

LINEAMIENTOS DE MEJORES PRÁCTICAS PARA UN DIRECTORIO DE ALTO DESEMPEÑO

Banco Internacional del Perú S.A.A.

Aprobación:
Sesión de Directorio de 23 de febrero de 2021.

Modificaciones:
Sesión de Directorio del 22 de febrero de 2022.

ÍNDICE

1. Composición y Selección
2. Proceso de Inducción
3. Independencia y Permanencia
4. Retribución
5. Evaluación de Operación y Contribución del Directorio y Comités

1. Composición y Selección

- › El Directorio debe tener una composición que garantice la ejecución de la visión estratégica del **Banco Internacional del Perú S.A.A. - Interbank** en beneficio de sus grupos de interés.
- › La composición también debe considerar el número de directores que se requiere para cumplir con los encargos de los comités del Directorio y la oportuna toma de decisiones.
- › La composición del Directorio refleja los requisitos generales de la legislación societaria peruana, así como los requisitos específicos de la normativa sectorial aplicable a las empresas del sistema financiero (artículo 4 del Reglamento de Gobierno Corporativo y de la Gestión Integral de Riesgos, aprobado por Resolución SBS No. 272-2017) y las recomendaciones de gobierno corporativo.
- › El proceso de reclutamiento y selección de los directores debe garantizar que el Directorio mantenga las competencias que se requieren para llevar a cabo los deberes y responsabilidades que tiene a su cargo según el Estatuto Social del Banco y la normativa aplicable. Dichas competencias se encuentran contenidas en la **Lista Competencias Colectivas del Directorio** (Lista), cuya elaboración es liderada por el Comité de Gobernanza y Sostenibilidad.
- › También se debe considerar el tamaño del Directorio para cumplir con los objetivos del debate constructivo y la efectiva y oportuna toma de decisiones.
- › Además, se promoverá la diversidad en la composición del Directorio tomando en cuenta criterios de diversidad (que incluye, entre otros, género, nacionalidad y origen étnico), en función de las necesidades del Banco (debiendo el tercero especializado, en caso haya sido contratado, incluir candidatos con esos criterios en la lista inicial de perfiles). En especial, el **Comité de Gobernanza y Sostenibilidad** promoverá la participación de mujeres durante los procesos de selección.
- › Cada uno de los directores debe reunir las siguientes cualidades personales: integridad personal; pensamiento estructurado y estratégico; capacidad analítica; habilidades de negociación y comunicación; habilidades de liderazgo y capacidad para brindar apoyo y críticas constructivas a la gerencia; compromiso y capacidad de trabajo.
- › Como parte del proceso de reclutamiento y selección, el Comité de Gobernanza y Sostenibilidad es el encargado de prospectar, evaluar y, finalmente, nominar a candidatos a directores, tanto para las designaciones por la Junta General Obligatoria Anual de Accionistas, como para la cobertura de vacancias. El Comité podrá -a su criterio- solicitar el concurso de terceros especialistas para asistir en el proceso.

En el caso de designaciones del Directorio, las nominaciones serán presentadas al Directorio entre febrero y marzo del año correspondiente, para su consideración y posterior recomendación de elección a la Junta General Obligatoria Anual de Accionistas.



En el caso de presentarse vacancias, conforme al artículo 37 del Estatuto Social, el Directorio tiene la facultad de cubrir dichos puestos, designando directamente a tales directores. Los directores así designados conservarán su cargo hasta nueva elección por la Junta General Obligatoria Anual de Accionistas. En caso el número de vacantes fuese tal que impidiese el funcionamiento del Directorio, los directores hábiles convocarán de inmediato a la Junta General, para que dicho órgano elija un nuevo Directorio.

En cualquier caso, el Directorio deberá de declarar en caso el candidato propuesto sea director independiente, que éste califica como "independiente" conforme a la regulación emitida por la SBS, sobre la base de las indagaciones efectuadas en el marco del proceso de selección y la declaración jurada recabada del propio candidato, según se indica en el siguiente párrafo.

Con anterioridad a la sesión en la que se discuta su nominación, el candidato propuesto como director independiente emitirá una declaración jurada ante el Banco, sus accionistas y directivos, en la que manifieste su condición de "independiente".

- › La revisión de la composición del Directorio está a cargo del Comité de Gobernanza y Sostenibilidad y se lleva a cabo de forma continua, siendo que la composición del Directorio es dinámica, ya sea por rotación o por necesidad de nuevas competencias a partir de los planes estratégicos del Banco. El Comité evalúa si los miembros poseen las competencias de la Lista de Competencias Colectivas y realiza las recomendaciones al Directorio cuando lo estime conveniente. Para ello, el Comité de Gobernanza y Sostenibilidad será responsable de establecer y actualizar cada dos (2) años una **Matriz de Competencias y Diversidad (Matriz)** que responda a las competencias que se mencionan en la Lista de Competencias Colectivas del Directorio, así como a criterios de diversidad que se consideren relevantes.
- › La Lista debe entenderse como el conjunto de las competencias que el Directorio -como órgano colegiado- deberá tener, por lo que cada miembro no necesita reunir todas las competencias listadas.

Lista de Competencias Colectivas	
Competencia	Descripción
Conocimiento	
Servicios Financieros y Bancarios	Amplio conocimiento sobre servicios financieros y entendimiento de los negocios del Banco y los retos que enfrenta, en particular los relacionados con la banca retail.
Marketing y Consumidor	Entendimiento de las necesidades e intereses de los distintos grupos de clientes financieros; así como perspectiva respecto de la estrategia de marketing y branding de sus productos y servicios.
Transformación Digital e Innovación	Experiencia en transformación digital, mercados digitales y nuevas tecnologías; incluyendo el desarrollo de nuevos beneficios para los clientes usando plataformas digitales, el desarrollo de



	capacidades para abrir nuevas líneas de crecimiento para los negocios (existentes y nuevos), y digitalización del modelo operativo del Banco.
Gestión Financiera y Contable	Experiencia en la preparación de estados financieros, así como experiencia en finanzas, auditoría y contabilidad, incluyendo regulación emitida por la Securities and Exchange Commission (SEC) de los Estados Unidos de América, en razón de las obligaciones derivadas del listado de las acciones de Intercorp Financial Services (IFS), matriz intermedia del Banco, en la New York Stock Exchange (NYSE).
Gestión de Riesgos	Experiencia en identificar, medir, monitorear, reportar, analizar y controlar o mitigar riesgos propios de entidades financieras.
Gobierno Corporativo	Entendimiento de los estándares de gobierno corporativo y mejores prácticas de empresas con valores listados, de manera individual o como parte de un grupo económico.
Sostenibilidad	Entendimiento de criterios medioambientales, sociales y de gobernanza empresarial (ESG) como parte de la gestión corporativa, así como de responsabilidad social empresarial (RSE).
Compliance (SEC)	Entendimiento de ética y cumplimiento, así como de la preparación de un programa de cumplimiento y ética efectivo con base en valores, incluyendo requerimientos SEC.
Gestión Organizacional y Remuneraciones	Conocimiento en gestión de recursos humanos y desarrollo de talento; en particular, respecto de una numerosa fuerza de ventas, así como transformación cultural y modelos de compensación para ejecutivos senior.
Políticas Públicas y Regulación	Experiencia en asuntos públicos y regulatorios, políticas públicas, así como en gestión pública y funcionamiento del Estado.
Experiencia	
Experiencia en Alta Gestión	Experiencia como Gerente General o Director Ejecutivo (CEO) o en puestos gerenciales, así como liderazgo en áreas esenciales en la gestión de empresas.
Experiencia en Directorio	Experiencia como parte de directorios o comités, así como entendimiento de mejores prácticas de gobernanza y tendencias en el funcionamiento de directorios, relación con CEO y gerencia senior.
Experiencia Internacional	Exposición a mercados y economías fuera de Perú. Esta exposición puede ser desde asuntos públicos, regulatorios, gerenciales, comerciales o simplemente culturales.



2. Proceso de Inducción



- › El proceso de inducción para nuevos directores tiene como objetivo acelerar el nivel de contribución del nuevo director.
- › Alinear Expectativas: En sus primeras semanas luego de su designación, el Presidente de Directorio junto con el CEO y el nuevo director establecerán las expectativas de la contribución del nuevo director en función de su área de competencia y experiencia.
- › Coach: Se recomienda asignar un Director Coach a cada nuevo director. Un Director Coach deberá ser un director que cuente con más de cuatro (4) años en el cargo.
- › Programa de Inducción: Interbank proporcionará un programa de inducción para que los nuevos directores conozcan (i) las responsabilidades de su rol fiduciario; (ii) los lineamientos operativos del Directorio y los documentos de gobernanza del Banco; (iii) la visión y la dirección estratégica; y, (iv) los negocios, los asuntos financieros, la gestión integral de riesgos (particularmente el marco de apetito de riesgo), el ecosistema tecnológico y los riesgos de ciberseguridad, los canales de distribución y la cultura, valores, y código de ética y conducta del Banco.
 - Previo a la primera sesión de Directorio: inducción parte (i) y parte (ii) a cargo de la Secretaría de Directorio, y parte (iii) a cargo del CEO.
 - Luego de la primera sesión de Directorio: inducción parte (iv) a cargo del Comité de Gerencia, en coordinación con la Secretaría de Directorio.
 - Asimismo, como parte de la inducción, se recomienda que el nuevo director participe como invitado en las sesiones de **Comité de Gestión Integral de Riesgos**.



- › Además, los directores pueden participar en programas de capacitación provistos por terceros.
- › Finalizado su primer año en el cargo, es recomendable que los nuevos directores se incorporen a un comité del Directorio dependiendo de su perfil.
- › Al convertirse en miembro de cualquier comité del Directorio, el presidente de dicho comité coordinará una reunión con el nuevo director a fin de familiarizarse con los objetivos y la operativa del comité.
- › Es práctica usual realizar viajes de aprendizaje junto con otros directores y ejecutivos del Banco. Se espera la participación activa de los directores en dichos viajes.

3. Independencia y Permanencia en el Directorio

- › El Directorio debe esforzarse por mantener una mayoría de directores que califiquen de manera individual como independientes, entendidos éstos como aquellos con ausencia de vinculación y cuya permanencia sea no mayor a diez (10) años en el cargo, plazo que comenzó a computarse partir de 1 de abril de 2018 según el Artículo Noveno de la Resolución SBS No. 272-2017.
- › Para evaluar y recomendar la reelección se deberá tomar en cuenta la permanencia de cada director y la Matriz.

4. Retribución

- › Los directores reciben una dieta anual por participar en las sesiones de Directorio, en los comités y por su contribución de tiempo y aporte en su función fiduciaria con la organización.
- › El monto de la dieta por sesión de Directorio asistida (independientemente de su forma: presencial o no presencial) es establecido por la Junta General Obligatoria Anual de Accionistas. El monto de la dieta por sesiones de comités, y cualesquiera otras dietas extraordinarias o retribución adicional, por el Presidente de Directorio.
- › Los montos de las dietas se fijan tomando en cuenta las dietas de mercado y los estudios de empresas especializadas, los cuales son revisados y analizados por la Secretaría de Directorio y presentadas al Presidente de Directorio.

5. Evaluación de Operación y Contribución del Directorio y Comités

- › El proceso de evaluación está a cargo de la Secretaría de Directorio y está diseñado para determinar oportunidades de mejora en la dinámica de grupo, sistemas de información y el foco en la agenda, todo ello con el objetivo de que el Directorio y los comités operen de manera más eficiente y efectiva.
- › La evaluación parte con el envío a los directores de un set de preguntas elaboradas por el Comité de Gobernanza y Sostenibilidad, que analizará los resultados obtenidos. Adicionalmente, dicho comité podrá aprobar la realización de un taller liderado por un tercero especializado, para identificar oportunidades de mejora.



- › Luego, bajo el liderazgo del Comité de Gobernanza y Sostenibilidad, se formulan las recomendaciones para implementar las oportunidades de mejora, se priorizan y se incorporan en el plan de trabajo de dicho comité.
- › El proceso de evaluación deberá llevarse a cabo en las oportunidades que el Comité de Gobernanza y Sostenibilidad lo recomiende, con una frecuencia no menor a dos (2) años. Asimismo, dicho comité podrá recomendar que la evaluación sea ejecutada por un tercero especializado.
- › Adicionalmente, cada comité, siempre que su organización y funciones lo permitan, evaluará de manera anual el cumplimiento de sus funciones, conforme con la normativa interna y externa que le sea aplicable, para lo cual podrá usar la herramienta denominada "Charter vs. Meeting" u otra que el presidente de cada comité estime conveniente. Los resultados de la evaluación servirán para que cada presidente prepare el plan de trabajo o la agenda anual de su respectivo comité.

