

COMUNICACIÓN DE PROGRESO SOBRE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS

▣ Nuestra reseña:

Interbank fue fundado en Lima el 17 de mayo de 1897, con el nombre “Banco Internacional del Perú”. En 1933 se inaugura la sede principal en la Plaza de la Merced, en la tercera cuadra del Jirón de la Unión. En 1944, la International Petroleum Company toma el control del Banco y en 1967 se firma una alianza societaria con el Chemical Bank de New York. En 1970, se produce la estatización del banco por acción del gobierno militar, convirtiéndolo en parte de la Banca Estatal Asociada.

En agosto de 1994, comienza la historia moderna de nuestro banco. En el proceso de privatización del Banco Internacional del Perú o Interbank con C, el banco es adquirido por un grupo de inversionistas liderados por Carlos Rodríguez-Pastor Mendoza.

En 1997 empezamos una nueva forma de hacer banca en el Perú, brindando servicios financieros con enfoque estratégico en banca minorista con una atención ágil, conveniente, cercana e innovadora.

Hoy, Interbank es una de las principales instituciones financieras en el país. Estamos enfocados en brindar productos innovadores y un servicio conveniente y ágil a nuestros más de 2 millones de clientes. Contamos con 290 tiendas financieras, más de 2,297 cajeros automáticos; y 3,203 corresponsales Interbank Agente a nivel nacional. Tenemos una creciente participación en tarjetas de crédito, créditos personales, vehiculares, hipotecarios, depósitos de personas y banca comercial. A través de todo ello, ayudamos a nuestros clientes a cumplir sus sueños.

Por catorce años consecutivos hemos sido elegidos entre las 20 mejores empresas para trabajar en el Perú y estamos entre las 50 mejores empresas para trabajar de América Latina, según The Great Place to Work Institute. Localmente, Interbank se ubica en el *top five* de las empresas con mejor reputación según el ranking de Merco y se ha colocado entre las 10 Empresas más Admiradas del Perú, según la revista G de Gestión y PWC.

▣ Nuestra cultura:

El éxito alcanzado a lo largo de todos estos años se sustenta en nuestra cultura basada en valores, compartidos por todos los que trabajamos en Interbank.

Estos son:

- integridad,
- vocación de servicio,
- trabajo en equipo,
- espíritu de superación,
- sentido del humor, e

- innovación.

Somos más de 6,900 colaboradores, nuestra visión: ser el mejor banco a partir de las mejores personas y compartimos una única misión: mejorar la calidad de vida de nuestros clientes, brindando un servicio ágil y amigable en todo momento y en todo lugar.

Nuestra visión, valores y misión definen nuestra cultura. Buscamos que nuestras actividades creen valor no solo para los colaboradores, los accionistas o clientes sino también para la sociedad. Por eso, nuestra estrategia de negocio se desarrolla sobre la base del enfoque de valor compartido.

Lima, 14 de julio de 2016

Señor
George Kell
Director Ejecutivo
UN Global Compact
Presente.-

De nuestra mayor consideración:

Ref.: Nuestro compromiso con los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas

Mediante la presente reciba un cordial saludo y, al mismo tiempo, nuestro compromiso de continuar apoyando las iniciativas de la Red del Pacto Mundial y la suscripción de sus 10 principios rectores.

En Interbank tenemos la visión de “ser el mejor banco a partir de las mejores personas”. Hacemos negocios de manera ética y contribuimos a que todos los que participamos en este proceso y los que somos beneficiados comprendamos que, en el camino, estamos construyendo un mejor país. Lideramos y conducimos nuestros negocios con integridad y actuamos de manera honesta y justa.

El 2015 fue un año de crecimiento y consolidación. El banco afianzó su estrategia digital y fortaleció su oferta de canales. Nuestra red de atención cerró el año con 290 tiendas (agencias financieras), 2,297 ATMs y 3,203 agentes corresponsales.

Nuestra actuación en el mercado peruano e internacional mereció importantes reconocimientos. El Great Place to Work Institute nos ha reconocido entre las tres primeras mejores empresas para trabajar en el Perú para empresas con más de 1,000 colaboradores; y una vez más, fuimos reconocidos en el ranking elaborado por Pricewaterhouse-Coopers y G de Gestión entre las diez empresas más admiradas del Perú. Finalmente, entre uno de los premios más destacables de orden internacional, Interbank fue reconocido por la prestigiosa publicación inglesa The Banker como el "Banco del Año 2015 en Perú", destacando la visión estratégica de Interbank.

Nuestro liderazgo en la banca retail ha permitido acercar productos claves como las hipotecas del fondo social MiVivienda para ayudar a más de 18 mil peruanos de la clase media a alcanzar el sueño de la casa propia. Igualmente hemos promovido el financiamiento de más de 120 proyectos inmobiliarios con una oferta de seis mil viviendas en Lima y provincias.

Igualmente, a través de nuestros créditos por convenio hemos llegado a 175,000 peruanos que trabajan en el sector público, sabiendo que los principales destinos del dinero son la educación y mejoramiento del hogar. Nuestro compromiso con este sector se ha evidenciado también con nuestro concurso El Maestro que Deja Huella, a través del cual hemos premiado 260 proyectos innovadores en educación en los últimos 10 años.

Con nuestro producto remesas, que permite la recepción y envío de dinero, hemos conectado a más de 400,000 peruanos en más de 144 países con remesas enviadas que superaron los \$ 700 millones.

Asimismo, desde la banca comercial ha sido posible financiar importantes proyectos de gran alcance para el país en sectores como la agroindustria, infraestructura de carreteras, puertos y aeropuertos y centrales de energías renovables. Por otro lado, nuestra gestión medio ambiental ha priorizado el consumo de materiales como el papel y el ahorro de energía.

En las páginas adjuntas describimos las iniciativas implementadas por Interbank y que están alineadas a los 10 principios del Global Compact. El 2016 se presenta como un año desafiante. En Interbank continuaremos trabajando para lograr que el Perú dé el siguiente paso y se convierta en el país próspero que todos queremos.



Luis Felipe Castellanos
Gerente General

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentalmente reconocidos dentro de su ámbito de influencia

En el año 2015 definimos nuestro Plan Estratégico al 2018, en el que reafirmamos que nuestra visión y misión no cambian. Queremos seguir siendo el mejor banco a partir de las mejores personas y trabajar para brindar un servicio ágil y amigable. Siempre hacemos todo sobre la base de nuestros valores. Eso define nuestra cultura, lo que somos. Queremos que nuestras actividades creen valor no solo para nosotros, los colaboradores, los accionistas y clientes sino para la sociedad en general mediante el concepto de valor compartido. Estamos comprometidos en construir el Perú que todos soñamos.

INICIATIVAS:

- ▣ **Desarrollo de colaboradores:** Para nosotros tener a las mejores personas implica tener colaboradores con un alto desempeño, que busquen trascender y adopten un compromiso absoluto con nuestra cultura y nuestros valores. La capacitación es un aspecto clave. Nos basamos en 3 pilares para lograr el desarrollo constante de nuestros colaboradores:
 - **Habilidades Técnicas:** Todas aquellas habilidades o conocimientos que los colaboradores necesitan para cumplir con su labor en el día a día.
 - **Habilidades Blandas:** Competencias que los colaboradores necesitan desarrollar en base a su Evaluación de Desempeño (EVD) o a su rendimiento anual.
 - **Programas de Desarrollo Profesional:** cursos, programas, diplomados, seminarios, foros, entre otros. que generan en nuestros colaboradores una mayor empleabilidad. La Universidad Corporativa Intercorp (Ucic) e InLider son espacios clave en la ejecución de estos tres pilares.

- ▣ **Seguridad para nuestros clientes:** Buscamos desarrollar relaciones de largo plazo con nuestros clientes. Hemos implementado procesos internos muy rigurosos para proteger la información de nuestros clientes, ya sea que ésta se encuentre en medios físicos o virtuales. Hacemos un uso y análisis adecuados de la información que tenemos a nuestro alcance para ofrecerles productos de acuerdo a sus necesidades y, así, contribuir a la mejora de su calidad de vida. Asimismo, contamos con canales presenciales y digitales para resolver sus consultas, quejas o reclamos y nos aseguramos de recoger sus opiniones para mejorar en la prestación de nuestros servicios.

- ▣ **Buen gobierno corporativo:** Contamos con un Código de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo que reúne los principales criterios y recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) y de la Superintendencia del Mercado de Valores. Reconocemos y tomamos como nuestros el compromiso con estos principios, así como la protección y promoción de: los derechos y tratamiento equitativo de los accionistas, la función de los grupos de interés en el gobierno de la sociedad, la comunicación y transparencia informativa, la responsabilidad del Directorio, así como, de la Gerencia General.

- ▣ **Relación con proveedores:** Los proveedores son nuestros socios estratégicos. En ese sentido, promovemos la adopción de pautas de conducta y buenas prácticas reconocidas internacionalmente para promover fundamentalmente el respeto a los derechos humanos y la responsabilidad social y ambiental. Estos principios, establecidos en el

Código de Ética y Conducta de Proveedores, están relacionados al cumplimiento de la legislación vigente, derechos humanos, condiciones laborales, conflictos de interés, corrupción, seguridad y medio ambiente, confidencialidad, competencia, el uso correcto de activos y la propiedad intelectual.

Esta información está establecida en documentos internos como: 1) Reglamento Interno de Trabajo. 2) Código de Ética. 3) Sistema de Gestión de Seguridad de la Información. 4). Manual de Atención, Consultas, Quejas y Reclamos. 5) Manual de Gestión del Riesgo Social y Ambiental. 6) Código de Ética y Conducta para Proveedores.

Principio 2: Las empresas deben asegurar que no están implicados en abusos de los derechos humanos

Nuestra filosofía de negocio se fundamenta en valores. Creemos que sobre la base del respeto, la justicia y la ética podemos lograr nuestra visión de ser el mejor banco a partir de las mejores personas.

- ❑ **Clima interno y liderazgo:** Entre los meses de mayo y junio de cada año, se realiza una encuesta interna donde conocemos las percepciones de nuestros colaboradores acerca de las acciones que se han tomado tanto a nivel organizacional como del desempeño de los líderes en cada unidad. En estas encuestas, los colaboradores son consultados sobre línea de carrera, remuneración y beneficios, carga de trabajo, manejo de conflictos, capacitación, innovación, trabajo en equipo, espacios físicos, claridad de roles, comunicación interna y dirección. Durante 14 años consecutivos hemos sido reconocidos como una de las mejores empresas para trabajar según el ranking del Great Place to Work, así como en el *top five* del ranking Merco Talento.
- ❑ **Valor compartido:** Utilizamos el mecanismo público de Obras por Impuestos (desarrollado por el Estado peruano) para destinar recursos al desarrollo de obras de infraestructura vial, saneamiento y educación. Creemos que esta es una forma de contribuir a que muchos peruanos accedan a una mejor calidad de vida. A la fecha, hemos participado en la ejecución de obras emblemáticas en las regiones de Arequipa, Piura, Ancash, Cusco y Moquegua.
- ❑ **Principios para proveedores:** El proveedor asegura que las condiciones y el entorno de trabajo (remuneraciones, jornada laboral, protección de la maternidad, y ambiente de trabajo seguro, etc.) son adecuadas y coherentes con las normas laborales nacionales e internacionales aplicables, y que promueven y mantienen el más alto grado de bienestar físico, mental y social de sus colaboradores dentro de un entorno de trabajo seguro y saludable. De manera no limitativa, no se tolera: i) el trabajo infantil, (ii) algún tipo de discriminación por motivos de raza, religión, ideas políticas, nacionalidad, lengua, orientación sexual, apariencia física, estado civil, edad o discapacidad, ni (iii) abusos verbales, físicos o psicológicos contra sus colaboradores.

Esta información está establecida en documentos internos como: 1) Reglamento Interno de Trabajo. 2) Culture Audit. 3) Código de Ética. 4) Código de Ética y Conducta de

Principio 3: Las empresas deben defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

En Interbank somos respetuosos de los deberes y derechos laborales. Nuestra cultura interna promueve la bi-direccionalidad como un atributo importante en la comunicación con nuestros colaboradores.

El tener la capacidad y saber escucharlos nos ayuda a tomar mejores decisiones. Es por esa razón que en Interbank brindamos espacios y medios que permiten a nuestros colaboradores expresarse y sentirse parte clave de las decisiones y logros de nuestra organización. Buscamos ser un banco con una cultura horizontal.

INICIATIVAS:

- ❑ **Política de puertas abiertas:** Es parte de nuestra cultura, reforzando la bi-direccionalidad y la concepción de organización plana. La práctica de esta política también la podemos ver reflejada en la infraestructura de las oficinas de los Jefes, Gerentes y colaboradores. Las separaciones de vidrio y las puertas siempre abiertas dan esa confianza de poder acercarse y absolver cualquier duda que se presente. Todos los colaboradores tienen libre acceso a contactarse por mail, chat on-line. Los datos de contactos del 100% de colaboradores son visible en la Intranet del banco.
- ❑ **Presentación mensual de resultados:** La última semana de cada mes, el Gerente General convoca al plan mensual de resultados en el que se muestra el avance del negocio, aspectos del entorno económico local y mundial, así como las principales actividades y logros de los diferentes equipos del banco. Los colaboradores pueden participar de esta presentación libremente de manera presencial en el auditorio de la Torre Interbank o vía *streaming* desde sus lugares de trabajo.
- ❑ **Canal ético:** Contamos con un Comité de Ética conformado por el Gerente General (Presidente), Vicepresidente de Canales de Distribución o Vicepresidente de Banca Comercial (alterno), Gerente de Gestión de Desarrollo Humano y Gerente de Asuntos Legales. Cualquier colaborador, proveedor o público en general, pueden acceder al Canal Ético a través del correo electrónico canaletico@intercorp.com.pe y/o del portal <http://www.interbank.com.pe/canal-etico>, para comunicar cualquier incidente, consulta o duda sobre situaciones que van en contra de los principios éticos de Interbank.

Esta información está establecida en documentos internos como: 1) Intranet/ Comunicados/ Cultura Interbank. 2) Código de Ética. 3) Instructivo de Canal Ético y Política de Comunicaciones.

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso realizado por coacción

En Interbank apostamos por el talento y por ello, construimos una identidad de rol de empleador para que nuestros esfuerzos y acciones sean reconocidos por todos. Definimos

nuestra marca empleador sobre la base de tres pilares: horizontalidad, buen clima y desarrollo profesional y personal a través de valores. Con ellos construimos la frase que identifica nuestra marca: "Tú pones el talento, nosotros las oportunidades".

- ❑ **Reclutamiento:** Hemos desarrollado herramientas que nos ayuden a reclutar y seleccionar a los mejores, asegurándonos que los candidatos calcen con nuestra cultura. Tenemos, una página web de reclutamiento atractiva pensada en el candidato, pruebas *on-line*, suscripción a alertas de ofertas laborales, registro en LinkedIn y vídeos de presentación.
- ❑ **Inducción, funciones y roles:** Luego de tener a los mejores con el perfil de valores que requiere Interbank, la bienvenida a nuestra institución no es menor. Por medio de nuestro programa de inducción, abordamos tres grandes aspectos: conocimiento del negocio, conocimiento de nuestra cultura e identificación y compromiso. Antes de incorporarse a sus espacios físicos de trabajo, todos los colaboradores participan en un taller de inducción de dos días. Cada colaborador recibe una descripción de sus funciones y los retos que asume de manera constante en el desempeño de sus tareas.
- ❑ **Tiempo para compartir:** Es una de las iniciativas que mayor éxito tiene en el Banco, ya que otorga a nuestros colaboradores tiempo extra para temas u ocasiones importantes, las que en un escenario normal no podrían disfrutar, permitiendo que encuentren un balance entre su vida personal y laboral. El bienestar de nuestros colaboradores se debe dar tanto en el plano laboral como en el familiar y personal. Algunas de las iniciativas implementadas son: la cuponera "Tiempo Libre", programa de salud emocional, involucramiento de los familiares en las tradicionales celebraciones Interbank, entre otras.

Esta información está establecida en documentos internos como: 1) Intranet/ Comunicados/ Cultura Interbank. 2). Política de registro de asistencias. 3) Perfil de puestos y funciones. 4) Código de Ética.

Principio 5: Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil

Un aspecto central de nuestra cultura es que para nosotros el colaborador es el punto de inicio del éxito y, por lo tanto, el eslabón más importante en nuestra cultura de valores. Todos los perfiles de Interbank están desarrollados para personas mayores de edad. Sin embargo, creemos que podemos aportar al desarrollo de los futuros profesionales y para ello, hemos diseñado dos programas específicos:

- ❑ **Prácticas de Verano:** Anualmente, todos los meses de enero iniciamos nuestro Programa de Prácticas de Verano, conformado por una promoción de jóvenes estudiantes que se encuentran entre séptimo y décimo ciclo de su carrera universitaria. Ellos, de acuerdo a sus intereses, son asignados a diferentes áreas del banco para realizar un proyecto que contribuya al logro de objetivos de dicha área. como parte de sus prácticas entre los meses de enero a marzo. Este programa, que convoca anualmente a unos 30 estudiantes, tiene claros relacionados con contribuir con la formación de jóvenes, mostrar la cultura y filosofía de Interbank y ser semillero para incorporar futuros colaboradores.

- ❑ **Verano con Chamba** tiene como objetivo brindar una experiencia única a los hijos de nuestros colaboradores, conociendo el mundo laboral y potenciando habilidades que los ayudarán a su desarrollo profesional y personal. Así mismo, les brindamos la oportunidad de aprender conceptos básicos del negocio, vivir los valores de Interbank día a día y conocer las empresas del grupo Intercorp. En la última convocatoria, postularon 65 hijos de colaboradores de Lima y provincias entre 13 y 16 años. Durante un mes, los seleccionados laboran en diferentes áreas del banco y participan, en paralelo, en talleres de formación sobre desarrollo personal, habilidades ejecutivas, integración y valores y conocimiento del negocio.

Esta información está establecida en documentos internos como: 1) Intranet/ Comunicados/ Cultura Interbank. 2) Culture Audit.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de la discriminación en el empleo y la ocupación

“El Perú que a mí me gustaría ayudar a construir tiene 3 características (...) el tercero, que todos los peruanos vivamos en un país en donde el esfuerzo y el talento sean recompensados sin importar la raza, religión, sexo o preferencia o estilo de vida. Es decir, oportunidades iguales para todos. Ese sería para mí el sueño peruano”, dijo Carlos Rodríguez-Pastor, presidente del directorio de Interbank, en un evento público de ejecutivos líderes. Esa es la principal muestra de apertura reflejada en las palabras de nuestro principal líder. En Interbank estamos convencidos que ese es el camino que nos llevará a ser un mejor país.

INICIATIVAS:

- ❑ **Selección sobre la base de valores:** Interbank existe una preocupación especial para que el perfil de los postulantes encaje con nuestra cultura y sus valores. Es el factor clave en el proceso de selección y nos aseguramos que los candidatos, independientemente del puesto al que postulen, los compartan. Para nosotros las competencias técnicas son importantes pero las competencias culturales son no negociables.
- ❑ **Diversidad en Interbank:** Creemos en la importancia de brindar igualdad de derechos y oportunidades a las mujeres, ya que no sólo tienen las mismas capacidades que los hombres, sino que también hoy asumen con mayor protagonismo ambos roles, el de trabajadoras y madres. En Interbank, el 58% de nuestra fuerza laboral está conformada por mujeres y el 42% son hombres. Cabe recalcar que el 44% de personas que forman parte del Comité de Gerencia son mujeres. El 67% de nuestros colaboradores pertenecen a la generación Y (personas nacidas a partir de 1982). El 31% pertenece a la generación X, (nacidos entre 1961 y 1981) y el 2% son Baby Boomers (nacidas entre 1943 y 1960).
- ❑ **Descentralizando aportamos a la inclusión:** Constantemente estamos ampliando nuestras plazas en provincias para una mayor descentralización. Contamos con casi 1,400 colaboradores en distintas plazas fuera de Lima y sabemos que este número irá creciendo constantemente. En lugares lejanos como Chalhuancho, distrito de la región Apurímac, incorporamos a colaboradores quechuahablantes para la atención a clientes en la primera sede financiera que se abrió en dicho lugar.

Esta información está establecida en documentos internos como: 1) Intranet/ Comunicados/ Cultura Interbank. 2) Código de Ética. 3). Políticas de reclutamiento

Principio 7: Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente

En Interbank buscamos promover una gestión ambiental responsable. Contamos con políticas de gestión de riesgo en los procesos de evaluación crediticia bajo los parámetros del IFC y el FMO. Asimismo, alineados a los Principios del Ecuador hemos implementado nuestras políticas y lineamientos en materia de riesgo ambiental y social.

INICIATIVAS:

- ❑ **Gestión del riesgo social y ambiental:** Hemos definido los procesos operativos del banco para la evaluación de riesgos sociales y ambientales, encargando cuando sea necesario la elaboración de un *due diligence* a un revisor independiente, y si los resultados lo ameritan se establecerá un Plan de Gestión Ambiental y Social del cliente. El objetivo general es identificar medidas preventivas y/o correctivas que permitan evaluar un impacto negativo en las comunidades y/o en el medio ambiente y así evitar se incremente el riesgo crediticio del cliente.
- ❑ **Cambio climático:** En concordancia con las políticas de riesgo internas, hemos definido lineamientos de actuación frente a ocurrencias relacionadas con el cambio climático. Por ejemplo, ante la ocurrencia de un Fenómeno del Niño realizamos un stress test con la finalidad de evaluar los efectos que podría tener en determinados sectores como pesca y agro y prever su impacto en la cartera comercial del banco.

Esta información está establecida en documentos internos como: 1) Manual de Gestión del Riesgo Social y Ambiental. 2) Políticas de Riesgo de Mercado.

Principio 8: Las empresas deben emprender iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medio ambiental

Queremos ser el banco líder que transforme los servicios financieros con productos y canales digitales. En línea con ese objetivo, un aspecto clave en nuestro planeamiento estratégico es la reducción en el consumo de materiales como papeles y tintas. Para ello, hemos revisado procesos internos que prioricen el uso de medios digitales versus formularios, cartas y similares. Creemos que de esta forma no solamente promovemos negocios más eficientes sino también contribuimos con la protección de nuestro entorno.

INICIATIVAS

- ❑ **Reducción de materiales:** hemos tenido una reducción importante de uso de papel a partir de la migración de los estados de cuenta de tarjetas de crédito impresos al envío electrónico. En los últimos dos años, el envío de estados de cuenta electrónicos se ha

incrementado de 121 mil a 424 mil. Asimismo, hemos implementado algunas iniciativas internas para disminuir el consumo de materiales:

- Configuración de las impresoras a doble cara y en blanco y negro como primera opción.
- El abastecimiento de papel en las sedes administrativas es centralizado y se ejecuta en función a los parámetros de los contadores de volumen de las impresoras.
- Incorporación de Suplacorp web como herramienta de pedidos y control de requerimiento de las Tiendas Financieras. Ello permite controlar un presupuesto máximo de pedido mensual de papel.
- Respecto a los residuos que genera nuestra actividad y que podrían ser reciclados, somos parte del Programa de Reciclaje de Tintas y Toners de Xerox, que permite una reducción del 90% en los desechos de la oficina comparada con los productos láser a color similares.

- **Conservación de áreas verdes:** Anualmente somos responsables del mantenimiento de 80 mil metros cuadrados de 16 parques, jardines y taludes aledaños a la sede principal Torre Interbank, en el distrito de La Victoria. Con esta iniciativa buscamos conservar las áreas verdes que contribuyen a un mejor entorno ambiental y favorece los espacios de recreación para niños y adultos.

Esta información está establecida en documentos internos como: 1) Plan Estratégico 2015-2018. 2) Manual de Envíos de Estado de Cuenta 3). Instructivo Envío de Correspondencia 4). Culture Audit.

Principio 9: las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnología respetuosa con el medio ambiente

Construir el banco líder exige también que seamos más eficientes y mejoremos nuestro ratio de eficiencia operativa. En el 2015 hemos puesto especial énfasis en el uso de tecnología que nos permita reducir el consumo energético en Tiendas Financieras, Canales Electrónicos y Sedes Administrativas.

INICIATIVAS

- **Uso tecnología led:** Las iniciativas alrededor de esta tecnología ha priorizado la red de tiendas financieras y zonas de canales alternativos. Algunas de estas iniciativas son:
 - Implementación de lámparas led en las zonas de 24 horas de las Tiendas Financieras de Lima (83 Tiendas) y provincias (59 Tiendas). Asimismo, el 100% de las luminarias (500 unidades) de los cinco niveles de estacionamiento de la sede principal han sido reemplazadas por la luminaria led. El uso de esta tecnología ha generado una reducción significativa en la emisión de gases de efecto invernadero.
 - Desde hace 4 años somos aliados de WWF promoviendo La Hora del Planeta. Nos sumamos con iniciativas en la comunicación a través de redes sociales y apagando las luces de sedes administrativas y Tiendas Financieras.
 - Hemos implementado un sistema automático de encendido y apagado de luces en siete sedes administrativas en las cuales se apagan las luces a las 10.00pm y encienden a las 8.00am.
 - Nuestro sistema de aire acondicionado de las sedes administrativas cuenta con un sistema de horarios específicos de prendido y apagado para verano e invierno con un promedio de apagado diario de 11 horas.

- Nuestros letreros luminosos en Tiendas Financieras cuentan con un sistema de encendido y apagado automático programado (se prenden a las 6:00 p.m. y se apagan a las 11:00 p.m.).
- ▣ **Reposición de equipos:** Contamos con una política de cambio de equipos electrónicos y una política de mantenimiento preventivo y correctivo para corroborar la eficiencia y uso adecuado de energía. En Tiendas Financieras y Sedes Administrativas, esta reposición incluye equipos PCs, laptops, lectoras de códigos de barra, pin pad, impresoras, webcams, lectoras externas u otros accesorios. Asimismo, se han desarrollado lineamientos específicos para el mantenimiento y reposición de equipos de canales alternativos como ATMs y Monederos.

Esta información está establecida en documentos internos como: 1) Manual de Desinstalación de Equipos. 2) Instructivo de Inventario de equipos. 3) Manual de Estándares de Seguridad y Salud.

Principio 10: Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y sobornos

Estamos convencidos de que alcanzaremos nuestro objetivo de ser un banco líder, con crecimiento sostenido solo si hacemos siempre lo correcto con transparencia y honestidad. Sabemos que llegar a la meta es gratificante pero hacerlo con responsabilidad y ética, es más divertido.

- ▣ **Gestión de la ética y el valor de integridad:** contamos con un sistema de gestión ética articulado que comprende a todos los colaboradores y miembros del Directorio, con canales de comunicación diseñados para mantener permanentemente informados a todos los colaboradores sobre el significado y la ejecución del valor integridad en el Banco, así como para que los colaboradores y demás grupos de interés puedan informar al Comité de Ética -de manera directa, fácil y segura-, sobre cualquier comportamiento o circunstancia que pudiera tener alguna implicancia ética dentro del Banco. Este sistema es gestionado y liderado por el Comité de Ética, presidido por el Gerente General y conformado por el Vicepresidente de Canales de Distribución (o Vicepresidente de Banca Comercial como alterno); Gerente de la División de Gestión y Desarrollo Humano; y, Gerente de la División de Asuntos Legales. El Comité de Ética sesiona de manera mensual y su agenda permanente incluye:
 - Evaluar y aprobar modificaciones al Código de Ética (periodicidad: anual)
 - Evaluar y aprobar el Plan de Capacitación Ética (periodicidad: anual);
 - Seguimiento al Plan de Capacitación Ética (periodicidad: semestral);
 - Revisar los resultados de la encuesta sobre clima ético (periodicidad: anual);
 - Revisar los casos de deshonestidad (periodicidad: mensual);
 - Revisar los ingresos a través del canal ético (periodicidad: mensual).
 - Definir todos los planes de acción vinculados a la gestión ética en el Banco y llevar a cabo el seguimiento mensual de su cumplimiento.

Cualquier colaborador, proveedor y el público en general, pueden acceder al Canal Ético a través de un correo electrónico especializado (canaletico@intercorp.com.pe) y/o el portal institucional <http://www.interbank.com.pe/canal-etico>). La información puede ser remitida de manera anónima y el tratamiento es estrictamente confidencial, en salvaguarda de la integridad del usuario y el desempeño de sus funciones como colaborador, de ser el caso. El

Comité de Ética es el responsable de la gestión del Canal Ético, velando por la imparcialidad en el análisis de la información y la confidencialidad de la identidad del usuario.

- ▣ **Prevención del lavado de activos:** hemos definido políticas y procedimientos para la prevención del lavado de activos y de financiamiento del terrorismo. La Unidad de Cumplimiento y el Oficial de Enlace, son los responsables de:
 - Recibir y/o difundir la información relacionada con el funcionamiento del Sistema de Prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo del banco.
 - Comunicar al Oficial de Cumplimiento las operaciones inusuales detectadas, mediante el uso de los medios establecidos para tal fin.
 - Comunicar al Oficial de Cumplimiento Corporativo cualquier incidente que afecte o pueda afectar el funcionamiento de los procedimientos o controles establecidos por el Sistema de Prevención de la empresa.
 - Atender los requerimientos de información realizados por organismos externos y autoridades competentes, previa coordinación con el Oficial de Cumplimiento.
 - Atender en coordinación con el Oficial de Cumplimiento los requerimientos de las Comisiones de Visita de la SBS, SMV (ex CONASEV), Auditoría Externa / Interna y Clasificadoras de Riesgo en materia del Sistema de prevención del lavado de activos y del financiamiento del terrorismo.
 - Coordinar con el área de Gestión y Desarrollo Humano, el desarrollo apropiado del Programa de Capacitación de los colaboradores de la empresa, en materia del Sistema de prevención del lavado de activos y del financiamiento del terrorismo.

Esta información está establecida en documentos internos como: 1) Código de Ética. 2) Manual de Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.
