



2

0

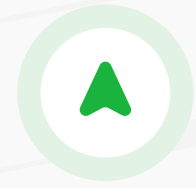
2

2

RE POR TE

DE SOSTENIBILIDAD






PRESENTACIÓN




¿QUIÉNES SOMOS?



**DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZA**



**DIMENSIÓN
SOCIAL**



**DIMENSIÓN
AMBIENTAL**



**SOBRE ESTE
REPORTE**



03/ PRESENTACIÓN

- 04 / A nuestros grupos de interés
- 06 / Interbank en cifras.
- 07 / Hitos 2022.



08 / ¿QUIÉNES SOMOS?

- 09 / Sobre Interbank.
- 10 / Nuestro compromiso con la sostenibilidad.
- 15 / Nuestros productos.
- 19 / Experiencia de nuestros clientes.
- 22 / Nuestra estrategia digital.



26 / DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA

- 27 / Gobernanza.
- 38 / Desempeño económico.



42 / DIMENSIÓN SOCIAL

- 43 / Inclusión del talento.
- 67 / Inclusión y educación financiera.
- 72 / Contribución al desarrollo social.



76 / DIMENSIÓN AMBIENTAL

- 77 / Finanzas sostenibles.
- 78 / Ecoeficiencia.



84 / SOBRE ESTE REPORTE

- 85 / Informe de Sostenibilidad 2022.
- 85 / Nuestros grupos de interés.
- 89 / Análisis de materialidad.
- 91 / Índice de contenidos GRI.
- 105 / Anexo N°1: Composición del Directorio.



PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?



DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZA



DIMENSIÓN
SOCIAL



DIMENSIÓN
AMBIENTAL



SOBRE ESTE
REPORTE



PRESENTACIÓN

Carta del CEO

A nuestros grupos de interés

GRI 2-22

El 2022 ha sido un año de grandes retos como país. La economía peruana creció 2.68%, poco menos de lo esperado, debido a la situación que atravesó el Perú en el aspecto social y político, sumado a los rezagos de la pandemia.

En Interbank, como resultado de las capacidades construidas, desplegamos aceleradamente nuestra estrategia *digital first* y obtuvimos resultados de impacto: generamos una utilidad neta de S/ 1,171 millones y el número de clientes creció a cinco millones, de los cuales el 71% interactuó a través de canales digitales, sin acudir a Tiendas Financieras. Asimismo, las cuentas de empresas y de ahorro abiertas digitalmente llegaron a significar el 94% y el 58%, respectivamente.

Continuamos con el compromiso de compartir nuestros avances en gestión ambiental, social y de gobernanza, a través de este Reporte de Sostenibilidad, el cual es preparado bajo los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), e inclusive, atendiendo indicadores del Corporate Sustainability Assessment (CSA).

La gestión ambiental de Interbank incluyó una estrategia de ecoeficiencia operativa, validada con la tercera estrella de la "Huella de Carbono Perú", otorgada por el Ministerio del Ambiente.

Durante el 2022, desembolsamos financiamientos vinculados a la sostenibilidad para el sector pesquero y retail, atendiendo las necesidades de nuestros clientes de la banca empresa, y en los que incluimos indicadores relacionados con la producción limpia y recolección y reciclaje de los residuos generados.

En el aspecto social, impulsamos la inclusión financiera con productos y servicios: pagos digitales, ahorros y microcréditos. Nuestra billetera digital *Tunki* ha jugado un rol fundamental en la estrategia de inclusión, al facilitar el crecimiento de pequeños negocios conectándolos, a través de Plin, con una red de más de 9 millones de clientes de varios bancos.

En nuestra gestión de gobernanza, continuamos incorporando las mejores prácticas, particularmente, aquellas enfocadas en asegurar que contemos con el conjunto de perfiles y competencias



-  PRESENTACIÓN
-  ¿QUIÉNES SOMOS?
-  DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
-  DIMENSIÓN SOCIAL
-  DIMENSIÓN AMBIENTAL
-  SOBRE ESTE REPORTE





PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?

DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZADIMENSIÓN
SOCIALDIMENSIÓN
AMBIENTALSOBRE ESTE
REPORTE

necesarios para asegurar una debida diversidad en nuestro Directorio y en adherirnos a marcos internacionales, como los Principios de Ecuador y los estándares IFS Performance Standards, para continuar fortaleciendo nuestro marco de información y transparencia.

Asimismo, firmamos nuestra reincorporación al Pacto Global de las Naciones Unidas, renovando nuestro compromiso de promover el cumplimiento de sus 10 principios.

Nuestro buen desempeño fue destacado por la revista internacional de finanzas, LatinFinance, la cual nos eligió como el "Banco del Año en Transformación Digital en América Latina y el Caribe". Además, por undécimo año consecutivo, fuimos reconocidos como una de las Empresas Más Admiradas del País, y Merco nos distinguió con la primera posición en sus rankings: Empresas con Mejor Reputación en el Perú y Merco Responsabilidad ESG.

Para este 2023, aspiramos a continuar creando valor sostenible, para así generar mayor crecimiento, trabajo, inclusión y desarrollo del Perú.

Luis Felipe Castellanos



Interbank en cifras



70%

de nuestros clientes son digitales



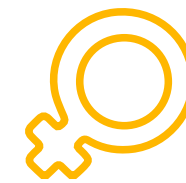
+5.3 MM

es el número de clientes Interbank

tunki

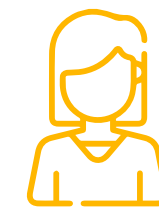
+2.5 MM

son usuarios de nuestra billetera Tunki



58%

de colaboradores son mujeres



48%

de mujeres ocupan posiciones de liderazgo



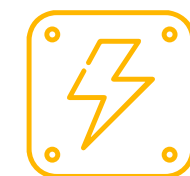
34%

de mujeres ocupan posiciones STEM



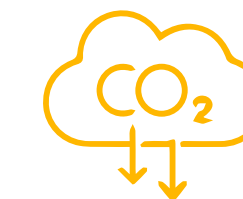
US\$ 22 MM y S/ 100 MM

en financiamientos vinculados con la sostenibilidad



70,947 KWh

de ahorro de energía consumida vs. 2021



3ra estrella

de certificación en la Huella de Carbono Perú del Ministerio del Ambiente



PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?



DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZA



DIMENSIÓN
SOCIAL



DIMENSIÓN
AMBIENTAL



SOBRE ESTE
REPORTE

Hitos 2022

Es tiempo de ir por más
 Nuestro compromiso con ser un banco que promueve la diversidad, equidad, inclusión y buen gobierno corporativo, además de tener una visión sostenible, fue reconocido por prestigiosas organizaciones.



- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE



PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?



DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZA



DIMENSIÓN
SOCIAL



DIMENSIÓN
AMBIENTAL



SOBRE ESTE
REPORTE



¿QUIÉNES
SOMOS?

Sobre Interbank

[GRI 2-1]

“
Nuestro propósito: acompañamos a los peruanos a alcanzar sus sueños, hoy.
 ”

Somos un banco peruano con una plataforma digital de productos y servicios financieros enfocada en brindar una experiencia contextual, ágil y simple a nuestros **más de cinco millones de clientes.**

Nuestros canales de atención

- 160 Tiendas Financieras
- 1,554 cajeros automáticos
- 5,693 socios agentes
- Canales digitales: *Interbank app* e *Interbank.pe*.

Nuestros valores



COLABORACIÓN

Contribuimos, sin fronteras, para multiplicar los objetivos de todos.



INTEGRIDAD

Hacemos lo correcto siempre con transparencia y honestidad.



SENTIDO DEL HUMOR

Disfrutamos lo que hacemos y nos reímos de nosotros mismos.



CORAJE

Nos atrevemos a marcar la diferencia.



INNOVACIÓN

Hacemos las cosas de forma diferente.



PASIÓN POR EL SERVICIO

Pensamos siempre en los demás, en el cliente, dándoles soluciones ágiles.

- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?**
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE

Nuestro compromiso con la sostenibilidad

[GRI 2-23] [GRI 2-28] [GRI 2-24]

En Interbank buscamos ser un referente en sostenibilidad que contribuya con el desarrollo del país, actuando con respeto, integridad y visión de futuro en todo lo que hacemos.

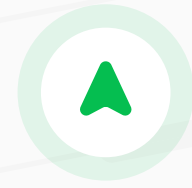
Reconocemos el importante rol de las instituciones financieras en la transición hacia un mundo más sostenible, así como la gran oportunidad de impactar positivamente en el entorno en que operan, la sociedad y el medio ambiente. De esta forma fortalecemos nuestro modelo de negocio con una mirada a largo plazo.

La gestión sostenible es una prioridad de negocio estratégica. Por ello, hemos asumido compromisos voluntarios en materia ambiental, social y de gobierno corporativo que van más allá de las obligaciones legales y que están alineados con estándares globales de sostenibilidad, como lo son el Pacto Global y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Desde el 2018, publicamos anualmente un Reporte de Sostenibilidad elaborado bajo la metodología GRI, donde difundimos nuestras prácticas e indicadores sostenibles.

Además, contamos con una estrategia de sostenibilidad y un Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad a nivel del Directorio.

 [Reporte de Sostenibilidad](#)



PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?



DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZA



DIMENSIÓN
SOCIAL



DIMENSIÓN
AMBIENTAL



SOBRE ESTE
REPORTE

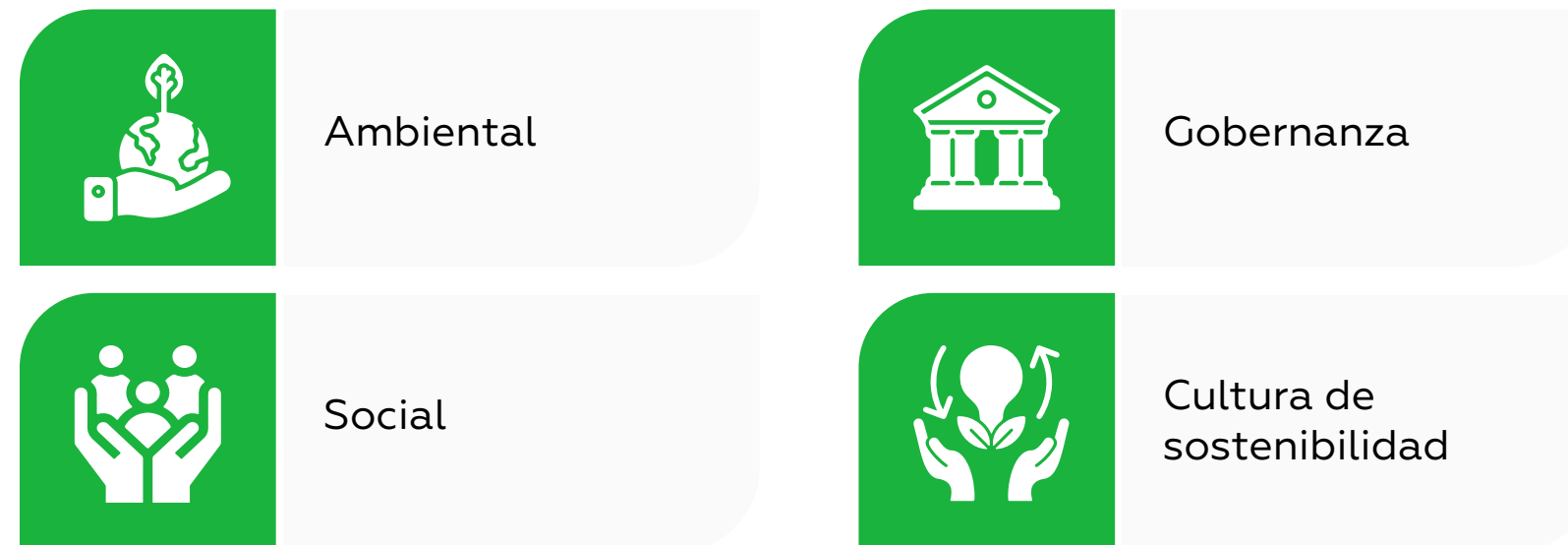


- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?**
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE

Nuestra estrategia de sostenibilidad

Buscamos consolidarnos como una plataforma financiera que incorpora criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en nuestras operaciones y en el relacionamiento con nuestros grupos de interés para impulsar el desarrollo sostenible del Perú. Queremos ser reconocidos como un banco líder en sostenibilidad, por ello, a nivel corporativo contamos con una estrategia enfocada en cuatro pilares:

Pilares de nuestra estrategia de sostenibilidad



Además, creemos en extender la agenda de sostenibilidad a nuestra cadena de valor y colaborar con nuestros grupos de interés para crear valor sostenible para la sociedad y el medio ambiente. Esta tarea se inicia con el fomento de una cultura de sostenibilidad al interior de la organización, para asegurarnos que nuestros colaboradores sean agentes de cambio.

Nuestra estrategia ASG incluye tres direcciones estratégicas, impulsadas por una cultura de sostenibilidad en toda la empresa:

Dimensiones estratégicas ASG

- Estamos comprometidos con el fomento de una cultura de respeto por el medio ambiente.**
Desarrollamos iniciativas de ecoeficiencia y financiamiento con criterios de sostenibilidad, como nuevos instrumentos financieros para facilitar la transición hacia una economía baja en carbono.
- Estamos comprometidos con el fomento de una cultura de gestión responsable para la sociedad.**
Tenemos una estrategia de diversidad, equidad e inclusión que garantiza que todos se sientan seguros y puedan aportar su personalidad única al trabajo. Facilitamos el acceso a servicios financieros a más peruanos a través de soluciones digitales, las cuales también impulsan el desarrollo y crecimiento de emprendedores, pequeñas y medianas empresas.
- Estamos comprometidos a reforzar nuestra cultura de gobierno corporativo, transparencia y ética.**
Adoptamos e informamos bajo estándares internacionales como el Global Reporting Initiative y Corporate Sustainability Assessment S&P Global (como subsidiaria de Intercorp Financial Services) y consideramos la ciberseguridad clave para la sostenibilidad.

Nuestro impacto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

El alcance de nuestra estrategia de sostenibilidad y sus iniciativas nos permiten contribuir a las metas establecidas para siete de los ODS establecidos por Naciones Unidas.

ODS en los que impactamos



Nuestros principales compromisos y políticas públicas para asegurar la conducta empresarial responsable son las siguientes

Compromisos y políticas



[Compromisos y políticas públicas](#)



- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE
-



PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?

DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZADIMENSIÓN
SOCIALDIMENSIÓN
AMBIENTALSOBRE ESTE
REPORTE

Además, contamos con nuestra Política de Sostenibilidad, aprobada por el Directorio. Asumimos la sostenibilidad como una responsabilidad transversal a todo el banco, de modo que su visión y principios son puestos en práctica en nuestras operaciones y actividades diarias.

Nuestra Política de Sostenibilidad incluye cinco principios generales:

- **Ética e integridad**
- **Derechos humanos**
- **Desarrollo e inclusión**
- **Servicio e innovación**
- **Cuidado del medio ambiente**

Esta política establece los lineamientos para la gestión sostenible de nuestros negocios y operaciones, incluyendo su cadena de suministro; tomando en consideración estándares globales, mejores prácticas del sector financiero y la búsqueda constante de innovación. De esta manera, mantenemos la coherencia con nuestros valores, fortaleciendo una cultura de sostenibilidad y el cumplimiento de su propósito.

Política de Sostenibilidad

Asimismo, como miembros de la Asociación de Bancos del Perú (Asbanc), formamos parte del Protocolo Verde suscrito entre el gremio y el Ministerio del Ambiente, el cual trabaja tres ejes estratégicos:

- Gestión de riesgos.
- Enverdecimiento del portafolio y diseño de Instrumentos financieros verdes.
- Ecoeficiencia institucional.



- ▲
- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE
- ▼

Adhesiones institucionales

En el 2022, mantuvimos nuestra adhesión a iniciativas locales e internacionales que fomentan el crecimiento del país de manera sostenible. Además, suscribimos un nuevo compromiso internacional.

Adhesiones internacionales

- **Pacto Global de las Naciones Unidas:**
Firmamos nuevamente nuestra adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas, renovando así el compromiso con la iniciativa de sostenibilidad corporativa más grande del mundo y plataforma de liderazgo voluntario para el desarrollo, la implementación y divulgación de prácticas empresariales sostenibles.
- **Asociación de Principios del Ecuador:**
Nos adherimos a estos principios para contribuir a las finanzas sostenibles. Este marco de gestión de riesgos reconocido a nivel mundial, para determinar, evaluar y gestionar el riesgo ambiental y social en proyectos y que está destinado principalmente a proporcionar un estándar mínimo para la debida diligencia y monitoreo para apoyar la toma de decisiones responsables.

Del mismo modo, mantenemos las siguientes alianzas con diversas instituciones a nivel nacional, con quienes participamos en distinta acciones en torno a los siguientes temas:

Adhesiones nacionales	
Institución	Temáticas
Asociación de Bancos del Perú (Asbanc)	Educación e inclusión financiera, medio ambiente, dinero electrónico y derecho bancario.
Asociación Nacional de Anunciantes (ANDA)	Legibilidad, decencia, veracidad y lealtad en beneficio de los consumidores y de la competencia leal en el mercado.
Instituto Peruano de Acción Empresarial (IPAE)	Desarrollo de la institucionalidad, la economía de mercado, la empresa y la educación en el Perú.
Perú Sostenible	Sensibilización, formación y movilización de los líderes empresariales para que incorporen la sostenibilidad en su gestión.
Instituto Peruano de Economía (IPE)	Discusión de las medidas políticas económicas y brindar alternativas de solución a las reformas inconclusas.
Sociedad de Comercio Exterior del Perú (ComexPerú)	Propuestas de política pública, a partir de la defensa de principios, la impulsión de la generación de empleo, creación de oportunidades y mejor calidad de vida de los ciudadanos.
Comunidad Aequales Latam	Compartir experiencias y buenas prácticas, la igualdad de oportunidades y la comunicación inclusiva.

Nuestros productos

[GRI 2-6]

Buscamos liderar la transformación digital para consolidarnos como un banco simple y contextual.



Banca Retail

Desarrollamos soluciones digitales para que nuestros clientes puedan realizar operaciones, adquirir productos financieros y atender sus consultas desde un celular, sin necesidad de ir a una tienda financiera. A la fecha, el 95% de las operaciones se pueden realizar desde nuestros canales digitales y sin costo.

En 2022, logramos alcanzar:

Logros en el 2022 – Banca Retail



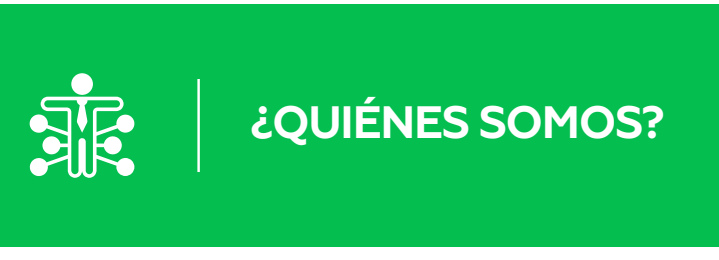
5.31 millones de clientes



70.9% de clientes digitales



Ser elegidos como el "Banco del Año en Transformación Digital en América Latina y el Caribe" por *LatinFinance*





- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE



Nuestros canales de atención en Banca *Retail* son:

Canales de atención – Banca <i>Retail</i>	
Canal	Descripción
Tiendas Financieras	Red de servicio en donde nuestros clientes reciben acompañamiento en su adopción a canales digitales, son asesorados para adquirir productos acordes a su necesidad, y la realización todo tipo de transacciones, consultas, pedidos y reclamos.
ATMs	<i>GlobalNet</i> es nuestra red de cajeros automáticos. A través de dos tipos de cajeros el ATM dispensador y <i>PLUS</i> , nuestros clientes pueden realizar retiros, pagos y consultas, y depósitos.
Agentes	Es un canal conveniente que sirve de soporte para las Tiendas Financieras, capta transacciones de manera eficiente y facilita el acceso al ingreso y retiro de efectivo.
APP	A través de nuestra aplicación brindamos a nuestros clientes el acceso para realizar las principales operaciones desde cualquier lugar. Además, pensando en ayudarlos a tener una buena salud financiera, podrán armar un presupuesto y llevar un mejor control de sus ingresos y gastos.
BPI	Es nuestra plataforma ágil y conveniente para realizar operaciones desde la PC, <i>tablet</i> o <i>smartphone</i> con total seguridad.
Banca por teléfono	Brindamos asesoría permanente de los productos y servicios del banco, entregando a nuestros clientes una experiencia cercana, amigable y personalizada en el primer contacto, está disponible las 24 horas del día.

Además, apostamos por proyectos con enfoque sostenible y social en respuesta a las necesidades de nuestros clientes, a través de los siguientes productos:

Productos con enfoque social y sostenible

- Mi vivienda verde:**
Complementamos los bonos otorgados en el programa regular del Fondo mi Vivienda (FMV), que impulsa y promociona el acceso a viviendas que cuentan con criterios de sostenibilidad en su diseño y construcción.
- Préstamo para estudios:**
Ofrecemos créditos con condiciones especiales como tasas de interés preferenciales, un plazo de hasta 60 meses y hasta 2 años de gracia.
- Cuenta Simple Digital:**
Cuenta de ahorros que no cobra mantenimiento y brinda una Tarjeta de débito digital que permite hacer todas las operaciones desde nuestra *app*.
- Cuenta Intangible:**
Cuenta especialmente creada para recibir los fondos de ayuda del Estado sin cobros por comisiones ni deudas, asegurando la intangibilidad del dinero.

- ▲
- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE
- ▼

Banca Comercial

En este negocio atendemos a los clientes que se dividen en Banca Corporativa, Banca Empresa y Banca Pequeña Empresa. A ellos, les ofrecemos diversos productos y servicios especializados que se ajustan a sus necesidades como cuentas, financiamientos, comercio exterior, tipo de cambio y coberturas, entre otros.

A través de la banca comercial atendemos a todos los sectores que impulsan el crecimiento del país, entre los que destacan: Agropecuario, Comercio, Construcción e Industria. Asimismo, impulsamos el uso de canales digitales, que además de cuidar el ambiente, generan eficiencias en nuestros clientes.

Estamos enfocados en ser el banco preferido de las empresas peruanas, por eso, seguimos mejorando y creando productos para ayudarles a alcanzar sus metas.

Los productos que ofrecemos son:

Productos - Banca Comercial		
Productos	Público objetivo	Descripción
Cuenta Negocio	Pequeño empresario	Cuenta corriente 100% digital.
Productos de manejo de efectivo	Empresas	Servicio de recaudación y pagos.
Productos de Comercio Exterior	Empresas importadoras y exportadoras	Financiamiento para ayudarlas a solventar el ciclo de producción.
Financiamiento de Ventas	Empresas	Financiamiento de facturas al crédito para obtener capital de trabajo de forma adelantada y sin esperar vencimiento de plazo.

- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?**
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE

Nuestros canales de atención en banca comercial son:

Canales de atención - Banca Comercial

-  Banca por internet para empresas
-  App Banca para empresas
-  Trading Company (exportaciones e importaciones)
-  Solución Empresa: canales de atención vía telefónica, correo electrónico y WhatsApp para la resolución de consultas, pedidos, reclamos, y asesoría en el uso de nuestros canales digitales.

Nuestros clientes también cuentan con nuestra Red de Tiendas Financieras como un canal adicional para poder trasladar sus consultas.



Experiencia de nuestros clientes

[GRI 3-3: Relacionamiento con clientes]

Una forma distinta de hacer banca: Priorizamos la experiencia digital.

Buscamos entregar una experiencia cercana, amigable y personalizada a través de nuestros canales digitales y presenciales. Para lograrlo, contamos con políticas, protocolos, procedimientos y manuales y de atención al cliente.

Además, desarrollamos iniciativas de capacitación constante para mejorar la atención de llamadas, pedidos y reclamos. Entre ellas destacan: las sesiones con el equipo de Conducta de Mercado y las mesas de trabajo con los diversos productos y segmentos del banco. Asimismo, a través de *Speech Analytics*, analizamos las comunidades de nuestros clientes para detectar oportunidades de mejora.

La gestión de atención al cliente se evalúa en sesiones de análisis y soluciones, además de reportes diarios para controlar los tiempos de atención y stock de las diversas áreas resolutivas.

En el 2022, llevamos a cabo una serie de mejoras que nos ayudaron a acercarnos más a nuestros clientes.

Mejoras en la experiencia del cliente



Implementamos una plataforma de atención en nuestros canales digitales, nueva y más ágil.



Desarrollamos automatizaciones en la Banca por teléfono, el Aplicativo Banca por Internet y atención por *WhatsApp*.



Centralizamos los equipos *backoffice* de pedidos y reclamos con el fin de responder de manera ágil a nuestros clientes.



Creamos el Squad Rex, un equipo multidisciplinario que busca mejorar procesos que contribuyan con una excelente experiencia al cliente.

Nuestros clientes cuentan con distintos canales de atención dependiendo del segmento al cual se encuentran asignados, atención personalizada a través de asistentes posventa para





PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?

DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZADIMENSIÓN
SOCIALDIMENSIÓN
AMBIENTALSOBRE ESTE
REPORTE

ayudarlos en el 100% de sus pedidos, consultas y reclamos; y la atención por nuestra Banca por teléfono y nuestro canal *WhatsApp*. También cuentan con nuestra Red de Tiendas Financieras para poder presentar sus consultas y reclamos.

Gestión de conducta de mercado

[GRI 417-1] [GRI 417-2] [GRI 417-3]

Queremos asegurar el cumplimiento de las normas y procedimientos a través del seguimiento de las mejores prácticas del sector, tanto en el ámbito nacional como el internacional. Nos enfocamos en tres pilares:

Así, consolidando una relación de confianza con nuestros usuarios y clientes, brindándoles un trato justo a partir de información clara y oportuna.

Nos regimos bajo las siguientes normas y procedimientos:

- Resolución SBS N.º 3274-2017, Reglamento de Gestión de Conducta de Mercado del Sistema Financiero.
- Circular de Atención al Usuario G – 184 – 2015.

- Manual de Gestión Conducta de Mercado del Sistema Financiero, que incluye los procedimientos para la comercialización de productos y servicios financieros, modificación de condiciones contractuales, aprobación de piezas publicitarias, difusión de información en la página web, entre otros.

Hacemos seguimiento para una buena conducta a través de capacitaciones, monitoreos de reclamos y audios y mesas de trabajo sobre iniciativas de productos y procesos.

En el 2022, mantuvimos la calificación "Buena" en el Informe de Auditoría Interna realizado a la gestión de Conducta de Mercado del Banco.

Comunicación transparente

[GRI 417-2] [GRI 417-3]

Asumimos el compromiso de informar de forma transparente, empática, resolutiva y didáctica las características de nuestros productos y servicios, condiciones y beneficios.

Por eso, adoptamos voluntariamente los lineamientos de la Asociación de Bancos del Perú (Asbanc), entidad reguladora de la comunicación transparente para el sector financiero. También adoptamos el Código de Buenas Prácticas en las Relaciones de las Empresas Financieras de Asbanc, cumpliendo la normativa y procedimientos vinculados a la Gestión de Conducta de Mercado emitidas por la SBS.

- El 100% de nuestros productos es acompañado por la descripción de condiciones asociados al mismo.
- El 70% de nuestras comunicaciones se da a través de medios digitales.
- Brindamos contenido educativo que busca generar conciencia sobre el fraude en las entidades bancarias.

En el 2022, lanzamos una nueva forma de comunicarnos con nuestros clientes a través de emojis, para generar mayor cercanía en nuestros mensajes. Durante este periodo no se han registrado incumplimientos relacionados con las comunicaciones de marketing.

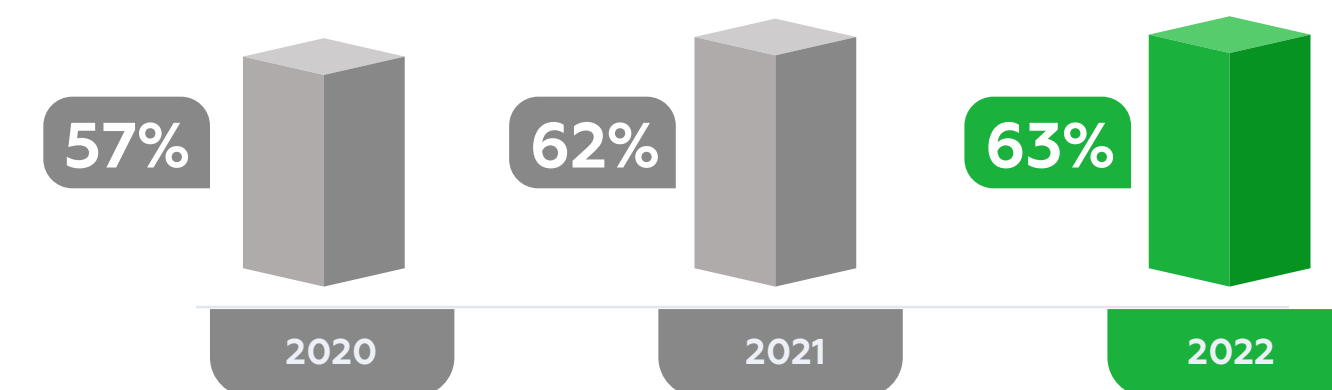
Satisfacción de nuestros clientes

Fuimos reconocidos con el N.º 1 en el CX Index, Índice de Experiencia del Cliente en la categoría banca.

Esta medición, realizada por Datum, Centrum y X Customer Group por primera vez en el 2022, reconoció a las empresas que gestionan mejor la experiencia de sus clientes, a partir de la integración de dos metodologías: *digital listening* y encuestas sobre marca, producto, servicio y experiencia emocional.

Además, utilizamos el indicador de satisfacción neta (NSS, por sus siglas en inglés), el cual indica el porcentaje de clientes satisfechos sobre los clientes poco o nada satisfechos. Además, utilizamos el Net Promoter Score (NPS), que mide la satisfacción sobre la base de la experiencia del cliente y también evalúa el grado en que el cliente recomendaría nuestro banco.

Medición de satisfacción



- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?**
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE

Nuestra estrategia digital

[GRI 3-3: Modelo de negocio, innovación y digitalización]

[Indicador propio: Presentación general de nuestros productos y servicios]

Digital First: ofrecemos una mejor experiencia 100% digital, contextual y personalizada.

En Interbank, buscamos crear experiencias digitales que impacten positivamente la vida de todos los peruanos y logren que nuestros clientes puedan hacer todas las operaciones que deseen a través de experiencias sencillas y seguras.

Para lograrlo, el uso de la data y el desarrollo de modelos analíticos es clave, ya que nos permite conocer a nuestros clientes. En paralelo, nuestras Tiendas Financieras están asumiendo un rol de asesoría y educación para la adopción del mundo digital.

- El 95% de nuestras operaciones se puede hacer de manera digital, permitiendo a nuestros clientes acceder al banco en cualquier momento y cualquier lugar.
- El 70% de nuestros clientes usa al menos un canal digital, reduciendo significativamente las visitas a nuestras Tiendas Financieras.

Además, buscamos acompañar a nuestros clientes en la autoatención a través de la mejor experiencia, asegurando el control total de sus productos y servicios a través de herramientas digitales gratuitas como:



- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?**
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE



PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?

DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZADIMENSIÓN
SOCIALDIMENSIÓN
AMBIENTALSOBRE ESTE
REPORTE

Nuestras herramientas digitales gratuitas

TRANSFERENCIAS INTERBANCARIAS
TOTALMENTE GRATIS:

Somos el único banco que permite enviar dinero a todos los bancos, en minutos y sin costo adicional, desde nuestra app o web. Además de realizar pagos de servicios, a empresas y otros movimientos, sin comisiones.



MIS FINANZAS:

Es un reporte de ingresos y gastos mensual que a modo de "asesor financiero" ayuda a visualizar, entender y controlar de manera inteligente el régimen de consumo. Además, permite crear un presupuesto mensual, clasificarlo por rubros y hacer comparaciones con otros meses.



PLIN:

Es una herramienta integrada a nuestra aplicación móvil que permite hacer pagos y cobros gratis, con número de celular o código QR. Al cierre del 2022, PLIN superó los 9 millones de afiliados, de los cuales el 43% utiliza a Interbank como su principal cuenta.



ALCANCÍA VIRTUAL:

Permite administrar mejor los ahorros, de forma sencilla y segura desde el celular, definiendo metas personalizables sin necesidad de crear una nueva cuenta o pagar comisiones. Ofrece una tasa preferencial y es más seguro ya que el dinero ahorrado no se visualiza en los cajeros automáticos.



RETIRO SIN TARJETA:

Brinda acceso a dinero en efectivo en minutos, sin la necesidad de tener físicamente una tarjeta. Solo es necesario realizar una operación desde *Interbank App* y disponer del monto seleccionado en cualquier cajero automático GlobalNet o Interbank Agente.

Asimismo, las mypes son un segmento con alto potencial para crecer de forma digital, por eso, hemos creado soluciones que nos permiten ser el aliado de estas empresas en el reto de hacer crecer sus negocios:

- ▲
- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE
- ▼

Soluciones para mypes



CUENTA NEGOCIOS:

La primera cuenta corriente en el mercado peruano que se puede abrir de forma 100% digital, sin papeles y en minutos. Con esta cuenta, los pequeños empresarios pueden realizar sus operaciones de manera digital y gratis, a través de la Banca por Internet Empresas o Interbank App Empresas, sin preocuparse por el mantenimiento, ya que no tiene costo si se usa la cuenta durante el mes.



FACTORING ELECTRÓNICO DIGITAL:

Adelanta el cobro de facturas con *Factoring* electrónico. Somos el único banco que permite afiliarse de forma 100% digital, de una forma rápida y segura.



COBROSIMPLE:

Permite a las empresas controlar y gestionar su cobranza a través de Interbank de la forma más rápida, fácil y sin comisiones.

Adicionalmente, mediante *open banking* ponemos a disposición nuestros productos y servicios a través de interfaces de programación que los socios pueden integrar a sus propios canales.

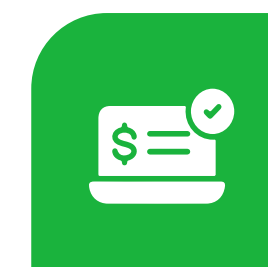
Por ejemplo, se puede acceder a un financiamiento directamente en la página web de un comercio electrónico sin necesidad de acceder a los canales del banco.

Es así como, a través de las distintas facilidades que brindamos, generamos un impacto positivo en nuestros clientes en el 2022:

Impactos positivos en nuestros clientes



+9 millones de usuarios en PLIN.



15,000 cuentas de ahorro para emprendedores abiertas por *open banking*.



400,000 usuarios ahorraron por primera vez en la alcancía virtual.



64% de adquisición de nuevos productos y servicios por canales digitales.



9% de clientes prepagó sus préstamos digitalmente.

Transformación digital

En Interbank buscamos ser el aliado digital de todos los peruanos.

Nuestra aspiración es construir un banco simple, contextual e invisible que conoce profundamente a sus clientes. Por ello, estamos evolucionando hacia una arquitectura tecnológica basada en componentes más pequeños e independientes, que nos permitirá hacer ofertas contextuales y en tiempo real. Así, podremos competir en igualdad de condiciones con cualquier *Fintech* o Banco Digital.

Además, tenemos el propósito de acelerar el lanzamiento de nuevos servicios y promovemos la adopción de almacenamiento en la nube, arquitecturas híbridas, automatización y monitoreo de procesos, con énfasis en la seguridad.

En la Banca Retail, nuestro camino hacia la digitalización *Digital First* ya es una realidad, mientras que en la Banca Comercial estamos comprometidos a capitalizar este conocimiento y aprovechar la oportunidad de liderar la transformación digital en el sistema financiero peruano.

En el 2022, nuestro compromiso con una manera distinta de hacer banca se reflejó en las inversiones realizadas en desarrollos tecnológicos que nos permitieron atender a nuestros clientes de manera digital, con una propuesta mucho más cercana, contextual y de tiempo real.

Inversión en tecnología de transformación digital



S/ 210 millones

fue nuestra inversión en tecnología durante el 2022, la cual incluyó, entre otros:

- Desarrollo de nuevos productos digitales.
- Advanced analytics y modelos para tomar decisiones en tiempo real, inteligencia continua.
- Plataforma digital omnicanal.
- Capacidades de Open Banking.



EL 70%

del total invertido estuvo asociado directamente con el proceso de transformación digital.

Nuestro equipo de tecnología es clave en el logro de los avances descritos. Además, contamos con aliados que nos ayudan a acelerar este proceso ya que nos permite apalancarnos de su experiencia en otros mercados. Actualmente empleamos alrededor de 700 colaboradores de *partners* estratégicos como Kyndryl, NTT Data, TCS, DW Consulware, Synopsys, IBM, Canvia, Encora, MDP, Delaware y Globant, entre otros.

Nuestro buen desempeño, además de las mejoras implementadas, nos han permitido aumentar nuestro número de clientes, así como el porcentaje de usuarios digitales y el número de clientes 100% digitales.

- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?**
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE



PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?



DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZA



DIMENSIÓN
SOCIAL



DIMENSIÓN
AMBIENTAL



SOBRE ESTE
REPORTE



DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA

Gobernanza

Gobierno corporativo

Nuestro foco y compromiso en materia de gobierno corporativo es el interés y confianza de *stakeholders* relevantes.

Establecemos una gestión transparente con contrapesos que permita asegurar la continuidad de nuestras operaciones y la relevancia del Banco en el tiempo.

Nuestra Junta General de Accionistas y Directorio se encuentran plenamente comprometidos con la adopción e implementación de las mejores prácticas nacionales e internacionales de gobierno corporativo, incluyendo:

- Las disposiciones del Reglamento de Gobierno Corporativo y de Gestión Integral de Riesgos, emitido por la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (SBS).
- Los principios y prácticas propuestos en el Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas (Reporte de Gobierno Corporativo - RGC), emitido por la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV).
- Las disposiciones pertinentes de la Ley Sarbanes-Oxley (SOX) de los Estados Unidos de América, como consecuencia del listado de acciones de la matriz financiera de Interbank, Intercorp Financial Services Inc. (IFS), en la New York Stock Exchange (NYSE) en julio del 2019.
- La prospección, análisis e incorporación de las mejores prácticas de los referentes en la industria a nivel internacional.

Nuestros stakeholders



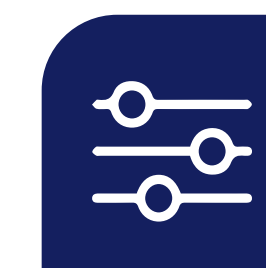
Accionistas



Inversionistas



Clientes



Reguladores



Comunidades



PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?



DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZA



DIMENSIÓN
SOCIAL



DIMENSIÓN
AMBIENTAL



SOBRE ESTE
REPORTE


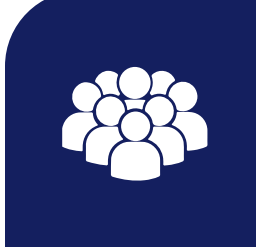




Directorio

[GRI 2-9] [GRI 2-19]

Es el órgano ejecutivo de mayor responsabilidad administrativa y civil y está conformado por 10 miembros. Estamos orgullosos de contar con un Directorio diverso, independiente y con un buen tiempo de permanencia.

Características de nuestro directorio

 <p>PERMANENCIA</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0-5 años: 3 directores. • 6-10 años: 2 directores. • 11-15 años: 0 directores. • Más de 15 años: 5 directores. <p>Permanencia promedio: 13.8 años.</p>	 <p>EDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menor a 55 años: 2 directores. • 55-60 años: 3 directores. • 61-65 años: 2 directores. • Más de 65 años: 3 directores. <p>Edad promedio: 63 años.</p>	
 <p>GÉNERO</p> <ul style="list-style-type: none"> • 80% hombres. • 20% mujeres. 	 <p>NACIONALIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> • 90% peruanos. • 10% otras ciudadanía. 	 <p>INDEPENDENCIA</p> <ul style="list-style-type: none"> • 60% no ejecutivos e independientes. • 40% no ejecutivos y no independientes.

- ▲
- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA**
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE
- ▼



PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?

**DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZA**DIMENSIÓN
SOCIALDIMENSIÓN
AMBIENTALSOBRE ESTE
REPORTE

Conforme con nuestra Política de Gobierno Corporativo, la designación y la retribución de cada miembro por su participación en las sesiones del Directorio es fijada por la Junta General de Accionistas. El monto de las retribuciones debe ser congruente con el rendimiento del Directorio y de la sociedad, aunque aún no se han establecido reglas de compensación según la gestión de los impactos sobre la economía, el medio ambiente y las personas.

El Reglamento de Junta General de Accionistas establece que los directores reciben una dieta anual por participar en las sesiones y comités requeridos, dicho monto es establecido por la Junta General Obligatoria Anual de Accionistas. Cualquier monto adicional es determinado por el presidente del Directorio.

Elección

[GRI 2-10] [GRI 2-11]

El proceso de selección de nuestros directores respeta la normativa aplicable y procura mantener las competencias requeridas para llevar a cabo los deberes y responsabilidades que tienen a su cargo. Dichas competencias se encuentran establecidas en la lista de competencias colectivas del directorio, contenida en:



Lineamientos de Mejores Prácticas para un Directorio de Alto Desempeño.

Respecto a la selección de directores independientes, es importante considerar que nos encontramos exceptuados de aplicar los Lineamientos para la Calificación de Directores Independientes, aprobados por la Resolución SMV N.º 016-2019-SMV-01. Por ello, utilizamos lineamientos de nuestros reglamentos para definir al director independiente.

Promovemos la diversidad en la composición del Directorio tomando en cuenta criterios como género, nacionalidad y origen étnico, en función de las necesidades de la nuestra organización. Cabe precisar que, en el 2022, el presidente de nuestro Directorio no fue a la vez un alto ejecutivo. Asimismo, informamos a nuestros accionistas, inversionistas, reguladores y al mercado en general sobre:

- La pertenencia de nuestros directores a otros directorios.
- La existencia de accionistas controladores.
- Las partes relacionadas, sus relaciones, transacciones y saldos pendientes.

Funciones

[GRI 2-12] [GRI 2-14]

El Directorio aprueba nuestra visión, propósito y valores, los cuales se encuentran contenidos en el sistema de gobierno corporativo.

Asimismo, supervisa la efectividad del cumplimiento de las prácticas de buen gobierno corporativo, adecuándolas o mejorándolas de ser necesario. A través de la División de Auditoría Interna, determina si los procesos de gobierno, gestión de riesgos y control son adecuados.

Además, el Directorio revisa y toma conocimiento de información, así como de las comunicaciones remitidas por los organismos reguladores, deliberan y adoptan acuerdos sobre materias de su competencia y que requieran su pronunciamiento, conforme con la normativa interna y externa vigente.



Formación y evaluación del Directorio

[GRI 2-17] [GRI 2-18]

De acuerdo a los Lineamientos de Mejores Prácticas para un Directorio de Alto Desempeño, el Directorio es evaluado acorde con una lista de temas y preguntas determinados por el Comité de Gobernanza y Sostenibilidad, el cual se encargará de identificar oportunidades de mejora.

Estas evaluaciones pueden ser realizadas con la frecuencia que determine el Comité, al menos cada 2 años, y puede hacerlo asesores externos o puede ser una autoevaluación. En 2022, se realizó la primera evaluación al Directorio por parte de un consultor externo (KPMG), que incluyó consideraciones sobre ASG.

 **Lineamientos de Mejores Prácticas para un Directorio de Alto Desempeño**

Comités

[GRI 2-9] [GRI 2-13]

Nuestro Directorio actúa a través de siete comités, con facultades delegadas. Las decisiones sobre temas económicos, ambientales y sociales se presentan en los diversos comités según sus funciones específicas, así como también a través del propio Directorio. Ante estos órganos reportan los diversos órganos de la Gerencia encargados de gestionar los múltiples impactos.



 PRESENTACIÓN

 ¿QUIÉNES SOMOS?

 DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZA

 DIMENSIÓN
SOCIAL

 DIMENSIÓN
AMBIENTAL

 SOBRE ESTE
REPORTE



- ▲
- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA**
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE
- ▼

Comités del Directorio	
Comité	Descripción
Comité Ejecutivo de Directorio	Apoya a la Administración en el seguimiento de metas y la toma de decisiones. Sesiona con frecuencia mensual.
Comité de Auditoría	Apoya al Directorio en el cumplimiento de sus responsabilidades relacionadas con la evaluación de la Gestión Integral de Riesgos. Además, vigila que los procesos contables y de reporte financiero sean apropiados y evalúa las actividades realizadas por los auditores internos y externos. Sesiona con frecuencia mensual.
Comité de Gestión Integral de Riesgos	Toma decisiones respecto de riesgos significativos, aprueba las políticas y organización para la Gestión Integral de Riesgos, define el nivel de tolerancia y el grado de exposición al riesgo, evalúa la suficiencia de capital de la empresa. Sesiona con frecuencia mensual.
Comité de Gobernanza y Sostenibilidad	Revisa la estrategia y seguimiento de actividades de sostenibilidad. Difunde al Directorio la adaptación, implementación y seguimiento de las buenas prácticas de gobierno corporativo. Sesiona según se requiera; en el 2022 sesionó 12 veces.
Comité Directivo de Créditos	Otorga y aprueba las más importantes operaciones de crédito, conforme a lo establecido en la normativa interna. Además, informa al Directorio de las operaciones de crédito aprobadas. Sesiona con frecuencia semanal.
Comité de Financiamientos a Vinculadas	Aprueba los financiamientos que el banco otorgue a las personas naturales o jurídicas vinculadas con este. Sesiona según se requiera; en el 2022 sesionó 17 veces.
Comité de Compensación	Propone al Directorio el sistema de remuneraciones y sus modificaciones y verifica su cumplimiento, evalúa los principales conflictos de intereses y propone medidas de solución y define las metas y los indicadores considerados en el sistema de remuneraciones, de conformidad con lo establecido en el marco normativo. Sesiona al menos una vez al año.

Ética y anticorrupción

[2-15] [2-16] [2-27] [3-3: ética y transparencia] [GRI 205-1] [205-2] [205-3]

Operamos bajo un esquema de principios, ética, transparencia y mecanismos de cumplimiento regulatorio, que responden a las expectativas y necesidades de nuestros grupos de interés.

Gestión anticorrupción

Contamos con un enfoque de **“cero tolerancia”** frente a cualquier acto de corrupción. Nuestra política establece lineamientos para identificar y prevenir potenciales actos de corrupción como sobornos de cualquier forma en los pagos de contratos, contribuciones políticas directas o indirectas, así como contribuciones benéficas y patrocinio.

Enmarcamos nuestra gestión anticorrupción a través de políticas y lineamientos internos, los cuales aplican a todo nivel de la organización: directores, colaboradores, accionistas y nuestros grupos de interés.

- ▲
- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA**
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE
- ▼

Políticas y lineamientos internos para la gestión anticorrupción

	<u>Política Anticorrupción</u>			Código de ética
	Línea ética			Política de fusiones y adquisiciones
	Manual de investigación de denuncias			Procedimiento de evaluación de riesgos de corrupción
	Política de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual			

Objetivos de la gestión anticorrupción

	Diseñar, implementar y monitorear controles para prevenir potenciales actos de corrupción cumpliendo con las leyes y regulaciones nacionales e internacionales.
	Proveer información a los colaboradores, terceros y partes interesadas sobre nuestro compromiso con las prácticas anticorrupción.
	Contribuir con la continuidad y sostenibilidad de los negocios, previniendo, detectando y reportando conductas inapropiadas, salvaguardando nuestra reputación.
	Evaluar periódicamente los riesgos de corrupción.

Evaluación de riesgos anticorrupción

Evaluamos periódicamente los riesgos de corrupción a través de nuestro Comité de Gestión de Riesgos y de la Gerencia General, en donde se comunican las inquietudes a través de los informes regulatorios. En el 2020, la consultora KPMG efectuó una evaluación de los procesos con mayor exposición al riesgo de corrupción. Como resultado de esta evaluación, en el 2022 se realizaron las siguientes acciones:

- **Revisión de 22 procesos y 78 controles** a través de evaluaciones de efectividad de los principales riesgos relacionados a corrupción.
- **Capacitación especializada a 6 áreas** responsables de los procesos con mayor exposición al riesgo de corrupción.

Esta revisión nos permitió concluir que los controles funcionan de acuerdo con lo establecido y culminamos el plan de trabajo cerrando las brechas identificadas al 100%.

En el 2022 no identificamos ningún acto de corrupción en nuestros procesos.

Asimismo, venimos realizando diversas acciones para mitigar los riesgos identificados como: la sensibilización a nuestros colaboradores, proveedores, contratistas, y terceros externos a través de *workshops* y sesiones especializadas según los procesos más expuestos a riesgos de corrupción.

De igual modo, difundimos información de nuestras políticas y procedimientos relacionados al programa de anticorrupción a través de *e-learning*, talleres de cumplimiento, capacitaciones especializadas y boletines.

Capacitaciones en políticas y procedimientos anticorrupción				
		2020	2021	2022
Miembros del Directorio	Cantidad %	9 100%	9 100%	10 100%
Colaboradores	Cantidad %	6,515 99.80%	6,720 99.7%	6,009 99.97%
Socios de negocio	Cantidad %	15,991 100%	20,395 100%	7,631 100%

Para prevenir y mitigar los conflictos de interés, hemos establecido distintos procesos. En el caso de los directores, tienen el deber de comunicar acerca de cualquier situación que constituya o pudiera constituir un conflicto de interés con nuestra organización, los accionistas u otros grupos de interés. En ese caso, deben abstenerse de participar y votar, o en caso se decida, deberán retirarse mientras se trate el tema con el que se tiene conflicto.

- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA**
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE



-  PRESENTACIÓN
-  ¿QUIÉNES SOMOS?
-  DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
-  DIMENSIÓN SOCIAL
-  DIMENSIÓN AMBIENTAL
-  SOBRE ESTE REPORTE



Canal ético

[GRI 2-26]

Contamos con el Canal Ético para que nuestros colaboradores, proveedores, clientes y terceros reporten cualquier conducta inapropiada, incluyendo conflictos de interés. Las denuncias son anónimas y gestionadas con total confidencialidad por un proveedor externo. Si se identifica una falta, es elevada a las área correspondientes, si no se logra un consenso, nuestro Comité de Ética emite una decisión final.

Este comité también vigila el cumplimiento del Código de Ética y las políticas y lineamientos, supervisa planes de trabajo y decide acciones correctivas en caso de incumplimiento, con medidas disciplinarias que dependen de la gravedad.

 [Canal Ético](#)

Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo

Contamos con una Política de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, desde la cual aplicamos procesos de debida diligencia a nuestros clientes actuales y potenciales. El proceso incluyendo la búsqueda en listas de personas conocidas o sospechosas de terrorismo, emitidas por las autoridades competentes, así como la identificación y revisión de las personas expuestas políticamente, con riesgo de lavado de activos o financiamiento del terrorismo.

 [Política de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo](#)

Cultura de riesgos

[GRI 3-3: gestión de riesgos]

En Interbank, implementamos procesos y mecanismos de control, que permitan consolidar una cultura de mitigación de riesgos para fortalecer la continuidad del negocio.

Nuestra Vicepresidencia de Riesgos se encarga de identificar y administrar los riesgos de crédito, de mercado y operacional que enfrentamos. Además, informa de manera permanente al Directorio, a la Gerencia General y al Comité de Gestión Integral de Riesgos para analizar el grado de exposición al riesgo y las posibles desviaciones en los límites establecidos en el marco de apetito y capacidad al riesgo.

Nuestra estrategia de consumo nos permitió controlar el riesgo crediticio ante el impacto de la inflación, que afectó la capacidad de pago de los clientes. Además, a través de una debida diligencia sobre riesgos socioambientales, logramos mitigar alteraciones por una potencial gestión inadecuada y contar con escenarios más sostenibles.

En la misma línea, a través de modelos de gestión de riesgo crediticio, que no incluyen variables discriminatorias como género o estado civil, fomentamos la inclusión financiera de las personas no bancarizadas.

En el 2022, implementamos las siguientes medidas:

Medidas implementadas para la mitigación de riesgos	
Gestión del portafolio	<ul style="list-style-type: none"> Nuevos modelos, estrategias y herramientas de segmentación de cartera Banca <i>Retail</i> que permiten eficiencia y precisión en nuestras decisiones. Monitoreo del nivel de endeudamiento de la cartera.
Estrategia de Consumo	<ul style="list-style-type: none"> Nuevas herramientas y tecnología analíticas que nos permitieron incrementar el alcance de peruanos con ingresos inferidos a un muy buen nivel de precisión. Nuevos modelos de <i>scoring</i> que ayudaron a sostener el nivel de peruanos con oferta a pesar de la coyuntura económica y social. Piloto de líneas pequeñas, y nuevas metodologías para identificar a buenos perfiles. Exposición para las zonas crediticias más riesgosas y de menores ingresos.
Estrategia de Cobranza	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollamos dos nuevos modelos de cobranzas para una mejor gestión y comunicación con los clientes.
Negocio Hipotecario	<ul style="list-style-type: none"> Implementamos flujos de atención diferenciados por <i>scores</i> buró e hipotecario, soportados en nuevas herramientas tecnológicas como el simulador.
Control y Gestión de Riesgo	<ul style="list-style-type: none"> Incorporamos mejoras en los modelos de proyección de provisiones, utilizando las variables más discriminantes en riesgo dentro de la segmentación.
Control de políticas y relación con reguladores	<ul style="list-style-type: none"> Mejoramos capacidad de respuesta y coordinación entre los equipos internos.

Durante nuestro proceso de identificación, hemos identificado riesgos emergentes que podrían impactar nuestra organización a largo plazo.

Riesgos emergentes		
Riesgo social y ambiental	Impacto potencial	Acciones de mitigación
Otorgamiento de créditos a empresas que se vean expuestas a riesgos de cambio climático y sociales.	Daño en la reputación e ingresos del banco.	Desplegar las mejoras desarrolladas en el Sistema de Administración de Riesgo Ambiental y Social.
Riesgo socio político	Impacto potencial	Acciones de mitigación
Conflictos sociales y políticos que afectan el libre tránsito y restringen la actividad comercial.	Pérdida de capacidad de pago e incremento de morosidad.	Fortalecer y monitorear la gestión del portafolio y un sistema interno que permita organizar el conjunto de normas exigidas con el fin de mitigar los potenciales riesgos.
Riesgo macroeconómico	Impacto potencial	Acciones de mitigación
Indicadores que afectan directamente el comportamiento de nuestros clientes: inflación y demanda interna.	Mayor morosidad ante la pérdida de capacidad.	Ajustar la admisión de nuevos créditos, restringiendo la venta en perfiles de mayor riesgo, así como en la estrategia de venta cruzada, y reducir la exposición en perfiles de mayor riesgo.

- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA**
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE

Ciberseguridad

[GRI 3-3: Seguridad de la información] [GRI 418-1]

Gestionamos los riesgos de ciberseguridad a través de un modelo de gestión basado en las mejores prácticas del sector.

Este modelo nos permita llevar servicios e información de confianza a todos los grupos de interés del mercado. Entre otros aspectos, incluye el gobierno, la operación de ciberseguridad, la gestión de identidades y accesos, el programa de cultura y la definición de un plan estratégico para el desarrollo y evolución de capacidades de ciberseguridad y seguridad de la información.

Para verificar la eficacia de nuestros controles y tener una mejora continua, sometemos nuestros procesos a auditorías, y realizamos un monitoreo continuo de las amenazas y del cumplimiento de las políticas de ciberseguridad.

Estos son algunos de los controles que implementamos para mitigar el impacto de los riesgos de ciberseguridad:

- **Gestión del riesgo de ciberseguridad:**
Evaluación continua de riesgos de ciberseguridad a los procesos, productos y canales del banco.
- **Autenticación:**
Nuestros canales digitales cuentan con autenticación reforzada para concretar las operaciones, sumado a un continuo monitoreo de fraude que nos permite reducir la probabilidad de fraudes.
- **Controles técnicos de ciberseguridad:**
Permiten reducir el impacto frente a un incidente de seguridad, estos controles se encuentran desplegados en los diferentes componentes tecnológicos y son monitoreados de manera periódica.
- **Planes de continuidad del negocio y recuperación de desastres:**
Garantizan la repuesta oportuna de recuperación ante la ocurrencia de un posible desastre o de un escenario no favorable con el fin de garantizar la disponibilidad de los canales y aplicaciones críticas del negocio. Es probado una vez al año de acuerdo con lo definido por el regulador.




- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA**
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE

Cultura de Ciberseguridad

Contamos con un programa de cultura de ciberseguridad que busca concientizar a nuestros colaboradores sobre la importancia de la seguridad de la información de los clientes y la organización, así como brindarles los conocimientos necesarios para su gestión.

El programa incluye un curso virtual anual, correos de prueba de phishing, boletines mensuales, charlas y capacitaciones. Además, participamos en comités de continuidad del negocio y ciberseguridad coordinados por Asbanc, y mantenemos espacios de comunicación con los reguladores para monitorear expectativas y cambios en la regulación. También mantenemos comunicación constante con los clientes a través de diferentes medios para informarles sobre las medidas de seguridad disponibles para el uso de nuestros productos y servicios financieros.

Vías de comunicación para reportar anomalías

-  Utilizar el botón "Phish Alert Report" en *Outlook*, o reenviando el correo al buzón: sospechosos@intercorp.com.pe.
-  Reportar a través de la plataforma *Smart desk*.
-  Comunicarse directamente con el equipo de Inteligencia y respuesta de Ciberseguridad.

Privacidad de datos

Nuestra prioridad es asegurar la privacidad de los datos de nuestros clientes y la seguridad de nuestras operaciones. Por eso hemos adoptado las mejores prácticas para el tratamiento transparente de los datos personales, según nuestras políticas de privacidad, seguridad de la información y ciberseguridad, y nuestro manual de uso aceptable de tecnología y teletrabajo.

Contamos con una Política de privacidad, a través de la cual se detallan nuestras prácticas para obtener y realizar el tratamiento de sus datos personales, así como las acciones que pueden tomar con relación a ello; una Política de seguridad de la información y ciberseguridad que brinda orientaciones sobre cómo mitigar los riesgos de la ciberseguridad; y un Manual de uso aceptable de tecnología y teletrabajo.

Hemos realizado iniciativas relacionadas al gobierno de la información y la automatización de los procesos, donde se buscan mejorar la gestión del tratamiento de los datos personales de los clientes. Mejoramos los flujos digitales para obtener los consentimientos de nuestros clientes para tratamiento opcional de sus datos, asegurándonos que su aceptación se realice previa la autenticación del titular.

Además, nos aseguramos de brindar a los clientes la información del uso correcto de sus datos, acceso, rectificación, oposición (Derechos ARCO). Durante el 2022 se investigaron tres reportes sobre posibles casos de violación a la privacidad del cliente. Uno se encuentra aún en investigación y dos fueron sancionados por la Autoridad de Protección de Datos Personales.

 [Política de privacidad](#)

 [Política de seguridad de la información y ciberseguridad](#)



Desempeño económico

Resultados económicos

[3-3: Rentabilidad del negocio] [201-1] [201-4]

Apostamos por la sostenibilidad de nuestro negocio para lograr una solidez financiera que fomente la confianza y el liderazgo en el mercado.

A través del fortalecimiento de la rentabilidad, confianza y liderazgo se refuerza la credibilidad de nuestros resultados y procesos internos, promoviendo la atracción de accionistas, inversores, capital, clientes y colaboradores. Es importante precisar que no contamos con asistencia financiera del gobierno

- **En el 2022, nuestra utilidad neta fue S/ 1,171.7 millones, ligeramente por debajo de los S/ 1,200.5 millones registrados el año anterior.**

El principal factor que explicó este resultado fue un incremento significativo en el gasto de provisiones, relacionado con mayores requerimientos de provisiones en la cartera de créditos, además de una menor reversión de provisiones a lo largo del 2022.

A pesar del importante crecimiento en las provisiones de créditos, el ratio de cartera atrasada sobre el total de préstamos fue 3.0%, por debajo del 3.6% registrado en el 2021. Por su parte, el ratio de cobertura de la cartera atrasada aumentó de 132.8% en 2021, a 163.9% en 2022.

- **Adicionalmente, se registraron aumentos del 21.5% en el margen financiero bruto y del 17.3% en ingresos netos por servicios financieros.**

Los ingresos financieros crecieron principalmente por mayores volúmenes de créditos e inversiones, así como mayores rendimientos en todos los componentes del activo rentable.

Por su parte, los ingresos netos por servicios financieros registraron una importante recuperación, donde destacó el desempeño de las comisiones por tarjetas de crédito y las comisiones por servicios financieros.

- **Como resultado de lo anterior, en el 2022, el retorno sobre el patrimonio promedio fue un 17.6%.**

Valor Económico Generado y Distribuido

El valor económico directo generado ascendió a S/ 3,692.7 millones en 2022, por encima de los S/ 3,211.2 millones reportados en el periodo anterior. Esto se explicó principalmente por mayores ingresos netos por intereses y servicios financieros. Por otro lado, el valor económico distribuido fue de S/ 2,793.5 millones en 2022, por encima de los S/ 2,107.8 millones registrados en el periodo anterior. Esto, debido a mayores egresos relacionados con gastos operacionales, salarios y beneficios de los colaboradores y dividendos a los accionistas.

- **De esta manera, el valor económico retenido en el 2022 fue de S/ 899.2 millones, menor a los S/ 1,103.4 millones registrados en el 2021.**

PRESENTACIÓN

¿QUIÉNES SOMOS?

DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA

DIMENSIÓN SOCIAL

DIMENSIÓN AMBIENTAL

SOBRE ESTE REPORTE

Valor Económico Generado y Distribuido (millones de S/)

	2020	2021	2022
Valor económico directo generado (VEDG)			
Ingresos totales	3,288.7	3,211.2	3,692.7
Valor económico distribuido (VED)			
Egresos totales	1,843.9	2,107.8	2,793.5
Salarios y beneficios de los empleados	591.6	615.5	653.6
Costos y gastos operacionales	872.6	1,051.0	1,164.4
Comunidad	5.5	5	4.7
Pagos al Gobierno: Impuesto a la Renta	31.4	384.1	318.9
Pagos al Gobierno: impuestos y contribuciones	27.3	29.7	28.9
Accionistas: dividendos	302.3	-	600.2
Otros	13.3	22.6	22.8
Valor económico retenido	1,444.8	1,103.4	899.2
Total Pasivo	61,640.6	61,309.2	59,365.9
Total Patrimonio	6,183.4	6,802.8	7,079.8

[GRI 2-2]

Las empresas que se mencionan en nuestros estados financieros individuales no auditados, así como en otros documentos de índole financiera que no figuran en este reporte, son las que se muestran a continuación.

Subsidiarias de Interbank:

- Internacional de Títulos Sociedad Tituladora S.A. - Intertítulos S.T.
- Compañía de Servicios Conexos Expressnet S.A.C.

Inversiones asociadas de Interbank:

- Procesos MC Perú S.A.
- Compañía Peruana de Medios de Pago S.A.C. – Visanet.
- La Fiduciaria S.A



PRESENTACIÓN

¿QUIÉNES SOMOS?

DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA

DIMENSIÓN SOCIAL

DIMENSIÓN AMBIENTAL

SOBRE ESTE REPORTE





PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?

**DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZA**DIMENSIÓN
SOCIALDIMENSIÓN
AMBIENTALSOBRE ESTE
REPORTE

Estrategia de impuestos

Cumplimos con las leyes tributarias vigentes, y expresamos nuestros lineamientos en una Política de Impuestos, con el fin de aplicar buenas prácticas, actuando con transparencia, claridad, orden y coherencia. No transferimos bienes a lugares con impuestos bajos, tampoco utilizamos estructuras fiscales sin sustancias comerciales, ni realizamos transferencias bajo el principio de plena competencia. Tenemos además un compromiso de no usar paraísos fiscales.

Políticas públicas

No realizamos contribuciones políticas ni donaciones a partidos políticos o a sus fundaciones vinculadas y restringimos que nuestros colaboradores o terceros las realicen a nuestro nombre. Estos últimos podrán realizar contribuciones políticas a título personal, solamente cuando no exista el riesgo de que las mismas se entiendan o perciban como donaciones vinculadas a Interbank o a sus intereses. Los lineamientos sobre este tema se encuentran plasmadas en nuestra Política de Donaciones, Auspicios y Patrocinios.

Asimismo, no contrataremos a terceros para gestiones de *lobbies* en representación nuestra para relacionarse con los funcionarios públicos.

Compartimos nuestras opiniones a través de diferentes asociaciones gremiales para tratar de consensuar la posición de la industria, siempre que estas acciones estén en concordancia con nuestro Código de Ética y Programa Anticorrupción.

Cadena de suministro

[GRI 2-6] [GRI 204-1]

Nuestros proveedores intervienen activamente en nuestra cadena de valor al contratar servicios de soportes, licencias, marketing, consultoría, entre otros. Por este motivo, gestionamos un proceso de debida diligencia que garantice la evaluación y registro correcto del proveedor, así como su buen desempeño.


En nuestro Código de ética y conducta de proveedores se especifica que deben efectuar sus actividades dentro del ámbito de los derechos humanos y la responsabilidad social y ambiental. En todas nuestras órdenes de compra y contratos incluimos un enlace a este código, el cual excede el ámbito de la legislación nacional e incorpora normas y buenas prácticas reconocidas a nivel internacional.





**Código de ética y
conducta de proveedores**


Nuestros proveedores están clasificados de la siguiente manera:

Clasificación de nuestros proveedores

- 

CRÍTICOS
Proveen bienes y servicios críticos para la continuidad operativa del negocio con frecuencia anual.
- 

ESPECIALIZADOS
Otorgan un bien o servicio especializado con frecuencia anual y conocimiento estratégico de nuestro negocio.
- 

FRECUENTES
A partir de más de cinco órdenes de compra anuales del mismo ítem y facturación anual acumulada de más de S/100,000
- 

ESPORÁDICOS
A partir de menos o cinco órdenes de compra anuales y facturación anual acumulada menos a S/100,000

Realizamos una evaluación de desempeño donde los principales aspectos evaluados son el riesgo reputacional, transparencia y la calificación en centrales de riesgo.

De igual modo, identificamos y evaluamos los riesgos mediante la consulta a centrales de riesgo (Sentinel) y de clientes especiales.

De encontrarse alguna observación, se coordina con el equipo de cumplimiento para verificar si se levanta la observación o si se aplica una desvinculación.

Cantidad de proveedores, según procedencia

Procedencia	2020	2021	2022
Nacionales	4,723	4,035	4,596
Internacionales	111	106	128
Total	4,834	4,141	4,724

Gasto en proveedores, según procedencia

Procedencia		2020	2021	2022
Nacionales	S/	831'123,676	999'373,829	1,034'273,110
	%	91%	92%	92%
Internacionales	S/	86'373,750	87'185,817	93'726,744
	%	9%	8%	8%
Total	S/	917'497,426	1,086'559,646	1,127'999,854

- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA**
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE



PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?



DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZA



DIMENSIÓN
SOCIAL



DIMENSIÓN
AMBIENTAL



SOBRE ESTE
REPORTE



DIMENSIÓN SOCIAL

Inclusión del talento

Bienestar de nuestros colaboradores

[GRI 3-3: Gestión del talento humano] [GRI 2-19 Políticas de remuneración]

Para acompañar a los peruanos a alcanzar sus sueños, necesitamos contar con colaboradores de alto desempeño y comprometidos con nuestra cultura, valores y propósito.

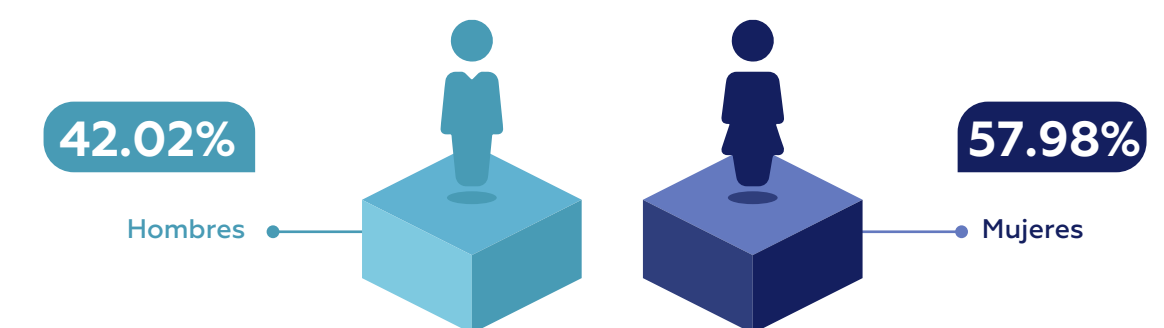
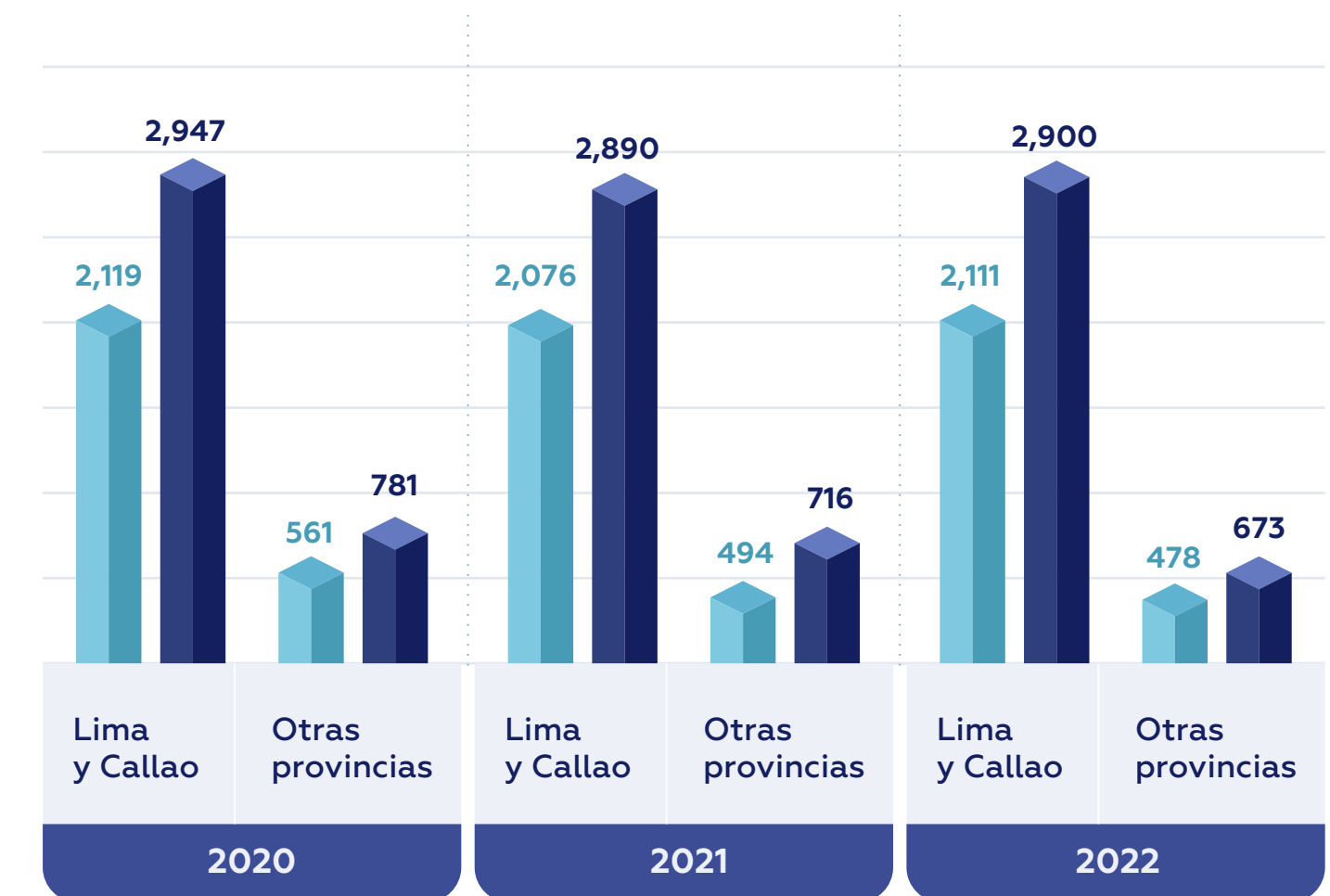
Por ello, buscamos atraer y retener al mejor talento y fidelizarlo a través de la mejor propuesta de valor. Promovemos la igualdad de oportunidades entre colaboradores e incentivamos la diversidad de nuestros equipos. Nuestros líderes cumplen el rol de transmitir y llevar nuestra cultura al equipo través de su ejemplo, generando una cultura sólida de cercanía enfocada en las personas a través de la motivación y el reconocimiento.

Composición

[GRI 2-7] [GRI 2-8] [GRI 401-1]

Al cierre del 2022, contamos con **6,162 colaboradores**, de los cuales el 57.98% son mujeres y 5,896 están en jornada laboral completa. No contamos personal tercerizado.

Composición por sexo y región



Clima laboral

En Interbank, son prioridades asegurar el bienestar de nuestros colaboradores y ofrecerles una gran experiencia de trabajo. Con la finalidad de evaluar las acciones implementadas e identificar oportunidades de mejora, medimos el clima laboral más de una vez

- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL**
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE

al año para conocer el sentir de nuestros colaboradores acerca de los temas que competen a sus áreas y a niveles de organización.

Contamos con distintas mediciones, así como un canal de escucha estructurado para recoger las principales valoraciones y preocupaciones de nuestros equipos. Esta información nos sirve desarrollar y gestionar planes de acción en conjunto con los líderes de las diferentes áreas.

Durante el 2022, obtuvimos un **87.3% de empleados activamente comprometidos**, utilizando la encuesta de satisfacción de *Great Place to Work*.

Nuestro compromiso con la promoción de la diversidad, equidad, inclusión y clima laboral fue reconocido por diversas instituciones de gran prestigio:

- ↑
- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE
- ↓

Nuestros reconocimientos en clima laboral, diversidad, equidad e inclusión

 <p># 1 Mejor lugar para trabajar</p>	 <p>#13 Mejor lugar para trabajar para mujeres</p>	 <p>#1 Mejor lugar para trabajar desde casa</p>	 <p>#6 Mejor lugar para trabajar Diversidad e Inclusión</p>	 <p>#2 Mejor lugar para trabajar para <i>millennials</i></p>	 <p>#3 Mejor lugar para trabajar en América Latina</p>
 <p>#1 empresas que mejor atraen y retienen el talento</p>	 <p>#1 empresas con mejor reputación corporativa</p>	 <p>Reconocimiento Pioneras ELSA de Genderlab</p>	 <p>#9 en Top 10 de los mejores lugares para el talento LGTIBQ+</p>	 <p>Certificación Presente</p>	

Beneficios

[GRI 401-2] [GRI 401-3] [GRI 405-2]

Durante el 2022, consolidamos nuestros programas de beneficios orientándolos a un modelo de trabajo flexible y remoto: Interbank Eres. Esta nueva forma de trabajar prioriza el balance entre la vida personal y el trabajo, ya que ofrece la posibilidad de realizar jornadas mixtas, desde casa o desde alguna de nuestras sedes.

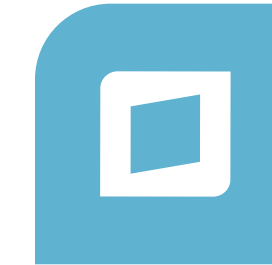
Este modelo nos convierte en una organización que no está marcada por el lugar de trabajo sino por nuestra cultura, valores y los resultados que generamos, lo que atrae al talento innovador, diverso, apasionado y siempre listo para trascender. Además, todos nuestros colaboradores, sin distinción por tipo de contrato o jornada de trabajo, pueden acceder a beneficios de acuerdo con la ley y a otros adicionales, que consideramos importantes para su desarrollo.

Nuestros programas de beneficios



BENEFICIOS DE TIEMPO LIBRE

- Cumple de mi hij@
- Actuaciones por Día del Padre y Día de la Madre
- Mi Vacunación
- Me gradúo
- Mi nuevo hogar
- Vacunación del adulto mayor
- Fallecimiento
- Chequeo preventivo anual



BENEFICIOS SOMOS INTERCORP

- Organiza tu agenda
- Lleva tus ideas a la acción
- Programa tus correos
- ¡No me sorprendas!
- Tiempo en familia
- Modo avión
- Horario de verano
- Educación
- Entretenimiento y experiencias
- Salud y bienestar
- Compras



PROGRAMA WORKING MOM

- Sesiones de entrenamiento, *coaching* grupal y actividades para los hijos.
 - ✓ Las sesiones son lideradas por una *coach life* experta en el tema, ella no solo se enfoca en el manejo de dificultades sino en ayudarlas a erradicar los mitos y estereotipos que acompañan a la maternidad.
 - ✓ Dirigido a todas nuestras colaboradoras que son mamás y futuras mamás.

- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL**
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE



PROGRAMA MAMÁ INTERBANK

- Programa *Working Mom*
- Beneficio tiempo libre
- El *Point* en casa
- El *Point Kids*
- Sesiones de coaching personalizadas
- Sesiones de *Wellness*
- Cursos de verano para los más pequeños
- Bono de escolaridad



PROGRAMA PAPÁ INTERBANK -WORKIN FAMILY

- Talleres y charlas de bienestar
- Acompañamiento y asesoría
- Beneficio tiempo libre
- El *Point* en casa
- Sesiones de *Wellness*
- El *Point Kids*
- Cursos de verano para los más pequeños
- Bono de escolaridad



PROGRAMA FUTURA MAMÁ INTERBANK - WORKIN FAMILY

- Programa Dulce espera
- Uniforme de maternidad
- Trabajo remoto para gestantes y lactantes
- Licencia pre y posnatal
- Licencia adicional posnatal
- Licencia por adopción
- Vacaciones poslicencia
- Plan de salud EPS
- Kit para recién nacido
- Asignación familiar
- Bono de lactancia
- Horario de lactancia
- Ampliación del horario de lactancia
- Zona de mamás en sedes



PROGRAMA FUTURO PAPÁ INTERBANK

- Programa Dulce Espera
- Licencia de paternidad extendida
- Licencia adicional por parto múltiple
- Acompañamiento y asesoría
- Vacaciones poslicencia
- Plan de salud EPS (para hijos, cubrimos el mayor porcentaje de la prima)
- Kit para recién nacido
- Asignación familiar



PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?

DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZADIMENSIÓN
SOCIALDIMENSIÓN
AMBIENTALSOBRE ESTE
REPORTE



PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?

DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZADIMENSIÓN
SOCIALDIMENSIÓN
AMBIENTALSOBRE ESTE
REPORTE

BENEFICIOS DE BIENESTAR Y SALUD EMOCIONAL

- Sesiones de *Wellness*
- Acompañamiento por duelo
- Acompañamiento por duelo a equipos
- Taller para líderes
- *Mindfulness*
- Webinars de bienestar y salud mental
- Licencias especiales
- El *Point* en casa
- Programa IBK *Trainer*
- Programa de nutrición
- Asesorías nutricionales
- Vigilancia de la salud
- Días libres por fallecimiento de familiares
- Seguro de vida ley
- Plan de salud EPS
- Plan de salud EPS para parejas del mismo sexo
- Centros de salud en sedes
- Chequeo de salud preventivo anual presenciales – EPS
- Chequeos preventivos anuales virtuales
- Despistaje de cáncer de mama
- Acompañamiento y asesoría
- Uniforme para colaboradores
- Kit de protección solar



BENEFICIOS DE BIENESTAR Y SALUD EMOCIONAL – COVID

- Acompañamiento a colaboradores
- Sesiones de acompañamiento emocional
- Seguimiento a colaboradores
- Kit de acompañamiento
- Kit de prevención
- Vigilancia de la salud
- Teleorientación médica
- Licencias especiales
- Testeo proactivo
- Ponemos el hombro
- Vigilancia de la salud de la población vulnerable
- Trabajo remoto para población vulnerable
- Centro de pruebas proactivas
- Desinfecciones programadas
- Descuentos especiales con laboratorios



BENEFICIOS DE BIENESTAR Y SALUD EMOCIONAL – COMUNIDAD LGBTIQ+

- Plan de salud EPS para parejas del mismo sexo
- Licencia de madre no gestante
- Días libres por fallecimiento
- Sesiones de *Wellness*

Además, contamos con una tasa del **100% de regreso al trabajo** de los colaboradores que toman del permiso parental.

Retorno al trabajo luego del permiso parental						
	2020		2021		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
# de empleados que han tenido derecho al permiso parental	106	205	98	162	118	173
# de empleados que se acogieron al permiso parental	106	205	98	162	118	173
# de empleados que regresaron al trabajo luego de acogerse al permiso parental	106	205	98	161	118	173
# de empleados que regresaron al trabajo después de terminar el permiso parental y que siguieron siendo empleados 12 meses después	106	189	91	120	111	153
Tasa de regreso al trabajo	100	100	100	99.38	100	100
Tasa de retención	100	92.20	92.86	74.53	94.07	88.44

Asimismo, contamos con un programa de *outplacement* que da soporte en el proceso de transición y recolocación del personal separado.

- ▲
- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE
- ▼

Formación y desarrollo de talento

[GRI 404-1] [GRI 404-2] [GRI 404-3]

Nuestros programas de talento

Todos los colaboradores	Inducción	Los colaboradores aprenden de nuestra cultura, valores, competencias, y temas de ciberseguridad, salud y seguridad en el trabajo, entre otros.
	Interbank Aprende	Cursos en <i>data</i> , <i>digital skills</i> y habilidades blandas que se dictan en distintas modalidades, brindado a los colaboradores nuevas habilidades que les permitan destacar y agregar valor en sus áreas.
	Webinars	Espacios en línea, donde los colaboradores continúan potenciando distintas habilidades blandas.
	Semanas temáticas	Los colaboradores aprenden de expertos en temas como agilidad, sostenibilidad, <i>analytics</i> ; conocen las iniciativas que venimos realizando, y aprenden nuevas habilidades a través de talleres vivenciales.
	Vive Sostenible	Curso virtual donde diferentes áreas cuentan sobre sus iniciativas de sostenibilidad, buscando generar un espacio inspirador y de aprendizaje.
	Cursos a medida por necesidad de cada negocio	Los colaboradores reciben capacitaciones específicas para sus áreas.
Talento transformacional	Programa especial	Diseñamos una ruta en habilidades digitales, blandas y de data para que los colaboradores potencien sus conocimientos. Brindamos la oportunidad de obtener una licencia por un año en Udemy, plataforma virtual de aprendizaje. El <i>top talent</i> puede aplicar a un curso en una universidad internacional de alto nivel.
Colaboradores de la red de Tiendas Financieras	Diplomado	Los colaboradores tienen acceso a un diplomado de <i>digital business</i> , que les permite certificarse en habilidades digitales.
Líderes	Programa de desarrollo de liderazgo (PDLX)	Programa de liderazgo donde se trabajan distintos temas, como seguridad psicológica y escucha activa.

- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE

En el 2022, hemos brindado 22 horas de capacitación en promedio a nuestros colaboradores.

Además, realizamos una evaluación de desempeño anual para valorar cómo se están desarrollando las habilidades de nuestros colaboradores.

Promedio de horas de capacitación por colaborador				
Categoría laboral	Sexo	2020	2021	2022
Nivel 2 - Vicepresidentes	Hombres	5.29	31.43	11.29
	Mujeres	11	26.67	7.9
Nivel 3 - Gerentes y subgerentes	Hombres	10.1	36.75	9.62
	Mujeres	15.5	37.71	13.29
Nivel 4 - Jefes y supervisores	Hombres	13.9	27.82	17.78
	Mujeres	18.26	35.5	20.19
Nivel 5 - Empleados	Hombres	9.59	24.04	20.78
	Mujeres	10.44	24.54	25.09
Total		10.81	25.55	22.43

Porcentaje de colaboradores que recibieron una evaluación de desempeño				
Categoría laboral	Sexo	2020	2021	2022
Nivel 2 - Vicepresidentes	Hombres	100%	100%	100%
	Mujeres	100%	100%	100%
Nivel 3 - Gerentes y subgerentes	Hombres	98.13%	97.22%	96.3%
	Mujeres	98.65%	91.46%	97.7%
Nivel 4 - Jefes y supervisores	Hombres	98.38%	97.79%	99.1%
	Mujeres	96.83%	98.51%	98.7%
Nivel 5 - Empleados	Hombres	97.34%	98.17%	98.5%
	Mujeres	94.91%	97.07%	98.4%
Total		96.22%	97.47%	98.4%

PRESENTACIÓN

¿QUIÉNES SOMOS?

DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA

DIMENSIÓN SOCIAL

DIMENSIÓN AMBIENTAL

SOBRE ESTE REPORTE

Atracción y retención del talento

[GRI 2-21] [GRI 405-2]


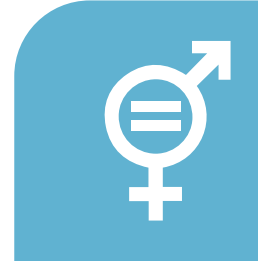



Queremos ser el mejor banco a partir de las mejores personas.

Para lograrlo necesitamos contar con colaboradores comprometidos con nuestra cultura, valores y propósito. Solo así podremos trascender en la vida de los peruanos acompañándolos a alcanzar sus sueños.

La Gerencia de Gestión y Desarrollo Humano desempeña un rol estratégico y determinante en este proceso, ya que tiene la misión de atraer y retener al mejor talento y fidelizarlo a través de una propuesta de valor que nos permita ser referentes en el país.

Buscamos construir una identidad sólida de marca empleadora, en la que el mejor talento nos identifique como su primera opción en el mercado laboral. Para lograrlo, diseñamos una estrategia enfocada en medios digitales, enmarcada en los siguientes lineamientos.

Nuestros lineamientos para atraer y retener al talento

	Código de ética.		Política de equidad salarial.
	Política de reclutamiento y selección.		Política de diversidad, equidad e inclusión.
	Política de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual.		

En el 2022, a pesar de los retos de la pandemia y el contexto nacional, contratamos a 1,453 nuevos talentos. También tuvimos una rotación total del 23.51% y una rotación voluntaria del 6.92%. En total, fueron 1,467 los ceses. Los procesos de nuevas contrataciones nos permitieron contar con nuevo talento, diversos tanto en género como en edad.

- 
-  PRESENTACIÓN
-  ¿QUIÉNES SOMOS?
-  DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
-  DIMENSIÓN SOCIAL
-  DIMENSIÓN AMBIENTAL
-  SOBRE ESTE REPORTE
- 

Nuevas contrataciones según región y sexo

Región y sexo	Tasa de nuevas contrataciones (%)			Tasa de rotación (%)		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Lima y Callao	82.46	81.79	83.41	75.6	76.73	79.21
Mujeres	37.48	43.89	45.91	41.14	41.12	44.65
Hombres	44.98	37.89	37.51	34.46	35.62	34.56
Otras regiones	17.54	18.21	16.59	24.4	23.27	20.79
Mujeres	10.64	10.95	10.39	15.1	13.2	13.5
Hombres	6.9	7.26	6.19	9.30	10.07	7.29

Nuevas contrataciones según edad

Grupo de edad	Tasa de nuevas contrataciones (%)			Tasa de rotación (%)		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Menores de 30 años	62.82	70.63	72.54	62.8	57.19	60.33
Entre 30 y 50 años	35.83	29.37	27.19	33.59	39.17	37.42
Mayores de 50 años	0.22	1.35	0	3.61	3.64	2.25

De igual modo, seguimos trabajando para disminuir las ratios salariales entre nuestros colaboradores.

Ratio salarial entre mujeres y hombres

Región	Categoría laboral	Ratio salarial
Lima	Nivel 1: Comité de Gerencia	0.8
	Nivel 2: Gerentes	1.1
	Nivel 3: Subgerente	1
	Nivel 4: Lead / jefe / gerente de tienda financiera	0.9
	Nivel 5: Supervisor / analista / gerente asistente	0.9
	Nivel 6: Venta directa	1
	Nivel 7: Asistente / auxiliar	1.1
Otras regiones	Nivel 3: Subgerente	0.9
	Nivel 4: Lead / jefe / gerente de tienda financiera	1
	Nivel 5: Supervisor / analista / gerente asistente	0.8
	Nivel 6: Venta directa	1
	Nivel 7: Asistente / auxiliar	1



PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?


 DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZA

 DIMENSIÓN
SOCIAL

 DIMENSIÓN
AMBIENTAL

 SOBRE ESTE
REPORTE




PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?

DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZADIMENSIÓN
SOCIALDIMENSIÓN
AMBIENTALSOBRE ESTE
REPORTE

Diversidad en la atracción de nuestro talento

En Interbank estamos convencidos de que tenemos que evolucionar constantemente en todos nuestros procesos. A continuación, detallamos algunos de nuestros programas de atracción del talento.

Talent Hunters

Es nuestra estrategia de selección para atraer perfiles de talento analítico, digital y tecnológico. Cuidamos la experiencia del candidato, optimizando los tiempos y efectividad. Para ello, desde nuestro portal Trabaja en Interbank o a través de *hunting* en LinkedIn enviamos invitaciones personalizadas y agrupamos nuestras ofertas, por ejemplo de SE Cloud, SE Distribuidos, SE Integrados, SE Mobile.

Evaluamos por competencias a través de la página de nuestro proveedor, evaluar.com. Compartimos un reto técnico y damos 48 horas a los candidatos para que preparen una sustentación, dejando así que fluya la imaginación e innovación. El reto técnico nos permite evaluar las competencias del participante, validando así que su perfil se adecúe a la posición y sobre todo a la cultura de Interbank.

La participación de los líderes en la presentación de los retos es fundamental, ya que ellos evalúan las competencias técnicas requeridas para el rol.





PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?

DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZADIMENSIÓN
SOCIALDIMENSIÓN
AMBIENTALSOBRE ESTE
REPORTE

Programa de Prácticas:

En Interbank tenemos como objetivo “ser un semillero para incorporar futuros talentos y dar a conocer nuestra cultura”. Este año, gracias a Interbank ERES, logramos traspasar fronteras:



PROGRAMA GLOBAL INTERNSHIP:

Busca atraer estudiantes peruanos que están en el extranjero. Para su desarrollo, diseñamos nuestra propuesta de valor: un programa con la mentoría de un líder, *shots* de aprendizaje, ser parte de un proyecto de alto impacto en el negocio, generar *networking* y que conozcan más de nuestra cultura.

El programa tuvo una duración de 2 meses. Nuestra primera promoción de 15 practicantes *Global Internship*, se encontraban estudiando en España, Escocia, Canadá y Estados Unidos. Tuvimos practicantes en todas las vicepresidencias del Banco. Cada uno de practicantes asumió el reto de desarrollar un proyecto de alto impacto en el negocio y para ello, como parte del *journey* del programa, les brindamos dos sesiones de aprendizaje: *Data storytelling* y habilidades blandas.



PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE VERANO:

En el 2022, nuestro programa llegó a su promoción XV. Gracias a Interbank ERES logramos traspasar fronteras, llegando a captar talento de Piura, Sullana, Chachapoyas, Trujillo y Huaral.

Tuvimos una promoción de 41 practicantes. Como parte del *journey* del programa, llevaron dos talleres teórico-prácticos que les permitieron conocer las herramientas que necesitarían para el mejor desarrollo de su proyecto y perfil profesional, con enfoque en data y cómo potenciar sus habilidades.

Luego de tres meses, logramos que 20 practicantes continúen su desarrollo en el banco y dos de ellos fueran contratados a tiempo completo.



PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?

DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZADIMENSIÓN
SOCIALDIMENSIÓN
AMBIENTALSOBRE ESTE
REPORTE

Programa TRIBK

Es un programa que busca atraer a jóvenes talentos, con alto potencial y apasionados por los retos, que generen y ejecuten sus ideas con un enfoque digital y que desarrollen proyectos estratégicos que creen valor al cliente y a la sociedad. TRIBK busca que los jóvenes talentos aprendan, con acompañamiento experto, sobre las áreas que se relacionan directamente con la razón social de nuestro negocio. En TRIBK buscamos talentos con *mindset* digital, *customer centry*, foco en data, entre otras habilidades orientadas a la transformación digital. En el 2022, contamos con ocho "Tribks" que aprendieron del negocio participando en proyectos de alto impacto y generando valor a las áreas con su talento.

Para asegurar que nuestros *trainees* reciben la guía adecuada, asignamos un tutor (Gerente de División) en cada rotación. Esto nos permite asegurar un acompañamiento continuo, más cercano y lleno de enseñanzas. Este año, para fortalecer la propuesta, dictamos un taller a los ocho tutores de la segunda rotación con una *coach* ontológica, el cual estuvo enfocado en brindar nuevas herramientas para acompañar y hacer seguimiento a los *trainees* de una manera más efectiva y cercana. Comprometidos con la evolución continua de nuestro programa, en cada rotación realizamos una encuesta a los tutores para validar el avance de las participantes. Luego de la primera rotación obtuvimos un 100% de recomendación de las *trainees* hacia otras áreas.

Talento World Wide

Expandimos nuestra búsqueda de talento con roles analíticos a países de la región, tomando como oportunidad nuestra modalidad de trabajo Interbank Eres. Talento *World Wide* nos permite incorporar profesionales extranjeros para sumar conocimientos más especializados que estamos seguros potencia al total de integrantes de nuestros equipos, generando *upskilling*.

Esta iniciativa vino de la mano con el diseño e implementación de un *hub de data analytics* en Argentina, a través de la contratación de profesionales independientes. Actualmente son 21 personas las que se encuentran trabajando desde Buenos Aires y otras ciudades del interior de Argentina.



Seguridad y salud ocupacional

[GRI 403-1] [GRI 403-8]

Enfatizamos una cultura de prevención de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y otros riesgos laborales, la cual es aplicada a todo nivel.

Nuestra Política de Seguridad y Salud en el Trabajo establece la prioridad de garantizar un lugar de trabajo seguro para todos los colaboradores, en salvaguarda de su vida, su integridad física y su bienestar. Por ello, no escatimamos esfuerzos en la implementación de medidas de seguridad e higiene.

Estamos comprometidos con el bienestar integral de nuestros colaboradores. Por ello, buscamos prevenir y mejorar continuamente para mantener un lugar de trabajo seguro y saludable. Es así como nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) está alineado con los requisitos de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N.º 29783) y la legislación vigente relacionada.

Nuestra política abarca la participación de nuestros colaboradores, el establecimiento de planes de acción y métricas para mejorar nuestro desempeño, y está respaldada por el Directorio y la Gerencia General. Además, nuestro Sistema de Gestión de SST tiene un alcance del 100% de nuestros colaboradores, contratistas y terceros en general que se encuentren en nuestras instalaciones.

Identificación de peligros

[GRI 403-2] [GRI 403-7]

La identificación de peligros, evaluación de riesgos y su control es un proceso continuo y preventivo.

Por eso nuestras medidas de control están sujetas a revisión y evaluación permanente. Trabajamos con matrices de riesgos laborales (IPERC) que se someten a mayores evaluaciones si se presentan:

- Elevados índices de lesiones, exposiciones o accidentes.
- Modificaciones del lugar de trabajo.
- Uso de nueva maquinaria, equipos o sustancias químicas.

Realizamos inspecciones planeadas y generales, con el fin de desarrollar e implementar medidas de control de riesgos. Además, adoptamos acciones contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños relacionados al cumplimiento de las labores. La implementación de estas medidas constituye un deber de los empleadores.

- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL**
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE

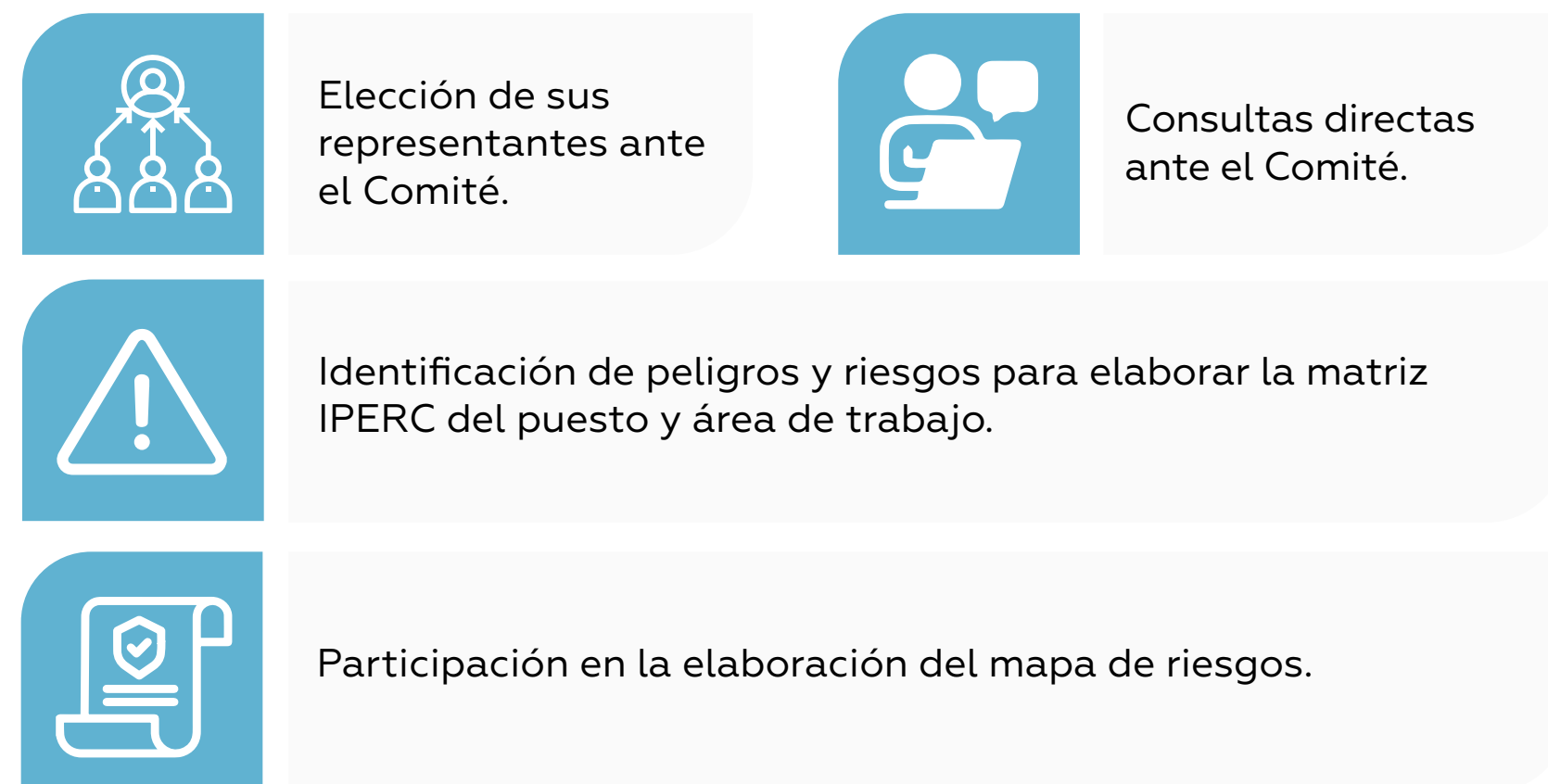
Participación de nuestros colaboradores en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

[GRI 403-4]

Incentivamos la participación de nuestros colaboradores en la identificación de riesgos laborales. En caso hallen algo que vulnere su seguridad, deben reportarlo con su jefe directo, quien lo deriva al Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST). El Comité levanta la información de los sucesos denunciados, los analiza y emite los resultados de la investigación con las acciones correctoras del caso, responsables y plazo de cumplimiento.

El Comité se reúne mensualmente para evaluar el avance de los objetivos en el programa anual, y de forma extraordinaria, para analizar accidentes de gravedad. Tiene como principales responsabilidades:

Procesos de participación y consulta de nuestros colaboradores



Responsabilidades del Comité de SST

- 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.** (Icon: Hand holding gear)
- 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.** (Icon: Document with checkmark)
- Promover que los colaboradores estén informados y conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones técnicas de trabajo, avisos y demás documentos escritos o gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo.** (Icon: Book)
- Realizar inspecciones periódicas del lugar de trabajo y de sus instalaciones, maquinarias y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva.** (Icon: Magnifying glass)

- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL**
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE

Capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo

[GRI 403-5]

Nuestro Programa Anual de Capacitación contiene el programa de formación, capacitación y entrenamiento para mejorar la cultura de seguridad y salud en el trabajo y sensibilizar al colaborador sobre la prevención de riesgos laborales para evitar que afecten su salud.

Nuestras capacitaciones de SST	
Público objetivo	Temas de capacitación
Colaboradores nuevos y antiguos	<ul style="list-style-type: none"> Prevencción de incidentes, accidentes en el trabajo y en la actividad humana. Prevencción de riesgos: postura de trabajo y pantalla de visualización de datos. Matriz IPERC, Mapa de riesgo y prevención. Cuidado de la Salud, medidas de prevención frente a la COVID-19.
Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. Higiene ocupacional: métodos de evaluación e indicadores. Inspecciones periódicas del lugar de trabajo y de sus instalaciones, maquinarias y equipos. Resumen anual de actividades del Comité de SST del Comité de SST.
Brigadas de respuesta ante emergencias	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación y entrenamiento en prevención, protección y control de incendios. Simulacro y uso de extintores. Capacitación y entrenamiento en primeros auxilios: simulacro de atención y evacuación de víctimas. Capacitación y entrenamiento en evacuación de instalaciones en caso de sismo: simulacro de evacuación de instalaciones.

Estas capacitaciones son obligatorias y tienen una duración de cuatro horas, en el caso de los colaboradores y el comité de SST, y de tres horas para las brigadas. **En el 2022, hemos brindado capacitación en temas de SST por un total de 25,491 horas.**

Horas de capacitación temas SST

2020	2021	2022
31,065	31,672	25,491

Fomento de la salud

[GRI 403-3] [GRI 403-6]

Los servicios de salud en el trabajo se encargan de identificar, evaluar y asesorar respecto a los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo. Además, colaboran en la difusión de información y en la educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía. De igual modo, apoyan en la organización de los primeros auxilios y la atención de urgencias, a la vez que realizan análisis de los accidentes y enfermedades laborales.

Para garantizar la calidad de dichos servicios y facilitar el acceso de los colaboradores a los mismos, contamos con la asesoría de la empresa Elite Ingeniería de Servicios. También verificamos la calidad del servicio a través de una auditoría anual interna al Sistema de Gestión de SST y la investigación de accidentes e incidentes de trabajo con la participación del Comité de SST.

Nos aseguramos de mantener en reserva los datos personales de salud de nuestros colaboradores ya que solo el médico ocupacional maneja dicha información.

- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL**
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE

- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL**
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE

Componentes de nuestro Programa integral de cuidado de la salud



SEGURO PARTICULAR DE SALUD.

Asumimos el 70% del costo de la prima.



DESPISTAJE DE CÁNCER DE MAMA CUBIERTO AL 100%.

Destinado a colaboradoras mayores a 40 años que no tienen EPS. Durante el 2022, 50 colaboradoras recibieron este beneficio.



PROGRAMA DE NUTRICIÓN CUBIERTO AL 100%.

Destinado a colaboradores con índice de masa corporal mayor a 25. Durante el 2022, 189 colaboradores mejoraron su salud gracias a este programa.



SERVICIO MÉDICO OCUPACIONAL Y PLATAFORMA VIRTUAL CONSULTAPP.

Permite al colaborador hacer un triaje diario y nos permite recibir la información en línea sobre su estado de su salud.



SESIONES DE BIENESTAR CUBIERTAS AL 100%.

Es un espacio en el que se ofrece orientación y consejería sobre cualquier tema familiar o personal. Durante el 2022 se brindaron 356 sesiones.



TRES CENTROS DE SALUD OFICINA (CSO).

Brindan atención, medicinas y telemedicina y están disponibles fuera de Lima. Durante el 2022 atendieron a 1,309 colaboradores.

Indicadores de salud y seguridad

[GRI 403-9] [GRI 403-10]

Como parte de nuestra política de seguridad y salud en el trabajo, implementamos protocolos y procesos que nos ayuden a disminuir los accidentes y el ausentismo a causa de estos.

Lesiones por accidente laboral¹

No hemos tenido fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral en el 2022, 2021 y 2020. Tampoco lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias en ninguno de aquellos años, registrando una tasa de 0%

Tasa de lesiones por accidente laboral registrable			
Año	2020	2021	2022
Colaboradores	Índice de frecuencia: 0.31	Índice de frecuencia: 0.28	Índice de frecuencia: 0.33
	Índice de gravedad: 2.87	Índice de gravedad: 4.52	Índice de gravedad: 4.23
Contratistas	0	0	0

En el caso de los colaboradores, los principales tipos de lesiones por accidentes laborales fueron golpes, contusiones y fractura del dedo de la mano.

¹ Las tasas se han calculado según 1'000,000 horas persona trabajadas.

Dolencias y enfermedades laborales

No hemos tenido fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral en el 2022, 2021 y 2020, registrando una tasa del 0%.

Tasa de ausentismo					
Año		2019	2020	2021	2022
Empleados	% total de días programados	1.54	1.72	1.25	1.42
Cobertura de datos	% de empleados	62.92	68.96	69.71	66.33



- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL**
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE

Derechos humanos, diversidad e inclusión

Rechazamos cualquier acción que vulnere o afecte la dignidad de las personas.

Derechos humanos

[GRI 2-30] [GRI 410-1]

Respetamos y promovemos el respeto a los derechos humanos en el desarrollo de nuestras actividades y operaciones. En ese sentido, nuestra Política de Derechos Humanos establece lineamientos para respetarlos y promoverlos de acuerdo con los estándares internacionales. El alcance de dicha política comprende a todos nuestros colaboradores y directores, así como a nuestros grupos de interés.

Anualmente brindamos una capacitación obligatoria a nuestro servicio de seguridad, así este sea tercerizado. En el 2022, el 100% del personal de seguridad recibió dicha capacitación. Además, somos respetuosos y aceptamos el derecho a la libertad de asociación o negociación colectiva, aunque actualmente no contamos con asociaciones o sindicatos registrados.

Diversidad e inclusión

[GRI 405-1] [GRI 406-1]

Promovemos la igualdad de oportunidades entre los colaboradores, así como un trato con respeto y confianza. Por ello, rechazamos todo tipo de discriminación relacionada con origen étnico, sexo, edad, estado civil, opinión política, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, religión, discapacidad, nacionalidad, condición económica o de cualquier otra índole.

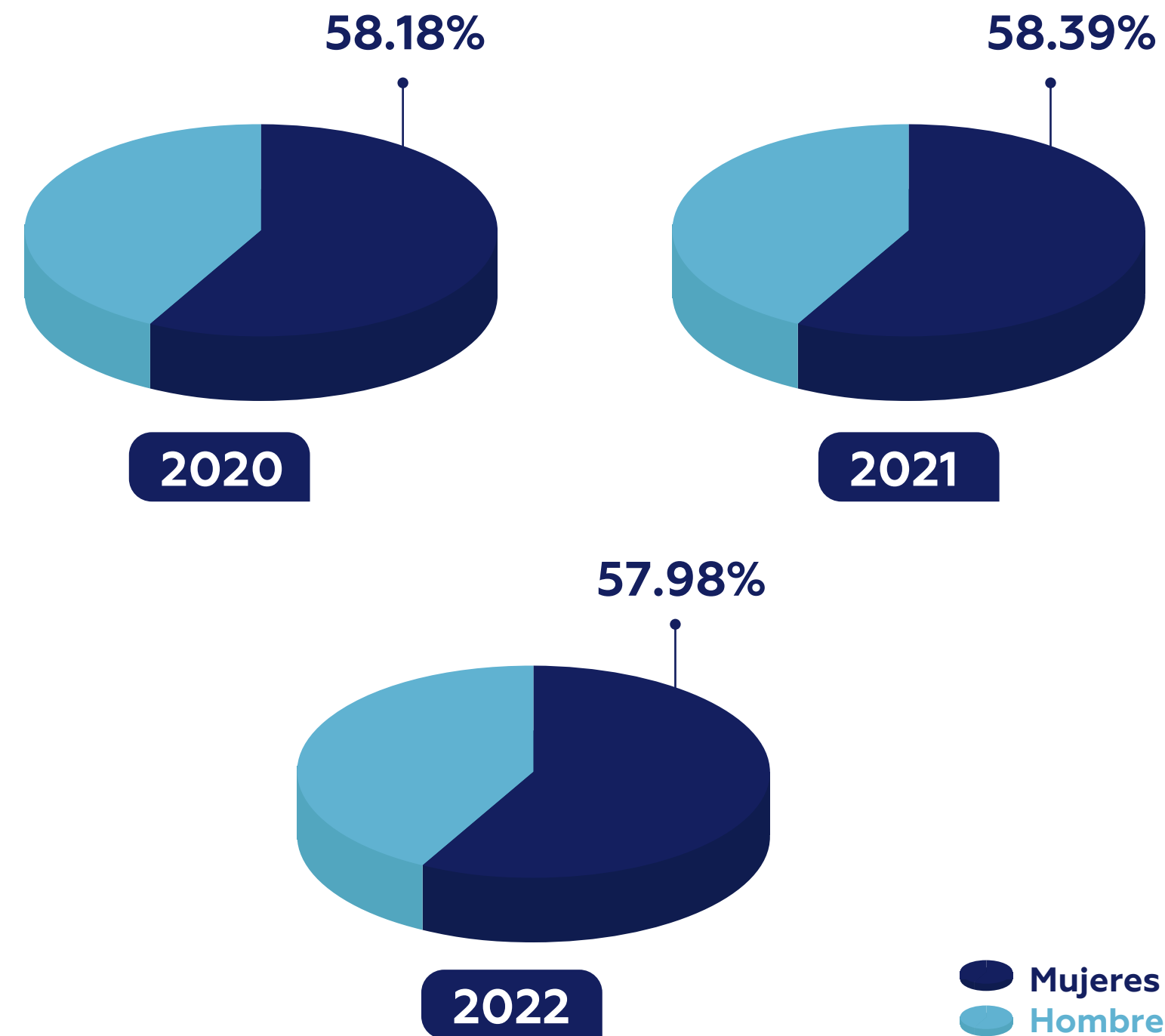
Cada año diseñamos un plan estratégico de Diversidad, Equidad e Inclusión, con acciones concretas que buscan incentivar la diversidad en nuestros equipos de trabajo y fomentar un ambiente laboral que respeta y valora las diferencias individuales, para aprovechar el talento que tod@s traemos a la organización.

En el 2022, no hemos tenido casos de discriminación.

Buscamos ser siempre un ambiente seguro para todos, donde tengamos la oportunidad de contribuir con nuestro mayor potencial. Actualmente, contamos con un mayor porcentaje de mujeres en nuestros equipos.

- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL**
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE

Distribución de nuestros colaboradores según sexo



En Interbank buscamos que nuestros equipos reflejen la diversidad de la sociedad en la que vivimos. Por eso estamos convencidos de que tener equipos de trabajo diversos resulta en un impacto positivo en la creatividad y la innovación, lo que nos permite comprender y atender mejor a nuestros clientes para ayudarles a cumplir sus sueños.

A través del Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión, liderado por nuestro CEO y conformado por colaboradores de diferentes áreas y cargos, promovemos la igualdad y la diversidad rechazando cualquier acto de discriminación. Nuestro Comité trabaja de acuerdo con el Plan Estratégico de Diversidad, Equidad e Inclusión, el cual es revisado y aprobado anualmente y define acciones concretas para incentivar la diversidad en nuestros equipos de trabajo, así como fomentar un ambiente laboral que respete y valore las diferencias individuales.



- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL**
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE

4 ejes de acción para la diversidad y la igualdad



CULTURA ORGANIZACIONAL

Seguir construyendo espacios de aprendizaje con la finalidad de continuar sensibilizando a los colaboradores e impulsar prácticas y beneficios que promuevan un mejor equilibrio de vida en nuestros equipos, con foco en las mujeres.



GESTIÓN DEL TALENTO

Continuamos promoviendo el desarrollo profesional de nuestras colaboradoras y colaboradores a través de procesos y prácticas equitativas que aseguran la representatividad femenina en los equipos. Anualmente, realizamos estudios de brechas salariales e implementamos una Política de Compensaciones equitativa.



TOLERANCIA O AL ACOSO

Impulsamos espacios libres de acoso sexual para tod@s implementando canales de apoyo.



INDICADORES – KPI

Medimos nuestros avances constantemente, basados en cumplimientos de actividades diagnósticos y participación femenina en todos los niveles.

Género

Con relación a la proporción de mujeres en posiciones de liderazgo, según Aequales, esta se encuentra dentro de las ratios que mantiene el sector financiero. Sin embargo, nos pusimos la tarea de promover el desarrollo y la participación de mujeres en más puestos de liderazgo. En esa línea monitoreamos nuestra representatividad femenina en todos los niveles:

Desglose de la fuerza laboral por género

Mujeres en la fuerza laboral total (como % de la fuerza laboral total)	57.98%
Mujeres en posiciones administrativas, incluyendo junior, medio y Alta Dirección (como % del total de posiciones administrativas)	48.34%
Mujeres en puestos junior, es decir, primer nivel de gestión (en % del total de puestos junior)	53.12%
Mujeres en puestos de gestión alta, es decir, un máximo de dos niveles inferiores del Director Ejecutivo o puestos comparables (como % del total de puestos de Alta Dirección)	47.62%
Mujeres en la gerencia de posiciones en la generación de ingresos (por ejemplo, ventas) en porcentaje de todos esos gerentes (es decir, excluyendo funciones de apoyo como recursos humanos, TI, legal, etc.)	51.7%
Mujeres en puestos STEM (como % del total de posiciones STEM)	33.74%

Iniciativas de equidad e inclusión

Entre las iniciativas de equidad e inclusión que hemos desarrollado a lo largo del 2022 podemos destacar las siguientes:

- ▲
- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE
- ▼

- **Aprendiendo más de diversidad e inclusión**

Realizamos charlas y capacitaciones acerca de temas de diversidad e inclusión que nos ayuden a seguir rompiendo estereotipos y cambiar perspectivas para motivar a todos los equipos a tener una participación más activa frente a estos temas.

Para seguir enriqueciendo nuestros espacios de aprendizaje sobre la diversidad, empezamos a difundir el compromiso de Interbank con la diversidad, equidad e inclusión en nuestro programa de inducción a nuevos colaboradores.

También realizamos talleres de liderazgo frente a estereotipos y creencias limitantes para los líderes y el equipo de Atracción de Talento. Asimismo, llevamos a cabo talleres de sensibilización para los colaboradores en temas de diversidad y género.

- **Working Mom**

Este programa ofrece sesiones de entrenamiento en vivo (*live streaming*), coaching grupal al 67% de nuestras colaboradoras.

Las sesiones son lideradas por expertos y enfocadas en el manejo de las diferentes dificultades o preocupaciones que puedan estar enfrentando en el contexto actual.

El programa también incluye actividades quincenales para los hijos e hijas menores de nuestras colaboradoras. Asimismo, incentivamos la participación de nuestros colaboradores en la vida de sus hijos e hijas y en las tareas de cuidado en el hogar.

- **Interlinked**

Es un espacio estructurado de escucha, diseñado para conocer los retos que enfrentan las mujeres en Interbank y liderado por Julio del Valle, nuestro gerente de División de Gestión y Desarrollo Humano y miembro del Comité de Gerencia.

Cada tres meses, grupos de mujeres de diferentes vicepresidencias y roles participan en conversatorios en los que comparten su valoración de trabajar en Interbank y propuestas para seguir siendo el mejor lugar de trabajo para las mujeres.

A partir de estas reuniones hemos podido generar planes de acción para seguir fortaleciendo el balance entre la vida personal y el trabajo como *Working Mom* y las políticas de Desconexión Digital.

- **Sesiones de coaching personalizadas para mamás – Un espacio para ti, Mamá Interbank.**

Con motivo del día de la madre quisimos conmemorar a nuestras mamás con tiempo y espacios dedicados a ellas a través de sesiones de *coaching individual*.

Cada mamá pudo agendarse en una sesión virtual en Opción Yo, eligiendo, entre otros temas, algunos como:

- Comenzar un proyecto personal.
- Alcanzar metas deportivas para manejo de ansiedad y estrés.
- Cambiar hábitos alimenticios.
- Empoderamiento.

Al ver que esta iniciativa fue tan potente y valorada, pues obtuvo un NPS de 72, continuamos con ella. Durante el año, cerca de 150 mamás hicieron uso de la sesión.

- **Implementación de comunidad virtual de mujeres Interbank**

Creamos nuestra primera comunidad de mujeres, para construir un espacio de sororidad. Allí nuestras colaboradoras pudieron generar una red de apoyo para compartir experiencias, herramientas y consejos que les permitan impulsar su desarrollo profesional y personal en el entorno laboral. Hoy contamos con cerca de 60

- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL**
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE

colaboradoras que forman parte activa de la comunidad, con un impacto positivo.

- ***InWomen Interbank- for all***

Es parte de una estrategia de empoderamiento a nuestro talento femenino. En el 2022, con el objetivo de impactar a más mujeres en la organización, sumamos el programa *InWomen for All*, dirigido a todas las colaboradoras que tienen un rol de contribuyente individual.

Este programa busca brindar herramientas claves para poder gestionar las barreras internas que tienen en su futuro crecimiento y desarrollo profesional. Con esta iniciativa buscamos motivarlas a ir por más y trazarse metas de liderazgo. Se realizó tres ediciones con la participación de cerca de 400 colaboradoras.

- ***InWomen Intercorp para N2 y N3***

Contamos con una malla de programas y cursos dirigidos exclusivamente al talento femenino. Estos han sido diseñados tomando como base *focus groups*, entrevistas y *benchmarks* internacionales sobre las principales barreras internas y externas que enfrentan las mujeres y ejecutivas de Interbank en el mundo laboral.

Uno de estos programas es *InWomen Intercorp*, dirigido a las líderes en posiciones de management. El programa incluye el diseño de un proyecto aplicado y de impacto sobre diversidad en sus empresas. En Interbank ya han participado 20 gerentas o subgerentas.

Además, contamos con *Women Essentials – Intercorp*, creado como una segunda etapa del desarrollo de las competencias de liderazgo femenino, como continuación de *InWomen Intercorp*. Contiene cursos de liderazgo, equilibrio vida-trabajo, marca personal y *networking*.

- ***InWomen Interbank- for all - Mujeres STEM***

Es un taller de empoderamiento femenino dirigido a nuestras colaboradoras de tecnología, con el objetivo de identificar aquellos sesgos y estereotipos que limitan su avance y fortalecer sus capacidades para que se empoderen de su crecimiento.

Hemos tenido cinco sesiones a cargo de Alma de Mosaico Lab, laboratorio creativo que busca diseñar experiencias de encuentro para la transformación social. Además, nuestra lideresa de la Gerencia Central de Estrategia y Transformación Tecnológica, Ivana Osores, hizo el *kick off* y cierre del programa. Hasta el momento, hemos impactado al 56% de las colaboradoras de la Gerencia Central, con un NPS de 85, 4.8/5 como calificación para las expertas y 5/5 en aplicabilidad del tema.

Tolerancia cero al acoso

Tenemos claro que no hay equidad mientras exista acoso.

Promovemos un ambiente seguro y libre de violencia para todos y contamos con una Política de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual, así como lineamientos claros, que nos permiten tener una tolerancia cero con los casos de hostigamiento sexual laboral.

Por eso, en cada comunicación remitida a nuestros colaboradores, difundimos nuestros canales de denuncia para casos de acoso. Además, contamos con un equipo capacitado en brindar soporte y orientación psicológica, laboral y jurídica a quienes puedan vivir una situación de este tipo.

- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL**
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE



-  PRESENTACIÓN
-  ¿QUIÉNES SOMOS?
-  DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
-  **DIMENSIÓN SOCIAL**
-  DIMENSIÓN AMBIENTAL
-  SOBRE ESTE REPORTE



Nuestras colaboradoras, en especial, cuentan con el acompañamiento y soporte del equipo de Gestión y Desarrollo Humano, que ha sido capacitado y entrenado para atender este tipo de casos de violencia de género. Es importante señalar que, si bien el 96% de los casos sucede en mujeres, nuestros canales de apoyo también están dirigidos a hombres y a personas que formen parte de la comunidad LGBTIQ+.

En el 2022, desarrollamos sesiones de sensibilización a los miembros del Comité de Gerencia, así como a los líderes de diferentes áreas para promover la conversación sobre este tema y dar a conocer los procesos de atención y denuncia de este tipo de casos.

De igual manera, para seguir en nuestra ruta de construir espacios seguros, nos apoyamos en la herramienta diseñada por Intercorp: Espacios seguros, que nos permite realizar un diagnóstico de nuestras acciones y así seguir implementando mejoras. Además, utilizamos la herramienta digital ELSA, desarrollada por GenderLab con apoyo del BID, para un diagnóstico e intervención que ayuda a responder preventivamente a los problemas de acoso sexual laboral.

Comunidad LGBTIQ+

Implementamos una serie de beneficios para los colaboradores de la comunidad LGBTIQ+ con el objetivo de promover un entorno laboral inclusivo.

Estamos comprometidos con el respeto por la diversidad sexual, por eso difundimos en nuestras redes internas que todo acto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género puede ser denunciado a través de nuestro canal ético.

Además, desde el momento de su ingreso a la organización, los miembros de la comunidad trans pueden señalar el nombre social que desean que sea consignado en su *fotocheck* y en los aplicativos del banco.

Para colaboradores con pareja del mismo sexo, ofrecemos:

- Afiliación de su pareja a un plan de salud desde el primer día de trabajo.
- Acompañamiento emocional, incluidos sus familiares.
- Licencia de descanso por maternidad y paternidad para parejas homoparentales.

Asimismo, contamos con **Red PRIDE**, un grupo de colaborador@s que velan por nuestra comunidad LGBTIQ+, fomentando crecimiento personal y profesional, visibilidad y comunidad. Esta red genera espacios seguros de encuentro y socialización entre miembros de la comunidad y coordina con el equipo de GDH para desarrollar actividades de concientización para todas y todos nuestros colaboradores.

Inclusión y educación financiera

[GRI 3-3: Inclusión financiera]

Creemos en la inclusión y educación financiera para generar más igualdad, estabilidad económica y desarrollo.

Inclusión financiera

[GRI 203-2]

Tenemos el desafío de construir un Perú inclusivo, diverso y con igualdad de oportunidades. Por ello, brindamos productos para incluir financieramente a más comercios y personas. **Las mujeres representan el 47.5% de nuestros clientes bancarizados.**

Además, facilitamos el acceso a productos y servicios financieros a través de iniciativas y soluciones, principalmente digitales:

Tarjeta de crédito con línea pequeña

Dirigida a personas que se inician en el sistema financiero, con líneas de crédito desde S/ 700.

Ofrecemos este producto a través de nuestra *Interbank App*, Tiendas Financieras y banca telefónica.

En el 2022, **colocamos 51,000 de estas tarjetas**, de las cuales:

- 79% representó el primer producto activo del cliente en el sistema financiero.
- 83% de sus clientes tiene ingresos como independiente.

Tarjeta de crédito con garantía líquida

Respaldada por un monto inicial desde S/ 1,000, ayuda al cliente a iniciar su historial crediticio.

Ofrecemos este producto es a través de nuestras Tiendas Financieras. En el 2022 **se colocó 5,000 de estas tarjetas**, de las cuales:

- 58% representó el primer producto activo del cliente en el sistema financiero.
- 78% de sus clientes tiene ingresos como independiente.

Open banking

Ofrecemos nuevos canales de atención digitales.

Ello con el fin de atender a nuestros clientes de manera contextual, donde nos necesiten y con un fácil acceso a productos bancarios en canales externos, sin interrumpir su experiencia. En el 2022 logramos:

- Crecer de 150 cuentas creadas en enero a **+2,000 cuentas** en diciembre.
- Alianzas con **+300 socios.**



PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?



DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZA



DIMENSIÓN
SOCIAL



DIMENSIÓN
AMBIENTAL



SOBRE ESTE
REPORTE



CIMA

Brindamos microcréditos a pequeños y medianos merchants para que puedan iniciar a construir un historial crediticio en entidades financieras.

Ofrecemos desembolso en menos de 24 horas, de forma 100% digital y sin requisitos de documentación. En el 2023, esta iniciativa nos permitirá continuar acercándonos a un público al que no se le solía ofrecer productos crediticios, como emprendedores con pequeños negocios de baja facturación anual.

Cuenta Negocios para Pymes

Es la primera cuenta corriente en el mercado peruano que se puede abrir de forma 100% digital, sin papeles y en pocos minutos.

Permite a pequeños empresarios realizar sus operaciones de manera digital y gratis a través de su Banca por Internet Empresas o *Interbank App Empresas* sin preocuparse por el mantenimiento, ya que tiene costo cero si se usa la cuenta durante el mes.

Esta cuenta es completamente digital, desde la apertura hasta la transaccionalidad, y ayuda a las pequeñas empresas peruanas a bancarizarse, tener una mejor gestión de sus finanzas y hacer sus operaciones con facilidad. Cada mes, alrededor de 4,000 pequeñas

empresas o personas con negocios se convierten en clientes de este tipo de cuenta.

Adelanto 100% digital de facturas

Más de S/ 6,000 millones en pagos adelantados de facturas pendientes de cobro durante el 2022.

Los pequeños empresarios necesitan efectivo para cumplir con sus obligaciones y pagos; sin embargo, las ventas al crédito a veces retrasan la liquidez de sus empresas.

Con el adelanto de facturas, las pequeñas empresas pueden cobrar anticipadamente las facturas de sus clientes a pagarse en 90 días. Transcurrido el plazo, la factura será pagada por sus clientes directamente a Interbank.

Beneficios del adelanto 100% digital de facturas

- Genera liquidez para hacer frente a las obligaciones.
- Tiene plazos más cortos que un préstamo tradicional.
- La evaluación crediticia es más simple, ya que se respalda en facturas.
- El costo del servicio —la tasa de interés— suele ser mejor que cualquier en otra opción de financiamiento.
- El abono se recibe directo en cuenta y se puede consultar a través de la web.
- Genera ahorro en gastos operativos y administrativos de cobranza.
- Es 100% digital.



PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?

DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZADIMENSIÓN
SOCIALDIMENSIÓN
AMBIENTALSOBRE ESTE
REPORTE

Tunki

La billetera digital que busca incluir a más peruanos al sistema financiero y ya cuenta con 2.5 millones de usuarios.

A través de *Tunki* es posible abrir una cuenta bancaria, efectuar pagos y realizar transacciones bancarias en simples pasos, en menos de diez minutos, sin necesidad de acercarse a una tienda financiera y sin tarjeta.

Además permite a los emprendedores ser incluidos en el sistema financiero, generando un historial crediticio y data de comportamiento para recibir créditos cuando más los necesiten, y poder realizar cobros a más de nueve millones de clientes de múltiples bancos a través de Plin.

En octubre del 2022, recibimos el reconocimiento de **"Buenas Prácticas y Gestión Pública"**, por nuestra participación en la entrega de subsidios del Estado ante la pandemia de la COVID-19. Ese mismo año, volvimos a participar de la entrega de más de 70 mil bonos a familias afectadas por el alza de precios en alimentos.

Además, mejoramos la atención al cliente. Nuestras calificaciones en *Google Play* y *Apple Store* alcanzaron 4.1/5 y 4.4/5 respectivamente.

Los impactos de Tunki en la inclusión financiera durante el 2022

- 474,000 peruanos son clientes de Interbank por primera vez gracias a *Tunki* (63% más que en el 2021).
- 51% de los nuevos usuarios fue mujer.
- 15% de los nuevos usuarios fue mayor de 58 años.
- 40% de emprendedores realizaron cobros con Plin.

Tunki ofrece



UNA EXPERIENCIA SENCILLA

Que permite al usuario pueda autogestionar su ingreso a la banca desde su celular.



UN PROCESO SEGURO

Implementamos tecnología biométrica validada con RENIEC para que el usuario pueda identificarse sin tener que ir al banco.



INCLUSIÓN FINANCIERA SIN BARRERAS GEOGRÁFICAS

En cualquier parte del Perú, es posible abrir una Billetera *Tunki* de manera 100% remota.

- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL**
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE



PRESENTACIÓN

¿QUIÉNES SOMOS?

DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZADIMENSIÓN
SOCIALDIMENSIÓN
AMBIENTALSOBRE ESTE
REPORTE

Educación financiera

Estamos comprometidos con el desarrollo de los emprendedores, brindándoles educación financiera a través de programas y soluciones digitales.

Nuestro propósito como banco, nos motiva a impulsar la salud financiera de los emprendedores, con webinars, cursos y talleres y herramientas que promueven:

- Planificar con un presupuesto.
- Ahorrar para el logro de metas.
- Prepararse para emergencias.
- Invertir en el futuro.
- Tener un nivel saludable de deuda.
- Usar de manera adecuada los productos financieros.



Asesor *Tunki*

Capacitamos a emprendedores en temas de banca, finanzas personales y gestión de negocios a través de un asesor virtual.

Nos aliamos con el “Programa Nacional Tu Empresa” del Ministerio de la Producción, para construir un *chatbot* gratuito de respuestas automatizadas dentro de *Tunki*, a manera de asesor financiero.

Este chat ofrece respuestas rápidas y sencillas de aplicar, con módulos de formalización, educación financiera y herramientas digitales para la gestión de sus negocios que se encuentran disponibles desde la app, en todo momento y sin costo adicional.

Programa de Desarrollo Empresarial (BPE)

Capacitaciones con expertos en temas de finanzas, modelo de negocio, marketing digital e inversión.

Ofrecemos herramientas de aprendizaje a emprendedores y pequeños empresarios para que incrementen los conocimientos relacionados a la gestión de su negocio. El programa tiene una duración de dos meses, en los cuales cada emprendedor es acompañado por uno de nuestros 30 colaboradores que brindan asesoría de manera voluntaria. Actualmente, asesoramos a 157 empresarios en diez regiones del país, de los cuales el 40% es mujer.



PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?

DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZADIMENSIÓN
SOCIALDIMENSIÓN
AMBIENTALSOBRE ESTE
REPORTE

Programa de Asesoría Empresarial

Ayudamos a profesionalizar emprendimientos con el apoyo alumnos de seis universidades.

En alianza con la PUCP, UPC, UL, UCSP, UPN y UTP asesoramos a 150 empresarios con la ayuda de cerca de 600 alumnos, organizados en distintos grupos, que se enfocan en las principales necesidades de cada rubro como marketing digital, gestión de inventarios, rediseño de tiendas, finanzas o más de un desafío a la vez.

Aprendemás

Cursos, *webinars* y herramientas de contenido sobre hábitos para ser un emprendedor exitoso.

Contamos con seis herramientas más de 20 *webinars* y 20 cursos, cocreados con empresas como UCIC y Colectivo23. Nuestros *webinars* han tenido ponentes como Daniel Bonifaz, Inés Temple, Gianfranco Brero, Diego Poblete y Fernando Yáñez, todos ellos reconocidos y destacados en sus respectivos rubros.

El contenido de Aprendemás ha alcanzado a más de 680 mil personas y 31 mil de ellas se han registrado en nuestra plataforma para continuar recibiendo contenido más personalizado. Esta iniciativa fue finalista en el Premio de Creatividad Empresarial en las categorías "Educación" y "Medios Interactivos".

Guerrero emprendedor

Expertos de múltiples empresas que capacitan emprendedores.

Diseñado para promover el desarrollo de los emprendedores, esta iniciativa está liderada el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) e IKIGAI, además involucra a varias empresas, entre ellas Interbank. El programa ha logrado asesorar a más de 300 empresarios, de más de 100 tipos distintos de negocios en todo el país, con el apoyo de 80 expertos.

Mi puntaje crediticio

Una herramienta digital para visualizar la evaluación financiera desde el celular y de manera gratuita.

Nos convertimos en el primer banco en ofrecer "Mi Puntaje Crediticio" con la finalidad de mejorar la salud financiera de los peruanos. Mediante esta iniciativa buscamos mejorar la salud financiera de los peruanos y darles más claridad sobre cómo mejorar sus opciones de financiamiento, ofreciéndoles un control de su comportamiento financiero desde el celular. Al 2022, más de 300 mil usuarios han sido informados sobre su puntaje crediticio.

Contribución al desarrollo social

Aspiramos ser una plataforma financiera responsable y sostenible, que contribuya al desarrollo del país y al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, actuando con respeto, integridad y visión de futuro en todo lo que hacemos.

Programas sociales

[GRI 203-2] [GRI 413-1]

Nuestro propósito es acompañar a los peruanos a alcanzar sus sueños, lo que también implica contribuir al desarrollo y al crecimiento del país. Por ello, creamos y apoyamos una serie de programas sociales ayudando a fomentar el bienestar de los peruanos.

Maestro que deja huella

Premiamos a los maestros por su esfuerzo, vocación e innovación.

Esta iniciativa social, la cual promovemos desde el 2007, tiene por objetivo reconocer, realzar y difundir la trascendencia de la labor educativa de los maestros que dejan una huella positiva en sus alumnos.

Premiamos iniciativas, implementadas en instituciones educativas públicas a nivel nacional, que fomentan el aprendizaje y mejoran la calidad de la educación en nuestro país. Este reconocimiento constituye una gran motivación para maestros y directores que transforman los desafíos en la educación de hoy en oportunidades de aprendizaje para sus alumnos.

A lo largo de 15, hemos reconocido a 14 maestros y una directora, como ganadores nacionales, y a 346 finalistas regionales. **En la edición 2022-2023 de Maestro que deja huella se han inscrito 1,083 maestros.**

Mi comisaría, mi orgullo

Reconocemos las buenas prácticas de comisarías que brindan un servicio de calidad a la comunidad.

Uno de los principales objetivos de este programa es identificar y reconocer públicamente la labor de la Policía Nacional del Perú, así como promover la implementación de prácticas que impactan positivamente en la confianza de la ciudadanía sobre la atención de las Comisarías a nivel nacional.

En alianza con el Ministerio del Interior y la Policía Nacional del Perú llevamos a cabo la sexta edición del concurso. **En el 2022, 352 comisarías se inscribieron en Mi Comisaría, Mi Orgullo y fueron seis las ganadoras.**



PRESENTACIÓN

¿QUIÉNES SOMOS?

DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA

DIMENSIÓN SOCIAL

DIMENSIÓN AMBIENTAL

SOBRE ESTE REPORTE



- ▲
- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE
- ▼

Ganadoras de Mi comisaría, mi orgullo	
Comisaría El Progreso (Lima)	Desarrolló una estrategia para facilitar el acceso a las personas con diferentes tipos de discapacidad. Esta consideró la implementación de rampas de acceso e información en sistema Braille, y logró capacitar a siete efectivos policiales de la sede en lenguaje de señas. Además, implementó un software especializado en la atención de personas con discapacidad.
Comisaría Cerro Colorado (Arequipa)	Implementó más de 80 cámaras de videovigilancia para los ciudadanos de la jurisdicción, así como de las zonas comerciales e industriales de Cerro Colorado. Estas cámaras llevan imágenes a la Central de Monitoreo de Video Vigilancia, la cual permite una capacidad de respuesta oportuna frente a las actividades sospechosas o ilícitas que se verifican a través de ellas.
Comisaría El Milagro (La Libertad)	A través del personal serumista de diversas universidades, quienes desarrollan labores de prevención, promoción y atención de la salud mental, se logró contar con un psicólogo para las instalaciones de la Comisaría e instituciones educativas del Centro Poblado El Milagro.
Comisaría rural Balsas (Amazonas)	Implementó centros de orientación y atención de denuncias en cuatro anexos del distrito de Balsas, a los que acuden tres veces por semana para registrar denuncias y entregar copias certificadas. La presencia de la comisaría en estos anexos ha permitido la conformación de juntas vecinales, brigadas de autoprotección escolar y patrullas juveniles, entre otros.
Comisaría Calana (Tacna)	Implementó el patrullaje preventivo en bicicleta en zonas alejadas y de difícil acceso, con la finalidad de disminuir el índice delictivo y recuperar la confianza ciudadana. El patrullaje se realiza todos los días de la semana en el horario de 08:00 a 18:00 horas.
Comisaría Pisac (Cusco)	Articuló esfuerzos de varias entidades para proporcionar ayuda a las víctimas de violencia familiar, enfocándose en reducir los casos de infecciones de transmisión sexual y embarazos no deseados. Así, se buscó promover la formación de líderes capacitadores que puedan extender la red hasta las localidades más lejanas del distrito.

Patronato de plata

Ayudamos a revalorar nuestra riqueza histórica y difundir el trabajo de los artesanos plateros del Perú.

Junto al Patronato de Plata del Perú, organizamos la vigésimo sexta edición del Concurso Nacional Plata del Perú, la cual contó con un tema libre.

Roxi Castillo y Amelia Yurivilca fueron las ganadoras del Premio Patronato de Plata 2022 al ocupar el primer puesto en la categoría filigrana con su pieza "Colmena de Sueños", un collar que está inspirado en un enjambre de panal, en versión contemporánea y plasmada en una joya articulable que permite la interacción con el usuario. Mauro Rodríguez fue el ganador del primer puesto en la categoría orfebrería con su obra "Las Parritas"; mientras que Jaime Brousset y Diana Cornejo fueron los ganadores del primer lugar en la categoría joyería con su obra "Gemelos".

En los 26 años del Concurso Nacional Plata del Perú han participado 3,798 piezas de arte. Además, se han otorgado 260 premios en efectivo por más de S/ 1.6 millones. Las piezas ganadoras han sido exhibidas a nivel nacional e internacional.

Lanza tu estrella

Vivimos nuestro valor de pasión por el servicio ayudando a quienes más lo necesitan.

En julio, nos aliamos con la ONG Juguete Pendiente para combatir el frío de las heladas de invierno en Puno, Cusco, Moquegua y Ayacucho, sumándonos a su campaña "Abrigo Pendiente". Con el dinero donado por nuestros colaboradores, se logró adquirir 2,800 frazadas.

En la edición de diciembre, tuvimos el propósito de reforzar nuestra convicción por la equidad de género y compromiso con la educación. Por ello, nos unimos al programa "Niñas con Oportunidades" de Care Perú, el cual ayuda a adolescentes de zonas rurales a culminar sus estudios y desarrollar habilidades socioemocionales, de educación sexual y empoderamiento económico.

A través de lo donado por nuestros colaboradores y nuestra contribución directa, se logró entregar una *tablet*, tres proyectores, tres écrans, 1,060 kits educativos y 1,023 refrigerios de estudios para estudiantes de colegios en Cajamarca, Amazonas y Lambayeque.

Unidos frente a la COVID-19

Ayudamos a minimizar el riesgo de contagio y a mejorar la calidad de vida de las poblaciones vulnerables a la pandemia.

Por tercer año consecutivo, enfocamos parte de nuestras donaciones en beneficio de la comunidad médica, los pacientes de la COVID-19 y familiares. Se entregaron 4,450 pruebas al Centro de Salud Quilmaná en Cañete y los puestos de salud Roldán y La Huerta, ubicados en los anexos de los mismos nombres, así como 4,450 pruebas al Instituto Nacional del Niño de San Borja en Lima.

Apoyo a limpieza del litoral en Ventanilla

Contribuimos a la preservación de la zona afectada por el derrame de petróleo.

En alianza con "Juguete Pendiente", se realizó una donación a la organización "Perú te quiero limpio" tras la declaración de emergencia ambiental dada por el MINAM. Se entregó material de limpieza y equipos de bioseguridad para los equipos voluntarios, incluidos implementos como palas, rastrillos, mamelucos y guantes.



-  PRESENTACIÓN
-  ¿QUIÉNES SOMOS?
-  DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
-  DIMENSIÓN SOCIAL
-  DIMENSIÓN AMBIENTAL
-  SOBRE ESTE REPORTE





PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?

DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZADIMENSIÓN
SOCIALDIMENSIÓN
AMBIENTALSOBRE ESTE
REPORTE

Obras por impuestos

[GRI 203-1]

Invertir en Obras por Impuestos nos permite generar valor compartido, contribuyendo con la mejora de las condiciones de vida de la población.

Además, permite conocer el destino de los impuestos que pagamos y fortalecer nuestra relación con la comunidad. Por ello, priorizamos proyectos de infraestructura en desarrollo y educación, para contribuir con el cierre de brechas en la prestación de servicios públicos. Con este mecanismo, todos ganan: el Estado, la empresa y sobre todo la población, que tiene acceso a mejores servicios públicos y de forma más rápida y eficiente.

En el 2022, en alianza con un grupo de entidades asociadas a Asbanc, participamos en la construcción, mejoramiento de infraestructura e implementación de equipamiento de comisarías en los departamentos de La Libertad, Huancavelica y Piura. **Estas obras representaron una inversión acumulada de más de S/ 9.7 millones para Interbank, beneficiando a más de 800,000 ciudadanos.**

Collasuyo Primera Etapa - Cusco

Una solución a la saturación vial de la ciudad del Cusco.

Durante el 2022, se aprobó el Documento de Trabajo que actualizó el Expediente Técnico del Proyecto Collasuyo 1, quedando listo para el inicio de obra. Este proyecto contempla el mejoramiento de redes de baja y media tensión, electrificación, redes de agua potable y saneamiento. Nos comprometimos con S/ 17.16 millones de un total del S/ 34.3 millones.

Esta obra tiene como objetivo entregar una red vial urbana con una infraestructura moderna que cumpla con la normatividad técnica vigente. Además, al mejorar la transitividad peatonal y vehicular, busca reducir del índice de accidentes de tránsito.

De igual manera, aporta con el desarrollo económico y comercial en la Av. Collasuyo, al igual que con el mejoramiento de la logística interna en la ciudad del Cusco, ya que brinda una solución vial en una de las zonas más transitadas de la ciudad, desde el centro hacia tres puntos principales de la misma, con el objetivo de reducir los tiempos de traslado y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

120 mil personas se beneficiarán con el proyecto Collasuyo en el Cusco.



PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?



DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZA



DIMENSIÓN
SOCIAL



DIMENSIÓN
AMBIENTAL



SOBRE ESTE
REPORTE



DIMENSIÓN AMBIENTAL

Finanzas sostenibles

Estamos comprometidos con promover las finanzas sostenibles en cada uno de nuestros clientes.

Ofrecemos créditos sujetos a los principios internacionales de préstamos verdes y préstamos vinculados a la sostenibilidad, publicados por Loan Syndications and Trading Association (LSTA).

Hemos asumido un rol movilizador de buenas prácticas y queremos contribuir a minimizar el impacto del cambio climático en nuestro entorno a través del análisis de proyectos y la evaluación de indicadores con enfoque de sostenibilidad. Nuestro objetivo es fortalecer e incrementar la cartera sostenible del Banco. Por ello, en el 2022:



Desembolsamos un financiamiento vinculado a la sostenibilidad en el sector pesquero peruano por US\$ 22 millones a la empresa Austral Group.

Este préstamo está orientado a seguir impulsando el desarrollo de la pesca responsable y sostenible, que preserva y cuida los recursos hidrobiológicos con una producción limpia para mitigar sus efectos en el cambio climático.



Otorgamos un Préstamo Vinculado a la Sostenibilidad a Supermercados Peruanos (SPSA) por S/ 100 millones a 5 años.

Este los compromete a mantener un óptimo desempeño de sostenibilidad, vinculado a indicadores y metas de gestión ambiental y social relevantes para la industria y vinculados a la estrategia de sostenibilidad de la empresa; con ello promueve la recolección y reciclaje de residuos generados.



PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?



DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZA



DIMENSIÓN
SOCIAL



DIMENSIÓN
AMBIENTAL



SOBRE ESTE
REPORTE



Ecoeficiencia

Buscamos reducir nuestro impacto en el consumo de recursos y en la generación de residuos.

Energía y emisiones

[GRI 302-1] [GRI 302-4] [GRI 305-1] [GRI 305-2] [GRI 305-3]

En Interbank, buscamos ser más eficientes y reducir nuestro consumo de energía, lo cual logramos través de iniciativas de concientización a nuestros colaboradores y el uso de tecnologías más eficientes.

Contamos con un **Plan de reducción de huella de carbono y de eficiencia operativa**, el cual fue presentado al Comité de Gobernanza y Sostenibilidad, que contempla:

Nuestras acciones para reducir el consumo de energía



Migramos a iluminación LED.



Instalamos paneles solares.



Usamos equipos de aire acondicionado de menor consumo.



Instalamos sensores de iluminación.



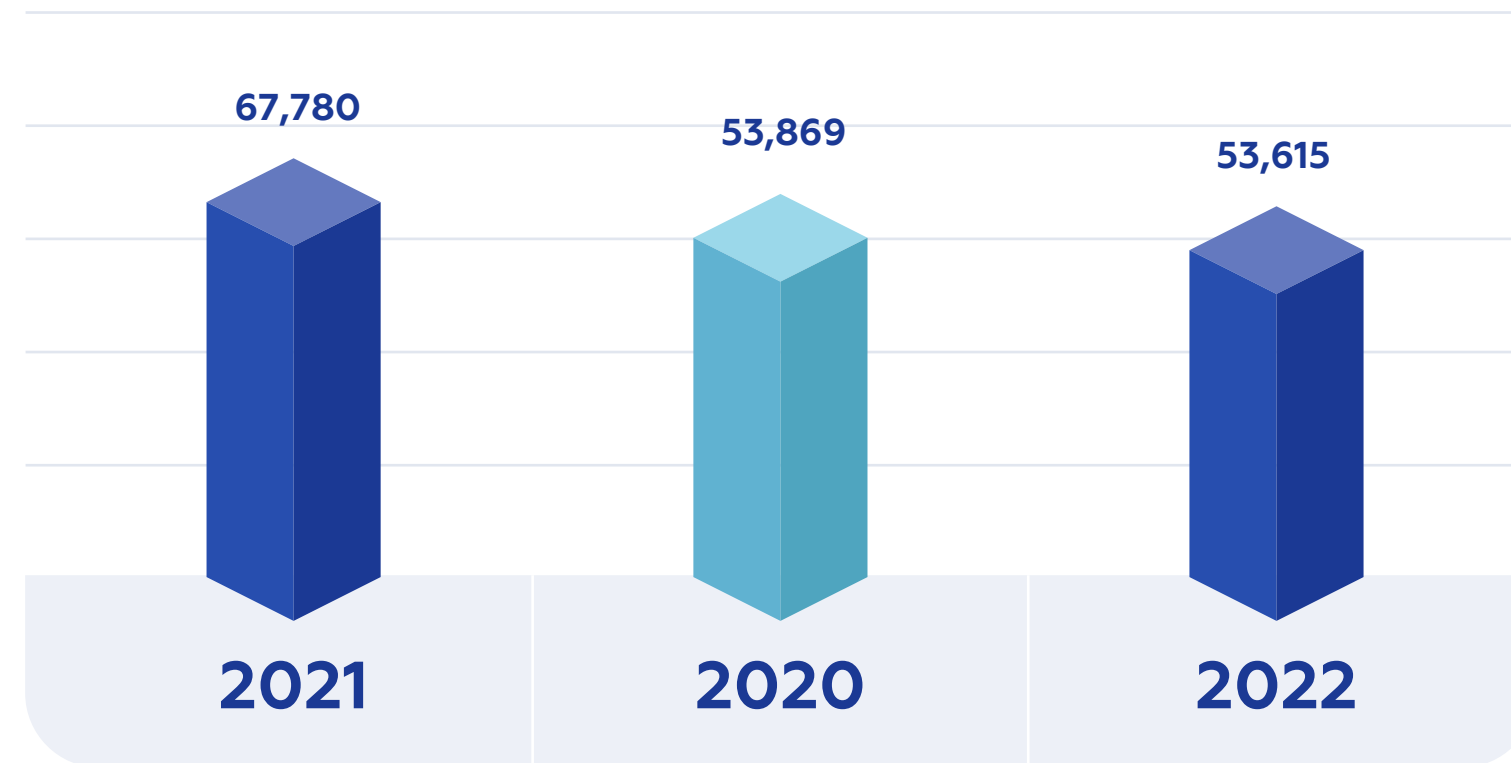
Apagamos las luces en espacios no utilizados.

Además, nos lo monitoreamos nuestro consumo a través de mediciones mensuales, sino también con constantes auditorías energéticas en nuestras sedes.

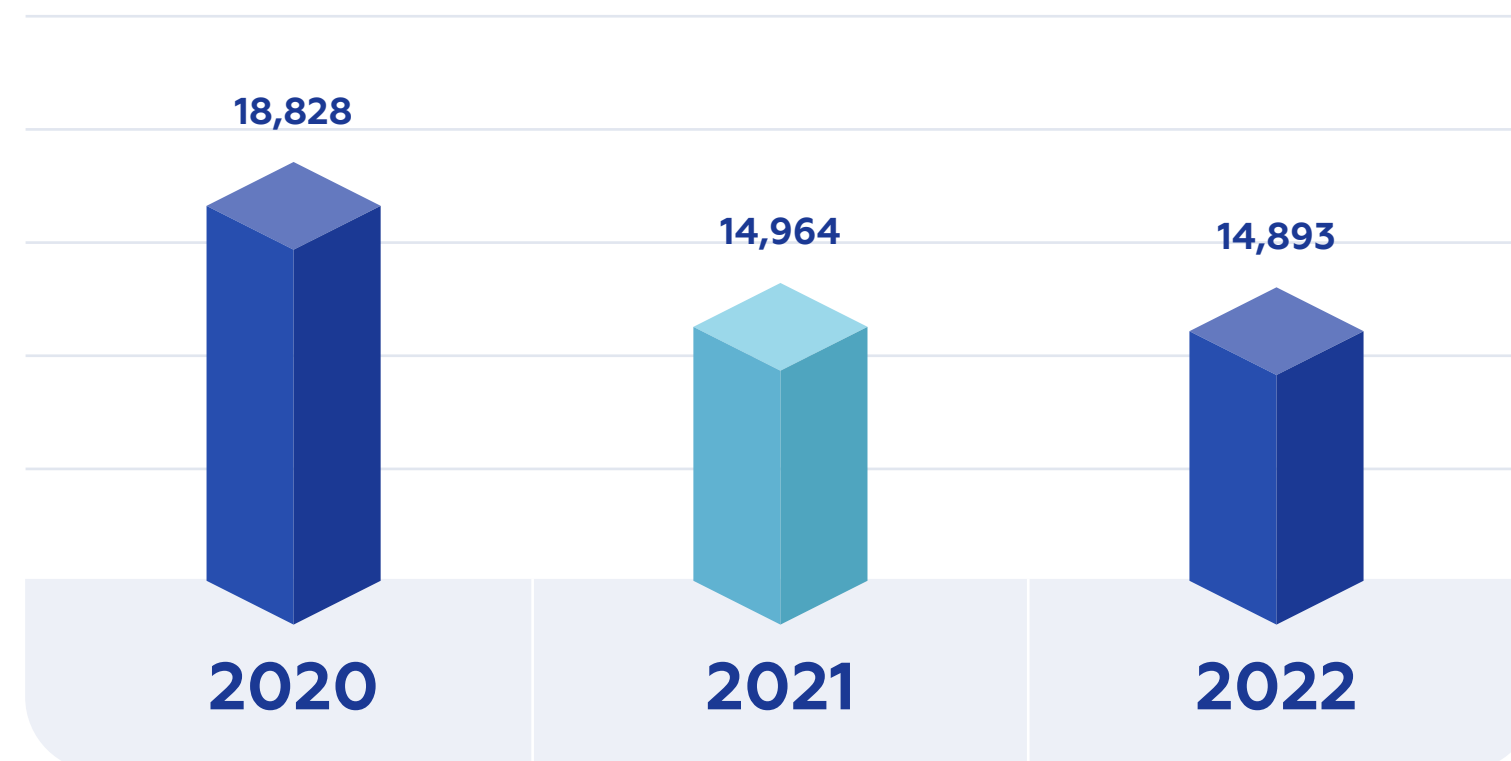
- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL**
- SOBRE ESTE REPORTE

- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL**
- SOBRE ESTE REPORTE

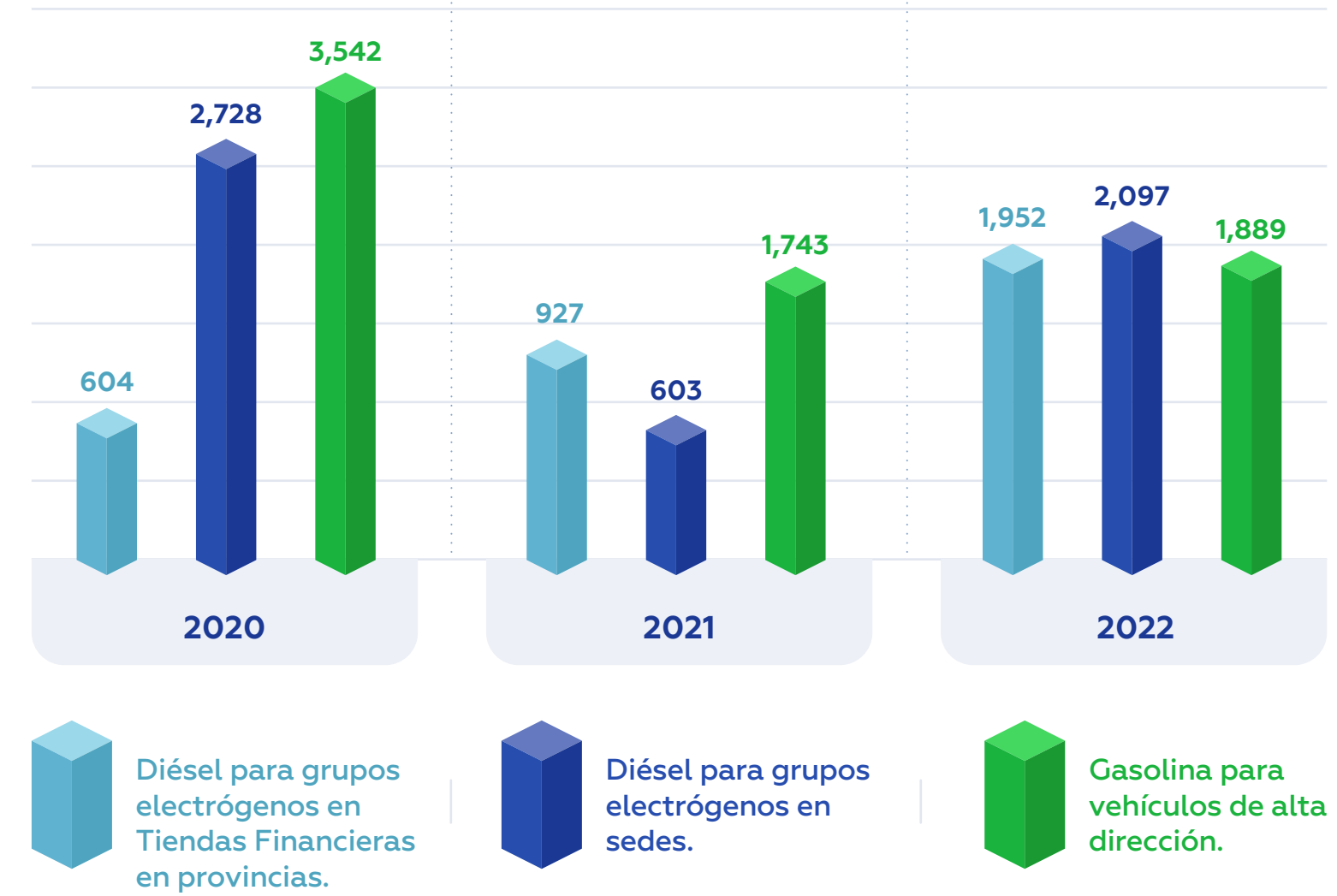
Consumo total de energía (Gj)



Consumo de energía (MWh)



Consumo de combustibles (galones)



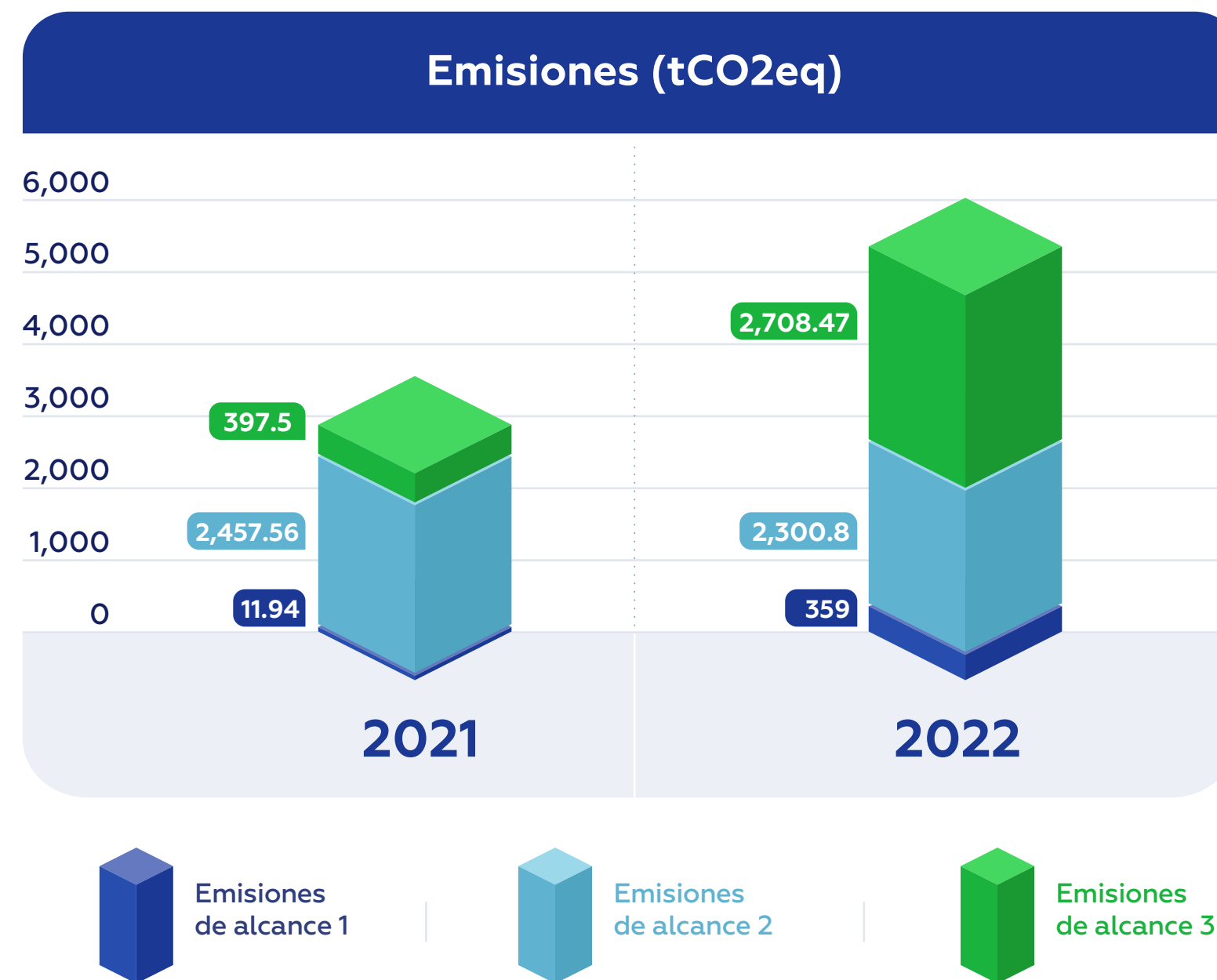
En cuanto a nuestras emisiones, tenemos el objetivo de evaluar nuestro impacto como organización sobre el planeta. Por esta razón, medimos las emisiones que generamos (tCO₂eq) y las emisiones por dólar facturado (kgCO₂eq/US\$).

Además, mediante nuestras auditorías energéticas, identificamos oportunidades para reducir nuestras emisiones, logrando así mitigar nuestra huella de carbono.

Gracias a esto, **en el 2022 obtuvimos el reconocimiento de la tercera estrella de la Huella de Carbono Perú, otorgada por el Ministerio del Ambiente (MINAM).**

Dicho reconocimiento se nos entregó por medir, verificar y reducir nuestras emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y, así, contribuir a los objetivos de cambio climático del país.

Este hito forma parte de nuestra estrategia de operación ecoeficiente, gestionando los residuos, reduciendo el consumo de recursos como la energía y el agua y asegurando la adecuada disposición de materiales tecnológicos. De esta manera, nos sumamos a la estrategia país para promover prácticas responsables con el planeta y fomentar una cultura de respeto por el medio ambiente.



Gracias a nuestras iniciativas en el 2022, hemos logrado reducir más de 12,338 Kg de CO₂ y ahorrar hasta 70,947 KWh en energía.

Gestión de residuos

[GRI 301-1] [GRI 306-2]

Nos enfocamos en reducir la cantidad de materiales depositados en vertederos, los impactos ambientales y los riesgos de contaminación, además de promover la economía circular. Desarrollamos iniciativas alineadas a la normativa ambiental vigente para reducir la generación de residuos.

- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL**
- SOBRE ESTE REPORTE



Nuestras iniciativas para reducir los residuos generados



Llevamos a cabo compras planificadas para reducir los desperdicios.



Digitalizamos procesos para reducir el uso de papel.



Fomentamos el reciclaje y la cultura de segundo uso y donación.



Promovemos el uso de productos de economía circular.



Garantizamos la correcta disposición de lo no aprovechable.

Contamos con un programa de reciclaje en nuestras sedes y Tiendas Financieras, mediante el cual damos un debido tratamiento a los residuos recuperables peligrosos y no peligrosos a través de alianzas con Circulapp, Reciclatam y Claro, nuestros proveedores.

Nuestras iniciativas de reciclaje



EN NUESTRAS SEDES

Tenemos contenedores de reciclaje para distintos tipos de residuos, que luego son retirados por dichos proveedores. y los residuos reciclados son removidos por nuestro proveedor.



EN NUESTRAS TIENDAS FINANCIERAS

Nos encontramos en proceso de desplegar contenedores puerta a calle, para que no solo nuestros colaboradores puedan reciclar, sino también nuestros clientes y transeúntes.

En el 2022, incrementamos nuestro volumen de reciclaje en un 340% respecto al 2021.

PRESENTACIÓN

¿QUIÉNES SOMOS?

DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZA

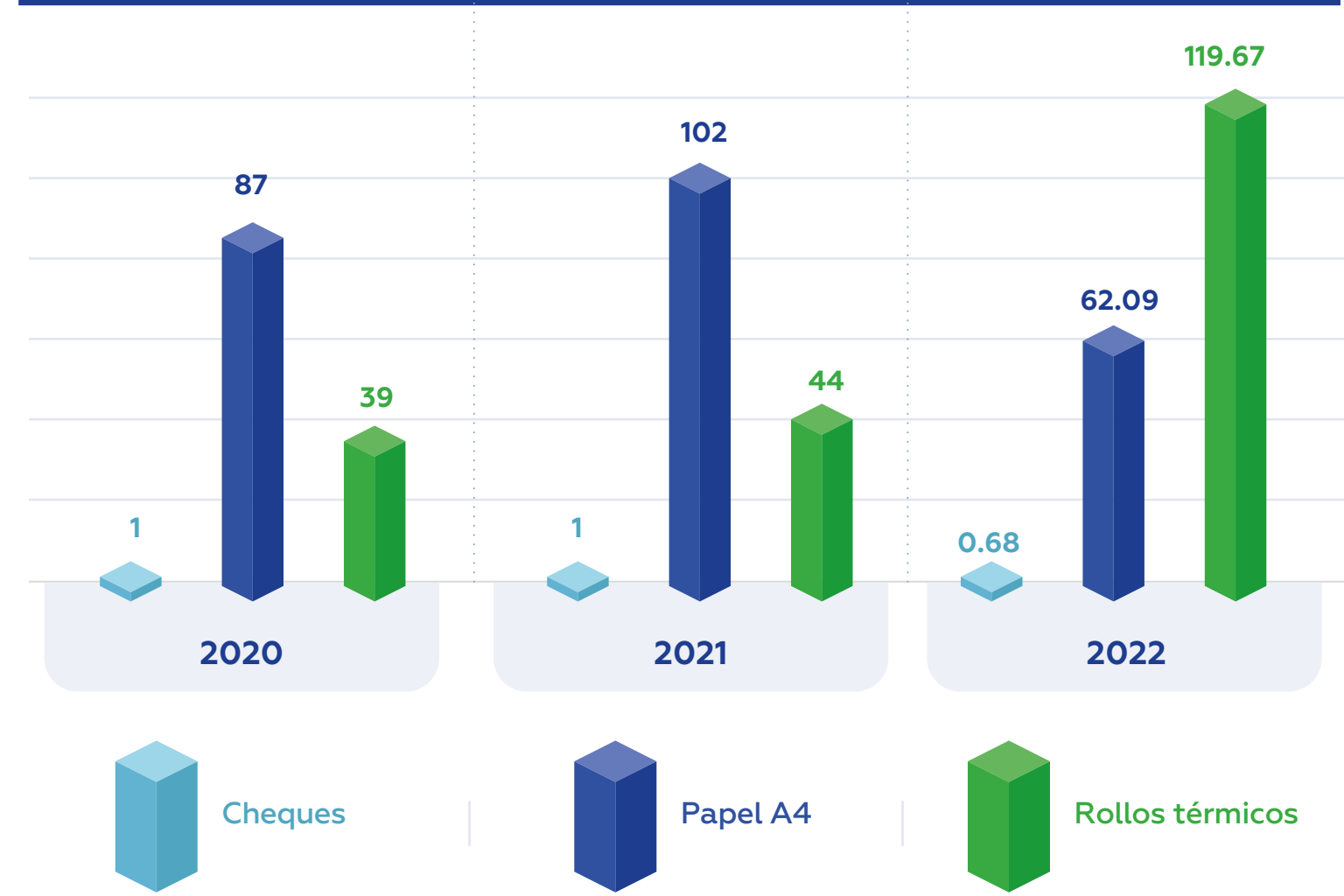
DIMENSIÓN
SOCIAL

DIMENSIÓN
AMBIENTAL

SOBRE ESTE
REPORTE

- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL**
- SOBRE ESTE REPORTE

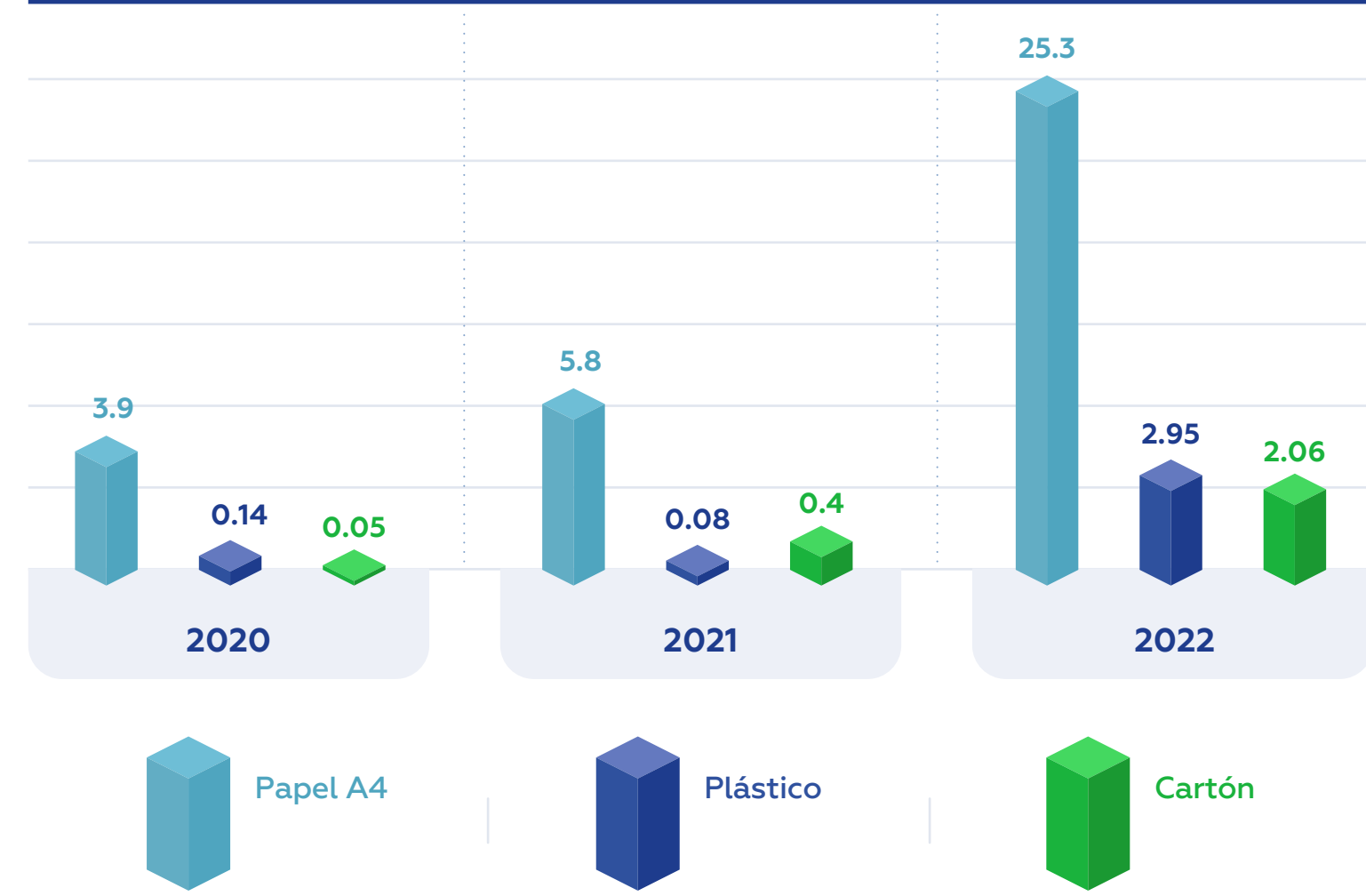
Tipo de papel usado (toneladas)



Plástico de tarjeta utilizado (toneladas)



Residuos no peligrosos reciclados (toneladas)



- ▲
- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL**
- SOBRE ESTE REPORTE
- ▼

Residuos peligrosos reciclados (toneladas)



Tóner de impresión consumido
 RAEE generados

Recursos hídricos

[INDICADOR PROPIO Consumo total de agua de la red municipal (m³)]

Buscamos reducir nuestro consumo de agua mediante el cambio a tecnologías más eficientes como:

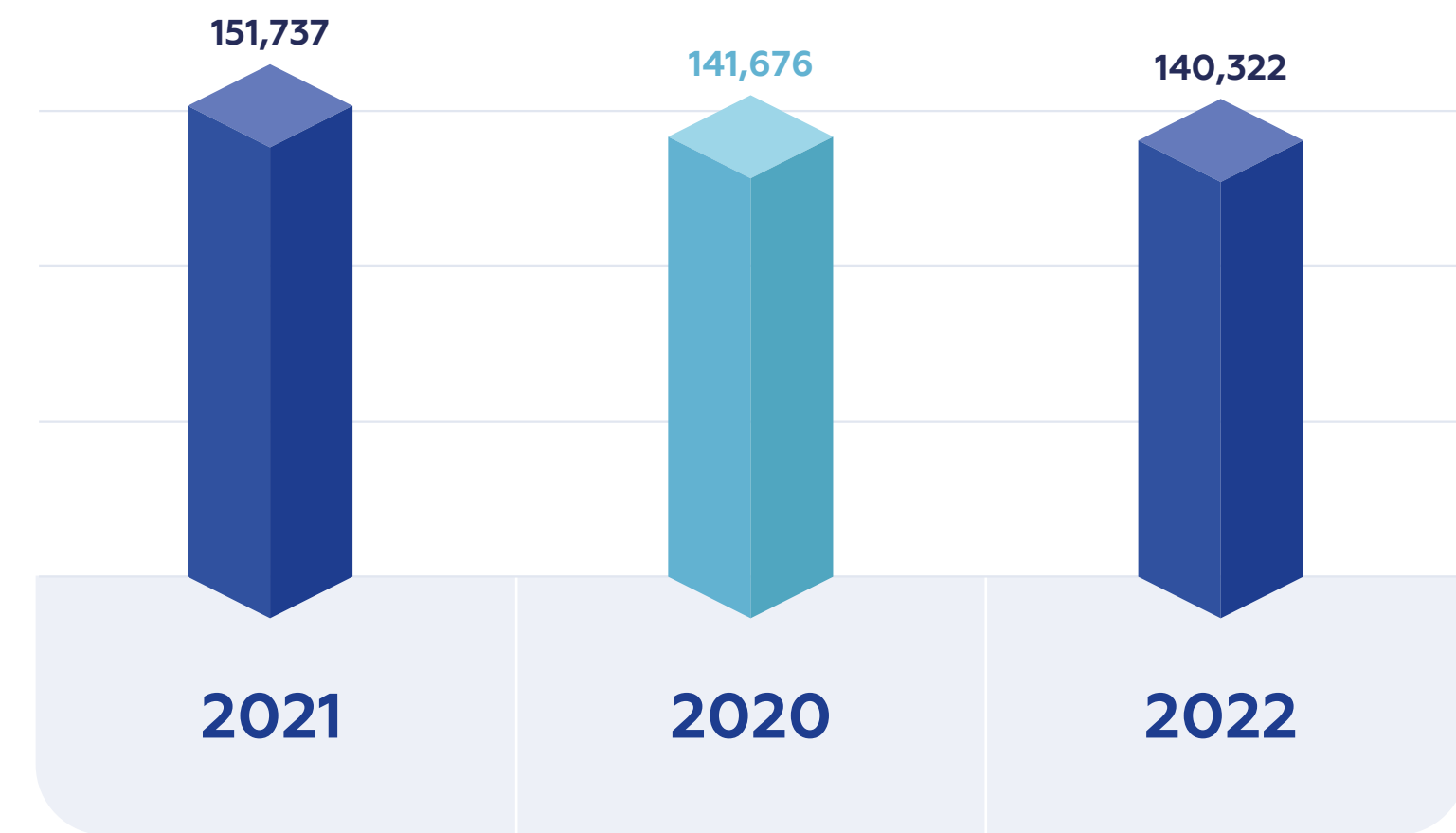
Tecnologías que nos ayudan a reducir el consumo de agua

Medidores que permitan llevar el control del consumo sectorizado.

Filtros reguladores en griferías.

Además, medimos nuestro consumo de forma mensual, a través de un tablero de mando; ello nos permite mantener un indicador de consumo promedio estable y lanzar alertas para el control de fugas de agua.

Consumo total de agua de la red municipal (m³)





PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?



DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZA



DIMENSIÓN
SOCIAL



DIMENSIÓN
AMBIENTAL



SOBRE ESTE
REPORTE



SOBRE ESTE REPORTE

Informe de Sostenibilidad 2022


[GRI 2-2] [GRI 2-3] [GRI 2-4] [GRI 2-5]

El presente informe describe el desempeño en la gestión económica, social y ambiental del Banco Internacional del Perú S.A.A. - Interbank.

Contiene información desde el 1 de enero del 2022 hasta el 31 de diciembre del 2022 y tiene una periodicidad anual. Además, ha sido elaborado de conformidad con los Estándares *Global Reporting Index* – GRI. No ha sido verificado por un auditor externo ni ha sido necesaria la actualización de información.

El alcance de este informe incluye solo a Interbank.

Para comentarios, opiniones o consultas sobre este informe, puedes escribir a:

Liliana Huarcaya  lhuarcayae@intercorp.com.pe
Banco Internacional del Perú S.A.A. - Interbank
Av. Carlos Villarán N.º 140, La Victoria
Lima, 28 de febrero del 2023

Nuestros grupos de interés

[GRI 2-25] [GRI 2-26] [GRI 2-29]

En caso de que las operaciones del Banco puedan ocasionar un impacto negativo, contamos con diversos procesos y lineamientos para escuchar activamente a nuestros grupos de interés y aplicar mejoras continuas.

Atendemos los reclamos de clientes mediante distintos canales de atención que están disponibles en nuestra página web, así como la información de los reclamos:



[Página web](#)



[Información de los reclamos.](#)

Además, tenemos a disposición el canal ético donde cualquier persona puede denunciar de manera anónima, conductas no éticas, violaciones a la legislación, regulaciones o políticas internas. Cabe precisar que nuestro Comité de Ética se encarga de la evaluación y resolución de los reportes que se ingresan al Canal Ético.



[Canal ético](#)

- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE

- ▲
- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE
- ▼

Relación y espacios de comunicación disponibles			
Grupos de interés	Definición	Propósito de su participación	Frecuencia y medios de comunicación
Accionistas	Un accionista es una persona, sociedad o patrimonio autónomo titular de las acciones de una sociedad. Su responsabilidad está limitada al número de acciones que posea.	La transparencia e interacción con los accionistas busca transmitir el alcance de nuestros resultados y el impacto de nuestra estrategia. El accionista mayoritario es Intercorp Financial Services Inc., empresa <i>holding</i> constituida en Panamá, con una participación accionaria de 98.7% de las acciones emitidas y 99.3% de las acciones en circulación. Los accionistas minoritarios son aquellos con participación menor al 0.01% del capital social.	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de Buen Gobierno Corporativo. • Memoria Financiera Anual. • Junta Anual de Accionistas. • Comunicaciones vía telefónica y correo electrónico. • Canal Ético.
Inversionistas	TBD (Equipo Relación con Inversionistas).	TBD (Equipo Relación con Inversionistas).	<ul style="list-style-type: none"> • Llamadas trimestrales. • Memoria Financiera Anual. • Canal Ético. • TBD (Equipo Relación con Inversionistas).
Directores	Profesionales destacados en el ámbito académico y laboral, designados por la Junta General de Accionistas del Banco, previa prospección, evaluación y nominación por el Comité de Gobernanza y Sostenibilidad. La composición del Directorio refleja los requisitos generales de la legislación societaria y sectorial peruana, así como los lineamientos internos de gobierno corporativo. El Directorio es el órgano ejecutivo de mayor responsabilidad administrativa y civil, a través del cual se representa a la Junta General de Socios. Este fija los objetivos corporativos, representa a la organización y lleva a cabo el control y seguimiento de la Gerencia General.	Los directores, de forma colegiada, dirigen y controlan los negocios y actividades del Banco. Su composición busca garantizar la ejecución de la visión estratégica de Interbank en beneficio de sus grupos de interés.	<ul style="list-style-type: none"> • Sesiones mensuales de Directorio, con participación del Comité de Gerencia. • Sesiones mensuales exclusivas de directores, al término de cada sesión del Directorio. • Reuniones trimestrales de directores independientes, lideradas por el Director Principal. • Sesiones de comités directivos, conforme con la regulación interna sobre composición y periodicidad aplicable. • Informes mensuales para la toma de conocimiento y la aprobación de acuerdos, según corresponda. • Memoria Anual. • Estados Financieros mensuales, trimestrales y anual auditado. • Reporte de Gobierno Corporativo. • Reportes de Sostenibilidad Corporativa. • Encuestas internas, lideradas por la Secretaría de Directorio, coordinadas con el Comité de Gobernanza y Sostenibilidad. • Canal Ético.

- 
-  PRESENTACIÓN
-  ¿QUIÉNES SOMOS?
-  DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
-  DIMENSIÓN SOCIAL
-  DIMENSIÓN AMBIENTAL
-  **SOBRE ESTE REPORTE**
- 

Comité de Gerencia	Funcionarios de primer nivel del Banco, conformados por el Gerente General y sus reportes directos. Sujetos a la verificación y monitoreo permanente del cumplimiento de requisitos de idoneidad moral y técnica, así como de la no incursión en impedimentos legales.	El Gerente General y los miembros del Comité de Gerencia son los responsables de ejecutar y hacer cumplir los acuerdos de la Junta General de Accionistas y del Directorio.	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones semanales del Comité de Gerencia. • Sesiones de comités directivos y gerenciales, conforme con la regulación interna sobre composición y periodicidad aplicable. • Canal Ético.
Colaboradores	Son todas las personas contratadas por Interbank para cumplir una función específica y por la que reciben una retribución mensual, así como una serie de beneficios adicionales.	Los colaboradores son el activo más importante del Banco. Todos ellos, independientemente del puesto que desempeñen deben compartir nuestros valores. Para Interbank las competencias técnicas son importantes y se definen de acuerdo con el nivel de responsabilidad que asumirán, pero las competencias culturales son obligatorias.	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio de clima laboral. • Evaluaciones de desempeño. • Reuniones mensuales lideradas por el Gerente. • Canal Ético.
Clientes	Personas naturales o jurídicas con las que se establecen o mantienen relaciones comerciales para la prestación de algún servicio o el suministro de cualquier producto propio del negocio financiero.	Los clientes de Banca Personas son todas las personas naturales a quienes Interbank provee de productos o servicios financieros. La Banca Comercial atiende a las empresas (personas jurídicas) del sector corporativo, mediana empresa y pequeña empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios de satisfacción, entrevistas y grupos focales. • Libro virtual de reclamaciones. • Reuniones vía Ejecutivos de Negocios. • Banca Telefónica. • Redes sociales. • Canal Ético.
Proveedores	Persona natural o jurídica que abastecen de bienes o servicios a Interbank. Forman parte importante de los procesos que cumple el banco para brindar productos y servicios de calidad.	Los proveedores son nuestros socios estratégicos e intervienen activamente en nuestra cadena de valor. Los proveedores estratégicos abastecen de bienes o servicios de naturaleza crítica para los procesos del Banco. Los proveedores no estratégicos brindan bienes o servicios cuyo nivel de criticidad tiene un impacto menor en las operaciones diarias del negocio.	<ul style="list-style-type: none"> • Directamente con el Área de Gestión de Compras y Servicios (correo electrónico, teléfono, presencial), de forma permanente. • Informes de evaluación de desempeño; semestral y anualmente. • Canal Ético.

-
- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE**
-

ONG y Sociedad Civil	<p>Son las poblaciones y organizaciones locales a donde el Banco brinda servicios. Son consideradas parte de una comunidad, las instituciones académicas o de asistencia social.</p>	<p>Interbank implementa iniciativas de inversión social y apoyo a la comunidad a través de alianzas públicas y privadas. Asimismo, interviene en las regiones y comunidades donde opera a través de Obras por Impuestos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicaciones escritas. • Contacto vía telefónica. • Redes sociales. • Reuniones presenciales. • Correo electrónico. • Todos realizados de forma permanente. • Canal Ético.
Entidades regulatorias	<p>Son los organismos del Estado peruano que regulan y supervisan nuestras actividades dentro del territorio nacional.</p> <p>El regulador sectorial es la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (SBS). Otros reguladores relevantes son el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP) y la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV).</p>	<p>Las entidades regulatorias supervisan, en las materias de su competencia, el cumplimiento de las obligaciones legales aplicables al Banco y al resto de entidades del sistema financiero peruano.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de reportes y declaraciones según la periodicidad aplicable. • Visitas de inspección a discreción del regulador. • Absolución de cuestionarios y pedidos de información. • Comentarios a proyectos normativos. • Canal Ético.
Líderes de opinión	<p>Personas que tienen la capacidad de ejercer influencia sobre las actitudes o conductas de otros individuos en virtud de que es percibido como una autoridad o fuente confiable de información.</p>	<p>Interbank busca mantener una colaboración estrecha con líderes de opinión, compartiendo información relevante sobre la empresa para que estos cuenten con fuentes confiables y para, a su vez, recoger directamente sus impresiones y expectativas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Redes Sociales. • Web del banco. • Correo electrónico. • Reuniones presenciales y virtuales. • Canal Ético.

Análisis de materialidad

[GRI 3-1] [GRI 3-2]

La materialidad es un elemento enriquecedor de la estrategia interna de la compañía y de relacionamiento estratégico con los grupos de interés.

El análisis de materialidad nos permite visibilizar y gestionar riesgos, impactos y oportunidades, así como definir estrategias de gestión y de monitoreo focalizadas.

Para identificar los temas materiales **seguimos una metodología fundamentada en el Estándar GRI**, complementada con la experiencia y con otros insumos como:

- El marco de Reporte Integrado y su documento de *Materiality in the IR, SASB, DJSI*.
- *The Materiality Report*, publicado por AccountAbility.
- *Supplementary Guidance on Materiality*, publicado por Social Value.

Es así que realizamos entrevistas a:

- Directores.
- Inversionistas.
- Accionistas.
- Proveedores.
- Clientes.
- Representantes de entidades regulatorias.
- Representantes de ONG.
- Líderes de opinión.

Además, realizamos talleres con el Comité de Gerencia y colaboradores e hicimos encuestas a clientes y colaboradores.

Dichos diálogos sirvieron para priorizar los temas iniciales, y esta priorización fue validada junto al Equipo de Sostenibilidad y Comité de Gerencia.

- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE

- ▲
- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE
- ▼

Como resultado, se obtuvo nuestra matriz de materialidad y los temas materiales:

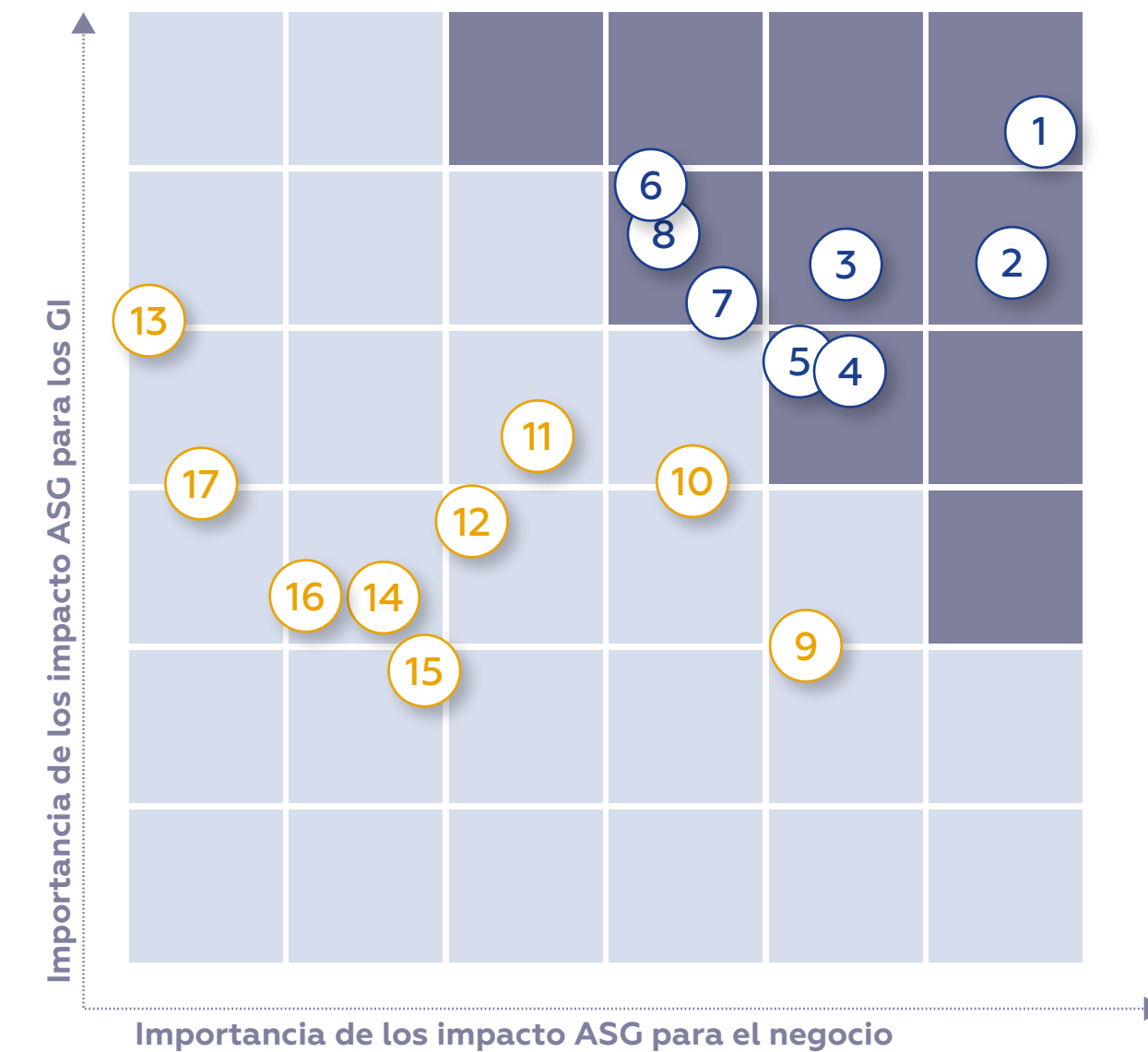
Matriz de temas materiales

Temas materiales

- | | | |
|---|---|---|
| <p>1 Seguridad de la información.</p> <p>4 Ética y transparencia.</p> <p>7 Gestión de riesgos.</p> | <p>2 Modelo de negocio, innovación y digitalización.</p> <p>5 Gestión del talento humano.</p> <p>8 Inclusión financiera.</p> | <p>3 Rentabilidad del negocio.</p> <p>6 Relacionamiento con clientes.</p> |
|---|---|---|

Temas de gestión eficiente

- | | | |
|--|--|--|
| <p>9 Gobierno corporativo.</p> <p>12 Integración ASG en el análisis financiero.</p> <p>15 Inversión social.</p> | <p>10 Gestión legal regulatoria.</p> <p>13 Descarbonización de cartera crediticia.</p> <p>16 Ecoeficiencia / Reducción Huella de Carbono.</p> | <p>11 Liderazgo y relacionamiento estratégico.</p> <p>14 Cadena de valor sostenible.</p> <p>17 Derechos humanos</p> |
|--|--|--|



Cabe señalar que los impactos potenciales y reales, tanto positivos como negativos de nuestros temas materiales, las medidas adoptadas para gestionarlos y su eficacia, han sido desarrollados a lo largo de este documento.

Índice de contenidos GRI

Declaración de uso

Declaración de uso	Interbank ha elaborado el reporte conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero del 2022 y el 31 de diciembre del 2022.
GRI 1 utilizado	GRI 1: Fundamentos 2021

Contenidos generales

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS relacionado	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1: Detalles de la organización	p. 9	-	-	-	-
	2-2: Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	p. 39, p. 85	-	-	-	-
	2-3: Periodo de notificación, frecuencia y punto de contacto	p. 85	-	-	-	-



PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?



DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZA



DIMENSIÓN
SOCIAL



DIMENSIÓN
AMBIENTAL



SOBRE ESTE
REPORTE



- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE**

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS relacionado	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-4: Reexpresiones de información	p. 85	-	-	-	-
	2-5: Verificación externa	p. 85	-	-	-	-
	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	p. 15, p. 40	-	-	-	-
	2-7: Empleados	p. 43	8, 10	-	-	-
	2-8: Trabajadores que no son empleados	p. 43	8	-	-	-
	2-9: Estructura y composición de la gobernanza	p. 28, 30, 105	5, 16	-	-	-
	2-10: Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	p. 29	5, 16	-	-	-

- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE**

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS relacionado	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno	p. 29	16	-	-	-
	2-12: Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	p. 30	16	-	-	-
	2-13: Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	p. 30	-	-	-	-
	2-14: Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	p. 30	-	-	-	-
	2-15: Conflictos de interés	p. 31	16	-	-	-
	2-16: Comunicación de preocupaciones críticas	p. 31	-	-	-	-
	2-17: Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	p. 30	-	-	-	-

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS relacionado	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-18: Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	p. 30	-	-	-	-
	2-19: Políticas de remuneración	p. 28, p. 43	-	-	-	-
	2-20: Proceso para determinar la remuneración	-	-	2-20	Confidencialidad	Contiene información privada sobre la remuneración del personal.
	2-21: Ratio de compensación total anual	p. 51	-	-	-	-
	2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	p. 4	-	-	-	-
	2-23: Compromisos de política	p. 10	16	-	-	-
	2-24: Incorporación de compromisos políticos	p. 10	-	-	-	-

PRESENTACIÓN

¿QUIÉNES SOMOS?

DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA

DIMENSIÓN SOCIAL

DIMENSIÓN AMBIENTAL

SOBRE ESTE REPORTE

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS relacionado	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-25: Procesos para remediar impactos negativos	p. 85	-	-	-	-
	2-26: Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	p. 34, p. 85	16	-	-	-
	2-27: Cumplimiento de leyes y reglamentos	p. 31	-	-	-	-
	2-28: Asociaciones de miembros	p. 10	-	-	-	-
	2-29: Enfoque para la participación de las partes interesadas	p. 85	-	-	-	-
	2-30: Acuerdos colectivos de negociación	p. 61	8	-	-	-

PRESENTACIÓN

¿QUIÉNES SOMOS?

DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA

DIMENSIÓN SOCIAL

DIMENSIÓN AMBIENTAL

SOBRES ESTE REPORTE

▲

- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE**

▼

Temas materiales						
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS relacionado	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1: Proceso para determinar temas materiales	p. 89	-	-	-	-
	3-2: Lista de temas materiales	p. 89	-	-	-	-
Seguridad de la información						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	p. 36	-	-	-	-
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1: Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	p. 36	16	-	-	-
Modelo de negocio, innovación y digitalización						

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS relacionado	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	p. 22	-	-	-	-
Este tema material no tiene Estándar GRI relacionado	Indicador propio: Presentación general de nuestros productos y servicios	p. 22	-	-	-	-
Rentabilidad del negocio						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	p. 38	-	-	-	-
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1: Valor económico directo generado y distribuido	p. 38	8, 9			
	201-2: Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	-	13	201-2	No procede	No es pertinente para nuestros impactos en relación con el tema material.
	201-3: Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	-	-	201-3	No procede	No es pertinente para nuestros impactos en relación con el tema material.
	201-4: Asistencia financiera recibida del gobierno	p. 38	-	-	-	-

PRESENTACIÓN

¿QUIÉNES SOMOS?

DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA

DIMENSIÓN SOCIAL

DIMENSIÓN AMBIENTAL

SOBRE ESTE REPORTE



PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?



DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZA



DIMENSIÓN
SOCIAL



DIMENSIÓN
AMBIENTAL



SOBRE ESTE
REPORTE



Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS relacionado	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Ética y transparencia						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	p. 31	-	-	-	-
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	p. 31	16	-	-	-
	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	p. 31	16	-	-	-
	205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	p. 31	16	-	-	-
Gestión del talento humano						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	p. 43	-	-	-	-



PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?



DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZA



DIMENSIÓN
SOCIAL



DIMENSIÓN
AMBIENTAL



SOBRE ESTE
REPORTE



Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS relacionado	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 401: Empleo 2016	401-1: Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	p. 43	5, 8, 10	-	-	-
	401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	p. 45	3, 5, 8	-	-	-
	401-3: Permiso parental	p. 45	5, 8	-	-	-
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	p. 56	8	-	-	-
	403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	p. 56	8	-	-	-
	403-3: Servicios de salud en el trabajo	p. 58	8	-	-	-
	403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	p. 57	8, 16	-	-	-
	403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	p. 58	8	-	-	-



PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?



DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZA



DIMENSIÓN
SOCIAL



DIMENSIÓN
AMBIENTAL



SOBRE ESTE
REPORTE



Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS relacionado	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-6: Fomento de la salud de los trabajadores	p. 58	3	-	-	-
	403-7: Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	p. 56	8	-	-	-
	403-8: Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	p. 56	8	-	-	-
	403-9: Lesiones por accidente laboral	p. 60	3, 8, 16	-	-	-
	403-10: Dolencias y enfermedades laborales	p. 60	3, 8, 16	-	-	-



PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?



DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZA



DIMENSIÓN
SOCIAL



DIMENSIÓN
AMBIENTAL



SOBRE ESTE
REPORTE



Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS relacionado	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1: Media de horas de formación al año por empleado	p. 49	4, 5, 8, 10	-	-	-
	404-2: Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	p. 49	8	-	-	-
	404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	p. 49	5, 8, 10	-	-	-
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleados	p. 61, p. 105	5, 8	-	-	-
	405-2: Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	p. 51	5, 8, 10	-	-	-
GRI 406: No discriminación 2016	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	p. 61	5, 8	-	-	-
Gestión de riesgos						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	p. 34	-	-	-	-

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS relacionado	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Relacionamiento con clientes						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	p. 19	-	-	-	-
GRI 417: Marketing y Etiquetado 2016	417-1: Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	p. 20	12	-	-	-
	417-2: Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	p. 20, p. 21	16	-	-	-
	417-3: Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de Marketing	p. 20, p. 21	16	-	-	-
Inclusión financiera						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	p. 67	-	-	-	-
Este tema material no tiene Estándar GRI relacionado	Indicador propio: Iniciativas para fomentar el acceso a productos y servicios financieros en toda la sociedad. Estrategias para fomentar la educación financiera en el país.	p. 67	-	-	-	-

PRESENTACIÓN

¿QUIÉNES SOMOS?

DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA

DIMENSIÓN SOCIAL

DIMENSIÓN AMBIENTAL

SOBRES ESTE REPORTE



PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?



DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZA



DIMENSIÓN
SOCIAL



DIMENSIÓN
AMBIENTAL



SOBRE ESTE
REPORTE



Indicadores GRI de temas de gestión eficiente

Estándar GRI	Contenido	Ubicación
Derechos Humanos		p. 61, 75
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1: Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	p. 61
Inversión Social		
GRI 203:	203-1: Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	p. 75
Impactos económicos indirectos 2016	203-2: Impactos económicos indirectos significativos	p. 72
Liderazgo y Relacionamiento Estratégico		
GRI 204:	204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	p. 40

Estándar GRI	Contenido	Ubicación
Ecoeficiencia / Reducción Huella de Carbono		
GRI 301: Materiales 2016	301-1: Materiales utilizados por peso o volumen	p. 80
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	p. 78
	302-4 Reducción del consumo energético	p. 78
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	p. 78
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	p. 78
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	p. 78
GRI 306: Efluentes y residuos 2016	306-2: Residuos por tipo y método de eliminación	p. 80
Este tema de gestión eficiente no tiene Estándar GRI relacionado	INDICADOR PROPIO Consumo total de agua de la red municipal (m.)	p. 83



PRESENTACIÓN



¿QUIÉNES SOMOS?



DIMENSIÓN
ECONÓMICA Y
DE GOBERNANZA



DIMENSIÓN
SOCIAL



DIMENSIÓN
AMBIENTAL



SOBRE ESTE
REPORTE



Anexo N.º1: Composición del Directorio

[GRI 2-9]¹ [GRI 405-1]²

Nuestro Directorio está compuesto de la siguiente manera:

Nombre	Tipo	Independencia	Años en el Directorio	Cargos significativos ¹	Género
Aljovín Gazzani, Lucía Cayetana	No Ejecutivo	Sí	4	Ningún cargo ejecutivo en Interbank.	F
Barúa Alzamora, Ramón	No Ejecutivo	No	28	Ningún cargo ejecutivo en Interbank.	M
Bustamante y Bustamante, Alfonso	No Ejecutivo	Sí	15	Ningún cargo ejecutivo en Interbank.	M
Fischman Kalincausky, David	No Ejecutivo	Sí	19	Ningún cargo ejecutivo en Interbank. Presidente del Comité GIR y miembro del Comité Auditoría.	M

¹ Cabe precisar que todos los miembros representan a los accionistas.

- ▲
- PRESENTACIÓN
- ¿QUIÉNES SOMOS?
- DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA
- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- SOBRE ESTE REPORTE
- ▼

Nombre	Tipo	Independencia	Años en el Directorio	Cargos significativos	Género
Heeren Ramos, Carlos	No Ejecutivo	Sí	7	Leading Director. Ningún cargo ejecutivo en Interbank. Director designado responsable de velar cumplimiento de normativa de ciberseguridad.	M
Morris Guerinoni, Felipe	No Ejecutivo	No	22	Segundo Vicepresidente. Ningún cargo ejecutivo en Interbank. Presidente del Comité Auditoría y miembro del Comité GIR.	M
Nogueira de Mello, Marcia	No Ejecutivo	Sí	0	Ningún cargo ejecutivo en Interbank.	F
Rodríguez Pastor Persivale, Carlos	No Ejecutivo	No	27	Presidente del Directorio. Ningún cargo ejecutivo en Interbank.	M
Santa María Guzmán, Hugo	No Ejecutivo	Sí	6	Ningún cargo ejecutivo en Interbank.	M
Zavala Lombardi, Fernando	No Ejecutivo	No	3	Primer Vicepresidente. Ningún cargo ejecutivo en Interbank.	M

 PRESENTACIÓN

 ¿QUIÉNES SOMOS?

 DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA

 DIMENSIÓN SOCIAL

 DIMENSIÓN AMBIENTAL

 SOBRE ESTE REPORTE



2

0

2

2

Dirección: Av. Carlos Villarán 140 Urb. Santa Catalina- La Victoria
Página web: www.interbank.com.pe
Contacto: Liliana Huarcaya lharcayae@intercorp.com.pe