

POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL BANCO DE LA NACIÓN	BN-REG-4500-052-01 Rev. 0	07 SETIEMBRE 2018
TITULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

10.01.126

POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL BANCO DE LA NACIÓN

[Aprobado en Sesión de Directorio N° 2217 de fecha 07 de Setiembre 2018](#)

ELABORADO POR:	APROBADO POR:
----------------	---------------

POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL BANCO DE LA NACIÓN	BN-REG-4500-052-01 Rev. 0	07 SETIEMBRE 2018
TITULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

1. OBJETO

Establecer las medidas apropiadas para prevenir, detectar y/o gestionar adecuadamente los conflictos de interés que puedan presentarse en el Banco de la Nación, buscando la independencia y objetividad en la toma de decisiones de los directores y trabajadores.

La Política de Gestión de Conflictos de Interés permitirá, entre otras, lo siguiente:

- a. Establecer las medidas que permitan prevenir un conflicto de interés.
- b. Determinar las medidas y procedimientos a adoptarse para gestionar las situaciones identificadas como posibles conflictos de interés.
- c. Establecer el procedimiento para el reporte y gestión de las situaciones que califiquen como conflictos de interés.

2. ALCANCE:

Las disposiciones de la presente política alcanzan a los directores del Banco de la Nación y, en general, a todos los trabajadores, independientemente de su nivel jerárquico.

3. BASE LEGAL

- Código de Ética del Banco de la Nación, aprobado en Sesión de Directorio N° 2133 del 12.12.2016.
- Código de Buen Gobierno Corporativo para las Empresas bajo el ámbito de FONAFE, aprobado mediante Acuerdo de Directorio N° 002-2013/033-FONAFE, del 08.03.2015.
- Código de Buen Gobierno Corporativo del Banco de la Nación aprobado en Sesión de Directorio N° 1957 del 12.06.2013.
- “Lineamiento de ética y conducta de las empresas del estado bajo el ámbito de FONAFE” aprobado mediante Acuerdo de Directorio N° 005-2016/002-FONAFE.
- Reglamento de Gobierno Corporativo y de la Gestión Integral de Riesgos”, aprobado mediante Resolución SBS N° 272-2017.
- Reglamento del Directorio del Banco de la Nación aprobado en Sesión de Directorio N° 2182 del 07.12.2017
- Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018 – 2021, aprobado mediante Decreto Supremo N° 044-2018-PCM.
- Decreto Supremo que dispone la presentación de la Declaración Jurada de Intereses de los funcionarios y servidores públicos del Poder Ejecutivo – aprobado mediante Decreto Supremo N° 080-2018-PCM.

4. VIGENCIA

La presente norma entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación y publicación.

5. DEFINICIONES

- a. **Conflicto de interés:** Es la situación en la cual los intereses personales, laborales, o de negocios del Director o trabajador del Banco, pudieran afectar el desempeño independiente e imparcial de sus funciones, así como también cuando dichos intereses pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades.

POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL BANCO DE LA NACIÓN	BN-REG-4500-052-01 Rev. 0	07 SETIEMBRE 2018
TITULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

Los conflictos de interés pueden originarse en cualquiera de las siguientes relaciones:

- a) Trabajador/Director - Cliente
 - b) Trabajador/Director - Trabajador
 - c) Trabajador/Director - Postor/Proveedor
- b. **Contratación:** Es(son) la(s) acción(es) que debe realizar el Banco para proveerse de bienes, servicios u obras, asumiendo el pago del precio o de la retribución correspondiente con fondos públicos y demás obligaciones derivadas de la condición del contratante.
- c. **Declaración Jurada de Intereses:** Documento público que tiene por finalidad transparentar las relaciones de personas obligadas, con el objetivo de prevenir y detectar los conflictos de interés que puedan surgir en el ejercicio de sus funciones.
- d. **Grupos de Interés:** Conjunto de personas, organizaciones e instituciones con quienes el Banco de la Nación construye y comparte intereses comunes vinculados a la actuación de la empresa y que por sus características comunes, pueden verse significativamente afectados o afectar positiva o negativamente el desarrollo de las actividades del Banco. Los grupos de interés serán aquellos cuyas normas internas los identifiquen como tales.
- e. **Proveedor:** La persona natural o jurídica que vende o arrienda bienes, presta servicios en general, consultoría en general, consultoría de obra o ejecuta obras.
- f. **Trabajador:** Para efectos de esta política, se entenderá como trabajador a toda persona que, independientemente de su nivel jerárquico, mantenga vigente un contrato laboral con el Banco a plazo determinado o indeterminado.
- g. **Persona obligada:** Se considera persona obligada a todo Director o trabajador del Banco que se encuentre comprendido en el artículo 3° del Decreto Supremo 080-2018-PCM "que dispone la presentación de la Declaración Jurada de Intereses de los funcionarios y servidores públicos del Poder Ejecutivo".

6. DISPOSICIONES GENERALES

- 6.1. El Banco podrá implementar y emplear los procedimientos, controles u otros mecanismos necesarios para prevenir y gestionar un conflicto de interés.
- 6.2. Las dudas o consultas que pudieran generarse en la aplicación de los lineamientos y obligaciones contenidas en esta Política, deberán ser formuladas a la Gerencia Legal.
- 6.3. Lo establecido en esta Política se aplica sin perjuicio de los impedimentos y prohibiciones establecidos en las normas externas vigentes (Ejemplo: Ley de Contrataciones con el Estado y su Reglamento, Ley que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco).

POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL BANCO DE LA NACIÓN	BN-REG-4500-052-01 Rev. 0	07 SETIEMBRE 2018
TÍTULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

- 6.4.** Para el caso de los Directores, deberán observar, adicionalmente a lo establecido en esta Política (en lo que les resulte aplicable), las disposiciones señaladas en el Reglamento del Directorio del Banco de la Nación (BN-REG-1000-047-01).
- 6.5.** La gestión de conflictos de interés deberá formar parte de las capacitaciones en materia de Ética, Integridad y Lucha contra la Corrupción desplegadas por el Banco.
- 6.6.** Esta Política será evaluada por el Directorio al menos una vez al año, debiendo la Gerencia Legal proponer, de ser el caso, las medidas que se estimen necesarias para su mejora.

7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1. Sobre los conflictos de interés

7.1.1. Todos los Directores y trabajadores deben evaluar permanente y consistentemente las situaciones que pueden representar un conflicto de interés en el desempeño de sus funciones, deberes y responsabilidades.

7.1.2. Todos los Directores y trabajadores deben abstenerse de participar en cualquier actividad o toma de decisiones en la que sus intereses personales, laborales y de negocio entren en conflicto con los intereses del Banco.

7.2. Gestión y reporte de conflictos de interés de los trabajadores en general:

7.2.1. Todo trabajador, independientemente de su cargo, se encuentra en la obligación de reportar a su jefe inmediato superior aquella situación que pueda representar o represente un conflicto de interés, tan pronto sea percibida y con carácter previo a la realización de la actividad que la provoca, debiendo proceder con la abstención a la que hace referencia el numeral 7.1.2. hasta que dicha situación sea gestionada y resuelta por su superior. Para tal efecto, dicho reporte deberá contener, como mínimo, la descripción clara y específica del conflicto de interés, su origen y causas del mismo y las acciones tomadas hasta ese momento conforme al Formato establecido (Anexo 01).

7.2.2. El jefe inmediato superior que haya tomado conocimiento de la situación señalada en el párrafo precedente procederá a evaluarla y, en caso verifique la existencia de un conflicto de interés, deberá gestionarlo de forma efectiva a fin de que cesen las circunstancias que lo originan, sin perjuicio de las acciones que ya haya adoptado el trabajador involucrado en el conflicto de interés.

El jefe inmediato superior tiene la obligación de informar a la Gerencia Legal sobre el conflicto de interés evidenciado, dentro de los cinco (5) días hábiles de haber tomado conocimiento de la misma, adjuntando el Formato de Reporte remitido por el trabajador (Anexo 1) indicando las medidas adoptadas al respecto con la finalidad de mantener un estadístico de los conflictos de interés advertidos en el Banco.

7.3. Gestión y reporte de conflictos de interés por parte de directores y Gerente General.

7.3.1. Los miembros del Directorio deberán comunicar al mismo colegiado la existencia de algún conflicto de interés, debiendo proceder conforme al Reglamento del Directorio del Banco (BN-REG-1000-047-01).

POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL BANCO DE LA NACIÓN	BN-REG-4500-052-01 Rev. 0	07 SETIEMBRE 2018
TITULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

7.3.2. El Gerente General, deberá comunicar al Presidente Ejecutivo la existencia de algún conflicto de interés, a fin de que este último lo someta a consideración del Directorio del Banco.

7.3.3. En ambos casos, el Directorio en su conjunto deberá evaluar y gestionar dicha situación de manera que cesen las circunstancias que originan el conflicto de interés.

7.4. Gestión y reporte de conflictos de interés de los Comités del Banco:

Los Comités del Banco, constituidos como mecanismos de apoyo para el Directorio y la gerencia, deben contemplar en sus Reglamentos, como mínimo, los siguientes lineamientos para gestionar los conflictos de interés de sus miembros y participantes (no miembros):

7.4.1. Conflictos de interés de los miembros del Comité: Los miembros deberán abstenerse de tomar decisiones cuando exista un conflicto de interés y comunicar al Presidente y Secretario del Comité la existencia del conflicto. En este caso, el miembro del Comité que mantiene el conflicto deberá ausentarse de la Sesión mientras se analiza el asunto en cuestión, dejándose constancia de esta situación en el Acta respectiva. En caso de duda sobre la situación que implique el potencial conflicto de interés, también corresponderá la abstención.

(*)Para el caso de Comité a nivel de Directorio deberá agregarse: En caso de falta de quórum ante la abstención de un miembro del Comité por conflicto de interés, el Directorio está facultado a nombrar al miembro suplente para analizar el asunto en cuestión o decidir en el mismo Directorio sobre el particular.

7.4.2. Conflictos de interés de los participantes (no miembros) del Comité: Deberán abstenerse de participar en las deliberaciones del Comité, funcionarios y trabajadores del Banco que pudieran mantener conflicto de interés relativos a las materias que sean objeto de análisis, o cuando existiera o sobreviniera incompatibilidad de funciones, salvo que hubieran sido expresamente invitados para aclarar su participación en asuntos o hechos que hubieran sido relevados en los informes de control. Para dicho efecto, los participantes (no miembros) del Comité deberán comunicar al Presidente y Secretario del Comité de la existencia del conflicto. En caso de duda sobre la situación que implique el potencial conflicto de interés, también corresponderá la abstención

7.5. Contextos que pueden generar un conflicto de interés:

Para la aplicación de esta Política, directores y trabajadores del Banco deberán tomar en cuenta los siguientes contextos como potenciales generadores de conflictos de interés:

7.5.1. Mantener vínculo comercial, económico, laboral o de servicio en los últimos doce (12) meses con alguno de los proveedores que brindan servicios al Banco.

7.5.2. Ser pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con algún accionista, director o trabajador de aquellas personas naturales o jurídicas que prestan un servicio al Banco.

POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL BANCO DE LA NACIÓN	BN-REG-4500-052-01 Rev. 0	07 SETIEMBRE 2018
TITULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

7.5.3. Ser pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con algún director o trabajador del Banco.

7.5.4. Ser miembro de Directorio o ejercer cargos directivos en empresas o instituciones distintas al Banco (universidades u organizaciones sin fines de lucro), que guarden vinculación o se contrapongan a los intereses del Banco

7.6. Situaciones que pueden significar un conflicto de interés:

Para la aplicación de esta Política, los directores y trabajadores deberán tener en cuenta de manera referencial, los siguientes supuestos (no taxativos) de posibles conflictos de interés a ser evaluados. Para el caso de los Directores, dichos supuestos deberán estar contemplados en su Reglamento de Directorio.

7.6.1. Tener interés o incentivo por el resultado de una actividad o tarea concreta difiere del interés del Banco.

7.6.2. La decisión o actividad puede redundar de manera irregular, directa o indirectamente en un beneficio o ventaja personal para el mismo trabajador, familiar o relación personal estrecha.

7.6.3. Tener interés o incentivo personal, económico o de otro tipo en un proceso de contratación, que este afectando o pueda afectar la objetividad de sus obligaciones y responsabilidades frente al Banco

7.6.4. Tener un interés o incentivo personal, económico o de otro tipo para favorecer a terceros frente a los intereses del Banco, aprovechando para tal finalidad el cargo que ocupa.

7.6.5. Tener un interés personal o económico sobre el resultado de una actividad o proceso de contratación diferente del interés del Banco.

7.6.6. Desarrollar trabajos remunerados para terceros ejerciendo las mismas labores señaladas en su contrato de trabajo, siempre que se contrapongan a los intereses del Banco.

7.6.7. Ser socios o asociados en negocios ajenos al Banco que interfieran con las funciones asignadas y/o las actividades realizadas por dicho negocio sean similares o complementarias a las desarrolladas por el Banco.

7.7. Denuncias por incumplimiento

Todo trabajador que tome conocimiento del incumplimiento de la presente Política, y específicamente, de lo establecido en el numeral 8., deberá denunciarlo a través de los canales de Línea Ética del Banco.

POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL BANCO DE LA NACIÓN	BN-REG-4500-052-01 Rev. 0	07 SETIEMBRE 2018
TITULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

7.8. Declaración Jurada de Intereses

Toda persona obligada al que hace referencia el literal g) del numeral 5, deberá presentar la Declaración Jurada de Intereses (Anexo 2) de acuerdo a la siguiente periodicidad:

- a) Al inicio: dentro de los quince (15) días hábiles de haber sido designado/a y/o contratado/a.
- b) De actualización: durante el ejercicio, con una periodicidad anual.
- c) Al cese: dentro de los quince (15) días hábiles de haber cesado en el puesto.

Las Declaraciones Juradas deberán ser publicadas en el Portal Web y Portal de Transparencia Estándar, dentro de los plazos establecidos en las normas aplicables.

8. INCUMPLIMIENTO

- 8.1. La ocultación deliberada de la existencia de un conflicto de interés y/u omisión de la obligación de abstención y de reporte, constituirá una infracción sancionable conforme a la normativa interna vigente.
- 8.2. En caso se evidencie la situación descrita en el párrafo precedente en alguno de los Directores, será el mismo Directorio quién deberá evaluar de manera conjunta y sin la participación del director o directores involucrados las acciones a adoptarse.

POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL BANCO DE LA NACIÓN	BN-REG-4500-052-01 Rev. 0	07 SETIEMBRE 2018
TITULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

Anexo 1**FORMATO DE REPORTE DE CONFLICTO DE INTERÉS****I. INFORMACIÓN GENERAL**

NOMBRE DEL TRABAJADOR:

CÓDIGO DE TRABAJADOR:

CARGO:

NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO A QUIEN SE PRESENTA EL REPORTE:

CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO::

FECHA DE PRESENTACIÓN:

II. INFORMACIÓN ESPECÍFICA

DESCRIPCIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS:

ORIGEN Y CAUSA DEL CONFLICTO DE INTERÉS:

ACCIONES ADOPTADAS AL RESPECTO:

INFORMACIÓN QUE EVIDENCIE EL CESE DEL CONFLICTO DE INTERÉS:

III. OTRA INFORMACIÓN RELEVANTE

Nombre completo:

DNI:

POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL BANCO DE LA NACIÓN	BN-REG-4500-052-01 Rev. 0	07 SETIEMBRE 2018
TITULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

Anexo 2

DECLARACION JURADA DE INTERESESI.- INFORMACIÓN GENERAL:

NOMBRE:

ENTIDAD:

CARGO:

FECHA DE PRESENTACION:

 PERIODICIDAD: Inicio Actualización Cese
II.- INFORMACIÓN DETALLADA:

1. Información de empresas, sociedades u otras entidades en las que se posea alguna clase de participación patrimonial o similar.

RAZÓN SOCIAL	R.U.C	NATURALEZA DE LOS DERECHOS	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN	PERIODO

2. Participación en directorios, consejos de administración y vigilancia, consejos consultivos, consejos directivos o cualquier cuerpo colegiado semejante, sea remunerado o no.

INSTITUCIÓN, EMPRESA O ENTIDAD	CARGO	PERIODO

3. Empleos, asesorías consultorías y similares, en los sectores público y privado, sea remunerado o no.

INSTITUCIÓN, EMPRESA O ENTIDAD	CARGO O POSICIÓN	PERIODO

4. Participación en organizaciones privadas (asociaciones, gremios y organismos no gubernamentales).

ORGANIZACIÓN	TIPO DE PARTICIPACIÓN	PERÍODO

5. Personas que integran el grupo familiar hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluyendo sus actividades y ocupaciones actuales. Se considera a los convivientes y uniones de hecho.

NOMBRE	DNI	PARENTESCO	ACTIVIDADES U OCUPACIONES ACTUALES

6. Otra información relevante que considere necesario declarar.

Declaro expresamente que toda la información contenida en la presente declaración, contiene todos los datos relevantes, es veraz y exacta.

Nombre completo: _____

DNI: _____