción de un mundo más justo, equitativo y sostenible para las generaciones presentes y futuras.

FS16

#### Voluntariado Corporativo

En el marco de nuestro compromiso inquebrantable con la sostenibilidad y la responsabilidad social, este año hemos orientado nuestro programa de voluntariado hacia una causa que toca profundamente nuestros corazones: brindar alegría y esperanza a los niños del Inabif a través del programa: ***“Dibujar la sonrisa de un niño es muy fácil”***.

Una de las iniciativas más destacadas ha sido la creación de espacios de recreación, diseñados meticulosamente para ofrecer a los niños del Inabif un ambiente seguro y estimulante donde puedan jugar, aprender y, sobre todo, disfrutar de su infancia.

Además, hemos incorporado de manera lúdica la promoción de la cultura del ahorro, conscientes de la importancia de sembrar desde temprana edad las semillas de la responsabilidad financiera. A través de juegos y actividades interactivas, hemos introducido conceptos básicos de economía y ahorro, buscando inculcar en los niños la importancia de valorar los recursos y planificar para el futuro. Esta enseñanza no solo contribuye a su educación financiera, sino que también los prepara para enfrentar con mayor solidez los desafíos económicos que puedan presentarse en sus vidas.

Este enfoque integral en el voluntariado corporativo refleja nuestro compromiso no solo con el bienestar inmediato de los niños del Inabif, sino también con su desarrollo a largo plazo y su capacidad para contribuir positivamente a la sociedad en el futuro. Estamos convencidos de que, al brindarles estas oportunidades, no solo estamos dibujando sonrisas en sus rostros, sino que también estamos invirtiendo en la construcción de una comunidad más fuerte, resiliente y sostenible.

Además, nuestros voluntarios llevaron a cabo la campaña: “Comparte vida donando sangre” en colaboración con el Instituto de Salud del Niño de San Borja. Esta cruzada tuvo como objetivo promover la donación de sangre, un acto altruista que puede salvar vidas. A través de esta iniciativa, no solo buscamos sensibilizar a la comunidad sobre la importancia de donar sangre, sino también fomentar una cultura de solidaridad y apoyo mutuo de manera tangible al bienestar de nuestra comunidad, reafirmando nuestro compromiso continuo con la responsabilidad social y la sostenibilidad.

#### Mas bici, menos humo

Durante el periodo reportado, llevamos a cabo con éxito 11 bicicleteadas BN bajo la propuesta "Mas bici menos humo" congregando a cerca de 5,000 asistentes y la participación de 146

empresas auspiciadoras. Estas iniciativas no solo promovieron el uso de vehículos no motorizados, sino que también crearon un valioso espacio de interacción y colaboración con la comunidad. A través de la creación de sinergias con diversos actores locales, pudimos coordinar y organizar estas actividades de manera efectiva, garantizando su alcance y participación en diferentes regiones del país. El objetivo principal de estas bicicleteadas fue fomentar un estilo de vida más saludable y sostenible, al tiempo que se promovía la creación de espacios familiares de distracción y entretenimiento.

### BN Te Cuida

Durante el período reportado, se llevaron a cabo 11 sesiones del Programa "BN Te Cuida" en diferentes regiones del país, con una asistencia total de 2,938 personas pertenecientes a la ONP y EsSalud. Cabe destacar que este número excedió a las sesiones que fueron programadas para este periodo. Estas sesiones no solo proporcionaron a los participantes valiosas herramientas y conocimientos sobre protección frente a fraudes y estafas, educación financiera y seguridad bancaria, sino que también les ofrecieron la oportunidad de empoderarse y sentirse más seguros al realizar sus operaciones financieras. Esta amplia participación demuestra el impacto positivo y la relevancia del Programa "BN Te Cuida" en la comunidad, así como nuestro compromiso continuo con la educación y protección de nuestros clientes, especialmente aquellos en situación de vulnerabilidad.

### Conexión BN

Durante el año 2023, nuestra iniciativa "Conexión BN" alcanzó nuevos horizontes al realizar 11 conexiones descentralizadas en distintas regiones, superando ampliamente el objetivo inicial de tres y una participación de 3,038 personas. Este proyecto se ha convertido en un pilar fundamental para fomentar el diálogo y la colaboración entre nuestras instituciones y las autoridades de gobiernos regionales y locales. Su éxito no solo refleja nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, sino que también evidencia la eficacia de estas sinergias para impulsar el progreso local y la educación financiera entre estudiantes universitarios y comunicadores sociales.

El impacto de "Conexión BN" trasciende sus metas iniciales, demostrando la importancia de la cultura financiera como herramienta de empoderamiento y progreso comunitario. Al promover el conocimiento financiero entre los jóvenes y profesionales de la comunicación, estamos contribuyendo a la creación de una sociedad más informada y preparada para afrontar los desafíos económicos del futuro. Este logro nos motiva a seguir buscando oportunidades de colaboración y diálogo que contribuyan al bienestar y desarrollo sostenible de nuestras comunidades.

**Cuadro 37: Conexión BN (11 regiones)**

REGION	COSTO	BENEFICIOS	
		VALORIZACION EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN (S/.)	COLOCACIONES DE CREDITOS A GOBIERNOS LOCALES (S/.)
Cajamarca	41,588.00	4,465,007.76	80,5 MM
Tarapoto	43,553.00		
Trujillo	39,350.00		
Arequipa	31,275.42		
Huancayo	63,273.60		
Cusco	36,560.00		
Piura	39,000.00		
Iquitos	43,100.00		

Pucallpa	47,715.00		
Puno	51,750.00		
Tacna	33,975		
<b>TOTAL</b>	<b>471,140.02</b>	<b>4,465,007.76</b>	<b>80,500,000,000</b>

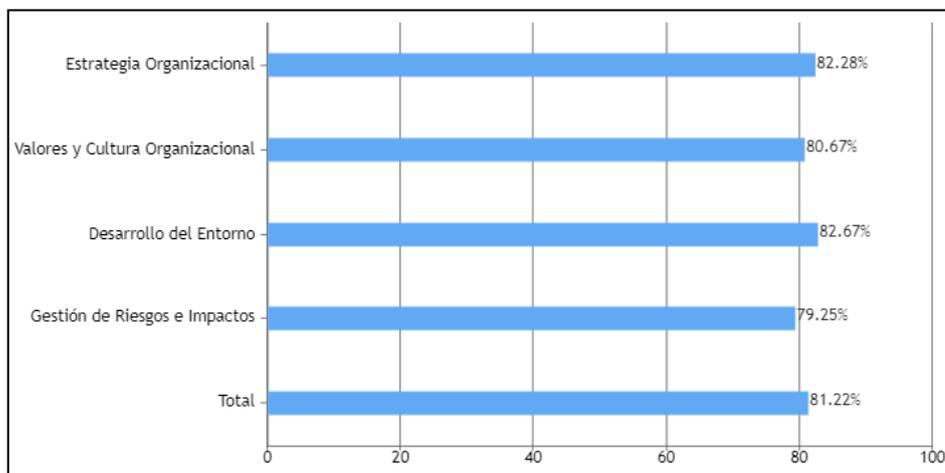
Fuente: gerencia de Comunicaciones y Relaciones Institucionales

### Distintivo Empresa Socialmente Responsable

El Distintivo Empresa Socialmente Responsable (DESR) es un distintivo de prestigio que busca destacar las mejores prácticas en desarrollo sostenible y responsabilidad social en nuestro país. En esta edición, el Distintivo ha evolucionado para incluir la sostenibilidad como eje central de los negocios, trascendiendo la Responsabilidad Social Empresarial. Se han incorporado temas emergentes como la lucha contra la corrupción y el cambio climático, alineados con estándares internacionales. Además, se ha orientado hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), priorizando acciones empresariales para su cumplimiento.

En su participación el BN logró una destacada puntuación de 90.24 en el informe de sostenibilidad, destacándose en diversos ejes como Desarrollo del Entorno y Valores Organizacionales. Se identifican áreas de mejora en Gestión de Riesgos e Impactos y Estrategia Organizacional. La empresa supera el promedio general con un margen del 10.24% y ha aumentado su calificación en un 9.68% respecto al año anterior. Necesitamos seguir fortaleciendo la gestión y adoptar las recomendaciones proporcionadas para mejorar continuamente.

**Grafica 3: Resultado del Distintivo Empresa Socialmente Responsable**



Fuente: DERS-2022

## CAPITULO 8

### Nuestras actividades y su impacto en el medioambiente

Durante este año, hemos actualizado nuestros documentos de gestión conforme al Decreto Supremo DS 016-2021-MINAM, reafirmando así nuestro compromiso con las normativas ambientales establecidas por el Ministerio del Ambiente (MINAM). Además, nos hemos inscrito en el reconocimiento de Instituciones Públicas ecoeficientes, con el propósito de estandarizar nuestros procesos y recibir retroalimentación directa del MINAM, lo que nos permitirá seguir avanzando hacia la excelencia ambiental.

En línea con nuestra misión de promover prácticas ecoeficientes, hemos ratificado la figura del gestor de ecoeficiencia y hemos aumentado el número de promotores de ecoeficiencia en las distintas áreas del Banco. Estas acciones son fundamentales para fomentar una cultura organizacional que valore y promueva la sostenibilidad en todos los niveles de la institución.

Además, como parte de nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas, reportamos de manera anual al aplicativo Huella de Carbono Perú, demostrando así nuestro compromiso con la medición y reducción de nuestra huella ambiental.

Todas estas acciones se encuentran plenamente alineadas con el Código de Ética del Banco, en particular con el Artículo 5, literal "h", donde se establece la obligación de todos los trabajadores de asumir el compromiso diario de minimizar los residuos, promover el ahorro de energía y llevar a cabo acciones para la prevención y mitigación de impactos ambientales, sin distinción de categoría o roles en la institución.

Es importante destacar que, como parte de nuestra responsabilidad ambiental, no contamos con sedes en áreas protegidas o zonas de amortiguamiento que puedan afectar la biodiversidad. Además, para llegar a zonas rurales, nos ubicamos en centros poblados que cuenten con la infraestructura necesaria para nuestras operaciones, garantizando así el menor impacto ambiental posible.

Estos esfuerzos reflejan nuestro firme compromiso con la sostenibilidad y el respeto por el medio ambiente, y reafirman nuestra determinación de seguir avanzando hacia un futuro más sostenible para todos.

### Principales materiales utilizados

(301-1)

La Gerencia de Administración y Logística ha proporcionado información sobre uno de los materiales renovables más relevantes utilizados en nuestras operaciones internas: el papel A-4 de 80 gramos. Este material se utiliza en diversas actividades dentro de nuestra organización y se distribuye embalado en cajas de cartón. Además, se destaca que estas cajas de cartón, que contienen el papel, se reutilizan como parte de nuestro ciclo operativo. Después de ser enviadas a nuestras agencias, las mismas cajas son retornadas con documentos varios, contribuyendo significativamente a la reducción de residuos y promoviendo una cultura empresarial más sostenible. Es importante mencionar que estas cajas tienen una vida útil de reutilización de aproximadamente 10 años, lo que demuestra nuestro compromiso con la eficiencia y la maximización del uso de recursos renovables en nuestras operaciones.

**Cuadro 38: Papel de Oficinas y otros**

MACROREGIONES	CANTIDAD	UNIDAD MEDIDA
Macrorregión Lima	20,570.00	Paquete
Macrorregión I Sede Piura	7,295.00	Paquete
Macrorregión II Sede Trujillo	7,345.00	Paquete
Macrorregión III Sede Huancayo	5,250.00	Paquete
Macrorregión IV Sede Cusco	6,584.00	Paquete
Macrorregión V Sede Arequipa	6,725.00	Paquete
Macrorregión VI Iquitos	5,635.00	Paquete
Oficina Principal - Sede Administrativa	454.00	Paquete
<b>TOTAL</b>	<b>59,858.00</b>	Paquete

Fuente: Gerencia de Administración y Logística

**Cuadro 39: Sobres manila**

MACROREGIONES	CANTIDAD	UNIDAD MEDIDA
Macrorregión Lima	127,275.00	Unidad
Macrorregión I Sede Piura	21,220.00	Unidad
Macrorregión II Sede Trujillo	39,650.00	Unidad
Macrorregión III Sede Huancayo	15,300.00	Unidad
Macrorregión IV Sede Cusco	19,950.00	Unidad
Macrorregión V Sede Arequipa	20,867.00	Unidad
Macrorregión VI Iquitos	13,050.00	Unidad
Oficina Principal - Sede Administrativa	74,610.00	Unidad
<b>TOTAL</b>	<b>331,922.00</b>	Unidad

Fuente: Gerencia de Administración y Logística

(301-2)

La reutilización de nuestros insumos no solo ha contribuido a reducir nuestra demanda de recursos naturales vírgenes, también ha disminuido nuestra huella de residuos

**Cuadro 40: Insumos reciclados**

MATERIAL	PESO (Kg.)	%
Cartón	9,259.96	30%
Papel Blanco	18,474.70	59%
Plástico	163.50	1%
Periódico	3,018.40	10%
<b>TOTAL</b>	<b>30,916.56</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gerencia de Administración y Logística

## Consumo de energía

(302-1)

**Cuadro 41: Consumo de energía eléctrica (m3)**

DESCRIPCIÓN	CONSUMO 2022 (Kw)	CONSUMO 2023 (Kw)	DIFERENCIAL
Macrorregión Lima	700,561.91	13,674,884.66	12,974,322.75
Macrorregión I Sede Piura	6,710,816.00	24,321,445.61	17,610,629.61
Macrorregión II Sede Trujillo	415,517.89	335,340.47	-80,177.42
Macrorregión III Sede Huancayo	1,898,011.37	2,150,577.04	252,565.67
Macrorregión IV Sede Cusco	1,981,426.69	1,958,264.29	-23,162.40
Macrorregión V Sede Arequipa	253,186.46	622,821.14	369,634.68
Macrorregión VI Iquitos	21,337,339.06	915,792.38	20,421,546.68
Oficina Principal - Sede Administrativa <sup>10</sup>	8,411,018.60	13,237,226.00	4,826,207.40
<b>TOTAL</b>	<b>41,707,877.98</b>	<b>57,216,351.59</b>	<b>15,508,473.61</b>

Fuente: Gerencia de Administración y Logística

**Cuadro 42: Consumo de energía eléctrica (m3)**

DESCRIPCIÓN	ENERGIA ELECTRICA (MJ) <sup>11</sup>	RER <sup>12</sup> (MJ)	NO RER (MJ)
Macrorregión Lima	49,229,584.78	4,888,497.77	44,341,087.01
Macrorregión I Sede Piura	87,557,204.20	8,694,430.38	78,862,773.82
Macrorregión II Sede Trujillo	1,207,225.69	119,877.51	1,087,348.18
Macrorregión III Sede Huancayo	7,742,077.34	768,788.28	6,973,289.06
Macrorregión IV Sede Cusco	7,049,751.44	700,040.32	6,349,711.13
Macrorregión V Sede Arequipa	2,242,156.10	222,646.10	2,019,510.00
Macrorregión VI Iquitos	3,296,852.57	327,377.46	2,969,475.11
Oficina Principal - Sede Administrativa	47,654,013.60	4,732,043.55	42,921,970.05
<b>TOTAL</b>	<b>205,978,865.72</b>	<b>20,453,701.37</b>	<b>185,525,164.36</b>

Fuente: Gerencia de Administración y Logística

**Cuadro 43: Consumo de combustible fuentes renovables (MJ.)**

DESCRIPCIÓN	DIESEL	GASOLINA 95	GASOLINA 97	GASOLINA 90
-------------	--------	-------------	-------------	-------------

<sup>10</sup> Sede Administrativas, considera la Oficina principal de San Borja, Data Center en Orrantía y los almacenes de Elizalde y Ate-Vitarte.

<sup>11</sup> Julio (J): unidad de medida de energía derivada del sistema internacional de unidades (SI), equivalente: 1 Kilovatio hora (KWH) = 3.6 Mega julios (MJ).

<sup>12</sup> La participación RER en el SEIN equivale a 9.93% en el periodo 2023, leído del web del COES:

<https://www.coes.org.pe/Portal/PostOperacion/Informes/EvaluacionAnual#>.

Macrorregión Iquitos	6801.1218		0	0
Sedes Oficina Principal - Sede Administrativa	36431.706		20309.837	0
Macrorregión V Sede Arequipa	3717.3449		102.7728	0
Macrorregión IV Sede Cusco	3205.1938		41.10912	0
Macrorregión III Sede Huancayo	5436.747		0	0
Macrorregión II Sede Trujillo	7500.8333		10.27728	20.55456
Macrorregión I Sede Piura	7248.6446		102.7728	513.96677
Macrorregión Lima	2715.9689		89.20679	0
<b>TOTAL</b>	<b>73057.56</b>		<b>20655.976</b>	<b>534.52133</b>

Fuente: Gerencia de Administración y Logística

**Cuadro 44: Consumo de combustible fuentes no renovables (MJ.)**

DESCRIPCIÓN	DIESEL	GASOLINA 95	GASOLINA 97	GASOLINA 90
Macrorregión Iquitos	129221.3142	0	0	0
Sedes Oficina Principal - Sede Administrativa	692202.4117	0	240072.69	0
Macrorregión V Sede Arequipa	70629.55272	0	1214.8272	0
Macrorregión IV Sede Cusco	60898.68144	0	485.93088	0
Macrorregión III Sede Huancayo	103298.193	0	0	0
Macrorregión II Sede Trujillo	142515.8323	0	121.48272	242.96544
Macrorregión I Sede Piura	137724.2482	0	1214.8272	6075.3508
Macrorregión Lima	51603.40872	0	1054.47	0
<b>TOTAL</b>	<b>1388093.642</b>	<b>0</b>	<b>244164.23</b>	<b>6318.3163</b>

Fuente: Gerencia de Administración y Logística

## Consumo de agua

(303-2)

En el marco de nuestro compromiso continuo con la sostenibilidad y la gestión responsable de recursos naturales, hemos conseguido una reducción en el consumo de agua, alcanzando un promedio de 68,000 metros cúbicos menos en comparación con el periodo anterior. Esta mejora es el resultado de la implementación de políticas eficaces de ahorro y reutilización de agua, así como de inversiones en tecnologías más eficientes en nuestras instalaciones.

**Cuadro 45: Consumo de agua (m3)**

DESCRIPCIÓN	CONSUMO 2022 (m3)	CONSUMO 2023 (m3)	DIFERENCIAL
Macrorregión Lima	28,428.82	21,957.25	-6,471.57
Macrorregión I Sede Piura	22,640.15	25,092.01	2,451.86
Macrorregión II Sede Trujillo	4,070.00	4,787.00	717.00
Macrorregión III Sede Huancayo	65,441.16	4,990.31	-60,450.85
Macrorregión IV Sede Cusco	1,093.00	2,862.94	1,769.94

Macrorregión V Sede Arequipa	24,748.70	5,190.40	-19,558.30
Macrorregión VI Iquitos	10,309.90	11,710.00	1,400.10
Oficina Principal - Sede Administrativa	30,444.00	42,145.00	11,701.00
<b>TOTAL</b>	<b>187,175.73</b>	<b>118,734.91</b>	<b>-68,440.82</b>

Fuente: Gerencia de Administración y Logística

## **Acerca de nuestro Reporte de Sostenibilidad**

[\(102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-54\)](#)

En la elaboración de nuestro Reporte de Sostenibilidad (RS) para el periodo comprendido entre 01 de enero del 2023 y el 31 de diciembre del 2023 (01 año), el BN se ha comprometido firmemente con la transparencia, la responsabilidad y la mejora continua en todas sus prácticas de sostenibilidad. Una piedra angular de este compromiso es nuestra adhesión a los estándares de referencia mundial en el reporte de sostenibilidad, específicamente los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI). Estos estándares representan las mejores prácticas a nivel global en cuanto a la divulgación de impactos económicos, ambientales y sociales, proporcionando un marco coherente y universal para el reporte de sostenibilidad.

Nuestro RS se ha elaborado meticulosamente utilizando los Estándares GRI como referencia, asegurando que cada aspecto de nuestro reporte no solo cumpla con estas directrices internacionales, sino que también refleje con precisión y transparencia nuestro desempeño y compromisos en sostenibilidad. Los índices específicos mencionados en nuestro documento han sido cuidadosamente seleccionados para alinear nuestras operaciones y estrategias de sostenibilidad con los criterios más relevantes y críticos establecidos por el GRI, garantizando que nuestra comunicación sea relevante, completa y comparable.

Además, conscientes de la importancia de la veracidad y la confiabilidad en nuestro reporte, el BN ha implementado un proceso riguroso de revisión que incluye la verificación por parte de un tercero independiente. Este proceso de verificación asegura que la información presentada en nuestro RS no solo sea precisa y fiable, sino que también cumpla con los más altos estándares de calidad y transparencia. La revisión por un tercero verificador no solo refuerza nuestra credibilidad ante los Stakeholders, sino que también nos proporciona valiosos insights para mejorar continuamente nuestras prácticas de sostenibilidad.

El compromiso del BN con estos procesos de reporte y verificación demuestra nuestra dedicación no solo a liderar con el ejemplo en cuanto a sostenibilidad, sino también a fomentar la confianza y el diálogo constructivo con todos nuestros grupos de interés. A través de este enfoque riguroso y transparente, reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y la creación de valor a largo plazo para nuestra comunidad, el medio ambiente y la economía.

## **Índice GRI**

(102-55)

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD BN-2020		
Estándar GRI	Contenido	N° página
<b>Contenido General</b>		
GRI 102: Contenido General	102-1 Nombre de la organización.	5
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios.	5
	102-3 Ubicación de la sede.	
	102-4 Ubicación de las operaciones.	9
	102-5 Propiedad y forma jurídica.	5
	102-6 Mercados y servicios.	9 , 36
	102-7 Tamaño de la organización.	9
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores.	22
	102-9 Cadena de suministro.	39
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro.	10, 11
	102-11 Principio o enfoque de precaución.	15
	102-12 Iniciativas externas.	15
	102-13 Afiliación a asociaciones.	15
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsable de la toma de decisiones.	
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta.	8, 18, 21
	102-18 Estructura de gobernanza.	7, 8, 15
	102-40 Lista de grupos de interés.	
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva.	
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés.	
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés.	
102-44 Temas y preocupaciones claves mencionadas.		
102-45 Entidades incluidas en los Estados Financieros consolidados.		
102-46 Definición de los contenidos del informe y las coberturas del tema.		
102-47 Listas de los temas materiales.		
102-48 Re-expresión de la información.	49	
102-49 Cambios en la elaboración de informes.	49	

	102-50 Periodo objeto del informe.	49
	102-51 Fecha del último informe.	49
	102-52 Ciclo de elaboración de informes.	49
	102-53 Puntos de contacto para preguntas sobre el informe.	57
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI.	49
	102-55 Índice de contenidos GRI.	50
	102-56 Verificación externa.	
Estándar GRI	Contenido	
GRI 201: Desempeño Económico 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	-
	103-3 Evaluación de enfoque de gestión.	-
	201-1 Valor Económico directo generado y distribuido.	
GRI 202: Presencia de Mercado 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	-
	103-3 Evaluación de enfoque de gestión.	-
	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	23
	202-2 Proporción de alto ejecutivos contratados de la comunidad.	
GRI 203: Impactos Económicos Indirectos 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	-
	103-3 Evaluación de enfoque de gestión.	-
	203-1 Inversiones en Infraestructuras y servicios apoyados.	
<b>Política de Adquisición</b>		
GRI 204: Políticas de Adquisición 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	

	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	
	103-3 Evaluación de enfoque de gestión.	
	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales.	40
<b>GRI 205: Anticorrupción 2016</b>		
	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	17
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	-
	103-3 Evaluación de enfoque de gestión.	-
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	18,19
	205-3 Casos de Corrupción confirmados y medidas tomadas.	18 , 21
<b>Competencia Desleal</b>		
	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	-
	103-3 Evaluación de enfoque de gestión.	-
	206-1 Acciones Jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.	20
<b>GRI 301: Materiales 2016</b>		
	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	-
	103-3 Evaluación de enfoque de gestión.	-
	301-1 Materiales utilizados por peso y volumen.	44
	301-2 Insumos reciclados	45
<b>Energía</b>		
	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	46
	103-3 Evaluación de enfoque de gestión.	-
	302-1 Consumo energético dentro de la organización.	46

GRI 303: Agua 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	-
	103-3 Evaluación de enfoque de gestión.	-
	303-3 Extracción de agua por fuentes.	
GRI 304: Biodiversidad 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	47
	103-3 Evaluación de enfoque de gestión.	
	304-1 Centro de operaciones en propiedad arrendados o gestionados, ubicados dentro o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas.	
GRI 307: Cumplimiento Ambiental 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	
	103-3 Evaluación de enfoque de gestión.	
	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.	
<b>Empleo</b>		
GRI 401: Empleo 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	-
	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.	24, 32
<b>Seguridad y Salud en el Trabajo</b>		
GRI 403: Seguridad y Salud en el Trabajo 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	-
	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad.	29
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	29 , 31

<b>Formación enseñanza</b>		
GRI 404: Formación y Enseñanza 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	
	404-1 Media de horas de formación al año por empleado.	
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	24, 32
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.	25
<b>Diversidad e Igualdad de Oportunidades</b>		
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	-
	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	26
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	28
Casos de Discriminación y acciones correctivas		
GRI 406: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	
	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	29
<b>Trabajo Infantil</b>		
GRI 408: Trabajo Infantil 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	-
	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.	35
<b>Trabajo Forzoso u Obligatorio</b>		
GRI 409: Trabajo Forzoso u Obligatorio 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	

	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	
	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.	
<b>Prácticas en Materia de Seguridad</b>		
GRI 410: Prácticas en Materia de Seguridad 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	
	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derecho humanos.	40
<b>Derechos de los Pueblos Indígenas 2016</b>		
GRI 411: Derechos de los pueblos Indígenas 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	
	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas.	41
<b>Evaluación de los Derechos Humanos</b>		
GRI 412: Evaluación de Derechos Humanos 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	
	412-2 Formación de empleados en política o procedimientos sobre Derechos Humanos.	
<b>Comunidades Locales</b>		
GRI 413: Comunidades Locales 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	
	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo.	36, 41
<b>Contribución a partidos y/o representantes políticos</b>		

GRI 415: Contribución a partidos y/o representantes políticos 216	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	
	415 -1 El valor monetario total de las contribuciones a partidos y/o representantes políticos –financieras o en especie– que la organización haya realizado directa o indirectamente por país y destinatario/ beneficiario.	20
<b>Privacidad del Cliente</b>		
GRI 418: Privacidad del Cliente 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	
	418-1 Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de la privacidad de cliente y pérdida de datos del cliente.	
<b>Cumplimiento Socioeconómico</b>		
GRI 419: Cumplimiento Socioeconómico 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	
	419-1 Incumplimiento de las leyes normativas en los ámbitos social y económicos.	36
<b>Suplemento Sectorial – Servicios Financieros</b>		
FS13	Puntos de acceso en lugares de baja población o de personas en estado de vulnerabilidad, por tipo.	
FS14	Iniciativa para mejorar el acceso a servicios financieros a personas en estado de vulnerabilidad.	39
FS16	Iniciativas para mejorar la educación financiera por tipo de beneficiario.	42

Por favor remitir la presente o cualquier consulta a Ing. EDGAR ALAN KU NAVARRO -  
Sección Responsabilidad Social y Relaciones Públicas-Banco de la Nación, al email:  
[eku@bn.com.pe](mailto:eku@bn.com.pe) o llamar al teléfono 519-2000, anexo: 94772, Cel: 996830543

## Encuesta acerca de este Reporte

1. ¿Los temas tratados han sido importantes para usted? Marque y explique brevemente.

SI	NO
----	----

.....

.....

2. ¿Qué temas hubiera querido que tratemos? Señalar brevemente.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ¿La redacción le parece?

Muy buena:	<input type="checkbox"/>
Buena:	<input type="checkbox"/>
Regular:	<input type="checkbox"/>
Mala	<input type="checkbox"/>

4. ¿La presentación le parece?

Muy buena:	<input type="checkbox"/>
Buena:	<input type="checkbox"/>
Regular:	<input type="checkbox"/>
Mala	<input type="checkbox"/>

	<b>Informe de Verificación Externa 2023 según GRI</b>	
	Cliente	Banco de la Nación
	Responsable	Ing. Edgar Alan Ku Navarro
	Elaborado por	Juan Ricardo Cuba García
	Fecha	24 de junio del 2024

**Como auditores independientes, presentamos este informe de verificación a los grupos de interés del Banco de la Nación, ofreciendo una visión objetiva sobre el Reporte de Sostenibilidad 2023.**

## Sobre la organización que realiza la verificación

CTC Consultores en Sostenibilidad S.A., en adelante CTC Consultores, es una empresa dedicada a brindar asesoría en responsabilidad social y sostenibilidad. Entre sus principales servicios se encuentra la elaboración de reportes de sostenibilidad bajo los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI), auditoría de reportes de sostenibilidad, auditoría de empresas BIC, auditoría social, medición de huella de carbono, diagnóstico y planificación en sostenibilidad.

CTC Consultores es una persona jurídica de derecho privado, nacional, distinta a la empresa auditada, que tiene como finalidad auditar o certificar empresas con buenas prácticas corporativas, sociales y medioambientales. Según consta en sus estatutos registrados en la partida electrónica Nro. 14051780 del registro de personas jurídicas de la Oficina Lima de la Superintendencia Nacional de los registros públicos (SUNARP).

## Alcance

CTC Consultores ha sido seleccionada por el Banco de la Nación para ejecutar los servicios de Revisión y Verificación Externa del Reporte de Sostenibilidad del año 2023, siguiendo los términos específicamente detallados en comunicación oficial en el mes de marzo del 2024. La verificación llevada a cabo por CTC Consultores se enfoca en el análisis de la información presentada en el Reporte de Sostenibilidad 2023 del Banco de la Nación, abarcando los textos, datos cuantitativos, gráficos representativos, y declaraciones significativas correspondientes al año fiscal concluido el 31 de diciembre de 2023.

El servicio ofrecido comprende una evaluación conforme a los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI) aplicables, considerando los requerimientos para la elaboración de informes utilizando como referencia los estándares GRI.

Esta evaluación tiene un alcance de aseguramiento de tipo moderado, siguiendo una metodología que garantiza la integridad y fiabilidad de la información revisada. No obstante, se aclara que cualquier componente del reporte que exceda los límites de este alcance específico no ha sido objeto de análisis por parte de CTC Consultores, lo cual incluye, pero no se limita a, elementos textuales adicionales, cuadros, gráficos, imágenes, o cualquier otro formato de presentación de información que no haya sido explícitamente incluido en los términos de referencia.

La responsabilidad sobre la elaboración, edición, y diseño del reporte recae completamente en el Banco de la Nación, a través de la Sección de Responsabilidad Social y Relaciones Públicas del Banco de la Nación. CTC Consultores no ha intervenido en la generación de ningún contenido del

	<b>Informe de Verificación Externa 2023 según GRI</b>	
	Cliente	Banco de la Nación
	Responsable	Ing. Edgar Alan Ku Navarro
	Elaborado por	Juan Ricardo Cuba García
	Fecha	24 de junio del 2024

reporte. Adicionalmente, para una comprensión más amplia del contexto de elaboración del reporte, se ha llevado a cabo la revisión de informes anteriores y otros documentos complementarios que contribuyen a una visión continua sobre la gestión de sostenibilidad y el compromiso con los grupos de interés por parte del Banco de la Nación.

## Criterios

Los criterios utilizados por el Banco de la Nación para elaborar los contenidos presentados a esta Verificación Externa fueron establecidos utilizando como referencia los Estándares GRI y la norma técnica peruana ISO 19011:2018 Directrices para la auditoría de los sistemas de gestión.

A continuación, detallamos estas actividades:

- Reunión de coordinación inicial con el equipo responsable del Banco de la Nación.
- Revisión de los documentos.
- Revisión de documentos de gestión sobre los temas materiales de la organización.
- Realización de entrevistas con el Analista de la Gerencia de Comunicaciones y Relaciones Institucionales responsable de la elaboración del reporte.
- Solicitud de información complementaria para asegurar la realización de las actividades declaradas en el reporte.

## Independencia y competencia

CTC Consultores, distinguido como Proveedor de Aseguramiento con Licencia AA1000AS (AA1000AS Licensed Provider), garantiza un cumplimiento riguroso de los estándares y controles impuestos por AccountAbility, alineándose firmemente con el Código de Buenas Prácticas de AA1000AS. Este compromiso subraya nuestra independencia respecto al Banco de la Nación, asegurando nuestra actuación libre de cualquier sesgo o conflicto de interés tanto con la organización auditada y grupos de interés.

La figura central de nuestra operación de aseguramiento, el auditor firmante, posee una vasta experiencia de más de 13 años en el ámbito de la sostenibilidad, especializándose en la elaboración, verificación y auditoría de reportes de sostenibilidad, así como en la auditoría de normativas sociales, todo bajo la guía de los Estándares GRI. Su título como Associate Certified Sustainability Assurance Practitioner otorgado por AccountAbility, junto con su designación como Auditor Social Líder certificado por IRCA (International Register of Certificated Auditors), refleja un alto grado de competencia y ética profesional. Estas credenciales no solo demuestran su capacidad técnica sino que también subrayan su adhesión a los códigos de conducta y mecanismos de control establecidos por reconocidas asociaciones internacionales.

	<b>Informe de Verificación Externa 2023 según GRI</b>	
	Cliente	Banco de la Nación
	Responsable	Ing. Edgar Alan Ku Navarro
	Elaborado por	Juan Ricardo Cuba García
	Fecha	24 de junio del 2024

## Limitaciones

En el proceso de verificación, nos enfrentamos a limitaciones específicas que pudieron influir en el alcance y profundidad de nuestra evaluación. En primer lugar, nuestra verificación se basó inicialmente en una versión preliminar del reporte. Aunque este enfoque permitió realizar recomendaciones tempranas para alinear mejor el reporte con los Estándares GRI, conforme a los criterios previamente definidos, también significó que cualquier cambio posterior en el reporte final podría no haber sido completamente revisado en el contexto de nuestras recomendaciones iniciales.

Además, aunque la mayoría de los capítulos del reporte se recibieron en la fecha acordada, hubo secciones que experimentaron retrasos en su entrega. Esto resultó en un marco de tiempo más estrecho para nuestra revisión, limitando nuestra capacidad para realizar un análisis exhaustivo en algunas áreas del reporte. Este tiempo reducido para la verificación puede afectar la profundidad y el detalle con el que se evaluaron ciertos aspectos del reporte, potencialmente dejando menos margen para una evaluación detallada y consultas de seguimiento sobre la información proporcionada.

Es importante destacar que estas limitaciones no disminuyen el compromiso del Banco de la Nación con la transparencia y la responsabilidad corporativa. Sin embargo, son factores relevantes que los lectores deben tener en cuenta al interpretar los resultados de nuestra verificación.

## Conclusiones

Tras nuestra evaluación del Reporte de Sostenibilidad 2023 del Banco de la Nación, se han identificado varios aspectos clave que reflejan el compromiso de la institución con el desarrollo sostenible y su papel fundamental en la promoción de la inclusión financiera en el Perú. El Banco, como entidad de derecho público con autonomía económica, financiera y administrativa, ha demostrado a través de sus operaciones y prácticas un esfuerzo constante por alinear sus actividades con temas relevantes para la sostenibilidad.

**Impacto en Inclusión Financiera:** El Banco de la Nación ha jugado un rol crucial en la bancarización a lo largo del Perú, destacándose por ser la única oferta bancaria (UOB) en varias localidades. Esta iniciativa no solo promueve la inclusión financiera sino que también contribuye al desarrollo económico y social de las comunidades más necesitadas, fortaleciendo la infraestructura financiera en áreas desatendidas y proporcionando acceso a servicios financieros esenciales.

**Gestión y Gobernanza:** La estructura de gobernanza del Banco de la Nación ha mostrado un compromiso con la transparencia y la integridad, evidenciado por la conformación de su Directorio y la implementación de políticas claras en materia de ética y anticorrupción. La participación en la Corporación FONAFE refuerza su compromiso con el buen gobierno corporativo, garantizando que las decisiones se tomen con responsabilidad y en beneficio de todos los grupos de interés.

**Desempeño Económico:** El Banco de la Nación ha generado un valor económico significativo, reflejado en sus ingresos netos y en la contribución al bienestar de sus colaboradores a través de salarios y beneficios sociales. Además, la inversión en infraestructuras y servicios de apoyo público

	<b>Informe de Verificación Externa 2023 según GRI</b>	
	Cliente	Banco de la Nación
	Responsable	Ing. Edgar Alan Ku Navarro
	Elaborado por	Juan Ricardo Cuba García
	Fecha	24 de junio del 2024

ha tenido un impacto positivo en las economías locales, facilitando el acceso a servicios financieros y contribuyendo al desarrollo económico regional.

**Compromiso con los Trabajadores:** Se ha prestado especial atención a la salud y seguridad en el trabajo, con la implementación de sistemas de gestión conforme a la normativa legal vigente y estándares reconocidos. La equidad de género en la composición de su fuerza laboral y la estrategia para la diversidad e inclusión destacan entre sus prácticas de recursos humanos, promoviendo un entorno laboral inclusivo y equitativo que valora y respeta la diversidad.

**Educación y Cultura:** Las donaciones voluntarias del Banco de la Nación, particularmente a la Fundación Cultural del Banco de la Nación, subrayan su compromiso con la responsabilidad social, apoyando la educación y la cultura como ejes fundamentales para el desarrollo sostenible. Estas iniciativas fortalecen el tejido social y promueven el acceso a oportunidades educativas y culturales para diversas comunidades.

**Salud y Seguridad Ocupacional:** La organización ha adoptado medidas efectivas para garantizar la seguridad y el bienestar de sus empleados, reflejadas en la baja incidencia de accidentes y enfermedades profesionales. Estos esfuerzos demuestran su compromiso con la creación de un ambiente laboral seguro y saludable, alineándose con las mejores prácticas internacionales y fomentando una cultura de seguridad en el trabajo.

Tras llevar a cabo los procedimientos establecidos y analizar la evidencia recabada, no se ha identificado ninguna circunstancia que nos lleve a dudar de la declaración del Banco de la Nación presentada en el Reporte de Sostenibilidad 2023. **Según nuestra evaluación, el Banco de la Nación ha presentado información del año 2023 utilizando como referencia los Estándares GRI, especialmente en lo que respecta a la información que responde a los contenidos dentro del alcance de la Verificación Externa.** Por lo tanto, concluimos que la declaración está preparada adecuadamente en los temas de acuerdo con el alcance.

Este informe independiente se fundamenta y está condicionado por los aspectos de alcance, criterio, metodología y limitaciones aquí expuestas. Sobre la base de la evidencia recabada, consideramos que disponemos de una base sólida y pertinente para fundamentar nuestras conclusiones: No hemos detectado situaciones que sugieran que los textos, datos, imágenes, gráficos, registros audiovisuales y declaraciones presentes en el Reporte de Sostenibilidad del Banco de la Nación del año 2023 carezcan de fiabilidad o no representen de manera adecuada las acciones emprendidas para la gestión de sus principales temas materiales.

	<b>Informe de Verificación Externa 2023 según GRI</b>	
	Cliente	Banco de la Nación
	Responsable	Ing. Edgar Alan Ku Navarro
	Elaborado por	Juan Ricardo Cuba García
	Fecha	24 de junio del 2024

## Recomendaciones

Sin perjuicio de las conclusiones presentadas anteriormente, detallamos a continuación las principales observaciones sobre la aplicación de los estándares GRI en el reporte.

**Relacionar el reporte con la materialidad.** Se recomienda que el reporte de sostenibilidad del Banco de la Nación tenga una sección dedicada a explicar cómo se ha determinado la relevancia o materialidad de los temas reportados. Si bien no es obligatorio contar con una materialidad para los reportes elaborados usando como referencia los Estándares GRI se espera que puedan realizar esta mejora en próximos reportes. Esto implica describir el proceso de identificación y priorización de los temas más relevantes para la organización y sus grupos de interés. El Banco debe incluir una lista de temas materiales que muestre la relevancia de cada tema en función de su impacto. Además, se debería proporcionar una narrativa que explique cómo estos temas materiales influyen en la estrategia y las operaciones del Banco.

**Fortalecer la transparencia en la gestión de recursos humanos.** El Banco de la Nación puede mejorar su reporte de sostenibilidad proporcionando más información detallada sobre sus políticas y prácticas de gestión de recursos humanos. Esto incluye datos específicos sobre la rotación de personal, las tasas de retención, y los programas de formación y desarrollo profesional disponibles para los empleados. También sería útil incluir información sobre los mecanismos de feedback y evaluación del desempeño, así como las iniciativas para fomentar el bienestar y la satisfacción laboral.

**Ampliar la información sobre el impacto ambiental.** Para reforzar el compromiso del Banco de la Nación con la sostenibilidad ambiental, se recomienda ampliar la información sobre el impacto ambiental de sus operaciones. Esto incluye la descripción de datos sobre el consumo de energía y agua, la gestión de residuos, y las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Además, el Banco debería establecer objetivos claros y medibles para la reducción de su huella ambiental. Se recomienda detallar las iniciativas específicas que se están llevando a cabo para mejorar la eficiencia energética y reducir las emisiones.

**Detallar los mecanismos de participación de los grupos de interés.** Se recomienda incluir una sección dedicada a los mecanismos de participación de los grupos de interés. Esto abarca no solo la identificación de los grupos de interés relevantes sino también la descripción de cómo se involucran estos grupos. Se recomienda documentar y reportar los resultados de consultas, encuestas, y otros métodos de participación, explicando cómo se han utilizado los feedbacks recibidos para influir en la estrategia y las operaciones del Banco.

**Integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).** El reporte de sostenibilidad del Banco de la Nación debería integrar de manera explícita los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU. Esto implica no solo mencionar los ODS relevantes para las actividades del Banco, sino también mostrar cómo las iniciativas y proyectos específicos del Banco contribuyen directamente a estos objetivos globales. Cada sección del reporte puede vincularse con uno o más ODS, proporcionando ejemplos concretos y métricas que demuestren el impacto positivo.

