

BOLSA DE
VALORES
DE LIMA

BVL

BOLSA DE
VALORES
DE LIMA

Parámetros de Evaluación de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo

PARÁMETROS DE EVALUACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO ¹

Principio 1

No se debe incorporar en la agenda asuntos genéricos, debiéndose precisar los puntos a tratar de modo que se discuta cada tema por separado, facilitando su análisis y evitando la resolución conjunta de temas respecto de los cuales se puede tener una opinión diferente.

La agenda elaborada para la Junta debe ser comunicada con anticipación a través de un medio de comunicación masivo.

El contenido de la agenda debe ser comparado con los puntos tratados en la reunión y consignados en el acta de la Junta realizada, debiendo coincidir exactamente.

La existencia de un punto genérico como por ejemplo "Otros puntos a tratar por el Área de Administración y Finanzas o por el Área Legal" se considerará como diferencia entre la agenda y los puntos tratados en la reunión.

Criterios de valuación:

- Los asuntos incorporados en la agenda coinciden con los puntos consignados en las actas en menos del 50% de las Juntas realizadas en el periodo en evaluación y se discuten por separado. (Puntaje: 0)
- Los asuntos incorporados en la agenda coinciden con los puntos consignados en las actas del 50% a menos del 65% de las Juntas realizadas en el periodo en evaluación y se discuten por separado. (Puntaje: 1)
- Los asuntos incorporados en la agenda coinciden con los puntos consignados en las actas del 65% a menos del 80% de las Juntas realizadas en el periodo en evaluación y se discuten por separado. (Puntaje: 2)
- Los asuntos incorporados en la agenda coinciden con los puntos consignados en las actas del 80% a menos del 95% de las Juntas realizadas en el periodo en evaluación y se discuten por separado. (Puntaje: 3)
- Los asuntos incorporados en la agenda coinciden con los puntos consignados en las actas en 95% ó más de las Juntas realizadas en el periodo en evaluación y se discuten por separado. (Puntaje: 4)

Principio 2

El lugar de celebración de las Juntas Generales se debe fijar de modo que se facilite la asistencia de los accionistas a las mismas

Las Juntas deben realizarse en localidades (ciudades) en donde se facilite la asistencia del mayor número de accionistas.

Alternativamente, la empresa podrá ofrecer a sus accionistas los medios tecnológicos necesarios que les permitan asistir y participar remotamente en las Juntas, con los mismos derechos y obligaciones de quienes participan físicamente.

¹ La BVL se reserva el derecho de modificar este documento en el momento que lo crea conveniente

Criterios de valuación:

- El lugar de celebración de la Junta es en una localidad en la que residen menos del 67% de los accionistas. Asimismo, la empresa no brinda los medios tecnológicos de asistencia y participación remota en tiempo real (Puntaje: 0)
- El lugar de celebración de la Junta es en una localidad en la que residen entre el 67% y menos del 70% de los accionistas. Asimismo, la empresa no brinda los medios tecnológicos de asistencia y participación remota en tiempo real (Puntaje: 1)
- El lugar de celebración de la Junta es en una localidad en la que residen entre el 70% y menos del 80% de los accionistas. Asimismo, la empresa no brinda los medios tecnológicos de asistencia y participación remota en tiempo real (Puntaje: 2)
- El lugar de celebración de la Junta es en una localidad en la que residen entre el 80% y menos del 95% de los accionistas y, asimismo, la empresa no brinda los medios tecnológicos de asistencia y participación remota en tiempo real (Puntaje: 3)
- El lugar de celebración de la Junta es en una localidad en la que residen más del 95% de los accionistas y/o, la empresa pone a disposición de los accionistas los medios tecnológicos adecuados que permitan la asistencia y participación remota en tiempo real. (Puntaje: 4)

Principio 3

Los accionistas deben contar con la oportunidad de introducir puntos a debatir, dentro de un límite razonable, en la agenda de las Juntas Generales. Los temas que se introduzcan en la agenda deben ser de interés social y propio de la competencia legal o estatutaria de la Junta. El Directorio no debe denegar esta clase de solicitudes sin comunicar al accionista un motivo razonable.

El Estatuto, Reglamento Interno, Manual u otro documento similar aprobado formalmente por la Junta General de Accionistas o el Directorio, debe considerar algún tipo de mecanismo que permita a los accionistas incorporar puntos a debatir más allá de lo dispuesto por la Ley General de Sociedades.

Criterios de valuación:

- No existe ningún mecanismo implementado en el Estatuto, Reglamento Interno, Manual u otro documento similar que permita al accionista incorporar puntos a debatir en las Juntas. (Puntaje: 0)
- Se permite al accionista incorporar puntos a debatir en las Juntas, pero el mecanismo no se encuentra definido formalmente. (Puntaje: 1)
- El Estatuto, Reglamento Interno, Manual u otro documento similar comprende en sus artículos el mecanismo que permite a los accionistas incorporar puntos a debatir en las Juntas. (Puntaje: 2)
- El Estatuto, Reglamento Interno, Manual u otro documento similar comprende en sus artículos el mecanismo que permite a los accionistas incorporar puntos a debatir en las Juntas, pero no se comunica cuando se deniega su inclusión en la agenda. (Puntaje: 3)
- El Estatuto, Reglamento Interno, Manual u otro documento similar comprende en sus artículos el mecanismo que permite a los accionistas incorporar puntos a debatir en las Juntas y se comunica cuando se deniega su inclusión en la agenda. (Puntaje: 4)

Principio 4

El estatuto no debe imponer límites a la facultad que todo accionista con derecho a participar en las Juntas Generales pueda hacerse representar por la persona que designe

Verificar en el Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar si los artículos relacionados con las representaciones imponen algún tipo de restricción en cuanto a la asistencia y voto. Se busca total libertad para la delegación.

Criterios de valuación:

- El Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar, en los artículos relacionados con representaciones impone algún tipo de restricción en cuanto a la asistencia y voto. (Puntaje: 0)
- El Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar, en los artículos relacionados con representaciones no impone ningún tipo de restricción en cuanto a la asistencia y voto. (Puntaje: 4)

Principio 5

Es recomendable que la sociedad emisora de acciones de inversión u otros valores accionarios sin derecho a voto, ofrezca a sus tenedores la oportunidad de canjearlos por acciones ordinarias con derecho a voto o que prevean esta posibilidad al momento de su emisión.

Criterios de valuación²:

- La empresa no cuenta con un documento formalmente aprobado en sesión de Directorio o en Junta General en el que se estipula que los tenedores de acciones sin derecho a voto, pueden participar en un proceso voluntario de canje por acciones con derecho a voto luego de un periodo determinado. (Puntaje: 0)
- La empresa cuenta con un documento formalmente aprobado por en sesión de Directorio o en Junta General , en el que se estipula que los tenedores de acciones sin derecho a voto, pueden participar en un proceso voluntario de canje por acciones con derecho a voto, sin embargo, nunca ha llevado a cabo el mencionado proceso. (Puntaje: 2)
- La empresa cuenta con un documento formalmente aprobado por el Directorio, en el que se estipule que los tenedores de acciones sin derecho a voto, pueden participar en un proceso voluntario de canje por acciones con derecho a voto, y ha efectuado al menos un proceso en los últimos tres años. (Puntaje: 3)
- La empresa cuenta con un documento formalmente aprobado por el Directorio, en el que se estipule que los tenedores de acciones sin derecho a voto, pueden participar en un proceso voluntario de canje por acciones con derecho a voto, y ha efectuado al menos un proceso en el periodo en evaluación. (Puntaje: 4)

² Las sociedades que no sean emisoras de acciones de inversión u otros valores accionarios sin derecho a voto se les considerará el máximo puntaje (4 puntos)

Principio 6

Se debe elegir un número suficiente de directores capaces de ejercer un juicio independiente, en asuntos donde haya potencialmente conflictos de intereses, pudiéndose, para tal efecto, tomar en consideración la participación de los accionistas carentes de control. Los directores independientes son aquellos seleccionados por su prestigio profesional y que no se encuentran vinculados con la administración de la sociedad ni con los accionistas principales de la misma.

Se verificará que la empresa cuente, en algún documento interno aprobado por el Directorio, con una definición clara de *Director Independiente* sobre la cual se encuentre basada la elección de estos.

Criterios de valuación:

- No existen directores independientes como miembros del Directorio. (Puntaje: 0)
- Existe al menos un director independiente como miembro del Directorio. (Puntaje: 1)
- El número de directores independientes representa al menos el 20% del total de miembros del Directorio. (Puntaje: 2)
- El número de directores independientes representa al menos el 30% del total de miembros del Directorio. En caso el 50% o más del poder de votación se encuentre concentrado en manos de un solo accionista o de un mismo grupo económico, el número de directores independientes representa como mínimo el 20% del total de miembros del Directorio. (Puntaje: 3)
- El número de directores independientes representa al menos el 40% del total de miembros del Directorio. En caso el 50% o más del poder de votación se encuentre concentrado en manos de un solo accionista o de un mismo grupo económico, el número de directores independientes representa como mínimo el 30% del total de miembros del Directorio. (Puntaje: 4)

Principio 7

Si bien, por lo general las auditorías externas están enfocadas a dictaminar información financiera, éstas también pueden referirse a dictámenes o informes especializados en los siguientes aspectos: peritajes contables, auditorías operativas, auditorías de sistemas, evaluación de proyectos, evaluación o implantación de sistemas de costos, auditoría tributaria, tasaciones para ajustes de activos, evaluación de cartera, inventarios, u otros servicios especiales. Es recomendable que estas asesorías sean realizadas por auditores distintos o, en caso las realicen los mismos auditores, ello no afecte la independencia de su opinión. La sociedad debe revelar todas las auditorías e informes especializados que realice el auditor.

Se debe informar respecto a todos los servicios que la sociedad auditora o auditor presta a la sociedad, especificándose el porcentaje que representa cada uno, y su participación en los ingresos de la sociedad auditora o auditor.

En caso de que la Firma de Auditoría haya prestado servicios profesionales de asesoría o consultoría en los aspectos tratados en este principio, se considerará como un servicio realizado por auditores distintos, si estos servicios han sido prestados por un equipo de trabajo diferente al que realiza la auditoría externa enfocada a dictaminar información financiera, lo cual puede ser con una declaración de la Firma auditora en la que demuestre que los equipos son diferentes.

Criterios de valuación:

- La empresa no contrata auditorías externas distintas o no relacionadas a la sociedad auditora que dictaminó la información financiera, para la prestación de los servicios contemplados en el presente principio. (Puntaje: 0)
- La empresa contrata auditorías externas distintas o no relacionadas a la sociedad auditora que dictaminó la información financiera, para la prestación de los servicios contemplados en el presente principio. (Puntaje: 2)
- La empresa contrata auditorías externas distintas o no relacionadas a la sociedad auditora que dictaminó la información financiera para la prestación de los servicios contemplados en el presente principio. Asimismo revela todos estos servicios más no el porcentaje que representa cada uno respecto al total de los servicios prestados a la empresa. (Puntaje: 3)
- La empresa contrata auditorías externas distintas o no relacionadas a la sociedad auditora que dictaminó la información financiera para la prestación de los servicios contemplados en el presente principio. Asimismo revela todos estos servicios y el porcentaje que representa cada uno respecto al total de los servicios prestados a la empresa. (Puntaje: 4)

Principio 8

La atención de los pedidos particulares de información solicitados por los accionistas, los inversionistas en general o los grupos de interés relacionados con la sociedad, debe hacerse a través de una instancia y/o personal responsable designado al efecto.

Verificar en el Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar la existencia de un Comité o una Gerencia encargada de la atención de este tipo de pedidos, la misma que deberá haber realizado funciones y reportado al Directorio.

Criterios de valuación:

- No se cuenta con una instancia y/o personal designado para la atención de pedidos de información de los accionistas, inversionistas y grupos de interés. (Puntaje: 0)
- Se cuenta con la instancia y personal designado para la atención de estos pedidos, pero sólo se verifica ello en el papel, no hay nombramiento de personal a cargo ni atenciones verificables. (Puntaje: 2)
- Existe la instancia o personal designado, verificable en Estatuto, reglamento interno o similar. (Puntaje: 3)
- La persona o personas a cargo han realizado actividades en el sentido del principio. (Puntaje: 4)

Principio 9

Los casos de duda sobre el carácter confidencial de la información solicitada por los accionistas o por los grupos de interés relacionados con la sociedad deben ser resueltos. Los criterios deben ser adoptados por el Directorio y ratificados por la Junta General, así como incluidos en el estatuto o reglamento interno de la sociedad. En todo caso la revelación de información no debe poner en peligro la posición competitiva de la empresa ni ser susceptible de afectar el normal desarrollo de las actividades de la misma.

Verificar en el Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar la existencia de artículos que establezcan los criterios de confidencialidad de la información a ser revelada a accionistas, inversionistas y a los grupos de interés, así como los mecanismos para solucionar los casos en que

se presenten dudas, lo cual podrá ser complementado con la firma de un acuerdo de confidencialidad que establezca los mecanismos legales a seguir en caso se revele información confidencial.

Criterios de valuación:

- El Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar no especifica los criterios de confidencialidad de la información. (Puntaje: 0)
- El Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar no especifica los criterios de confidencialidad de la información, pero se firman acuerdos de confidencialidad previo a la entrega de información a los accionistas, inversionistas y grupos de interés. (Puntaje: 1)
- El Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar especifica los criterios de confidencialidad de la información a ser entregada a accionistas, inversionistas y grupos de interés. (Puntaje: 2)
- El Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar especifica los criterios de confidencialidad de la información a ser entregada a accionistas, inversionistas y grupos de interés, así como los mecanismos para resolver los casos de duda. (Puntaje: 3)
- El Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar especifica los criterios de confidencialidad de la información a ser entregada a accionistas, inversionistas y grupos de interés, así como los mecanismos para resolver los casos de duda. Asimismo, se firman acuerdos de confidencialidad en forma previa a la entrega de la información. (Puntaje: 4)

Principio 10

La sociedad debe contar con auditoría interna. El auditor interno, en el ejercicio de sus funciones, debe guardar relación de independencia profesional respecto de la sociedad que lo contrata. Debe actuar observando los mismos principios de diligencia, lealtad y reserva que se exigen al Directorio y la Gerencia.

Además de la existencia del área de auditoría interna se debe evaluar el nivel de reporte, así como el perfil del equipo que la conforma.

Criterios de valuación:

- La entidad no cuenta con un área de auditoría interna. (Puntaje: 0)
- La entidad cuenta con un área de auditoría interna que reporta a la Gerencia General. (Puntaje: 1)
- La entidad cuenta con un área de auditoría interna que reporta al Directorio. (Puntaje: 2)
- La entidad cuenta con un área de auditoría interna conformada por un equipo multidisciplinario propio o tercerizado, que reporta al Directorio. (Puntaje: 3)
- La entidad cuenta con un área de auditoría interna conformada por un equipo multidisciplinario propio o tercerizado, que reporta al Comité de Auditoría. (Puntaje: 4)

Principio 11

El Directorio debe realizar ciertas funciones clave, a saber: 1) Evaluar, aprobar y dirigir la estrategia corporativa; 2) establecer los objetivos y metas así como los planes de acción principales, la política de seguimiento, control y manejo de riesgos, los presupuestos anuales y los planes de negocios; 3) controlar la implementación de los mismos; y supervisar los principales gastos, inversiones, adquisiciones y enajenaciones.

Revisar que en las actas de reunión del Directorio de las diferentes sesiones realizadas durante el último año, se hayan incluido los siguientes aspectos:

1. Definición de objetivos estratégicos, estrategias corporativas y planes de acción.
2. Monitoreo de los niveles de exposición a los riesgos relacionados con el logro de objetivos
3. Supervisión de gastos e inversiones
4. Cumplimiento de presupuestos

Criterios de valuación:

- Las actas de las sesiones de Directorio no incluyen ninguno de los aspectos especificados. (Puntaje: 0)
- Las actas de las sesiones de Directorio incluyen al menos uno de los aspectos especificados. (Puntaje: 1)
- Las actas de las sesiones de Directorio incluyen al menos dos de los aspectos especificados. (Puntaje: 2)
- Las actas de las sesiones de Directorio incluyen al menos tres de los aspectos especificados. (Puntaje: 3)
- Las actas de las sesiones de Directorio incluyen todos los aspectos especificados. (Puntaje: 4)

Principio 12

Seleccionar, controlar y, cuando se haga necesario, sustituir a los ejecutivos principales, así como fijar su retribución.

Determinar el porcentaje de las gerencias de primera línea en las cuales el Directorio haya participado en su selección y/o sustitución, así como en la fijación de su retribución. Verificar la existencia de un Comité de Compensaciones y Remuneraciones.

Asimismo, se verificará que la empresa cuente con algún documento interno aprobado por el Directorio, en el cual se especifiquen los cargos que son considerados *ejecutivos principales*, los cuales al menos, deberán ser la gerencia general y las gerencias de primera línea.

Criterios de valuación:

- El Directorio participa en la selección y/o sustitución de menos del 30% de los ejecutivos principales. (Puntaje: 0)
- El Directorio participa en la selección y/o sustitución de no todos los ejecutivos principales. (Puntaje: 1)
- El Directorio participa en la selección y/o sustitución de todos los ejecutivos principales. (Puntaje: 2)
- El Directorio, participa en la selección y/o sustitución de todos los ejecutivos principales, así como en la fijación de su retribución a través de un Comité de Compensaciones y Remuneraciones. (Puntaje: 3)
- El Directorio, participa en la selección y/o sustitución de todos los ejecutivos principales, así como en la fijación de su retribución a través de un Comité de Compensaciones y Remuneraciones. Adicionalmente, las actas de las sesiones del Directorio evidencian el control sobre el desempeño de las gerencias mediante los acuerdos tomados respecto de los informes

presentados por éstas. (Puntaje: 4)

Principio 13

Evaluar la remuneración de los ejecutivos principales y de los miembros del Directorio, asegurándose que el procedimiento para elegir a los directores sea formal y transparente.

De acuerdo con la normatividad local la Junta de Accionistas nombra a los directores y establece su retribución, solo en caso de vacancias es que el Directorio puede elegir a miembros reemplazantes.

Se verificará que la empresa cuente con algún documento interno aprobado por el Directorio, en el cual se especifiquen los cargos que son considerados *ejecutivos principales*, los cuales al menos, deberán ser la gerencia general y las gerencias de primera línea.

Criterios de valuación:

- El Directorio no participa en la evaluación de la retribución de los ejecutivos principales. (Puntaje: 0)
- El Directorio participa en la evaluación de la retribución de los ejecutivos principales. (Puntaje: 1)
- El Directorio participa en la evaluación y determinación de los criterios de cálculo (Balance Scorecard) de la retribución variable de los ejecutivos principales. (Puntaje: 3)
- El Directorio participa en la evaluación y determinación de los criterios de cálculo (Balance Scorecard) de la retribución variable de los ejecutivos principales. Adicionalmente, han aprobado un procedimiento que asegura la elección formal y transparente de directores. (Puntaje: 4)

Principio 14

Realizar el seguimiento y control de los posibles conflictos de intereses entre la administración, los miembros del Directorio y los accionistas, incluidos el uso fraudulento de activos corporativos y el abuso en transacciones entre partes interesadas.

Los conflictos de interés deben estar contemplados en el Código de Ética, en el Reglamento Interno o similar, el cual debe contener un artículo específico al respecto.

Criterios de valuación:

- No existe un código de ética o similar que defina los mecanismos de seguimiento y control de los posibles conflictos de interés. (Puntaje: 0)
- Existe un código de ética o similar que se encuentra debidamente difundido y aprobado, pero no contempla un artículo específico sobre conflictos de interés. (Puntaje: 1)
- Existe un código de ética o similar que se encuentra debidamente difundido y aprobado, que contempla uno o más artículos sobre seguimiento y control de conflictos de interés. (Puntaje: 2)
- Existe un código de ética o similar que se encuentra debidamente difundido y aprobado, que contempla uno o más artículos sobre seguimiento y control de conflictos de interés. Asimismo, el Directorio ha analizado reportes de Auditoría Interna con respecto a uso fraudulento de activos (Puntaje: 3)
- Existe un código de ética o similar que se encuentra debidamente difundido y aprobado, que contempla uno o más artículos sobre seguimiento y control de conflictos de interés. Asimismo, el Directorio ha analizado reportes de Auditoría Interna con respecto a uso fraudulento de activos y

transacciones entre partes interesadas (Puntaje: 4)

Principio 15

Velar por la integridad de los sistemas de contabilidad y de los estados financieros de la sociedad, incluida una auditoría independiente, y la existencia de los debidos sistemas de control, en particular, control de riesgos financieros y no financieros y cumplimiento de la ley.

Verificar la existencia de un Comité de Auditoría que sesione varias veces al año, para revisar los temas relacionados con gestión de riesgos y control interno bajo el enfoque de COSO-ERM, así como revisión y seguimiento a las labores de auditoría externa y auditoría interna.

Asimismo, verificar en el acta de la Sesión que se hayan tratado todos estos aspectos por separado.

Criterios de valuación:

- No existe un Comité de Auditoría formalmente establecido al interior del Directorio que haya tratado estos aspectos. Tampoco han sido tratados por el Directorio. (Puntaje: 0)
- Existe un Comité de Auditoría formalmente establecido que sesiona una vez al año para tratar estos aspectos. O estos aspectos han sido tratados solo una vez por el Directorio. (Puntaje: 1)
- Existe un Comité de Auditoría formalmente establecido que sesiona al menos dos veces al año para tratar estos aspectos en cada una de las sesiones. (Puntaje: 2)
- Existe un Comité de Auditoría formalmente establecido que sesiona al menos tres veces al año para tratar estos aspectos en cada una de las sesiones. (Puntaje: 3)
- Existe un Comité de Auditoría formalmente establecido que sesiona al menos cuatro veces al año para tratar estos aspectos en cada una de las sesiones. (Puntaje: 4)

Principio 16

Supervisar la efectividad de las prácticas de gobierno de acuerdo con las cuales opera, realizando cambios a medida que se hagan necesarios.

Verificar la existencia de un Comité de Gobierno Corporativo formalmente establecido dentro del Directorio ó, en su defecto, un área dentro de la empresa que se encargue de la función mencionada.

Criterios de valuación:

- El Directorio no ha constituido formalmente un Comité de Gobierno Corporativo. Asimismo, la empresa no cuenta con un área especializada que se encargue de la función que menciona el principio. (Puntaje: 0)
- El Directorio no ha constituido formalmente un Comité de Gobierno Corporativo. Sin embargo, la empresa cuenta con un área especializada que se encarga de la función que menciona el principio. Dicha función se encuentra debidamente estipulada en algún documento aprobado por el órgano competente (e.g. Manual de Organización y Funciones). (Puntaje: 2)
- El Directorio ha constituido formalmente un Comité de Gobierno Corporativo que cuenta con al menos un director independiente y que sesiona como mínimo dos veces al año para tratar estos aspectos. (Puntaje: 3)
- El Directorio ha constituido formalmente un Comité de Gobierno Corporativo que cuenta con al

menos un director independiente y que sesiona como mínimo tres veces al año para tratar estos aspectos. (Puntaje: 4)

Principio 17

Supervisar la política de información.

Verificar en las actas de reunión del último período si ha sido parte de la agenda del Directorio la supervisión y el monitoreo de la política de información.

Criterios de valuación:

- La entidad no cuenta con una política de información formalmente definida en Estatuto, Reglamento Interno o similar. (Puntaje: 0)
- La entidad cuenta con una política de información formalmente definida en Estatuto, Reglamento Interno o similar, pero el Directorio no realiza supervisión. (Puntaje: 1)
- La entidad cuenta con una política de información formalmente definida en Estatuto, Reglamento Interno o similar y el Directorio incluye en su agenda este tema una vez al año. (Puntaje: 2)
- La entidad cuenta con una política de información formalmente definida en Estatuto, Reglamento Interno o similar y el Directorio incluye en su agenda este tema dos veces al año. (Puntaje: 3)
- La entidad cuenta con una política de información formalmente definida en Estatuto, Reglamento Interno o similar y el Directorio incluye en su agenda este tema tres o más veces al año. (Puntaje: 4)

Principio 18

El Directorio podrá conformar órganos especiales de acuerdo a las necesidades y dimensión de la sociedad, en especial aquella que asuma la función de auditoría. Asimismo, estos órganos especiales podrán referirse, entre otras, a las funciones de nombramiento, retribución, control y planeamiento. Estos órganos especiales se constituirán al interior del Directorio como mecanismo de apoyo y deberán estar compuestos preferentemente por directores independientes, a fin de tomar decisiones imparciales en cuestiones donde puedan surgir conflictos de intereses.

Verificar la creación y cantidad de Comités especiales dentro del Directorio, como por ejemplo el Comité de Auditoría, así como la cantidad de veces que estos Comités sesionan durante el año.

Criterios de valuación:

- El Directorio no ha conformado ningún Comité u órgano especial. (Puntaje: 0)
- El Directorio ha conformado al menos un Comité que sesionó 2 o más veces en el periodo de evaluación, pero no cuenta con director independiente. (Puntaje: 1)
- El Directorio ha conformado al menos un Comité que cuenta con director independiente y sesiona 2 o más veces en el periodo de evaluación. (Puntaje: 2)
- El Directorio ha conformado al menos dos Comités que cuentan con director independiente y sesionan 2 o más veces en el periodo de evaluación. (Puntaje: 3)
- El Directorio ha conformado al menos dos Comités que cuentan con director independiente y sesionan 4 o más veces al año en el periodo de evaluación. (Puntaje: 4)

Principio 19

El número de miembros del Directorio de una sociedad debe asegurar pluralidad de opiniones al interior del mismo, de modo que las decisiones que en él se adopten sean consecuencia de una apropiada deliberación, observando siempre los mejores intereses de la empresa y de los accionistas.

Verificar el tipo de directores que conforman el Directorio, entre los que se deberá contar con directores que representen a todos los tipos de accionistas con que cuenta la empresa.

1. Directores que representen a los accionistas mayoritarios o de control.
2. Directores que representen a los accionistas minoritarios
3. Directores que representen a los accionistas sin derecho a voto

Criterios de valuación:

- El Directorio está conformado únicamente por directores que representan a un tipo de accionistas. (Puntaje: 0)
- El Directorio está conformado por directores que representan a dos tipos de accionistas. (Puntaje: 2)
- El Directorio está conformado por directores que representan a todos los tipos de accionistas con que cuenta la empresa. (Puntaje: 3)
- El Directorio está conformado por directores que representan a todos los tipos de accionistas con que cuenta la empresa y al menos un director independiente. (Puntaje: 4)

Principio 20

La información referida a los asuntos a tratar en cada sesión, debe encontrarse a disposición de los directores con una anticipación que les permitan su revisión, salvo que se traten de asuntos estratégicos que demanden confidencialidad, en cuyo caso será necesario establecer los mecanismos que permita a los directores evaluar adecuadamente dichos asuntos.

La información referida a los asuntos a tratar, debe ser puesta a disposición del Directorio con anticipación a la realización de las sesiones programadas.

Criterios de valuación:

- La información referida a los asuntos a tratar es puesta a disposición del Directorio el mismo día o un día antes de que se realice la sesión programada. (Puntaje: 0)
- La información referida a los asuntos a tratar es puesta a disposición del Directorio dos días antes al que se realiza la sesión programada. (Puntaje: 1)
- La información referida a los asuntos a tratar es puesta a disposición del Directorio tres días antes al que se realiza la sesión programada. (Puntaje: 2)
- La información referida a los asuntos a tratar es puesta a disposición del Directorio cuatro días antes al que se realiza la sesión programada. (Puntaje: 3)
- La información referida a los asuntos a tratar es puesta a disposición del Directorio cinco o más días antes al que se realiza la sesión programada. (Puntaje: 4)

Principio 21

Siguiendo políticas claramente establecidas y definidas, el Directorio decide la contratación de los servicios de asesoría especializada que requiera la sociedad para la toma de decisiones.

Deben existir políticas preestablecidas con respecto a la contratación de servicios de asesoría especializada para la toma de decisiones, las mismas que deben estar plasmadas en el Estatuto, Reglamento Interno, Manual u otro documento similar aprobado formalmente por el Directorio.

Criterios de valuación:

- La entidad no cuenta con alguna política definida para la contratación de servicios especializados para la toma de decisiones, por parte del Directorio. (Puntaje: 0)
- La entidad cuenta con una política informal pero aplicada de manera consistente, para la contratación de servicios especializados para la toma de decisiones, por parte del Directorio. (Puntaje: 2)
- La entidad cuenta con una política formalmente definida y aprobada, para la contratación de servicios especializados para la toma de decisiones, por parte del Directorio. (Puntaje: 4)

Principio 22

Los nuevos directores deben ser instruidos sobre sus facultades y responsabilidades, así como sobre las características y estructura organizativa de la sociedad.

Verificar la existencia de una política de inducción para los miembros del Directorio, así como la existencia de evidencia de su aplicación.

Criterios de valuación:

- La entidad no cuenta con una política de inducción para los miembros del Directorio. (Puntaje: 0)
- La entidad cuenta con una política de inducción para los miembros del Directorio, pero no existe evidencia de su aplicación durante el período en revisión o el último en que se eligieron o reemplazaron directores. (Puntaje: 1)
- La entidad cuenta con una política de inducción para los miembros del Directorio, existiendo evidencia de su aplicación durante el período en revisión o el último en que se eligieron o reemplazaron directores para al menos 50% de los nuevos directores. (Puntaje: 2)
- La entidad cuenta con una política de inducción para los miembros del Directorio, existiendo evidencia de su aplicación durante el período en revisión o el último en que se eligieron o reemplazaron directores para al menos 75% de los nuevos directores. (Puntaje: 3)
- La entidad cuenta con una política de inducción para los miembros del Directorio, existiendo evidencia de su aplicación durante el período en revisión o el último en que se eligieron o reemplazaron directores para todos los nuevos directores. (Puntaje: 4)

Principio 23

Se debe establecer los procedimientos que el Directorio sigue en la elección de uno o más reemplazantes, si no hubiera directores suplentes y se produjese la vacancia de uno o más directores, a fin de completar su número por el período que aún resta, cuando no exista disposición de un tratamiento distinto en el estatuto.

Verificar en el Estatuto, Reglamento Interno, Manual u otro documento similar aprobado formalmente por la Junta General de Accionistas o el Directorio, la existencia de los procedimientos de elección de reemplazantes para los miembros del Directorio.

Criterios de valuación:

- La entidad no cuenta con procedimientos definidos para la elección de directores reemplazantes o las vacancias son cubiertas en más de cinco sesiones ordinarias. (Puntaje: 0)
- La entidad cuenta con procedimientos definidos para la elección de directores reemplazantes y las vacancias son cubiertas en un máximo de cinco sesiones ordinarias. (Puntaje: 1)
- La entidad cuenta con procedimientos definidos para la elección de directores reemplazantes y las vacancias son cubiertas en un máximo de cuatro sesiones ordinarias. (Puntaje: 2)
- La entidad cuenta con procedimientos definidos para la elección de directores reemplazantes y las vacancias son cubiertas en un máximo de tres sesiones ordinarias. (Puntaje: 3)
- La entidad cuenta con procedimientos definidos para la elección de directores reemplazantes y las vacancias son cubiertas en un máximo de dos sesiones ordinarias. (Puntaje: 4)

Principio 24

Las funciones del Presidente del Directorio, Presidente Ejecutivo de ser el caso, así como del Gerente General deben estar claramente delimitadas en el estatuto o en el reglamento interno de la sociedad con el fin de evitar duplicidad de funciones y posibles conflictos.

Verificar que en el Estatuto, Reglamento Interno, Manual u otro documento similar aprobado formalmente por la Junta General de Accionistas o el Directorio se encuentre una definición clara de las funciones del Presidente de Directorio, Presidente Ejecutivo y del Gerente General, así como la aplicación efectiva de lo definido en estos documentos. En caso no se aplique, se considerará como que no existe.

Criterios de valuación:

- El Estatuto, Reglamento Interno, Manual u otro documento similar aprobado formalmente no cuentan con una definición clara de las funciones del Presidente de Directorio, Presidente Ejecutivo y del Gerente General. (Puntaje: 0)
- El Estatuto, Reglamento Interno, Manual u otro documento similar aprobado formalmente cuentan con una definición clara de las funciones del Presidente de Directorio, Presidente Ejecutivo y del Gerente General, sin embargo, algunas de ellas se superponen. (Puntaje: 2)
- El Estatuto, Reglamento Interno, Manual u otro documento similar aprobado formalmente cuentan con una definición clara de las funciones del Presidente de Directorio, Presidente Ejecutivo y del Gerente General (Puntaje 4)

Principio 25

La estructura orgánica de la sociedad debe evitar la concentración de funciones, atribuciones y responsabilidades en las personas del Presidente del Directorio, del Presidente Ejecutivo de ser el caso, del Gerente General y de otros funcionarios con cargos gerenciales.

Verificar la existencia de un manual de organización y funciones o un manual de descripción de puestos, así como la aplicación efectiva de lo definido en estos documentos. Si no se aplica se toma como que no existe.

Criterios de valuación:

- La entidad no cuenta con un manual de organización y funciones o un manual de descripción de puestos, que defina claramente las funciones de los funcionarios con cargos gerenciales. (Puntaje: 0)
- La entidad cuenta con un manual de organización y funciones o un manual de descripción de puestos que define claramente las funciones de los funcionarios con cargos gerenciales, sin embargo, algunas de ellas se superponen entre ellas y/o con las funciones del Presidente del Directorio, Presidente Ejecutivo y/o Gerente General. (Puntaje: 2)
- La entidad cuenta con un manual de organización y funciones o un manual de descripción de puestos que define claramente las funciones de los funcionarios con cargos gerenciales y además no se superponen entre ellas ni con las funciones del Presidente del Directorio, Presidente Ejecutivo y/o Gerente General. (Puntaje: 3)
- La entidad cuenta con un manual de organización y funciones o un manual de descripción de puestos que define claramente las funciones de los funcionarios con cargos gerenciales y además no se superponen entre ellas ni con las funciones del Presidente del Directorio, Presidente Ejecutivo y/o Gerente General. Además, debe contar con una estructura formal de poderes, otorgados por el órgano competente, que permita a estas personas desempeñar sus funciones de manera efectiva. (Puntaje: 4)

Principio 26

Es recomendable que la Gerencia reciba, al menos, parte de su retribución en función a los resultados de la empresa, de manera que se asegure el cumplimiento de su objetivo de maximizar el valor de la empresa a favor de los accionistas.

Verificar la existencia de una política de remuneración variable en función al cumplimiento de indicadores que deberán estar relacionados a factores claves alineados a las estrategias del negocio.

Criterios de valuación:

- La entidad no cuenta con una política de remuneración variable para la gerencia. (Puntaje: 0)
- La entidad cuenta con una política de remuneración variable para la gerencia, pero los factores de cálculo no han sido actualizados en función a las estrategias vigentes del negocio. (Puntaje: 1)
- La entidad cuenta con una política de remuneración variable para la gerencia, con factores de cálculo alineados a las estrategias del negocio, siendo el porcentaje de la remuneración variable menos del 15% de la remuneración total. (Puntaje: 2)
- La entidad cuenta con una política de remuneración variable para la gerencia, con factores de

cálculo alineados a las estrategias del negocio, siendo el porcentaje de la remuneración variable menos del 30% de la remuneración total. (Puntaje: 3)

- La entidad cuenta con una política de remuneración variable para la gerencia, con factores de cálculo alineados a las estrategias del negocio, siendo el porcentaje de la remuneración variable del 30% o más de la remuneración total. (Puntaje: 4)



BOLSA DE
VALORES
DE LIMA **BVL**