

Reporte de sostenibilidad 2024



*Banco
de la Nación*



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

(01 de enero 2024 a 31 de diciembre 2024)



Lima - Perú

2024

Índice

Mensaje del Gerente General	3
Principales Indicadores	4
CAPITULO 01	5
Quienes somos y que hacemos	5
El Banco de todos los peruanos	10
Producto y servicios	13
Principio de Precaución.....	17
Capítulo 02	18
La economía en nuestro banco.....	18
CAPITULO 03	20
Practica de Buen Gobierno Corporativo y Ética	20
CAPITULO 04	23
Nuestros trabajadores	23
Diversidad, Inclusión, Descentralización rotación de trabajadores	25
Salud y seguridad en el trabajo	32
Capacitación	35
Derechos Humanos	37
Cumplimiento Normativo	38
Capítulo 5	39
Clientes	39
CAPITULO 6	41
Nuestros proveedores	41
CAPITULO 7	43
Comunidad y Sociedad	43
CAPITULO 8	46
Nuestras actividades y su impacto en el medioambiente.....	46
CAPITULO 09	47
Acercas de nuestro Reporte de Sostenibilidad.....	47
Declaración de uso.....	47
Contenido GRI.....	47
Punto de contacto	56
Encuesta acerca de este Reporte	56



Mensaje del Gerente General

(2-11)

El Banco de la Nación reafirma su compromiso con la sostenibilidad y la transparencia, consolidando una gestión integral que abarca desde su identidad institucional hasta el impacto ambiental de sus operaciones.

La entidad, como agente financiero del Estado peruano, se sustenta en un legado histórico y en un robusto marco normativo que define quiénes somos y qué hacemos, ofreciendo productos y servicios orientados a la inclusión financiera y al fortalecimiento del desarrollo económico nacional. Además, el banco demuestra su solidez económica generando y distribuyendo valor, evidenciado por sus indicadores de rentabilidad y donaciones que reafirman su aporte al bienestar social y cultural del país.

La práctica de un buen gobierno corporativo y ético se materializa en procesos de evaluación interna y en la adhesión a estrictos códigos de conducta, lo que garantiza la integridad en todas sus operaciones.

En cuanto a su capital humano, la entidad impulsa el desarrollo profesional y el bienestar de sus colaboradores a través de programas de capacitación diferenciada, evaluaciones periódicas y estrategias que promueven la diversidad y la equidad en todos los niveles organizacionales.

La gestión de clientes se orienta a facilitar el acceso a servicios financieros de calidad, mientras que la relación con sus proveedores se establece mediante procesos competitivos y transparentes que aseguran la responsabilidad social y el cumplimiento normativo.

En el ámbito comunitario, el Banco de la Nación impulsa iniciativas de desarrollo local y educación financiera, fortaleciendo el tejido social de las regiones en las que opera. Por otro lado, la entidad asume un firme compromiso ambiental mediante prácticas ecoeficientes que optimizan el uso de recursos, reducen el consumo energético y gestionan de manera responsable los impactos derivados de sus actividades.

Finalmente, la elaboración del Reporte de Sostenibilidad 2024, estructurado conforme a los estándares GRI y sometido a verificación externa, refleja la determinación del banco por mejorar continuamente sus procesos y crear valor a largo plazo para la sociedad, el medio ambiente y la economía nacional.

Gerente General



Principales Indicadores

(102-7)

Ingresos Netos: Superamos los 3977 millones en ingresos netos durante el período, reflejando nuestra solidez financiera y capacidad para generar valor de manera sostenible.

Operaciones Financieras: Registrando más de 617 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 55% 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 98% del sueldo del hombre, demostrando nuestra política de equidad salarial y respeto por los derechos laborales.

Capacitación y Formación: Proporcionamos un promedio de 59 horas de capacitación por trabajador y 28 horas de formación en políticas de Derechos Humanos, garantizando un ambiente laboral inclusivo y ético.

Cobertura Nacional: Contamos con 555 oficinas a nivel nacional, brindando acceso a servicios financieros a comunidades de todo el país.

Accesibilidad para Personas con Discapacidad: Implementamos 1113 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 4433 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 58 años brindando servicios financieros a todos los peruanos, consolidando nuestro compromiso de largo plazo con el desarrollo y bienestar de nuestra sociedad.



CAPITULO 01

Quienes somos y que 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/quienes-somos.asp>

(FS13)

El Banco de la Nación reafirma su compromiso con la inclusión financiera y el desarrollo del país, asegurando el acceso a servicios bancarios en todas las regiones del Perú. Con presencia en zonas donde ninguna otra entidad financiera opera, en muchos casos como la Única Oferta Bancaria (UOB), nuestro impacto es clave para la bancarización y el crecimiento económico de las comunidades más vulnerables.

A lo largo de nuestros 58 años de trayectoria, hemos evolucionado para responder a las necesidades de la población, incorporando avances tecnológicos y mejorando nuestros servicios para fortalecer la eficiencia, seguridad y accesibilidad del sistema financiero. Nuestro objetivo es seguir siendo un pilar fundamental en la transformación digital y la inclusión financiera del Perú, contribuyendo al bienestar de millones de peruanos.

(102-18)

Conformación del Directorio del Banco de la Nación - Periodo 2024

Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, el Directorio del Banco de la Nación estuvo integrado de la siguiente manera:

- **Presidente Ejecutivo:** Juan Carlos Galfré García.
- **Vicepresidente:** Andrés Abel Zacarías Cámac.
- **Directores:** Eduardo Francisco González García, Carlos Alberto Gonzales Mendoza, Betty Armida Sotelo Bazán, Wilson Paul Falen Lara y Rodolfo Baca Gómez Sánchez, Manuel Ramon Estela Benavides y Aldo Martín Prieto Barrera.

Cambios en la Alta Dirección

Durante el 2024, se produjeron las siguientes modificaciones en la composición del Directorio:

- El 22 de febrero de 2024, mediante Resolución Suprema N.º 006-2024-EF, se aceptó la renuncia del señor Rodolfo Baca Gómez Sánchez como director del Banco de la Nación en representación del Ministerio de Economía y Finanzas.
- El 16 de abril de 2024, mediante Resolución Suprema N.º 014-2024-EF, se aceptó la renuncia del señor Eduardo Francisco González García como director en representación del Poder Ejecutivo, designándose en su reemplazo al señor Carlos Alberto González Mendoza.



- El 13 de mayo de 2024, mediante Resolución Suprema N.º 016-2024-EF, se aceptó la renuncia del señor Wilson Paul Falen Lara como director en representación del Poder Ejecutivo, designándose en su lugar al señor Manuel Ramón Estela Benavides.
- Asimismo, el 13 de mayo de 2024, mediante Resolución Suprema N.º 017-2024-EF, se aceptó la renuncia del señor Carlos Alberto González Mendoza como director en representación del Poder Ejecutivo, designándose en su reemplazo al señor Aldo Martín Prieto Barrera.

Designación de la Alta Dirección

El presidente ejecutivo y los miembros del Directorio son designados por Resolución Suprema refrendada por el Ministerio de Economía y Finanzas. Por su parte, el Gerente General es designado por el Directorio y, a su vez, es responsable de la designación de los gerentes de línea, de asesoría y de apoyo, quienes conforman la plana de altos ejecutivos del Banco de la Nación

Cuadro N° 01: Directorio del Banco de la Nación, periodo 2024¹

NOMBRE	CARGO	DESIGNACIÓN / RENUNCIA
Juan Carlos Galfré García	Presidente Ejecutivo	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	Director Representante del Poder Ejecutivo Vicepresidente del Directorio	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	Director Representante del Poder Ejecutivo	R.S. N°024-2018-EF del 05-09-2018, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 07-09-2018. Resolución de renuncia: R.S. N°014-2024-EF del 16-04-2024
Carlos Alberto Gonzales Mendoza	Director Representante del Poder Ejecutivo	R.S. N°014-2024-EF del 16-04-2024 Resolución de renuncia: R.S. N°017-2024-EF del 13-05-2024
Betty Armida Sotelo Bazán	Directora Representante del Ministerio de Economía y Finanzas	R.S. N°006-2024-EF del 28-06-2023, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 22-02-2024.
Wilson Paul Falen Lara	Director Representante del Poder Ejecutivo	R.S. N°019-2022-EF del 30-11-2022, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 01-12-2022. Resolución de renuncia: R.S. N°016-2024-EF del 13-05-2024
Rodolfo Baca Gómez Sánchez	Director Representante del Ministerio de Economía y Finanzas	R.S. N°008-2023-EF del 04-07-2023, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 05-07-2023. Resolución de renuncia: R.S. N°006-2024-EF del 22-02-2024
Manuel Ramon Estela Benavides	Director Representante del Poder Ejecutivo	R.S. N°016-2024-EF del 13-05-2024.
Aldo Martín Prieto Barrera	Director Representante del Poder Ejecutivo	R.S. N°017-2024-EF del 13-05-2024.

Fuente: Banco de la Nación



¹ Obtenido el 18.02.2025, Sección de Recursos Humanos, página web del Banco de la Nación: <https://www.bn.com.pe/transparenciabn/recursos-humanos.asp>

(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 2022-2026².

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.

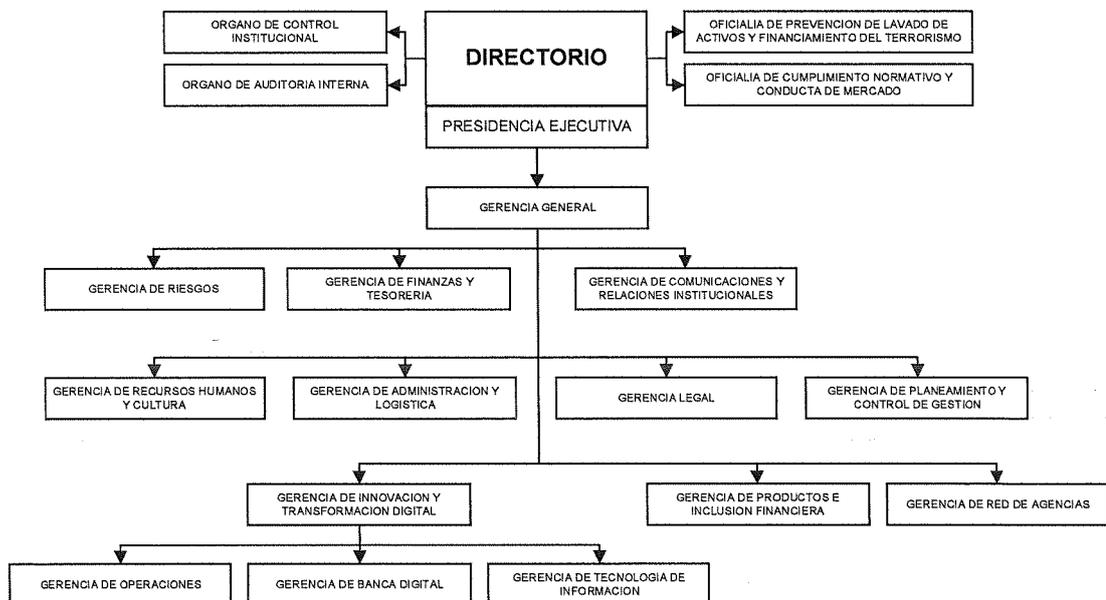
Nuestra Misión

“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



² Plan Estratégico 2022-2026

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
- 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 Multired, servicios de banca por internet y celular, la plataforma Cuenta DNI, Pagalo.pe, así como las Plataformas Itinerantes de Acción Social.

Durante el año 2024, laboraron en el Banco 4729 colaboradores³, se obtuvo un ingreso neto de S/. 1 393 315 181.49, en más de 617 millones de operaciones financieras (617,228,305), lo que equivale a más de 1.69 millones de transacciones diarias.

Cuadro N° 2: Número de oficinas a nivel nacional

AÑO	LIMA METROPOLITANA Y CALLAO	PROVINCIAS	TOTAL	UOB
2022	98	463	561	370
2023	96	456	552	367
2024	98	470	568	382

Fuente: Estadística Financiera 2024, información administrativa, cuadro 63.

³ Obtenido de los estados financieros del Banco de la Nación, Cuadro 62: Número de Personal, web: portal.bn.com.pe/wps/wcm/myconnect/estadisticas/home/principal/financiero/financiero+2024

Nota: UOB – Única Oferta Bancaria

Cuadro N°6: Número de oficinas especiales

	PIAS	BAP	BTH
N° Oficinas	8	4	1

Fuente: Estadística Financiera 2024, Información administrativa, cuadro 63.

Nota: PIAS - Plataforma Itinerante de acción social, BAP - Buque de la armada peruana y, BTH - Bugue tópico hospitalario.

**Cuadro N° 7: Canales de atención
(al 31.12.2024)**

CANALES DE ATENCIÓN	TOTAL	UOB
I. OFICINAS	568	382
Agencias 1	25	0
Agencias 2	104	21
Agencias 3	378	324
Oficinas especiales administradas por el BN	14	13
Oficinas Especiales administradas por terceros	47	24
II. CAJEROS AUTOMÁTICOS	1113	
III. CAJEROS CORRESPONSALES	15234	
Agente Multired:	15234	
a. Propios	12938	
b. Agentes Full Carga	537	
c. Agentes GloboKas	1759	
TOTAL	16915	

Fuente: Estadística Financiera 2024, información administrativa, cuadro 63a.



**Cuadro 8: Canales de atención del Banco de la Nación por
Ubicación Geográfica**

REGIÓN	RED DE OFICINAS FIJAS	RED DE CAJEROS AUTOMÁTICOS	AGENTES MULTIREDES
Amazonas	13	18	420
Ancash	33	44	545
Apurímac	16	16	346
Arequipa	29	43	906
Ayacucho	24	24	619
Cajamarca	37	46	831
Callao	11	32	132
Cusco	29	60	838
Huancavelica	14	14	555
Huánuco	19	30	689
Ica	11	28	290
Junín	25	45	1,333

La Libertad	31	50	542
Lambayeque	25	54	515
Lima	87	386	1,503
Loreto	19	36	389
Madre De Dios	5	8	93
Moquegua	8	9	145
Pasco	14	12	293
Piura	36	55	553
Puno	29	26	492
San Martín	19	35	439
Tacna	8	12	288
Tumbes	5	13	142
Ucayali	8	17	170
TOTAL	555	1,113	13,068

Fuente: Gerencia Banca Digital y Red de Agencias.

102-10

Durante el periodo 2024, en el marco de la estrategia de inclusión financiera y mejora en la accesibilidad a los servicios bancarios, se implementaron acciones orientadas a la optimización de la infraestructura institucional. Como parte de esta estrategia, se abrieron seis nuevas oficinas en diversas regiones del país, y paralelamente se realizó el cierre de tres oficinas como parte de un proceso de reorganización operativa, priorizando la eficiencia en la gestión y la atención al público.

Cuadro N° 9: Apertura de oficinas

N°	CATEGORIA	COD.	AGENCIA
1	Agencia 3	0093	Belen
2	Oficina especial	0528	BAP Pastaza
3	Oficina especial	0780	MACMYPE Ancash
4	Agencia 3	0090	Ancon
5	Oficina especial	0848	MACMYPE Puno
6	Oficina especial	0849	MACMYPE Ica

Fuente: Gerencia de Red de Agencias



Cuadro N° 10: Cierre de oficinas

N°	CATEGORIA	COD.	AGENCIA
1	Oficina especial	9570	UGEL Huánuco
2	Agencia 3	0753	Puerto de Malabrigo
3	Agencia 3	0519	Yarinacocha

Fuente: Gerencia de Red de Agencias

Producto 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.9).

Cuadro 11: Clasificación de Productos Activos

CLASIFICACIÓN DE PRODUCTOS ACTIVOS BN				UNIDAD ORGÁNICA RESPONSABLE
COD. PROD	PRODUCTO	COD. SUB PRODUCTO	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)	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 Standby (BI)	01	Carta de Crédito Standby confirmada sin cargo a línea - Banco del Exterior	
10	Renta Fija (Inv.)	01	Compra y Venta de Instrumentos de Renta Fija	Finanzas y Tesorería

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 12: Clasificación de Productos Pasivos

CLASIFICACIÓN DE PRODUCTOS PASIVOS BN				UNIDAD ORGÁNICA RESPONSABLE			
COD. PROD.	PRODUCTO	COD. SUB PRODUCTO	SUBPRODUCTO	GERENCIA			
01	Cuenta de Ahorro	01	Cta. de Ahorro Agencias UOB Masivas - (BP) (BI)	Operaciones			
		02	Cta. de Ahorro Agencias UOB Individual - (BP)				
		03	Cta. de Ahorro Sector Público Masiva - (BP)				
		04	Cta. de Ahorro Sector Público Individual - (BP)				
		06	Cta. de Ahorro Prog. Sociales - (BP)				
		07	Cta. de Ahorro Judicial - (BP)				
		08	Cta. de Ahorro DEMUNA - (BP)				
		09	Cta. de Ahorro Ag. Corresponsales - (BI)		Banca Digital		
		11	Cta. de Ahorro FISE - (BP) (BI)	Operaciones			
		12	Cta. de Ahorro Cuna Mas - (BP)				
		13	Cta. de Ahorro Cuenta DNI - (BP) (BI)				
		02	Cuenta Corriente		01	Cta. Cte. Sector Público Proveedores del	Operaciones
					02	Cta. Cte. Sector Público Proveedores del BN -	
03	Cta. Cte. Sector Público Núcleos Ejecutores -						
04	Cta. Cte. Sector Público Cafae-SubCafae - (BI)						
05	Cta. Cte. Sector Público Mancomunidad						
06	Cta. Cte. Sector Público A solicitud de MEF -						
07	Cta. Cte. Municipalidades de Centros Poblados						
08	Cta. Cte. Institutos Viales Provinciales (IVP) -						
09	Cta. Cte. UOB - (BP) (BI)						



		10	Cta. Cte. Asoc. Pescadores - (BI)
		11	Cta. Cte. Dentracciones a solicitud del cliente -
		12	Cta. Cte. Dentracciones a solicitud de SUNAT-
		13	Cta. Cte. Comité de Compra del Programa Cali
		14	Cta. Cte. Junta de usuarios - (BI)
		15	Cta. Cte. Sociedades de Beneficencia - (BI)
		16	Cta. Cte. Instituciones Educativas Nacionales y
		17	Cta. Cte. Instituciones Educativas
03	Compensación por	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)

Cuadro 13: Clasificación de servicios BN

CLASIFICACIÓN DE SERVICIOS BN				UNIDAD ORGÁNICA RESPONSABLE Y CORRESPONSABLE
CÓD. SERVICIO	SERVICIO	CÓD.	SUB-SERVICIO	GERENCIA
01	Giros (BP) (BI)	01	Tele giros (BP) (BI)	Operaciones
		03	Giros al exterior 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 Vta. Spot Moneda (BP) (BI)	Finanzas y Tesorería Red de Agencias
04	Custodia de Valores (BP) (BI)	01	Custodia de Valores (BP) (BI)	Operaciones (en Lima) Red de Agencias (En provincias)
		02	Alquiler de Casilleros de Seguridad (BI)	
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 (Corresponsalia) (BI)
		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)

Cuadro 14: Clasificación de servicios BN

CLASIFICACIÓN DE SERVICIOS BN (CÓDIGO = "03" SERVICIOS)				UNIDAD ORGÁNICA RESPONSABLE Y CORRESPONSABLE
CÓD. SERVICIO	SERVICIO	CÓD.	SUB SERVICIO	GERENCIA
07	Tarjeta de Crédito (BP)	01	Tarjetas de Crédito Foráneas (BP)	Banca Digital
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	
		02	Recaudación de Impuestos	
		03	Cobranza de recibos propia	
		04	Cobranza de recibos Corresponsalia	
		05	Cobranza de facturas Corresponsalia	



		06	Recupero de préstamos (IFIS) Corresponsalia	
		07	Recepción de depósitos Corresponsalia	
		08	De Recargas Corresponsalia	
		10	Cobranza simple recibida del exterior	
		11	Cobranza coactiva	
10	Registro de Datos/ Entrega de Documentos (BI)	01	Multiexpress	
		02	Multiplata	Banca Digital
11	Fideicomisos y Comisiones de Confianza (BI)	01	Fideicomisos	Productos e Inclusión Financiera
		02	Comisiones de Confianza	
12	Oficinas Compartidas (BI)	01	Oficinas Compartidas	

Principio de Precaución

(102-11)

El Banco de la Nación mantiene un enfoque riguroso en la evaluación de riesgos asociados al desarrollo y lanzamiento de nuevos productos o servicios significativos, garantizando que cada iniciativa cumpla con los más altos estándares de seguridad y sostenibilidad operativa. Antes de su implementación, estos productos y servicios son sometidos a un análisis integral de riesgos, cuyo informe es presentado al Comité de Riesgos para su aprobación y posterior envío a la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS).

Para estructurar esta evaluación, el Banco cuenta con la Circular BN-CIR-2100-216-05 sobre Gestión de Riesgos de Nuevos Productos o Cambios Importantes en el Ambiente de Negocios, Operativo o Informático, alineada con las Circulares G-165-2012 y G-170-2013 de la SBS. Esta normativa establece lineamientos específicos para la identificación, medición y control de riesgos, asegurando un proceso transparente y en conformidad con la regulación vigente.

Asimismo, el Reglamento de Políticas de la Gestión Integral de Riesgos (BN-REG-2100-001-03) define el marco general para la gestión de riesgos en la institución, abarcando aspectos como riesgos de mercado, liquidez, riesgo país, crediticio, operativo, continuidad del negocio y seguridad de la información, entre otros. Este enfoque integral permite al Banco gestionar sus riesgos de manera proactiva, alineando su política de riesgos con sus objetivos estratégicos y fortaleciendo la confianza de sus clientes y grupos de interés.

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

En el transcurso del año 2024, 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.

Capítulo 02

La economía en nuestro banco

(102-7)

Durante el año 2024, el Banco de la Nación logró generar una utilidad neta de S/. 1,393,315,181.49, reflejo de una gestión financiera sólida y de la eficacia de sus estrategias operativas. Este resultado evidencia la estabilidad económica de la entidad y respalda su compromiso con la sostenibilidad, permitiendo la inversión en iniciativas que promueven la inclusión financiera, el desarrollo sostenible y el bienestar de la comunidad.

(201-1)

Cuadro 15: Valor económico directo generado y distribuido

SUB-INDICADORES	CIFRA (TOTAL ANUAL)	UNIDAD S/ (TOTAL ANUAL)
Valor Económico Generado		
Ingresos totales de la empresa: Ventas netas + ingresos por inversiones financieras.	3,977,153,397.71	Soles ^{1/}
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO		
Costos operacionales totales de la empresa: materiales; subcontratas, mano de obra (terceros), alquiler de locales, gastos generales y equipos y fletes.	763,423,586.29	Soles ^{1/}
Costos por salarios y beneficios sociales a empleados (de ser posible, en rubros separados)	831,953,519.13	Soles ^{1/}
Costos de financiamiento/dividendos	1,393,315,181.49	Soles ^{1/}
Monto total de impuestos pagados (IGV y renta)	506,227,610.77	Soles ^{1/}
Monto de donaciones voluntarias de la empresa*	742,600.00	Soles ^{1/}
VALOR ECONÓMICO RETENIDO		
Valor Económico Retenido por el BN durante el año 2019 (Valor Económico Generado – Valor Económico Distribuido)	481,490,900.03	

^{1/} y dólares (a cambio definido por alta gerencia).

Fuente: Gerencia de Finanzas y Tesorería



Cuadro 16: Donaciones, periodo 2024

DONACIONES VOLUNTARIAS	SI. 742,600.00
Entidad	Fundación Cultural del Banco de la Nación
Monto SI.	742,600.00
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

(102-45)

En el marco de su gestión financiera y cumplimiento normativo, el Banco de la Nación integra en sus Estados Financieros Consolidados a diversas entidades del sistema bancario, financiero y fiduciario del país. Durante el año 2024, este grupo incluyó a bancos comerciales, entidades de desarrollo, financieras, cajas municipales y rurales, y empresas especializadas en crédito, consolidando así una visión integral del sector.

Entre las principales instituciones incluidas se encuentran el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), entidades líderes como el BCP, BBVA, Interbank y Scotiabank, así como organismos de desarrollo como COFIDE y el Fondo MIVIVIENDA S.A. También forman parte del consolidado cajas municipales y rurales de ahorro y crédito, financieras especializadas y empresas de crédito, lo que refleja la amplia cobertura del sistema financiero y su interconexión con el Banco de la Nación.

Esta consolidación permite una gestión financiera más eficiente, alineada con principios de transparencia, solidez y sostenibilidad, fortaleciendo el ecosistema financiero del país y garantizando un manejo responsable de los recursos. A través de estas alianzas y consolidaciones, el Banco de la Nación reafirma su compromiso con la estabilidad del sistema financiero peruano y con la promoción de un entorno económico inclusivo y accesible para todos.



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 BGC⁴, GIR⁵, RSC⁶, SCI⁷, SIG⁸ y SIA⁹ en las empresas del Holding.

La metodología integrada para la autoevaluación del cumplimiento del SISMAD, aprobada en enero de 2024, ha permitido al Banco de la Nación visualizar un indicador de avance del 89.16%¹⁰, situándolo en el nivel de "Avanzado" (80% a 94.99%) en la implementación del CBGC¹¹. 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

⁴ Buen Gobierno Corporativo

⁵ Gestión Integral de Riesgos

⁶ Responsabilidad Social Corporativa

⁷ Sistema de Control Interno

⁸ Sistema Integrado de Gestión

⁹ Sistema de Integridad y Anticorrupción

¹⁰ Resultado de la autoevaluación del Banco de la Nación, aun por validar por el equipo técnico de FONAFE

¹¹ Informe Ejecutivo N° 003-2024-BN/1520

	GERENTE	3
	OFICINISTA	1
	PROFESIONAL	15
	SUB GERENTE	24
	TÉCNICO	5
RED AGS LIMA	APODERADO	36
	FUNCIONARIO	51
	OFICINISTA	8
	SERVICIO	13
	SIN CATEGORIA	20
	TÉCNICO	263
RED AGS PROV	APODERADO	46
	FUNCIONARIO	216
	OFICINISTA	5
	PROFESIONAL	1
	SERVICIO	5
	SIN CATEGORIA	26
	TÉCNICO	582
Total, general		1,367

Fuente:

(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 2024 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)

En 2024, el Banco de la Nación registró un Índice de Satisfacción del Clima Laboral del 53%, reflejando una disminución de 15 puntos en comparación con 2023 (68%) y de 1 punto respecto a 2022 (54%). A pesar de esta variación, la participación en la evaluación mostró un crecimiento sostenido, alcanzando el 77% en 2024, lo que representa un incremento de +6 puntos respecto a 2023 (71%) y de +7 puntos en comparación con 2022 (70%).

El incremento en la participación refleja un mayor involucramiento de los colaboradores en la evaluación del clima laboral, lo que brinda una base sólida para implementar acciones de mejora. Sin embargo, la disminución en el índice de satisfacción señala la necesidad de fortalecer estrategias enfocadas en mejorar la experiencia laboral y el bienestar organizacional.

Cuadro N° 18: Encuesta de Clima Laboral

FACTOR DE EVALUACIÓN	2022	2023	2024
Satisfacción	54%	68%	53%
Participación	70%	71%	77%

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Cultura



(102-41)

Durante el año 2024, el Banco de la Nación alcanzó una cobertura del 90.25% en la aplicación de los convenios colectivos suscritos, reflejando su firme compromiso con la negociación colectiva y el fortalecimiento de relaciones laborales estables. Este destacado resultado demuestra la efectividad de sus políticas de recursos humanos, promoviendo condiciones laborales justas y un ambiente de trabajo equitativo y transparente que contribuye al bienestar y desarrollo profesional de sus colaboradores.

Resultados de la encuesta de **Clima Laboral 2024**

Índice de satisfacción

53%



Índice de participación

77%

Incremento de participación



	Participación	Incremento vs 2023
Macrorregiones	77%	+6%
Administrativos	78%	+7%

Factor con el resultado más alto



62%

Identidad y compromiso¹

¹ Percepción sobre la contribución al desarrollo social, el orgullo por la calidad del servicio BN y la disposición para el esfuerzo extra.

Factor con mayor oportunidad de mejora



44%

Servicio interno²

² Percepción sobre la atención de requerimientos por parte de las diferentes áreas.

¿Qué sigue?



Elaboración de planes de mejora a partir de los resultados de factores transversales, tales como condiciones de trabajo y servicio interno; así como el acompañamiento a las áreas con más oportunidades de mejora.

¡Gracias por contribuir al fortalecimiento del clima laboral!



Diversidad, Inclusión, Descentralización rotación de trabajadores

(102-8)

El siguiente cuadro muestra Número de empleados por contrato laboral (permanente o temporal) y sexo en el 2024

Cuadro 19: Trabajadores por modalidad de contrato

TRABAJADORES AL 31/12/2024				
SEXO	PERMANENTE	TEMPORAL		MEDIDA CAUTELAR
		T. COMP.	T. PARC.	
Femenino	1994	3	100	44
Masculino	2175	1	37	79
TOTAL	4169	4	137	123

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Cultura

El análisis de la distribución de género en el Banco de la Nación para el año 2024 revela importantes diferencias entre las áreas geográficas que permiten orientar estrategias de diversidad e inclusión.

- En la sede de Lima se registran 1,015 colaboradoras y 1,379 colaboradores, sumando un total de 2,394 trabajadores. La mayor representación masculina en esta área invita a desarrollar iniciativas específicas para incrementar la presencia femenina y promover un ambiente laboral aún más equitativo.
- En contraste, en provincias se observa un predominio de talento femenino, con 1,126 colaboradoras frente a 913 colaboradores, totalizando 2,039 trabajadores. Este escenario evidencia una oportunidad para fortalecer el liderazgo y desarrollo profesional del talento femenino, consolidando políticas que favorezcan la igualdad de oportunidades.



Cuadro 20: Distribución de personal por sexo

AREA	SEXO		TOTAL
	FEMENINO	MASCULINO	
Lima	1015	1379	2394
— Provincia	1126	913	2039
TOTAL	2141	2292	4433

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Cultura

Con 2,141 colaboradoras y 2,292 colaboradores, el total de 4,433 empleados refleja un equilibrio general, aunque las diferencias regionales destacan la necesidad de implementar estrategias adaptadas a cada contexto.

Estos resultados permiten identificar áreas de mejora en términos de equidad de género y subrayan el compromiso del Banco de la Nación con una gestión inclusiva y sostenible, fundamental para potenciar la diversidad y el talento en todos los niveles organizacionales.

(202-1)

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

Cuadro N°21: Ratio de salario por categoría inicial¹³

CATEGORIA	RATIO		VARIACIÓN DE REMUNERACION
	RB*/RM**		
	FEMENINO	MASCULINO	
Apoderado	105.46%	104.62%	-0.84%
Apoderado Adjunto	109.34%	108.55%	-0.79%
Apoderado Especial	-	97.81%	-
Apoderado General	105.28%	102.06%	-3.22%
Funcionario	110.48%	112.59%	2.11%
Gerente	117.60%	112.83%	-4.77%
Gerente General	-	122.66%	-
Oficinista I	106.03%	113.02%	6.99%
Oficinista II	107.87%	102.80%	-5.06%
Oficinista III	104.00%	106.51%	2.51%
Oficinista IV	127.87%	111.65%	-16.22%
Oficinista V	103.99%	98.34%	-5.65%
Oficinista VI	103.99%	102.41%	-1.58%
Profesional I	111.64%	111.87%	0.23%
Profesional II	106.32%	106.72%	0.40%
Profesional III	104.44%	105.52%	1.07%
Profesional IV	105.04%	104.97%	-0.07%
Servicio I	116.42%	115.52%	-0.90%
Servicio II	-	118.38%	-
Servicio III	-	137.99%	-
Servicio IV	-	113.79%	-
Servicio V	-	126.06%	-
Servicio VI	-	86.57%	-
Servicio VII	-	135.89%	-
Sub Gerente	106.61%	107.60%	0.99%
Técnico De Red	100.27%	101.86%	1.59%
Técnico I	110.64%	115.46%	4.82%
Técnico II	127.25%	132.52%	5.27%
Técnico III	119.30%	124.55%	5.26%
Técnico IV	116.64%	118.39%	1.74%
Técnico V	126.92%	136.23%	9.31%
Técnico VI	127.05%	125.71%	-1.34%

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Cultura



¹³ Salario de categoría inicial. Salario de un empleado a tiempo completo en la categoría laboral más baja.

Política de Remuneración y Crecimiento Profesional: Los trabajadores que ingresan al Banco de la Nación mediante un concurso externo reciben una remuneración acorde con la categoría mínima establecida en la banda salarial vigente. Para acceder a una remuneración superior al salario mínimo, es necesario atravesar un proceso de ascenso o promoción, el cual se rige por criterios previamente definidos que garantizan la transparencia y equidad en la gestión del talento.

(401-1, 404-2)

Durante el año 2024, se llevaron a cabo un total de 290 nuevas contrataciones, distribuidas en 144 en Lima y 146 en distintas provincias del país. Además, un total de 230 trabajadores optaron por el retiro voluntario durante este período.

Cuadro N° 22: Nuevas contrataciones

REGIÓN	SEXO	GRUPO ETARIO	NÚMERO DE EMPLEADOS CONTRATADOS AÑO 2024
Lima	Femenino	Entre 30 y 50	37
		Mayor de 50	18
		Menor de 30	13
	Masculino	Entre 30 y 50	38
		Mayor de 50	33
		Menor de 30	5
Provincia	Femenino	Entre 30 y 50	63
		Mayor de 50	6
		Menor de 30	28
	Masculino	Entre 30 y 50	22
		Mayor de 50	18
		Menor de 30	9
Total			290

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Cultura



Cuadro 23: Trabajadores que cesaron y/o se acogieron al retiro voluntario

REGIÓN	SEXO	GRUPO ETARIO	NÚMERO DE EMPLEADOS CONTRATADOS AÑO 2024
Lima	Femenino	Entre 30 y 50	79
		Mayor de 50	42
		Menor de 30	79
	Masculino	Entre 30 y 50	44
		Mayor de 50	72
		Menor de 30	14
Provincia	Femenino	Entre 30 y 50	134
		Mayor de 50	28

	Masculino	Menor de 30	106
		Entre 30 y 50	54
		Mayor de 50	53
		Menor de 30	40
Total			745

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Cultura

(404-3)

En línea con nuestro compromiso con la excelencia laboral y el crecimiento profesional, implementamos un proceso de evaluación periódica para todos nuestros colaboradores. Este mecanismo permite garantizar una gestión del talento basada en la meritocracia

El proceso de evaluación se lleva a cabo de manera estructurada, iniciando desde la cúpula directiva. El Gerente General es evaluado por el Directorio, que a su vez califica el desempeño de los gerentes de línea, apoyo y asesoría. Estos últimos evalúan a los subgerentes, quienes finalmente son responsables de la evaluación del personal de oficinas bajo su supervisión.

En el periodo 2024, del total de 4.433 empleados, se evaluó a 3.833, lo que representa el 86,46% del personal sujeto a este proceso. Este resultado refleja un incremento del 5,46% en comparación con el periodo anterior. La diferencia corresponde a colaboradores con menos de seis meses de antigüedad o que dejaron la organización antes de la evaluación.

Cuadro 24: Trabajadores evaluados por categoría y sexo

CATEGORÍA LABORAL	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Gerente	Hombre	11	0.29%
	Mujer	4	0.10%
Sub gerente	Hombre	41	1.07%
	Mujer	18	0.47%
Apoderado	Hombre	162	4.23%
	Mujer	99	2.58%
Especialista	Hombre	4	0.10%
	Mujer	0	0.00%
Funcionario	Hombre	332	8.66%
	Mujer	191	4.98%
Profesional	Hombre	287	7.49%
	Mujer	240	6.26%
Técnico	Hombre	967	25.23%
	Mujer	1169	30.50%
Técnico de red	Hombre	57	1.49%
	Mujer	28	0.73%



Servicio	Hombre	130	3.39%
	Mujer	9	0.23%
Oficinista	Hombre	48	1.25%
	Mujer	16	0.42%
Sin categoría	Hombre	6	0.16%
	Mujer	14	0.37%

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Cultura

(405-1)

La composición del directorio para el 2024, fue de 05 personas: 01 mujer y cuatro varones.

La significativa presencia de empleados mayores de 50 años en diversas categorías resalta la experiencia y el conocimiento institucional del Banco, lo cual es clave para la toma de decisiones y la continuidad operativa.

Con más del 57% de la fuerza laboral en el rango de 30 a 50 años, se evidencia una base sólida y en constante desarrollo, lo que representa un pilar fundamental para el crecimiento y la innovación en la institución.

Aunque en algunas categorías de alto nivel y operativas se observa una mayor presencia masculina, existen oportunidades para fortalecer la equidad de género a través de programas de liderazgo, mentoría y políticas inclusivas, especialmente en roles estratégicos.

Cuadro 25; 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 26: Empleados por categoría profesional (sexo y edad)

CATEGORÍA PROFESIONAL	SEXO	GRUPOS ETARIOS	NÚMERO DE EMPLEADOS
Gerente	Femenino	Entre 30 y 50	2
		Mayor de 50	2
	Masculino	Entre 30 y 50	1
		Mayor de 50	11





Sub gerente	Femenino	Entre 30 y 50	11
		Mayor de 50	7
	Masculino	Entre 30 y 50	17
		Mayor de 50	28
Apoderado	Femenino	Entre 30 y 50	60
		Mayor de 50	47
	Masculino	Entre 30 y 50	73
		Mayor de 50	98
Especialista	Masculino	Mayor de 50	4
Funcionario	Femenino	Entre 30 y 50	123
		Mayor de 50	66
	Masculino	Entre 30 y 50	185
		Mayor de 50	140
Profesional	Femenino	Entre 30 y 50	201
		Mayor de 50	61
		Menor de 30	6
	Masculino	Entre 30 y 50	193
		Mayor de 50	119
		Menor de 30	1
Técnico	Femenino	Entre 30 y 50	938
		Mayor de 50	371
		Menor de 30	85
	Masculino	Entre 30 y 50	584
		Mayor de 50	539
		Menor de 30	37
Servicio	Femenino	Entre 30 y 50	3
		Mayor de 50	8
	Masculino	Entre 30 y 50	43
		Mayor de 50	93
Oficinista	Femenino	Entre 30 y 50	4
		Mayor de 50	13
	Masculino	Entre 30 y 50	11
		Mayor de 50	42
TOTAL			4227

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Cultura

(405-2)

En relación con las remuneraciones entre hombres y mujeres según su categoría laboral, se observa que el salario promedio del sexo masculino fluctúa entre el 96% y el 107% en comparación con el sexo femenino. Como se detalla en el siguiente cuadro, las remuneraciones del sexo masculino se encuentran muy cercanas a las del sexo femenino, en promedio +2%.

Cuadro N° 27: Ratios de remuneración

CATEGORÍA PROFESIONAL	SEXO	REMUNERACIÓN PROMEDIO	RELACIÓN REMUNERACIÓN MUJER/HOMBRE
Gerente general	Masculino	19,000.00	-
Gerente	Masculino	16,119.09	96%
	Femenino	16,800.00	
Sub gerente	Masculino	10,745.31	101%
	Femenino	10,646.06	
Apoderado	Masculino	8,263.98	101%
	Femenino	8,171.51	
Funcionario	Masculino	4,957.38	102%
	Femenino	4,864.48	
Oficinista	Masculino	2,849.03	98%
	Femenino	2,908.61	
Profesional	Masculino	5,000.18	101%
	Femenino	4,968.10	
Servicio	Masculino	2,673.73	107%
	Femenino	2,490.29	
Técnico	Masculino	3,395.16	103%
	Femenino	3,292.02	
Técnico de red	Masculino	1,833.51	102%
	Femenino	1,804.81	



(406-1)

Durante el 2024 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 reafirma su compromiso con la seguridad y salud laboral, cumpliendo rigurosamente con la Ley N°28783 y su normativa complementaria. Para garantizar el cumplimiento de estos estándares, se ha implementado una estructura organizativa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que promueve la participación activa y equitativa de la organización.

- **Comité Central de Seguridad y Salud en el Trabajo:** el comité se compone de seis representantes, configurando un equilibrio perfecto entre la administración y la fuerza laboral. Tres de estos representantes son elegidos mediante un proceso electoral, asegurando que la voz de los trabajadores tenga una presencia significativa, mientras que los otros tres son designados por la Gerencia General para representar la perspectiva de la administración.
- **Subcomités Regionales:** en cada una de las Macro Regiones se han establecido subcomités que mantienen el mismo principio de paridad, integrándose de forma equilibrada por dos representantes de la administración y dos de los trabajadores. En la Macro Región Lima, se opta por un modelo en el que el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo asume la función representativa, asegurando una gestión integral en esta área.

Enfoque Inclusivo y Efectivo

Este modelo de gobernanza, basado en la representación equitativa, favorece la gestión colaborativa y eficaz de las políticas de seguridad y salud, garantizando que tanto la administración como los trabajadores participen activamente en la toma de decisiones y en la implementación de medidas preventivas.

Con este enfoque, el Banco de la Nación fortalece sus prácticas laborales y promueve un entorno de trabajo seguro y saludable, orientado a la mejora continua y a la excelencia en la gestión de sus recursos humanos.



Cuadro 28: 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:

- a) Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud del empleador.
- c) Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d) 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 2024:

- a) En Lima, se reportan indicadores únicamente para el género femenino, con una Frecuencia de Accidentes (TFA) de 1.585 y 101 días perdidos (TDP). En el caso masculino, los datos indican cero en todas las categorías (TFA, TDP, etc.), lo que podría sugerir que, en Lima, la actividad o la exposición a riesgos se concentra en el grupo femenino.
- b) En Provincias, tanto mujeres como hombres presentan registros. Para el género femenino se observa una TFA de 1.434 y 59 días perdidos, mientras que para el masculino la TFA es de 1.111 y 10 días perdidos. Esto indicaría que, en las provincias, las trabajadoras tienen una tasa de accidentes ligeramente superior a la de sus colegas masculinos, y, además, se registran más días perdidos en el grupo femenino.

Tanto en Lima como en las provincias, las mujeres presentan tasas de accidentes y días perdidos superiores a las de los hombres. Esto resalta la importancia de implementar medidas de prevención y programas de capacitación dirigidos, que tengan en cuenta las particularidades de las tareas realizadas por cada género.

Cuadro 29: Representantes de los trabajadores

REGIÓN	SEXO	TIPO DE EVENTO TASA	TASA
Lima	Femenino	Tipo de accidente - Frecuencia de accidente - TFA	1.585
		Enfermedades profesionales - TIEP	0
		Días perdidos – TDP	101
		Absentismo – TAL	
		Víctimas mortales relacionadas con el trabajo	0
	Masculino	Tipo de accidente - Frecuencia de accidente - TFA	0
		Enfermedades profesionales - TIEP	0
		Días perdidos – TDP	0
		Absentismo – TAL	
		Víctimas mortales relacionadas con el trabajo	0
Provincias	Femenino	Tipo de accidente - Frecuencia de accidente - TFA	1.434
		Enfermedades profesionales - TIEP	0
		Días perdidos – TDP	59
		Absentismo – TAL	
		Víctimas mortales relacionadas con el trabajo	0
	Masculino	Tipo de accidente - Frecuencia de accidente - TFA	1.111
		Enfermedades profesionales - TIEP	0
		Días perdidos – TDP	10
		Absentismo – TAL	
		Víctimas mortales relacionadas con el trabajo	0
TOTAL			174.13

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 2024, el Banco de la Nación ha reafirmado su compromiso con el desarrollo del talento humano a través de un robusto programa de capacitación, evidenciado por un promedio de 60 horas de formación por empleada y 58 horas por empleado varón, alcanzando un total de 251,980.5 horas distribuidas entre 4,285 colaboradores, lo que se traduce en un promedio de 59 horas por empleado; estos indicadores reflejan la inversión continua en el fortalecimiento de competencias y la excelencia profesional de nuestro equipo.

Cuadro 30: Promedio de capacitación según sexo

SEXO	HORAS DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE EMPLEADOS	FÓRMULA	PROMEDIO
Femenino	122748.5	2039	Promedio de horas de formación por empleado mujer= Total de horas de capacitación de las empleadas /N° de empleadas.	60
Masculino	129232	2246	Promedio de horas de formación por empleado varón= Total de horas de capacitación de los empleados varones	58
Total	251980.5	4285	Promedio de horas de formación por empleado = Total de horas de capacitación de los empleados /N° de empleados	59

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Cultura

Durante el año 2024, se diseñó una estrategia de capacitación diferenciada por categoría, alcanzando promedios de formación que varían significativamente según el rol; se destacaron los 72 horas por apoderado y 66 horas por profesional, mientras que categorías como servicios y trabajadores sin categoría (ex part time) registraron 39 y 14 horas respectivamente, evidenciando una inversión estratégica que se ajusta a las necesidades de cada grupo y promueve la excelencia operativa y profesional en toda la organización.

Cuadro 31: Promedio de capacitación por categoría laboral

CATEGORÍA	N ° TRABAJADORES	HORAS DE FORMACIÓN	HORAS DE FORMACIÓN PER CÁPITA
Gerente General	1	33	33
Gerente	17	999.5	59
Subgerente	63	4039	64
Apoderado	280	20151	72
Funcionario	525	28643	55
Especialista	4	235	59
Profesional	580	38545.5	66
Técnico	2572	135082.5	53
Oficinista	69	3349	49
Servicios	150	5874.5	39
Sin categoría (ex part time)	527	7545.5	14
Extrabajadores	155	7483	48

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Cultura

Durante este año 2024, se promovió el desarrollo profesional de los colaboradores mediante colaboraciones estratégicas con reconocidas universidades, impulsando la formación de instructores con UTEC, la implementación de un sistema integrado de gestión (ISO 45001, ISO 27001, ISO 9001) a través de PUCP, y el fortalecimiento de la cultura de integridad con la formación en ISO 37001:2016 y auditoría interna en la misma norma, desarrolladas en conjunto con la Pontificia Universidad Católica del Perú; además, se implementaron técnicas avanzadas de capacitación con la Universidad ESAN – Lima Perú, consolidando una agenda de formación que potencia la innovación, la calidad y la ética en nuestra organización.



Cuadro 32: Cursos de capacitación

UNIVERSIDAD	ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN
UTEC - UNIVERSIDAD DE INGENIERIA Y TECNOLOGIA	Formación de instructores (train the trainers)
PUCP	Sistema integrado de gestión (ISO 45001, ISO 27001, ISO 9001)
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ	ISO 37001:2016 – sistema de gestión antisoborno
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ	Auditoría interna en la norma ISO 37001:2016
UNIVERSIDAD ESAN - LIMA PERU	Técnicas de capacitación

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Cultura

Derechos Humanos

(412-2)

Durante el año 2024, en el marco de nuestra estrategia en derechos humanos, se evidenció un cambio significativo en la formación de políticas, ya que, a diferencia del 99% de capacitación alcanzado en 2023 con 927.5 horas y 4,888 trabajadores, en 2024 se capacitaron 665 trabajadores (15% de un total de 4,433 empleados) con apenas 28 horas de formación; este descenso responde a una reestructuración estratégica orientada a revisar y actualizar los contenidos formativos para alinear nuestros procesos con los nuevos desafíos y prioridades institucionales.

Cuadro N° 33: Formación en políticas sobre derechos humanos

PERIODO	N° DE TRABAJADORES	N° HR	N° DE TRABAJADORES CAPACITADOS	% DE TRABAJADORES CAPACITADOS
2023	4888	927.5	4 844	99%
2024	4433	28	665	15%

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Cultura



Durante el año 2024, el Banco de la Nación reafirma su compromiso con la protección de los derechos humanos al capacitar a su personal de seguridad; de los 5 trabajadores contratados directamente, 1 fue capacitado en políticas de derechos humanos, alcanzando un 20% de participación en este importante programa de formación.

Cuadro N° 34: Personal de seguridad capacitado en políticas de derechos humanos

N° DE TRABAJADORES CONTRATADOS DIRECTAMENTE POR EL BN	N° DE TRABAJADORES CAPACITADOS	% DE TRABAJADORES CAPACITADOS
5	1	20%

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Cultura

(408-1)

El Banco de la Nación reafirma su compromiso ético y sostenible, garantizando el estricto cumplimiento de su Código de Ética, que prohíbe la contratación de menores sin el cumplimiento de las disposiciones legales, y certificando que no se han identificado casos de

trabajo forzoso, gracias a la supervisión continua de nuestras operaciones por parte de las autoridades laborales. Paralelamente, nuestra política de Responsabilidad Social y Sostenibilidad, conforme al artículo 21, consolida nuestro firme compromiso con la diversidad, la igualdad de oportunidades y el rechazo a cualquier forma de trabajo infantil, forzoso o discriminatorio, reafirmando que nuestros valores fundamentales guían diariamente nuestras acciones y refuerzan el respeto a los derechos humanos en todas las áreas de nuestra organización.

Cumplimiento Normativo

Durante el año 2024, el Banco de la Nación reafirma su compromiso con el cumplimiento normativo, ya que, al igual que en años anteriores, no se han registrado multas relacionadas con el incumplimiento de leyes o procesos judiciales y administrativos. Es importante destacar que las infracciones a normas laborales son competencia exclusiva de SUNAFIL, por lo que no se dispone de información de sanciones en ese ámbito, lo cual subraya nuestra dedicación a la integridad, la transparencia y la sostenibilidad en todas nuestras operaciones.



Capítulo 5

Clientes

(102-6)

El Banco de la Nación ofrece una amplia gama de productos financieros diseñados para atender las necesidades de los trabajadores del sector público y los pensionistas del Estado. Entre nuestros principales servicios destacan los préstamos personales con descuento por planilla, el financiamiento para estudios y la consolidación de deudas de tarjetas de crédito, brindando soluciones accesibles y adaptadas a nuestros clientes. Asimismo, facilitamos el acceso a créditos hipotecarios destinados a mejoras, ampliaciones y remodelaciones de viviendas, así como para la adquisición de bienes futuros, bienes terminados o la transferencia de deudas.

Conscientes de nuestro rol en el desarrollo del país, también otorgamos créditos a gobiernos locales y regionales para financiar proyectos de inversión y mejorar la infraestructura pública, contribuyendo al crecimiento sostenible de diversas comunidades.

En línea con nuestra Política de Responsabilidad Social y Sostenibilidad, establecida en el artículo 20, reafirmamos nuestro compromiso con la satisfacción del cliente y la construcción de relaciones de confianza a largo plazo. Además, impulsamos la inclusión financiera, asegurando la presencia del Banco en zonas alejadas donde somos la única entidad bancaria disponible. Actualmente, contamos con 555 oficinas fijas, 1,113 cajeros automáticos y 13,068 agentes Multired distribuidos a nivel nacional, garantizando que todos los peruanos tengan acceso a servicios financieros seguros y de calidad.

(102-7)

Durante el periodo 2024, se realizaron en total 100, 461. 115 operaciones, de los cuales:

Cuadro N° 35: Servicios de pagaduría a programas sociales

PROGRAMA SOCIAL	2024
Programa Juntos	394,116
Programa PENSION 65	1'112,112
Programa CONTIGO	3,828
Fondo de inclusión Social Energético (FISE)	16,011,129

Fuente: Gerencia de operaciones

(FS14)

El Banco de la Nación destaca con orgullo su compromiso con la inclusión social y la responsabilidad humanitaria mediante el servicio a domicilio para pensionistas de la ONP. Esta iniciativa, diseñada para beneficiar a los grupos más vulnerables de nuestra comunidad, garantiza que pensionistas, personas con discapacidad y adultos mayores reciban sus pensiones y accedan a servicios financieros esenciales sin necesidad de desplazarse. De esta forma, se elimina una barrera significativa en el acceso a sus beneficios, mejorando su



calidad de vida y demostrando que la sostenibilidad va más allá de la protección ambiental, abarcando también la construcción de una sociedad más justa, inclusiva y solidaria.

Cuadro N° 36: Pago a Domicilio de Pensiones en el año 2024

MES	N° ATENCIONES	IMPORTE
Enero	10,284	8,894,956.75
Febrero	10,219	6,883,617.64
Marzo	10,160	6,917,314.16
Abril	10,116	6,897,345.09
Mayo	10,146	7,025,223.69
Junio	10,154	6,929,316.22
Julio	10,199	12,721,379.34
Agosto	10,123	6,826,748.84
Septiembre	10,072	6,821,367.41
Octubre	10,145	6,896,247.54
Noviembre	10,177	6,861,003.49
Diciembre	10,118	12,422,999.10

Fuente: Gerencia de operaciones



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 año 2024, el Banco de la Nación mantuvo una gestión eficiente y transparente de sus contrataciones, alineada con los principios de responsabilidad y sostenibilidad. En este periodo, se trabajó con 219 proveedores a través de contratos bajo la Ley de Contrataciones y Servicios Financieros, además de gestionar 496 cartas de aprobación en Lima, 862 cartas de aprobación en provincias y 244 locadores de servicios.

El valor total de pagos efectuados durante el 2024, de gestión administrativa para el trámite de pagos ascendió a aproximadamente S/. 474,656,618.05.

Cuadro 37: Gastos en proveedores locales
(S/.)

TIPO	LIMA	PROVINCIA	TOTAL	%
Bienes	43,073,865.05	0	43,073,865.05	31%
Consultoría de obra	1645,430.94	0	1,645,430.94	1%
Obra	5,062,235.56	0	5,062,235.56	4%
Servicios	63,413,446.93	23,755,002.85	87,168,449.79	64%
TOTAL	113,194,978.48	23,755,002.85	136,949,981.34	100%

Fuente: Gerencia de Administración y Logística



Estos datos reflejan la importancia del Banco en la dinamización del mercado a nivel nacional, asegurando la contratación de bienes y servicios con altos estándares de calidad y eficiencia. A través de una gestión estratégica y sostenible de proveedores, el Banco de la Nación continúa fortaleciendo su compromiso con el desarrollo económico y la mejora continua de sus operaciones.

(204-1)

En el marco del Capítulo IV "De los deberes y obligaciones" (Literal B, sub literal c, de las Prácticas Comerciales), la selección de proveedores se realiza mediante procesos competitivos e imparciales que integran criterios éticos, técnicos y económicos para prevenir conflictos de interés, fraude o favoritismo, en cumplimiento de las normativas nacionales. Antes de formalizar la contratación, se proporciona información detallada sobre las condiciones que regirán la relación y se incluyen cláusulas en los contratos que obligan al proveedor a adherirse a las prácticas de seguridad y a las normativas laborales y ambientales vigentes. Estos procesos reflejan nuestro compromiso con la integridad, la transparencia y altos estándares éticos, promoviendo prácticas comerciales sostenibles y responsables que benefician tanto a la organización como a la comunidad y el medio ambiente.

Es importante resaltar que el 31.5% de las adquisiciones correspondieron a bienes y el 63.7% a servicios, realizándose el 82.7% de estas en Lima y el 17.4% en provincias, alcanzando un monto total de S/. 136, 949,981.34, lo que evidencia la diversidad y distribución equitativa de nuestras adquisiciones y nuestro compromiso con el desarrollo económico y social en todas las regiones en las que operamos.

(410-1)

En el año 2024, el Banco de la Nación contó con 36 empleados de seguridad contratados directamente, mientras que, a través de Proseguridad S.A., se gestionó un equipo de 239 profesionales que abarcan personal de recepción, operadores y supervisores del Centro de Control de Seguridad, así como agentes de seguridad particular, operando en Lima Metropolitana, el Callao y Lima – Provincias. Cabe señalar que, en el marco de nuestros procedimientos y políticas sobre Derechos Humanos, ni el personal de seguridad interno ni el personal tercerizado han recibido capacitación específica en esta materia, lo que señala una oportunidad para fortalecer nuestro compromiso con la formación en derechos humanos en el futuro. Fuente: Gerencia de Recursos Humanos y Cultura.



CAPITULO 7

Comunidad y Sociedad

(411-1) (413-1)

Durante el año 2024, el Banco de la Nación reafirma su compromiso con el respeto y la protección de los derechos humanos, evidenciado en la ausencia de procesos judiciales o administrativos relacionados con violaciones de los derechos de los pueblos indígenas. Esta situación se sustenta en la capacitación continua de nuestros empleados en políticas de integridad y en el respeto a los derechos fundamentales, conforme a las declaraciones universales de los derechos humanos y los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Asimismo, nuestra política de responsabilidad social y sostenibilidad integra un enfoque ético que promueve el trabajo comunitario, el cuidado del medio ambiente y el respeto a las culturas locales, cimentando nuestro compromiso con la construcción de un mundo más justo, equitativo y sostenible para las generaciones presentes y futuras.

FS16

Voluntariado Corporativo

Durante el año 2024, el Banco de la Nación continúa demostrando su compromiso inquebrantable con la sostenibilidad y la responsabilidad social a través de un programa de voluntariado que impacta de manera directa y transformadora en la comunidad. La institución ha mantenido y fortalecido su iniciativa **“Dibujar la sonrisa de un niño es muy fácil”** y el **Cineclub - Inabif**, creando espacios de recreación seguros y estimulantes para los niños del Inabif, donde pueden jugar, aprender y disfrutar de su infancia.

Asimismo, se ha integrado de forma lúdica la promoción de la cultura del ahorro mediante actividades interactivas que introducen conceptos básicos de economía y planificación financiera, sembrando las semillas de una responsabilidad que perdurará en el tiempo. Esta estrategia integral no solo genera bienestar inmediato, sino que también contribuye al desarrollo a largo plazo de los niños y a la construcción de una comunidad más resiliente y sostenible.

Además, se realizó con gran éxito el taller **“Construyendo Juntos: Fortaleciendo el voluntariado del Banco de la Nación en nuestro Bicentenario”**, un evento de 3 horas que congregó a 50 colaboradores comprometidos con el voluntariado corporativo. Organizado en conjunto con el Proyecto Especial Bicentenario del Ministerio de Cultura, el taller se estructuró en 6 módulos diseñados para potenciar el trabajo en equipo, desarrollar habilidades de liderazgo y reforzar los valores institucionales. Cada módulo abordó aspectos esenciales para cultivar una cultura de voluntariado robusta, permitiendo a los participantes adquirir herramientas y conocimientos prácticos para contribuir de manera más efectiva en las iniciativas de responsabilidad social del banco. La sinergia entre el Banco de la Nación y el Ministerio de Cultura no solo enriqueció la experiencia del taller, sino que también sentó las bases para futuras colaboraciones que impulsen el compromiso social y el desarrollo profesional de nuestros empleados, generando un impacto positivo tanto en la comunidad como en la institución.

Mas bici, menos humo



Durante el periodo reportado, el Banco de la Nación impulsó con éxito 06 bicicleteadas bajo la iniciativa "Más bici, menos humo", que congregaron a cerca de 2200 asistentes y contaron con el apoyo de 146 empresas auspiciadoras. Esta campaña promovió el uso de vehículos no motorizados, favoreciendo un estilo de vida más saludable y reduciendo la huella de emisiones contaminantes. Además, generó espacios de interacción y colaboración con la comunidad, fortaleciendo las sinergias con diversos actores locales y asegurando la participación en múltiples regiones del país. Esta acción es una clara demostración del compromiso del banco con la movilidad sostenible y la creación de entornos familiares y de entretenimiento que contribuyen al bienestar colectivo.

BN Te Cuida

Durante el período reportado, el Banco de la Nación consolidó su compromiso con la educación financiera y la protección de sus clientes mediante la realización de 9 sesiones del Programa "BN Te Cuida" en diversas regiones del país, alcanzando a 1,370 participantes de ONP, CAM, EsSalud Y Estudiantes, superando los objetivos inicialmente programados. Estas sesiones ofrecieron herramientas y conocimientos esenciales para protegerse frente a fraudes y estafas, promover la seguridad bancaria y fomentar la educación financiera, empoderando a los asistentes y generando un sentimiento de mayor seguridad en sus operaciones financieras. La destacada participación refleja el impacto positivo y la relevancia del programa en la comunidad, reafirmando el compromiso del Banco de la Nación con la protección y el bienestar de sus clientes, especialmente aquellos en situación de vulnerabilidad.

Feria: Corazón de gente

Durante el año 2024, el Banco de la Nación impulsó la Feria "Corazón de Gente", realizando tres ediciones descentralizadas en Ica, Abancay y Huancavelica, que contaron en promedio con 40 stands por región y la participación activa de emprendedores locales, empresas aliadas, instituciones públicas y representantes del banco. El evento combinó espacios de exhibición artesanal y de emprendimiento con presentaciones artísticas, y se potenció la capacitación de los emprendedores a través de la colaboración con Centros Empresariales, Asesores y Consultores. Esta iniciativa refleja nuestro compromiso con el desarrollo local, la promoción de la cultura y el fortalecimiento del emprendimiento, generando un impacto positivo en las comunidades y consolidando una economía inclusiva y sostenible.

Seminarios y talleres de inclusión financiera

Durante el 2024, el Banco de la Nación fortaleció su compromiso con la inclusión financiera mediante la realización de 6 seminarios dirigidos a universitarios y periodistas, complementados con reuniones estratégicas con gobiernos locales. Estas actividades promovieron la difusión de los servicios financieros de la institución, facilitando el acceso a la educación financiera y contribuyendo a ampliar la cobertura y la equidad en la prestación de servicios bancarios en diversas regiones del país.

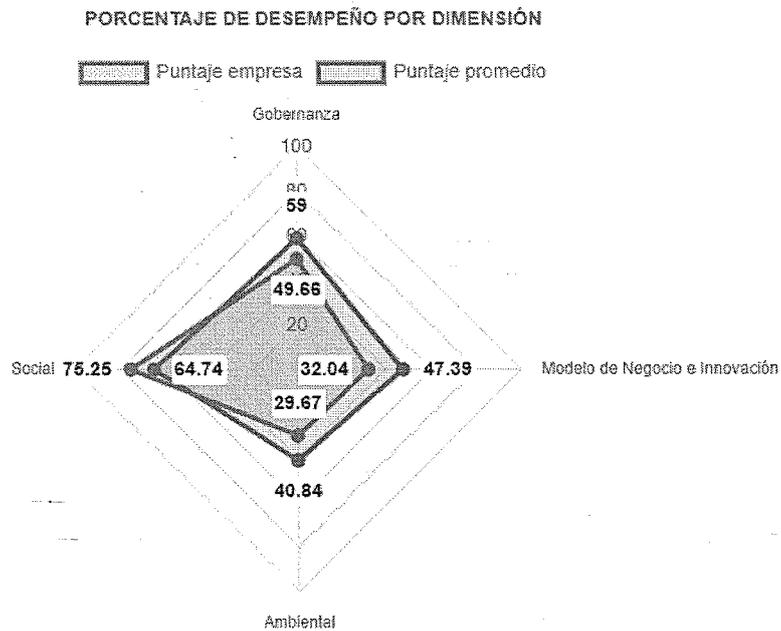
Distintivo Empresa Con Gestión Sostenible

Durante el 2024, cumpliendo con todos los entregables de sostenibilidad y dentro de los plazos establecidos, el Banco de la Nación ha sido reconocido por Perú Sostenible con el distintivo "Empresa con Gestión Sostenible". Este galardón se otorga tras una rigurosa



evaluación que abarca cuatro dimensiones, 17 temas y 58 indicadores, en la cual la entidad ha superado el promedio de las empresas participantes, especialmente en la dimensión social. Este significativo avance evidencia el firme compromiso del banco con el desarrollo comunitario y la promoción de prácticas responsables, reflejando la transparencia y solidez de sus procesos de sostenibilidad. Aunque se reconoce que aún existen brechas por superar en las otras dimensiones, este logro consolida la posición del Banco de la Nación como referente en la implementación de políticas responsables y en la promoción de un desarrollo integral y sostenible en el país.

Grafica N° 2: Porcentaje de desempeño por dimensión



CAPITULO 8

Nuestras actividades y su impacto en el medioambiente

Durante el año 2024, el Banco de la Nación continuó fortaleciendo su compromiso con la ecoeficiencia y la sostenibilidad ambiental, alineándose con su Plan de Ecoeficiencia 2023-2025 y sus documentos de gestión. En este marco, participamos en el Reconocimiento de Instituciones Públicas Ecoeficientes – Modelo EcolP-II Etapa, obteniendo distinciones en dos categorías: Cultura de Ecoeficiencia y EcolP-2024. Este logro nos permitió estandarizar nuestros procesos y recibir retroalimentación directa del Ministerio del Ambiente (MINAM), consolidando así nuestro camino hacia la excelencia ambiental.

Como parte de nuestra estrategia de gestión ambiental, en 2024 ratificamos la figura del gestor de ecoeficiencia e incrementamos el número de promotores de ecoeficiencia en diversas áreas del Banco, promoviendo una cultura organizacional que prioriza la sostenibilidad en todos los niveles. Asimismo, iniciamos el proceso de formalización del sistema ambiental del Banco, que se sustentará en tres pilares clave:

- Plan de Adaptación y Mitigación al Cambio Climático
- Plan Integral de Tratamiento de Residuos Sólidos y,
- Plan de Ecoeficiencia

Estas acciones están alineadas con nuestro Código de Ética, en particular con el Artículo 5, literal "h", que establece la responsabilidad de todos los colaboradores de minimizar residuos, optimizar el consumo de energía y adoptar medidas para prevenir y mitigar impactos ambientales, sin distinción de cargo o función.

Además, reafirmamos nuestro compromiso con la conservación del entorno, asegurando que ninguna de nuestras sedes se ubica en áreas protegidas o zonas de amortiguamiento que puedan comprometer la biodiversidad. Para expandir nuestra cobertura en zonas rurales, optamos por establecernos en centros poblados con la infraestructura adecuada, garantizando así la continuidad operativa con un impacto ambiental mínimo.

Estos esfuerzos consolidan nuestra responsabilidad con el medio ambiente y reflejan nuestra determinación de construir un futuro más sostenible, integrando la ecoeficiencia en cada aspecto de nuestra gestión institucional.



CAPITULO 09

Acerca de nuestro Reporte de Sostenibilidad

(102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-54)

Reporte de Sostenibilidad 2024: Transparencia y Compromiso con los Estándares Globales

En el marco de nuestro compromiso con la sostenibilidad y la rendición de cuentas, el Banco de la Nación ha elaborado su Reporte de Sostenibilidad para el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2024 y el 31 de diciembre del 2024 siguiendo los más altos estándares internacionales. Para ello, nos hemos alineado con los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI), garantizando una divulgación estructurada, transparente y comparable de nuestros impactos económicos, ambientales y sociales.

La elaboración de este reporte ha sido un proceso meticuloso, asegurando que cada indicador refleje con precisión nuestro desempeño y compromiso en sostenibilidad. Los índices seleccionados responden a los aspectos más relevantes de nuestra gestión, permitiendo alinear nuestras estrategias con criterios globales y las expectativas de nuestros grupos de interés.

Para reforzar la veracidad y confiabilidad de la información, el Banco ha implementado un proceso de verificación independiente a cargo de un tercero especializado. Esta revisión externa no solo valida la precisión de los datos reportados, sino que también fortalece nuestra credibilidad y nos brinda oportunidades de mejora continua en nuestras prácticas sostenibles.

A través de este enfoque riguroso y transparente, el Banco de la Nación reafirma su liderazgo en la gestión responsable, promoviendo un desarrollo sostenible que genere valor a largo plazo para la sociedad, el medio ambiente y la economía del país.



Declaración de uso

Declaración de uso	El Banco de la Nación ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 01 de enero del 2024 hasta el 31 de diciembre del 2024, utilizando como referencia los estándares GRI.
GRI 1 Usado	GRI 1: Fundamentos 2021

(102-55)

Contenido GRI

ESTÁNDAR GRI / OTRAS FUENTES	CONTENIDO	N° PÁGINA	OMISION		
			REQUERIMIENTO OMITIDO	RAZÓN	EXPLICACIÓN
CONTENIDO GENERAL					
GRI 2: Contenidos generales	2.1 Detalles organizacionales	5			



2021	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	19			
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	47, 56			
	2-4 Actualización de la información	19			
	2-5 Verificación externa	56			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	5			
	2-7 Empleados	25			
	2-8 Trabajadores que no son empleados	--		No Aplica	
	2-9 Estructura de gobernanza y composición.	20			
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno.	7-8			
	2-11 presidente del máximo órgano de gobierno.	7			
	2-12 Funciones del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos.	-			
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos.	-			
	2-14 Funciones del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad.	-			
	2-15 Conflictos de interés.	-			
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas.	-			
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.	-			
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.	-			
	2-19 Políticas de remuneración.	31			
	2-20 Proceso para determinar la remuneración.	31			
	2-21 Ratio de compensación total anual.	-			



	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible.	-			
	2-23 Compromisos y políticas.	-			
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas.	-			
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos.	-			
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes.	-			
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas.	32, 38			
	2-28 Afiliación a asociaciones.	17 -18			
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés.	-			
	2-30 Convenios de negociación colectiva.	23			
Estándar GRI					
Contenido					
Desempeño Económico					
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.	18			
Presencia de Mercado					
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	26			
	202-2 Proporción de alto ejecutivos contratados de la comunidad.	7			
Impactos Económicos Indirectos					

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.	-	Omitido		No se entregó información al momento de elaborar el RS
Política de Adquisición					
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.	41 - 42			
Anticorrupción					
GRI 205: Anticorrupción 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.	-			
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	21-22			
	205-3 Casos de Corrupción confirmados y medidas tomadas.	-			No se confirmaron en el periodo
Competencia Desleal					
GRI 206: Competencia Desleal 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.	-			
	206-1 Acciones Jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.	22		No aplica	
Materiales					
GRI 301: Materiales 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.	-			
	301-1 Materiales utilizados por peso y volumen.	-	Omitido		No se entregó información al momento de elaborar el RS
	301-2 Insumos reciclados	-	Omitido		No se entregó información al momento de elaborar el RS
Energía					
GRI 302: Energía 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.	-			
	302-1 Consumo energético dentro de la organización.	-	Omitido		No se entregó información al momento de elaborar el RS
Agua					
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.	-	Omitido		No se entregó información al momento de elaborar el RS
Biodiversidad					
GRI 304: Biodiversidad 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.	-			
	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.	44		No Aplica	Ninguna sede está ubicada en áreas protegidas o zonas de amortiguamiento
Cumplimiento Ambiental					



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.	20, 22, 33, 38, 43		No Aplica	Fuimos distinguidos Empr Gestión Sostenible
Empleo					
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.	27			
Seguridad y Salud en el Trabajo					
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.	32			
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	35			
Formación enseñanza					
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.	36			
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los	37			



	empleados y programas de ayuda a la transición.				
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.	28			
Diversidad e Igualdad de Oportunidades					
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	29			
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	31			
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	32			
Trabajo Infantil					
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.	37			
Trabajo Forzoso u Obligatorio					
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	37-38			



	significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.				
Prácticas en Materia de Seguridad					
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.	42			
Derechos de los Pueblos Indígenas 2016					
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.	43			
Evaluación de los Derechos Humanos					
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.	37			
Comunidades Locales					
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.	41			
Contribución a partidos y/o representantes políticos					



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.	22			
Privacidad del Cliente					
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.	37-38			
Cumplimiento Socioeconómico					
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.	38			
Suplemento Sectorial – Servicios Financieros					
FS13	Puntos de acceso en lugares de baja población o de personas en estado de vulnerabilidad, por tipo.	7			
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.	43			



(102-53)

Punto de contacto

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 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"/>

