



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DIRECTORIO
Ejercicio (01/2022-12/2022)

Informe final

INTERCORP FINANCIAL SERVICES INC. (IFS).

Lima, Perú

Equipo de trabajo:

Diana Vía
Jefa de Sostenibilidad Corporativa
dvia@pcslatam.com

Reider Zárate
Coordinador de Proyectos de Sostenibilidad
amorales@pcslatam.com

Martín Calderón
Practicante Profesional de Sostenibilidad
mcalderon@pcslatam.com

PACIFIC CORPORATE SUSTAINABILITY LATAM

Edificio Lima Central Tower
Av. El Derby 254 Of. 305, Santiago de Surco, Lima.
www.pcslatam.com
(511) 208.2550

Lima, julio del 2023

Disclaimer

La información empleada en el servicio realizado fue solicitada al cliente mediante un requerimiento de información formal, por lo cual se trata de información obtenida directamente de fuentes oficiales. Sin embargo, no garantizamos la confiabilidad e integridad de esta, por lo que no nos hacemos responsables por algún error u omisión por el uso de dicha información.

ACERCA DE PCS

Nuestra misión:

- Contribuir con la sociedad y con nuestros clientes apoyándoles en su compromiso con el desarrollo sostenible a través de nuevas formas de hacer negocios que satisfagan sus necesidades actuales sin comprometer a las futuras generaciones, con el soporte de un equipo de profesionales altamente comprometido con el futuro.

Nuestra visión:

- Convertirnos en un referente global en sostenibilidad corporativa.

Certificaciones & membresías:

- Global Reporting Initiative (GRI)
- Membresía Gold Community.
- Elaboración de reportes GRI-G4.
- Programa Ambiental de las Naciones Unidas, Iniciativa Financiera (UNEP-FI)
- Análisis de riesgos socioambientales.
- International Corporate Governance Network (ICGN)
- Membresía (Presidencia Grupo PCR)



Cobertura regional:

- Cubrimos todo Latinoamérica.
- Somos parte del Grupo Pacific Credit Rating (PCR), el único grupo calificador con real y directa presencia internacional en Latinoamérica.
- Contamos con más de 23 años de experiencia y prestigio en la región.
- Tenemos oficinas locales en 11 países, encontrándonos en un proceso constante de expansión y crecimiento.



Portafolio de servicios:

Sostenibilidad Corporativa (SC)

- Plan Estratégico de Sostenibilidad
- Determinación de la materialidad
- Reporte Integrado (IIRC)
- Elaboración & verificación de Reportes GRI
- Rating de RSE
- Rating de RS Financiera
- Evaluación de contribución a los ODS

Gobierno Corporativo (GC)

- Rating de GC
- Evaluación del Desempeño del Directorio
- Elaboración de Informes Anuales de GC
- Validación para el IBGC (Perú)
- Informe GC Acuerdo No. 005-2011 (Panamá)

Responsabilidad Fiduciaria (RF)

- Rating de RF
- Elaboración de Informes de RF
- Verificación de Reportes de RF

Servicios Transversales

- Plan de Implementación de Oportunidades de Mejora (PIOM)
- Servicio de Seguimiento del PIOM
- Capacitaciones y talleres *in-house*
- Participación en eventos de RSE & GC
- Publicaciones

TABLA DE CONTENIDOS

| | |
|--|----|
| PARTE I Introducción..... | 12 |
| 1. Definición de Gobierno Corporativo..... | 13 |
| 2. La Junta Directiva y su importancia..... | 13 |
| 3. Metodología de Evaluación | 14 |
| PARTE II Análisis General | 16 |
| 1. Reseña histórica y operaciones | 17 |
| 2. Estructura de propiedad..... | 18 |
| 3. Gobierno de la organización | 19 |
| PARTE III Análisis Específico..... | 21 |
| 1. Evaluación del Desempeño General (Evaluación del Directorio como órgano colegiado)..... | 22 |
| 1.1. Conformación del Directorio | 22 |
| 1.1.1. Dimensión normativa | 22 |
| 1.1.2. Aplicación..... | 22 |
| 1.2. Nombramiento de directores | 23 |
| 1.3. Comités del Directorio | 23 |
| 1.4. Plan de trabajo del Directorio..... | 24 |
| 1.5. Normas internas relativas al Directorio | 24 |
| 1.6. Sesiones del Directorio | 25 |
| 1.7. Sesiones de los comités del Directorio..... | 25 |
| 1.8. Sesiones no presenciales del Directorio | 26 |
| 1.9. Convocatorias a sesiones y envío de información | 26 |
| 1.10. Presencia de directores independientes | 26 |
| 1.11. Definición de director independiente..... | 27 |
| 1.12. Funciones estratégicas del Directorio | 27 |
| 1.13. Contratación de asesoría externa para la toma de decisiones | 28 |
| 1.14. Política de inducción para directores nuevos..... | 28 |
| 1.15. Remuneración del Directorio | 28 |
| 1.16. Política de Información..... | 29 |
| 1.17. Código de ética y conflictos de intereses..... | 29 |
| 2. Evaluación del Desempeño Individual (Evaluación individual de los directores)..... | 29 |
| 2.1. Cumplimiento de requerimientos mínimos establecidos por la sociedad | 29 |
| 2.2. Experiencia profesional | 30 |
| 2.3. Participación en otros Directorios..... | 30 |
| 2.4. Horas de trabajo dedicadas al Directorio..... | 30 |

| | | |
|------|---|----|
| 2.5. | Sesiones del Directorio asistidas | 31 |
| 2.6. | Sesiones de los Comités del Directorio asistidas..... | 31 |
| 2.7. | Independencia de los directores | 31 |

RESUMEN EJECUTIVO

La evaluación del desempeño del Directorio realizado para INTERCORP FINANCIAL SERVICES INC. (En adelante “la sociedad”), toma en cuenta el periodo comprendido entre el 01 de enero del 2022 al 31 de diciembre del 2022. En ese sentido, se analizaron diversos documentos organizacionales, políticas formales y códigos, vigentes durante el periodo de análisis, de acuerdo con el requerimiento de información enviado al inicio del servicio y a través de consultas adicionales realizadas a la sociedad.

1. Resultado obtenido

| Evaluación del Desempeño General | |
|----------------------------------|---------------|
| Nivel | Sobresaliente |
| Categoría | EDG-1 |
| Puntaje | 86.67% |

| Evaluación del Desempeño Individual | |
|-------------------------------------|--------|
| Nivel | Bueno |
| Categoría | EDI-1 |
| Puntaje | 67.14% |

2. Escalas de Calificación

Evaluación del Desempeño General

| Nivel de Desempeño | Categoría | Intervalos | | Amplitud | Descripción |
|--------------------|-----------|------------|---------|----------|---|
| | | LINF | LSUP | | |
| Sobresaliente | EDG-1 | 84.18% | 100.00% | 15.83% | El Directorio de la sociedad muestra un desempeño general sobresaliente, respecto a sus prácticas de buen gobierno corporativo. |
| Óptimo | EDG-2 | 68.34% | 84.17% | 15.83% | El Directorio de la sociedad muestra un desempeño general óptimo, respecto a sus prácticas de buen gobierno corporativo. |
| Bueno | EDG-3 | 52.51% | 68.33% | 15.83% | El Directorio de la sociedad muestra un desempeño general bueno, respecto a sus prácticas de buen gobierno corporativo. |
| Aceptable | EDG-4 | 36.67% | 52.50% | 15.83% | El Directorio de la sociedad muestra un desempeño general aceptable, respecto a sus prácticas de buen gobierno corporativo. |
| Regular | EDG-5 | 20.84% | 36.66% | 15.83% | El Directorio de la sociedad muestra un desempeño general regular, respecto a sus prácticas de buen gobierno corporativo. |
| Limitado | EDG-6 | 5.00% | 20.83% | 15.83% | El Directorio de la sociedad muestra un desempeño general limitado, respecto a sus prácticas de buen gobierno corporativo. |

Evaluación del Desempeño Individual

| Nivel de Desempeño | Categoría | Intervalos | | Amplitud | Descripción |
|--------------------|-----------|------------|---------|----------|--|
| | | LINF | LSUP | | |
| Sobresaliente | EDI-1 | 84.18% | 100.00% | 15.83% | Los directores de la sociedad muestran un desempeño individual sobresaliente, respecto a sus prácticas de buen gobierno corporativo. |
| Óptimo | EDI-2 | 68.34% | 84.17% | 15.83% | Los directores de la sociedad muestran un desempeño individual óptimo, respecto a sus prácticas de buen gobierno corporativo. |
| Bueno | EDI-3 | 52.51% | 68.33% | 15.83% | Los directores de la sociedad muestran un desempeño individual bueno, respecto a sus prácticas de buen gobierno corporativo. |
| Aceptable | EDI-4 | 36.67% | 52.50% | 15.83% | Los directores de la sociedad muestran un desempeño individual aceptable, respecto a sus prácticas de buen gobierno corporativo. |
| Regular | EDI-5 | 20.84% | 36.66% | 15.83% | Los directores de la sociedad muestran un desempeño individual regular, respecto a sus prácticas de buen gobierno corporativo. |
| Limitado | EDI-6 | 5.00% | 20.83% | 15.83% | Los directores de la sociedad muestran un desempeño individual limitado, respecto a sus prácticas de buen gobierno corporativo. |

3. Comentarios generales sobre los resultados

Con respecto a la evaluación del Directorio como órgano colegiado, se observa un nivel de desempeño “sobresaliente”. Esto se sustenta en el cumplimiento de los criterios establecidos para la conformación del órgano, así como que la organización cuenta con Reglamento de Directorio, que establece como se definen a los directores y sus condiciones de independencia. Además, cuentan con un comité de apoyo (Comité de Auditoría) y una alta asistencia de los directores a estas sesiones. Finalmente, el directorio cumple a totalidad con todas las funciones estratégicas correspondientes, desde dirigir la estrategia corporativa hasta gestionar riesgos.

Sin embargo, también se identificaron oportunidades de mejora durante la evaluación vinculadas con la necesidad de un plan de trabajo para el directorio, así como de una política de información que se aplique a un único grupo de personas (accionistas). Además, se sugiere que se promueva la presencia de mayor número de directores independientes y la creación de otros comités de apoyo al directorio tales como Comité de Riesgos o de Nombramiento.

A nivel individual, los mejores resultados se dieron en los indicadores referidos a la dedicación, participación y experiencia de los directores; capacidades importantes que aportan diferentes puntos de vista y opiniones, garantizando una eficiente toma de decisiones.

Con respecto a las brechas, estas se relacionan con la pérdida de la condición de independencia por parte de dos directores debido al incumplimiento de la Regla 10A-3 de la SEC. Esta pérdida puede afectar la objetividad y transparencia de los procesos de toma de decisión de materias trascendentales.

4. Tabla General de Resultados

| Aspectos e indicadores | Muy Bajo | Bajo | Medio | Alto | Muy Alto |
|---|----------|------|-------|------|----------|
| 1. Evaluación del Desempeño General (Directorio como órgano colegiado) | | | | | |
| 1.1. Conformación del Directorio | ● | ● | ● | ● | ● |
| 1.2. Nombramiento del Directorio | ● | ● | ● | ● | ● |
| 1.3. Comités del Directorio | ● | ● | ○ | ○ | ○ |
| 1.4. Plan de trabajo del Directorio | ● | ● | ● | ○ | ○ |
| 1.5. Reglamento del Directorio | ● | ● | ● | ● | ● |
| 1.6. Sesiones del Directorio | ● | ● | ● | ○ | ○ |
| 1.7. Sesiones de los comités del Directorio. | ● | ● | ● | ● | ● |
| 1.8. Sesiones no presenciales del Directorio. | ● | ● | ● | ● | ● |
| 1.9. Convocatorias a sesiones y envío de información. | ● | ● | ● | ● | ● |
| 1.10. Presencia de directores independientes. | ● | ● | ● | ● | ● |
| 1.11. Definición de director independiente. | ● | ● | ● | ● | ● |
| 1.12. Funciones estratégicas del Directorio. | ● | ● | ● | ● | ● |
| 1.13. Contratación de asesoría externa para la toma de decisiones. | ● | ● | ● | ● | ● |
| 1.14. Política de inducción para directores nuevos. | ● | ● | ● | ● | ● |
| 1.15. Remuneración del Directorio. | ● | ● | ● | ● | ○ |
| 1.16. Política de Información. | ● | ● | ○ | ○ | ○ |
| 1.17. Código de ética y conflictos de intereses. | ● | ● | ● | ● | ● |
| 2. Evaluación del Desempeño Individual (directores) | | | | | |
| 2.1. Cumplimiento de requerimientos establecidos por la sociedad. | ● | ● | ○ | ○ | ○ |
| 2.2. Experiencia profesional. | ● | ● | ● | ● | ● |
| 2.3. Participación en otros Directorios. | ● | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 2.4. Horas de trabajo dedicadas al Directorio. | ● | ● | ● | ● | ● |
| 2.5. Sesiones del Directorio asistidas. | ● | ● | ● | ● | ○ |
| 2.6. Sesiones de los Comités del Directorio asistidas. | ● | ● | ● | ● | ● |
| 2.7. Independencia de los directores. | ● | ● | ● | ● | ○ |

HOJA DE RUTA

A. Oportunidades de mejora

Esta sección incluye un listado de recomendaciones relacionadas con aquellos indicadores en los cuáles se han identificado brechas de cumplimiento u oportunidades de mejora. Estos indicadores son los siguientes:

1. Desempeño General

Indicador 1.3 – Comités del Directorio

De acuerdo con la evaluación se ha identificado que el Directorio solo cuenta con un comité de apoyo, que cuenta con la presencia de directores independientes en su composición. Con el objetivo de fortalecer el trabajo del Directorio se recomienda en la medida de lo posible el contar con 2 o más comités, entre los cuales sería fundamental contar con uno dedicado a Nombramientos y el de Gobierno Corporativo. Cabe resaltar que cada uno de los comités debe contar con por lo menos un director independiente.

Indicador 1.4. Plan de Trabajo del Directorio.

De acuerdo con la evaluación se ha identificado que, si bien se ha definido un cronograma de sesiones a realizar, no existe un plan de trabajo del Directorio. En esta línea, se recomienda generar un Plan de trabajo que contenga los objetivos de gestión y líneas de mejora a realizarse a lo largo del año. Este debe plasmarse en el cronograma de sesiones del Directorio.¹

Indicador 1.5 – Reglamento del Directorio

De acuerdo con la evaluación existe un documento con los Lineamientos de Gobierno Corporativo debidamente aprobado, el cual contiene el procedimiento de elección de

directores, definición de director independiente y metodologías de inducción.

Según las encuestas de los directores estos indican que se han tenido sesiones de inducción en materia de negocios de la sociedad y filiales, así como de las restricciones impuestas y responsabilidades a cumplir. Además, se les ha capacitado en SOX y están constantemente informados de los avances en materia de compliance y SOX. Los Directores reciben también memorias, reportes de buen gobierno corporativo y sostenibilidad, así como otras políticas de diferente índole.

Se recomienda fortalecer y esclarecer dentro del Reglamento del Directorio los puntos relacionados a la retribución de los directores.

Indicador 1.6 – Sesiones del Directorio

De acuerdo con la evaluación, se encontró que la organización ha realizado 07 sesiones entre los meses de febrero y noviembre del 2022. Se recomienda el tener entre 12 a más sesiones del Directorio a lo largo del año con el objetivo de alcanzar el nivel de cumplimiento Muy Alto en base a la metodología de evaluación utilizada.

Indicador 1.14 - Política de inducción

A partir de lo analizado, se recomienda que este lineamiento pueda ser transformado en una política que aborde también las funciones y obligaciones que el nuevo director debe ejercer, así como, el procedimiento para el acceso a la información, Informes de la Gerencia General y comités del Directorio, entre otros.

Indicador 1.15 – Remuneración del Directorio

https://www.agrobanco.com.pe/pdfs/Marco%20Legal/Otras%20normas/Plan_de_trabajo_Directorio_2014.pdf

¹ Los resultados de las evaluaciones del Directorio pueden utilizarse como insumo para un plan de acción monitoreado por el Presidente del Directorio, estableciendo plazos y responsabilidades. Un ejemplo de plan de trabajo lo puede encontrar visitando el siguiente enlace:

De acuerdo con la evaluación, las encuestas de los directores establecen que la remuneración se encuentra en un nivel “promedio” en relación con su experiencia, trayectoria profesional y tiempo invertido, por lo que se recomienda continuar fortaleciendo el tema de la remuneración de directores dentro de la sociedad, así como el desarrollo de un estudio más profundo para conocer el nivel de satisfacción de los directores en torno a su salario según sus responsabilidades, con el objetivo de conocer las necesidades y perspectivas de los directores.

Indicador 1.16 – Política de Información.

Si bien la organización cuenta con algunos lineamientos referidos a la difusión de información, esta solo se aplica a accionistas. Por ello, se recomienda que se elabore una política que aborde también a directores y otros grupos de interés. Además, se sugiere que las acciones emprendidas en torno a la política de información sean incluidas dentro de la agenda del Directorio tres o más veces al año.

2. Desempeño Individual

Indicador 2.1. Cumplimiento de requerimientos mínimos

De acuerdo con la evaluación, se ha determinado que dos (2) directores han perdido su condición de independencia, por lo que únicamente se cuenta actualmente con 3/7 directores bajo la condición de independiente.

Se encontró que una de las razones principales por la pérdida de independencia de los directores es fungir responsabilidades como accionista en una empresa que le brinde servicios a otra que es subsidiaria de IFS, algo no permitido por Regla 10A-3 de la SEC.

Indicador 2.3. Participación en otros Directorios.

De acuerdo con la evaluación realizada, se encontró que los directores participan en 19 directorios en promedio.

Se recomienda que, en la medida de lo posible, los directores no participen en más de 4 Juntas Directivas adicionales fuera del grupo económico.

Indicador 2.4 – Horas de trabajo dedicadas al Directorio

De acuerdo con la evaluación, se encontró que la dedicación de los directores es mayor a 6 horas. Se recomienda mantener el nivel de dedicación de los directores para mantener el nivel de cumplimiento alcanzado.

Indicador 2.5 – Sesiones del Directorio asistidas

De acuerdo con la evaluación, se encontró que 5 de los 7 directores han tenido una asistencia del 100% a las reuniones ordinarias, las cuales fueron convocadas desde el mes de enero del año 2022.

Con el objetivo de mejorar el cumplimiento a Muy Alto se recomienda que, en la medida de lo posible, todos los directores asistan al 100% de las sesiones del Directorio, ya sea de forma presencial o remota.

Indicador 2.7 – Independencia de los directores

De acuerdo con la evaluación, dos directores han perdido su condición de independencia, quedando como independientes únicamente 3/7 directores, y que representan aproximadamente el 42.85% del total. Se recomienda mantener informados periódicamente a los directores acerca de los requisitos solicitados por la Securities and Exchange Commission (SEC), así como posibles cambios que pudiesen darse para evitar infringir los requisitos solicitados y evitar perder la condición de independencia de los directores.

B. Desempeño sobresaliente

Asimismo, se recomienda mantener el nivel alcanzado de desempeño para aquellos indicadores en los que la sociedad ha alcanzado un puntaje sobresaliente. Estos indicadores son los siguientes:

1. Desempeño General

Indicador 1.1 – Conformación del Directorio.

Indicador 1.2 – Nombramiento del Directorio.

Indicador 1.5 – Reglamento del Directorio.

Indicador 1.7 – Sesiones de los comités del Directorio

Indicador 1.8 – Sesiones no presenciales del Directorio

Indicador 1.9 – Convocatorias a sesiones y envío de información.

Indicador 1.10 – Presencia de directores independientes

Indicador 1.11 – Definición de director independiente

Indicador 1.12 – Funciones estratégicas del Directorio

Indicador 1.13 – Contratación de asesoría externa para la toma de decisiones

Indicador 1.14 – Política de inducción para directores nuevos

Indicador 1.17 – Código de ética y conflictos de intereses

2. Desempeño individual

Indicador 2.2 – Experiencia profesional

Indicador 2.4 - Horas de trabajo dedicadas al Directorio

Indicador 2.6 – Sesiones de los Comités del Directorio asistidas

² De acuerdo con la sección “Gobierno Corporativo” del *Corporate Sustainability Assessment*, elaborado por S&P Global y Robeco SAM para determinar los componentes del DowJones Sustainability Index.

³ IFC (2010). Guía Práctica de Gobierno Corporativo.

C. Recomendaciones adicionales

Si bien el desempeño actual del directorio cumple los requerimientos normativos en Perú, se presentan algunas recomendaciones adicionales para consideración de la sociedad, las mismas que incluyen lineamientos optativos para continuar mejorando su desempeño, por encima de lo que requiere la regulación local. Estas oportunidades de mejora se han identificado mediante un análisis de las tendencias internacionales de Gobierno Corporativo², específicamente en relación con el desempeño del Directorio.

1. Factores de diversidad

De acuerdo con el IFC, la diversidad de perspectivas y experiencia enriquece los conocimientos, la visión estratégica y el juicio del directorio para el adecuado desempeño de sus responsabilidades.³

Asimismo, el Dow Jones Sustainability Index (en adelante DJSI), en su evaluación anual del desempeño corporativo en aspectos de gobernanza, ambientales y sociales, establece que los directorios diversos en términos de género, etnicidad y cultura podrán evaluar los problemas desde un punto de vista más amplio, y es más probable que tengan en cuenta los intereses de todos los grupos de interés. Además, numerosos estudios han demostrado una correlación positiva entre la diversidad de género, étnica y cultural en los directorios y el desempeño financiero de las empresas.

Si bien se cuenta con presencia de directores con diversos perfiles, se recomienda, en la medida de lo posible, incluir criterios de diversidad relacionados con el género, etnicidad, trasfondo cultural, edad u otros que la sociedad considere relevantes en los lineamientos o mecanismos de los procesos de nominación de miembros del directorio.⁴

⁴ Se sugiere una matriz de competencias donde se reflejen las habilidades profesionales y personales de los miembros del Directorio. Ver el Anexo II del siguiente reglamento: [Reglamento Rimac](#)



PARTE I

Introducción

- 1.** Definición de Gobierno Corporativo
- 2.** El Directorio y su importancia
- 3.** Metodología de Evaluación

1. Definición de Gobierno Corporativo

Se define como Gobierno Corporativo al conjunto de normas y directrices que orientan los procesos de gobierno y la toma de decisiones en las empresas, fomentando la transparencia y la confianza de los inversionistas. Según la OCDE⁵, el Gobierno Corporativo presenta las siguientes características:

- Abarca toda una serie de relaciones entre el cuerpo directivo de una empresa, su Consejo, sus accionistas y otras partes interesadas.
- Proporciona una estructura para el establecimiento de objetivos por parte de la empresa, y determina los medios que pueden utilizarse para alcanzar dichos objetivos y para supervisar su cumplimiento.
- Constituye un elemento clave para aumentar la eficacia económica y potenciar el crecimiento, así como para fomentar la confianza de los inversores.

Asimismo, de acuerdo con el IFC⁶, las principales motivaciones de las empresas para lograr buenas prácticas de Gobierno Corporativo son las siguientes:

- Acceder al capital o reducir su costo.
- Enfrentar y responder a las presiones externas del mercado.
- Equilibrar los intereses (a veces) divergentes de los accionistas.
- Resolver problemas de gobierno en empresas familiares.
- Garantizar la sostenibilidad de la empresa.
- Lograr mejores resultados operativos.

Finalmente, la CAF⁷ resalta los principales beneficios derivados del logro de buenas

prácticas de Gobierno Corporativo por parte de las empresas:

- Mejor uso de recursos.
- Contribuye a una mayor transparencia.
- Mitiga los problemas de información asimétrica que caracteriza a los mercados financieros.

Tomando esto en cuenta, las buenas prácticas de Gobierno Corporativo representan un factor clave para el acceso de las empresas a los mercados de capital, ya que les permite proyectar una imagen de gobierno estable, reglamentado y transparente, lo cual resulta muy atractivo para potenciales inversionistas.

2. La Junta Directiva y su importancia

Según el Artículo N° 5 del Reglamento sobre Gobierno Corporativo⁸, La Junta Directiva es el responsable de la estrategia, de la gestión de riesgos, de la solidez financiera o solvencia, de la organización interna y estructura de Gobierno Corporativo de la entidad regulada. Delega la administración de las tareas operativas, pero no la responsabilidad y debe rendir cuentas por la gestión de los recursos y por el seguimiento de las acciones de sus delegados y de los comités.

Además, la ley establece las funciones del Directorio, sin perjuicio de otras responsabilidades establecidas en el marco legal y reglamentario vigente.

En este sentido, el reglamento define una serie de responsabilidades para la Junta Directiva, entre las cuales podemos mencionar: Aprobación y seguimiento de los objetivos estratégicos, del apetito de riesgo de la entidad, de normativas internas de funcionamiento de la Junta Directiva, revisión y aprobación de estados financieros,

⁵ OCDE (2004). Principios de Gobierno Corporativo.

⁶ IFC (2010). Guía Práctica de Gobierno Corporativo.

⁷ CAF (2005). Lineamientos para un Código Andino de Gobierno Corporativo.

⁸ CONASSIF (2016). Reglamento sobre Gobierno Corporativo.

aprobación de políticas y normativas, aprobación y seguimiento de presupuestos, nombramiento del gerente general y principales directivos, entre otras. Teniendo en cuenta que la Junta Directiva es, de cierta manera, un nexo entre los accionistas (propietarios de la sociedad) y la sociedad (representada por su Gerente General), la comprensión de su importancia y el ejercicio eficiente de sus funciones resultan aspectos vitales para la buena marcha de la sociedad, y por ende para la obtención de buenas prácticas de gobierno corporativo. En ese sentido, es fundamental entender que el Directorio no debe asumir un rol pasivo o conformarse simplemente con ejecutar de forma burocrática las funciones designadas. Por el contrario, este debe involucrarse en la definición de lineamientos estratégicos y supervisión activa del cumplimiento de objetivos y planes de acción, así como también aspectos relacionados a inversiones y gastos programados, en línea con la misión y visión de la sociedad. Asimismo, debe tener una comprensión total de los riesgos que enfrenta la sociedad y las medidas tomadas para su control y mitigación. Finalmente, resulta de vital importancia la supervisión de temas relacionados al gobierno corporativo, cumplimiento de normas y principios éticos, uso de información privilegiada y conflicto de intereses.

De manera individual, los miembros del Directorio deben contar con la experiencia suficiente y un óptimo prestigio profesional, de acuerdo con los requerimientos establecidos por la sociedad. Se debe asegurar la pluralidad de opiniones y la contribución a la creación de valor por parte de los directores. Por otro lado, aquellos directores que se declaren independientes deberían mantener tal condición durante su permanencia en el Directorio. Asimismo, todos los directores deben mantener elevados estándares éticos en la ejecución de sus funciones, evitando potenciales conflictos de intereses y manteniendo un adecuado manejo de la información privilegiada de la sociedad.

En ese orden de ideas, la evaluación periódica del desempeño del Directorio, tanto de manera colegiada como individual, resulta fundamental para garantizar el correcto cumplimiento de las funciones prioritarias asignadas a este órgano, así como para asegurar el cumplimiento de las características profesionales y personales de los miembros de este.

3. Metodología de Evaluación

La Evaluación del Desempeño del Directorio, es una evaluación de la actuación del Directorio como órgano colegiado y de sus miembros de manera individual, respecto al cumplimiento de sus funciones y atribuciones en el marco del buen gobierno corporativo. Esta evaluación busca determinar si, durante el ejercicio bajo evaluación, el Directorio y sus miembros cumplen de manera satisfactoria con una serie de indicadores cuantitativos y cualitativos en materia de gobierno corporativo, de manera que se puedan establecer correctivos en caso de presentarse desviaciones de los objetivos corporativos propuestos.

Aspectos generales

La Evaluación del Desempeño del Directorio comprende dos enfoques. El primero es una evaluación del Directorio como órgano colegiado, el cual supone la evaluación del cumplimiento de las funciones y atribuciones estipuladas en el Estatuto de la sociedad, así como en los reglamentos y otros documentos societarios aprobados que regulen la actuación del Directorio. Asimismo, el segundo enfoque comprende una evaluación individual de los miembros del Directorio. Los indicadores utilizados para la evaluación de ambos enfoques se presentan en la tabla a continuación.

La evaluación de los indicadores se realiza en la **Matriz de Evaluación**, teniendo en cuenta 5 niveles de cumplimiento: Muy Bajo, Bajo, Medio, Alto y Muy Alto, para los cuales se han establecido porcentajes de cumplimiento específicos. Asimismo, cada indicador tiene un **Puntaje Máximo**

Esperado, asignado de acuerdo con un nivel de prioridad predeterminado, en relación con su importancia relativa. El nivel de cumplimiento de cada indicador es multiplicado por su puntaje máximo esperado, y con la sumatoria de estos resultados ponderados se obtiene el puntaje final total. Este puntaje final nos permite

ubicar a la sociedad en un nivel y categoría específicos, de acuerdo con la **Escala de Clasificación del Desempeño del Directorio**, elaborada específicamente por PCS. En ese sentido, el resultado final de la evaluación refleja un nivel de desempeño expresado en la categoría correspondiente.

Tabla 1. Aspectos e indicadores

| Aspectos | Indicadores |
|--|--|
| <p>1. Evaluación General</p> | <ul style="list-style-type: none"> 1.1 Conformación del Directorio. 1.2 Nombramiento del Directorio. 1.3 Comités del Directorio. 1.4 Plan de trabajo del Directorio. 1.5 Reglamento del Directorio. 1.6 Sesiones del Directorio. 1.7 Sesiones de los comités del Directorio. 1.8 Sesiones no presenciales del Directorio. 1.9 Convocatorias a sesiones y envío de información. 1.10 Presencia de directores independientes. 1.11 Definición de director independiente. 1.12 Funciones estratégicas del Directorio. 1.13 Contratación de asesoría externa para la toma de decisiones. 1.14 Política de inducción para directores nuevos. 1.15 Remuneración del Directorio. 1.16 Política de Información. 1.17 Código de ética y conflictos de intereses. |
| <p>2. Evaluación Individual</p> | <ul style="list-style-type: none"> 2.1 Cumplimiento de requerimientos establecidos por la sociedad. 2.2 Experiencia profesional. 2.3 Participación en otros Directorios. 2.4 Horas de trabajo dedicadas al Directorio. 2.5 Sesiones del Directorio atendidas. 2.6 Sesiones de los Comités del Directorio atendidas. 2.7 Independencia de los directores. |

Elaboración: PCS



PARTE II

Análisis General

- 1.** Reseña histórica y operaciones
- 2.** Estructura de propiedad
- 3.** Gobierno de la organización

1. Reseña histórica y operaciones

Tabla 2. Subsidiarias de Intercorp Financial Services Inc. y Subsidiarias

| Subsidiarias | Giro de Negocio |
|--|---|
| Banco Internacional del Perú S.A.A. - Interbank y Subsidiarias - | <ul style="list-style-type: none"> Interbank está constituido en el Perú y está autorizado a operar como banco múltiple por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS), de acuerdo con la legislación peruana. Las operaciones de Interbank están normadas por la Ley General del Sistema Financiero y de Seguros y Orgánica de la SBS – Ley No.26702 (en adelante la “Ley de Banca y Seguros”), que establece los requisitos, derechos, obligaciones, restricciones y demás condiciones de funcionamiento a las que se encuentran sujetas las entidades financieras y de seguros en el Perú. |
| Interseguro Compañía de Seguros S.A. y Subsidiarias - | <ul style="list-style-type: none"> Interseguro está constituido en el Perú y sus operaciones están normadas por la Ley de Banca y Seguros. Está autorizado por la SBS a emitir pólizas de seguros de vida y seguros generales. |
| Inteligo Group Corp. y Subsidiarias | <ul style="list-style-type: none"> Inteligo es una entidad constituida en la República de Panamá. Al 31 de diciembre de 2019 y de 2018, mantiene el 100 por ciento de las acciones |
| Negocios e Inmuebles S.A. y Holding Retail Perú S.A. | <ul style="list-style-type: none"> Estas entidades fueron adquiridas por IFS como parte de la adquisición de Seguros Sura e Hipotecaria Sura, ver nota 9(b). Al 31 de diciembre de 2019 y de 2018, como consecuencia de la fusión entre Interseguro y Seguros Sura, ambas compañías mantienen el 8.50 por ciento del accionariado de Interseguro. Asimismo, al 31 de diciembre de 2018, estas entidades mantuvieron el 30.0 por ciento del capital social de Hipotecaria Sura, empresa liquidada, para posteriormente ser extinguida en octubre de 2019. |
| San Borja Global Opportunities S.A.C. | <ul style="list-style-type: none"> Empresa cuyo objeto social consiste en la comercialización de productos y servicios a través de internet, telefonía o afines. |
| IFS Digital | <ul style="list-style-type: none"> Sociedad Holding |
| Procesos de Medios de Pago S.A. | <ul style="list-style-type: none"> Compañía del segmento de pagos dedicada al procesamiento de transacciones de medios de pago (tarjeta de crédito, débito, prepago, billeteras electrónicas). En 2018 se crea el facilitador de pagos Izipay S.A.C., cuyo negocio estuvo enfocado inicialmente en pequeñas y medianas empresas. En 2020 ambas empresas comienzan a utilizar el mismo nombre comercial, Izipay. |

Fuente: IFS/ Elaboración: PCS

2. Estructura de propiedad

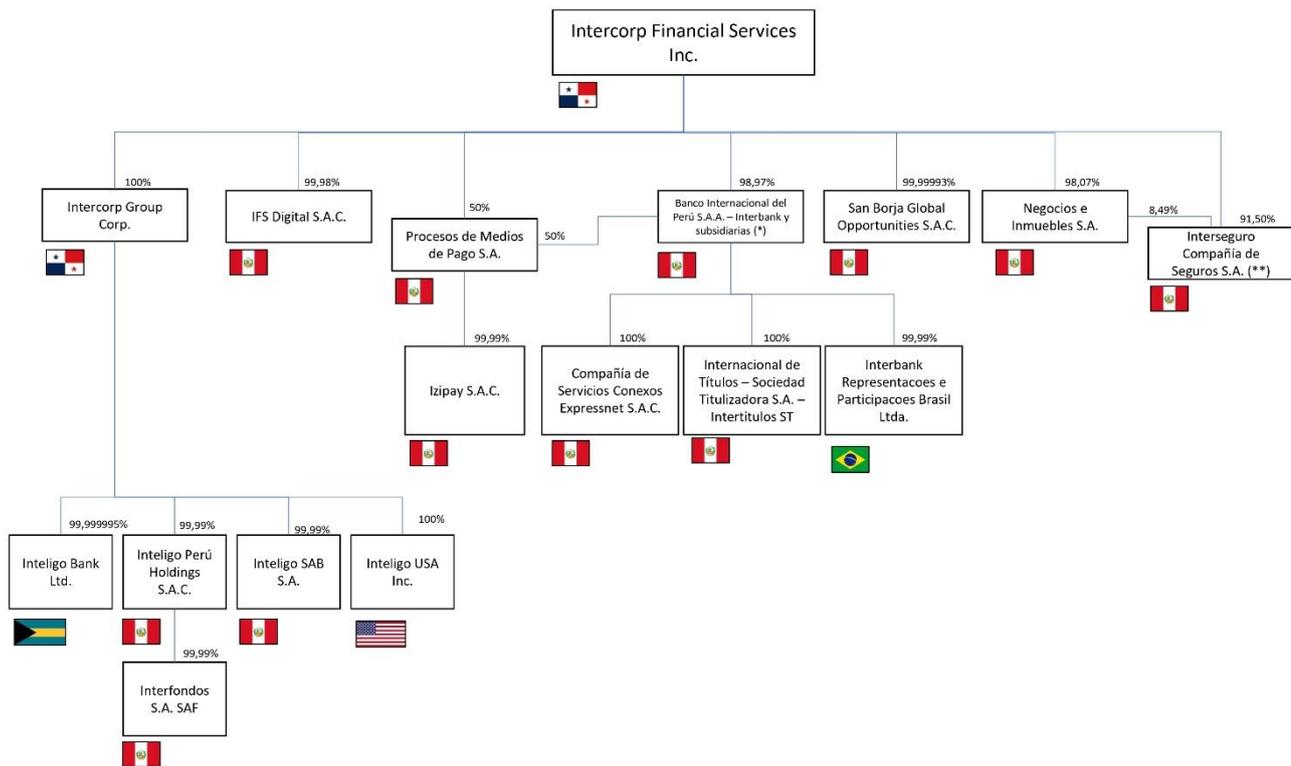
Al 31 de diciembre de 2021, el capital social de IFS quedó representado por 115,447,705 acciones con un valor de mercado de US\$ 26.85 por acción en la Bolsa de Valores de Lima y de US\$ 26.38 por acción en la Bolsa de Valores de Nueva York, de las cuales Intercorp Perú Ltd. mantiene 62,037,134 acciones que representan el 53.74% del capital social emitido de IFS.

Asimismo, al 31 de diciembre de 2022, el capital social de IFS quedó representado por 115,447,705 acciones con un valor de mercado de US\$ 23.9 por acción en la Bolsa de Valores de Lima y de US\$ 23.50 por acción en la Bolsa de Valores de Nueva York,

de las cuales Intercorp Perú Ltd. mantiene 62,037,134 acciones que representan el 53.74% del capital social emitido de IFS.

Actualmente, aproximadamente 29.36% de las acciones de IFS son públicamente transadas en Perú y en Estados Unidos. Al 31 de diciembre de 2022, Intercorp Perú mantiene de forma directa e indirecta el 70.65% y el 70.64% del capital social emitido y en circulación de IFS, respectivamente.

Figura 1. Estructura Corporativa



Fuente: IFS/ Elaboración: PCS

3. Gobierno de la organización

Según los Lineamientos de Buen Gobierno Corporativo de la sociedad, sus órganos sociales de gobierno están compuesto por:

- La Junta General de accionistas
- La Junta Directiva
- La Gerencia General

Por otro lado, según los Lineamientos de Gobierno Corporativo, La Junta General de Accionistas es el órgano supremo de la Compañía. Los Accionistas, constituidos en Junta General, debidamente convocada, y con el quórum correspondiente, deciden con la mayoría que establece la ley de la República de Panamá y el Pacto Social de la Compañía, sobre todos los asuntos propios de su competencia. Las reuniones de la Junta pueden ser ordinarias o extraordinarias.

Asimismo, la Junta Directiva es el órgano máximo de administración de la Compañía. Ésta posee responsabilidades, deberes y derechos, que en su conjunto forman parte de la rutina diaria de la Compañía y le dan soporte a su desenvolvimiento.

Las actividades comerciales de la Compañía son llevadas a cabo por sus funcionarios y empleados bajo la dirección del Gerente General y bajo la supervisión de la Junta Directiva. Los miembros de la Junta Directiva son elegidos por la Junta para supervisar a la gerencia y para garantizar que se protejan los intereses de la Compañía.

La tabla siguiente muestra a los miembros del Directorio para el periodo 01.01.2022 hasta el 31.12.2022, elegidos por la Junta General de Accionistas.

Tabla 3. Miembros del Directorio

| Nombre | Cargo |
|--|---------------------------|
| Rodríguez-Pastor Persivale, Carlos Tomás | Presidente del Directorio |
| Zavala Lombardi, Fernando Martín | Director |
| Morris Guerinoni, Felipe Federico Roy | Director |
| Bustamante y Bustamante, Jose Alfonso E. | Director |
| Aljovín Gazzani, Lucía Cayetana | Director |
| Martínez Barros, Ramón Guillermo | Director |
| Santa María Guzmán, Hugo Antonio | Director |

Fuente: IFS / Elaboración: PCS

Cabe resaltar que durante el período en evaluación no se presentaron cambios en la conformación del Directorio.

La tabla siguiente muestra a la Alta Gerencia y los principales gerentes corporativos vigentes a la fecha.

Tabla 4. Miembros de la Gerencia

| Nombre | Cargo |
|--|--------------------------------------|
| Luis Felipe Castellanos López – Torres | Chief Executive Officer |
| Gonzalo Basadre Brazzini | Deputy Chief Executive Officer |
| Michela Casassa Ramat | Chief Financial Officer |
| Juan Antonio Castro Molina | General Counsel |
| Liliana Vera Villacorta | Chief Accounting Officer |
| Ernesto Ferrero Merino | Investor Relations Officer |
| Katia Lung Won | Chief Compliance Officer |
| Peter Roekaert Embrechts | Internal Auditor |
| Zelma Acosta-Rubio | Chief Sustainability Officer |
| Carlos Tori Grande | Executive Vice President of Payments |

Fuente: IFS / Elaboración: PCS



PARTE III

Análisis Específico

1. Evaluación del Desempeño General
2. Evaluación del Desempeño Individual

1. Evaluación del Desempeño General (Evaluación del Directorio como órgano colegiado)

1.1. Conformación del Directorio

1.1.1. Dimensión normativa

La Junta Directiva es el órgano máximo de administración de la Compañía. Ésta posee responsabilidades, deberes y derechos, que en su conjunto forman parte de la rutina diaria de la Compañía y le dan soporte a su desenvolvimiento.

Las actividades comerciales de la Compañía son llevadas a cabo por sus funcionarios y empleados bajo la dirección del Gerente General y bajo la supervisión de la Junta Directiva. Los miembros de la Junta Directiva son elegidos por la Junta para supervisar a la gerencia y para garantizar que se protejan los intereses de la Compañía.

Bajo los lineamientos de Buen Gobierno Corporativo:

I. Normas de calificación de los Directores:

1. La Junta Directiva está conformada por siete (7) miembros de los cuales al menos 4 deberán ser independientes.
2. Cada Director será elegido por la Junta, tal como se establece en el Pacto Social de la Compañía. No se designarán directores suplentes ni alternos, especialmente por razones de quórum.

Bajo lo estipulado en el Estatuto:

II. Novena: (Junta Directiva) La Junta Directiva constará de no menos de (3) miembros. El número máximo de directores será fijado libremente por la Junta General de Accionistas o por la Junta Directiva.

Bajo lo indicado en la memoria anual 2022 y la página oficial de IFS:

III. Se presenta el detalle de la hoja de vida de los directores de manera pública,

especificando experiencia profesional, especialidad y condición de independencia (<https://ifs.com.pe/officersanddirectors/boardifs/>).

1.1.2. Aplicación

El Directorio está conformado por siete (7) directores, siendo tres (3) independientes, cuatro de ellos fueron nombrados en sesión de Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas realizada el 01.04.2019. Además, cabe resaltar que no se eligieron directores suplentes o alternos.

Durante el período de evaluación no se presentó ningún nombramiento en la Junta Directiva, dado que no hubo ninguna renuncia y que el Pacto Social no impone restricciones específicas al número de mandatos que pueden cumplir los directores.

Sin embargo, se ha encontrado que dos (2) directores han perdido su condición de independencia, debido a que estos directores son accionistas de empresas que le prestan consultoría a IFS y subsidiarias, lo cual las normas de la Securities and Exchange Commission (SEC) no lo permiten.

Asimismo, en la sesión del 10 de febrero de 2022 se acordó la suscripción de las declaraciones de independencia de los miembros de la Junta Directiva para el año 2022.

En cuanto a los indicadores de diversidad, se verificó que los directores cuentan con diferentes especialidades, entre ellas empresarial, economía, ingeniería agronómica, abogacía y administración de empresas. Por otro lado, **mediante las hojas de vida** de los directores, se comprobó la experiencia profesional de cada director, verificando el cumplimiento de los requerimientos de la sociedad y la pluralidad de enfoques y opiniones.

Además, se **verificó que la sociedad difunde en su página web**, los nombres de los directores, así como un breve resumen de la

hoja de vida de estos y su condición de independencia de manera pública. Asimismo, comunica a sus distintos grupos de interés información relevante como: Memorias y reportes anuales, estructura y órganos de gobierno corporativo, composición del Directorio, entre otra información. Finalmente, se indica la actual composición del Directorio, elegido para el periodo 2021-2023:

Tabla 5. Principales características de los directores

| No. | Nombre | Cargo | Condición | Nombra. | Nacionalidad | Profesión |
|-----|--|---------------------------|---------------|------------|--------------------------|---------------------------|
| 1 | Rodríguez-Pastor Persivale, Carlos Tomás | Presidente del Directorio | Dependiente | 2007 | Peruana / norteamericana | Empresario |
| 2 | Zavala Lombardi, Fernando Martín | Director | Dependiente | 01.04.2019 | Peruana | Economista |
| 3 | Morris Guerinoni, Felipe Federico Roy | Director | Independiente | 2007 | Peruana | Economista |
| 4 | Bustamante y Bustamante, Jose Alfonso E. | Director | Independiente | 2007 | Peruana | Ingeniero Agrónomo |
| 5 | Aljovín Gazzani, Lucia Cayetana | Director | Dependiente | 01.04.2019 | Peruana | Abogada |
| 6 | Martínez Barros, Ramón Guillermo | Director | Independiente | 01.04.2019 | Chilena | Administrador de empresas |
| 7 | Santa María Guzmán, Hugo Antonio | Director | Dependiente | 01.04.2019 | Peruana | Economista |

Fuente: IFS / Elaboración: PCS

1.2. Nombramiento de directores

Este indicador busca verificar la existencia de un procedimiento formal de nombramiento del Directorio y de su estatuto, así como el nivel de cumplimiento de dicho proceso en el último nombramiento del directorio.

En la última evaluación realizada (2020), se encontró que IFS cuenta con dicho procedimiento formal. En la sección IV del "Reglamento de Accionistas", se establece como debe darse la elección de los directores y la definición de su remuneración.

En adición a ello, en la Sección I del "Reglamento de Directorio" se presentan los requisitos específicos para que se pueda designar a un director:

- El director será designado por la Junta",
- "Los directores deben estar dispuestos a dedicar tiempo suficiente a sus obligaciones",

- "Los directores deben representar los intereses de toda la compañía y no de solo ciertos accionistas"

Finalmente, sobre el nivel de cumplimiento del procedimiento en el último nombramiento, en el periodo de tiempo evaluado no se han llevado a cabo la elección de nuevos miembros del Directorio, según las actas de las sesiones que han sido presentadas.

1.3. Comités del Directorio

Según el Lineamiento N° 32 del Código Latinoamericano de Gobierno Corporativo de la CAF, se recomienda que el Directorio de la sociedad conforme, entre sus miembros, comités especiales que se enfoquen en el análisis de aquellos aspectos más relevantes para el desempeño de la sociedad. En la actualidad, cada Director deberá notificar a la Junta Directiva antes de aceptar cualquier invitación para prestar servicios como director en otra compañía pública y/o en el comité de auditoría del directorio de otra compañía

pública. Si bien el Pacto Social no prohíbe hacerlo, dicho director deberá evaluar si sigue siendo pertinente su permanencia en la Junta Directiva y/o en el Comité de Auditoría de la Compañía dadas las nuevas circunstancias y comunicará su decisión a la Junta Directiva, quien, en caso esté en desacuerdo con esta decisión, podrá a su vez, emitir una recomendación a la Junta para promover una resolución definitiva.

La Junta Directiva tiene un Comité de Auditoría, cuya composición es fijada por la Junta Directiva. Todos los miembros del comité de auditoría son independientes de conformidad con los requisitos de independencia establecidos en las normas aplicables de la New York Stock Exchange, así como la Securities Exchange Act rule, Rule 10A-3, de la U.S. Securities and Exchange Commission.

Las obligaciones y responsabilidades claves del Comité de Auditoría se establecen en la Política del Comité de Auditoría. La Junta Directiva podrá, en forma periódica, establecer o mantener los comités adicionales que estime convenientes.

Actualmente no se cuenta con un comité de Nombramientos ni de Gobierno Corporativo, sin embargo, se presentan a continuación los Directores miembros que forman parte del Comité de Auditoría:

Tabla 6. Comité de Auditoría

| Miembros | Cargo en la sociedad |
|---------------------------------|------------------------|
| Alfonso Bustamante y Bustamante | Director Independiente |
| Felipe Morris Guerinoni | Director Independiente |
| Guillermo Martínez Barros | Director Independiente |

Fuente: IFS / Elaboración: PCS

1.4. Plan de trabajo del Directorio

El lineamiento N° 31 del Código Latinoamericano de Gobierno Corporativo de la CAF, recomienda como buena práctica de la operatividad del Directorio, contar con un plan de trabajo el cual determine el

número y la programación de las sesiones ordinarias.

El plan debe contribuir a la eficiencia de las funciones del Directorio. Se recomienda que los directores cumplan adecuadamente con dicho plan de trabajo y efectúen de forma planeada el debido seguimiento del desempeño de la sociedad en sus aspectos relevantes. En ese sentido, IFS no cuenta con un Plan de Trabajo del Directorio.

Sin embargo, sí se cuenta con un cronograma de sesiones anual tanto para el Directorio como para el Comité de Auditoría, evidenciado por la programación de dichas reuniones a inicio de año. Como se puede apreciar en la siguiente tabla, se cumplió con la realización del 100% de sesiones del Directorio.

Tabla 7. Sesiones del Directorio (01.01.22 - 31.12.22)

| No. | Tipo | Naturaleza | Fecha realizada |
|-----|--------|------------|-----------------|
| 1 | Ordin. | Remota | 10.02.22 |
| 2 | Ordin. | Remota | 14.03.22 |
| 3 | Ordin. | Remota | 25.04.22 |
| 4 | Ordin. | Remota | 12.05.22 |
| 5 | Ordin. | Remota | 06.07.22 |
| 6 | Ordin. | Remota | 15.08.22 |
| 7 | Ordin. | Remota | 09.11.22 |

Fuente: IFS / Elaboración: PCS

Tabla 8. Sesiones del Comité de Auditoría (01.01.22 - 31.12.22)

| No. | Tipo | Naturaleza | Fecha realizada |
|-----|-------|------------|-----------------|
| 1 | Ordin | Remota | 09.02.20 |
| 2 | Ordin | Remota | 11.03.20 |
| 3 | Ordin | Remota | 25.04.20 |
| 4 | Ordin | Remota | 10.05.22 |
| 5 | Ordin | Remota | 11.08.22 |
| 6 | Ordin | Remota | 07.11.22 |

Fuente: IFS / Elaboración: PCS

1.5. Normas internas relativas al Directorio

Es recomendable que toda sociedad cuente con un Reglamento de Directorio que contenga las políticas y procedimientos para

su funcionamiento, su estructura organizativa, así como las funciones y responsabilidades de los miembros del Directorio. Asimismo, el reglamento debe tener carácter vinculante y su incumplimiento debe conllevar responsabilidad.

En ese sentido, la sociedad cuenta con Lineamientos de Buen Gobierno Corporativo, así como con un Reglamento de Directorio/Junta Directiva que regulan su funcionamiento y organización, siendo vinculante para todos sus miembros:

I. Normas de calificación de los Directores

1. La Junta Directiva está conformada por siete (7) miembros de los cuales al menos 4 deberán ser independientes. Se considerarán independientes los miembros que cumplan con todos los requisitos de independencia establecidos en las normas aplicables de la New York Stock Exchange, así como la Securities Exchange Act rule, Rule 10A-3, de la U.S. Securities and Exchange Commission.

En la sesión del 10.02.22 se acordó la suscripción de las declaraciones de independencia de los miembros de la Junta Directiva para el año 2022.

Dentro de los Lineamientos de Buen Gobierno Corporativo y el Reglamento de Directorio/Junta Directiva, los principales aspectos incluidos son los siguientes:

- Normas de calificación de los Directores.
- Responsabilidades de los Directores.
- Comités de la Junta Directiva.
- Acceso de los Directores a la Gerencia y a los Asesores Independientes.
- Comunicaciones de los Directores con Terceros.
- Orientación y Formación Permanente de los Directores.
- Sucesión de la Gerencia.
- Evaluación Anual de desempeño de la Junta Directiva.

- Conducta Ética.
- Comunicaciones con los Directores.
- Evaluación de los Lineamientos de Gobierno Corporativo.

Sin embargo, se destaca que falta ampliar dentro de este documento el tema de la retribución o remuneración de los miembros de la Junta Directiva/Directorio, con el objetivo de esclarecer y especificar los procesos llevados a cabo por la institución para abordar este punto.

1.6. Sesiones del Directorio

La Junta Directiva se reunirá al menos cuatro (4) veces al año y llevará a cabo sesiones adicionales cuando sea necesario para abordar temas de especial interés o urgencia.

Durante el periodo comprendido entre el 01 de enero 2022 al 31 de diciembre 2022, el Directorio realizó siete (07) sesiones, de las cuales siete (07) estaban programadas en el cronograma de sesiones. En todas las sesiones se abordaron temas relacionados al Planeamiento estratégico (informes, presentaciones y resultados consolidados) para la organización; así como, la aprobación de planes e información financiera; y, la presentación del calendario anual.

1.7. Sesiones de los comités del Directorio

Es recomendable para toda sociedad que los Comités de Directorio que se conformen mantengan un nivel saludable de actividad, que les permita dar una asesoría efectiva al Directorio, atendiendo los asuntos para los cuales fueron conformados.

Los comités del Directorio de IFS realizaron seis (6) sesiones durante el periodo comprendido entre el 01 de enero 2022 al 31 de diciembre 2022.

Para el detalle de las sesiones realizadas ver el indicador 1.4 – Plan de trabajo del Directorio).

1.8. Sesiones no presenciales del Directorio

A partir de las evidencias recolectadas, se verificó que entre el 01 de enero 2022 al 31 de diciembre 2022 se realizaron 7 sesiones del Directorio, de las cuales todas fueron virtuales.

Ello demuestra que la organización no limita de ninguna manera la frecuencia de este tipo de sesiones ni el uso de distintos medios para ello.

Aun así, cabe resaltar que el Lineamiento N° 31 del Código Latinoamericano de Gobierno Corporativo de la CAF, considera que la práctica de sesiones no presenciales del Directorio debería limitarse a los casos en los que razones de necesidad y urgencia así lo exijan.

1.9. Convocatorias a sesiones y envío de información

Constitución y Pacto Social (19.09.2006). Art. Novena Citación: Las reuniones de la Junta Directiva podrán celebrarse en la República de Panamá o en cualquier otro lugar que los directores determinen. La citación para cualquier reunión de la Junta Directiva la hará cualquier Dignatario de la sociedad, mediante notificación escrita o personal dada a cada Director con no menos de tres (3) ni más de diez (10) días de antelación a la fecha de la reunión. No obstante, la Junta Directiva podrá acordar fechas periódicas de reunión, en cuyo caso no será necesaria la convocatoria.

La evidencia de los correos electrónicos enviados a los directores muestra que las invitaciones para las reuniones de Junta Directiva se realizan con un tiempo de anticipación mayor a 3 días.

1.10. Presencia de directores independientes

A diciembre de 2022 la sociedad cuenta con siete (7) directores, de los cuales 3 son independientes.

En ese sentido, se verificó que los mismos cumplan con todos los requisitos de independencia establecidos en las normas aplicables de la New York Stock Exchange, así como la Securities Exchange Act rule, Rule 10A-3, de la U.S. Securities and Exchange Commission.

Tabla 9. Criterios de Según La Comisión De Bolsa Y Valores De Los Estados Unidos – SEC

Un director se considera independiente, si es alguien que, a no ser que sea solo en su calidad de miembro del comité de auditoría, la junta directiva o cualquier otro comité de la junta:

- No acepta directa o indirectamente cualquier pago por consultoría, asesoría u otra tarifa compensatoria de IFS o de cualquier subsidiaria de IFS, siempre que, a menos que las reglas de la bolsa nacional de valores o la asociación nacional de valores establezcan lo contrario, las tarifas compensatorias no incluyen la recepción de montos de compensación bajo un plan de jubilación (incluida la compensación diferida) por un servicio previo con IFS (siempre que dicha compensación no sea contingente de ninguna manera al servicio continuo).
- El término “aceptación indirecta” comprende la aceptación de dicha compensación por el cónyuge, un hijo menor o hijastro, o un hijo o hijastro que comparte el hogar con el miembro del comité de auditoría, o por una entidad en la cual dicho miembro del comité sea socio, miembro, funcionario con un cargo similar al de director gerente o ejecutivo, u ocupe una posición similar (con limitadas excepciones), y que provea servicios de contabilidad, consultoría, asesoría legal, asesoría de banca de inversión o asesoría financiera a IFS o a cualquiera de sus subsidiarias; o no es una persona afiliada a IFS o cualquier subsidiaria de IFS.
- El término “afiliado” comprende a la persona que directa o indirectamente, a través de uno o más intermediarios, controla, o es controlada por, o está bajo el control común con, la referida persona. Por su parte, “control” significa el poder para dirigir, o causar que se dirija, la administración y políticas de determinada persona, ya sea a través de la propiedad de las acciones con derecho a voto, al amparo de un contrato o de otra manera.
- Cabe mencionar que, cualquier funcionario de una afiliada, un director de una afiliada que también sea empleado de una afiliada, general partner de una afiliada o un miembro de la administración de una afiliada será considerado una persona afiliada. Finalmente, un tercero representante o un agente de una afiliada que actúe en su lugar será también considerado una persona afiliada.

Fuente: IFS /Elaboración: PCS

La siguiente tabla lista a los directores independientes de la sociedad en el ejercicio de 2022:

Tabla 10. Directores independientes

| Nombre | Cargo | Categoría |
|---------------------------------|----------|---------------|
| Felipe Morris Guerinoni | Director | Independiente |
| Alfonso Bustamante y Bustamante | Director | Independiente |
| Guillermo Martínez Barros | Director | Independiente |

Fuente: IFS / Elaboración: PCS

1.11. Definición de director independiente

Además de la definición de independencia mencionada en el punto anterior, según los Lineamientos de Buen Gobierno Corporativo, la CAF también establece una definición para Director independiente, la cual indica que son aquellas personas que cumplen con los requisitos de trayectoria profesional, honorabilidad, suficiencia económica y absoluta desvinculación con la compañía, sus accionistas, administradores o su personal. En ese sentido, se verificó que la Sociedad cuenta con una definición formal de director Independiente, expresada en los criterios de la Comisión de Bolsa y Valores de los Estados Unidos.

Se verificó, mediante consulta a la sociedad que, solamente tres (3) de los miembros de la Junta Directiva cumplen con los requisitos de independencia establecidos en el procedimiento descrito anteriormente.

1.12. Funciones estratégicas del Directorio

Los Lineamientos de Buen Gobierno Corporativo indican que el Directorio también será responsable de desempeñar determinadas funciones específicas, incluyendo:

- Aprobar y dirigir la estrategia corporativa
- Establecer y supervisar presupuestos y planes de negocio

- Control de la gestión y administración, monitoreando niveles de exposición al riesgo
- Establecer y supervisar prácticas de gobierno corporativo

En ese sentido, se revisaron las actas de las siete (7) sesiones del Directorio realizadas entre el 01 de enero de 2022 al 31 de diciembre 2022 y se determinó que el Directorio ha cumplido con las funciones estratégicas descritas anteriormente. Aquí algunos ejemplos de ello:

1. "Aprobación del plan estratégico y presupuesto del 2022" (10 de febrero).
2. "Presentación del plan de trabajo de cumplimiento 2022" (10 de febrero), "Actualización del proceso de Plan Estratégico y Presupuesto IFS (9 de noviembre) y "Presentación de la potencial transacción en relación con una eventual adquisición en Ecuador y autorización para continuar con las negociaciones" (6 de julio).
3. "Aprobación de la suscripción del acuerdo marco de servicios de Auditoría Externa 2022-2026, y la Carta Arreglo 2022 con los auditores externos" (12 de mayo)
4. "Aprobación de la Política de Derechos Humanos de la sociedad (25 de abril)" y "Actualización del Código de Ética y Compromiso (9 de noviembre).

En la siguiente tabla, se especifica en qué sesiones se cumplió con dichas funciones específicas. Es así como se halla que la función que se cumplió más fue la segunda función, referida a establecer y supervisar presupuestos y planes de negocio.

Tabla 11. Cumplimiento de funciones estratégicas del Directorio

| No. | Fecha de sesión | F1 | F2 | F3 | F4 |
|-----|-----------------|----|----|----|----|
| 1 | 10.02.22 | | | | |
| 2 | 14.03.22 | | | | |
| 3 | 25.04.22 | | | | |
| 4 | 12.05.22 | | | | |
| 5 | 06.07.22 | | | | |

| No. | Fecha de sesión | F1 | F2 | F3 | F4 |
|---------------------------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 6 | 15.08.22 | | | | |
| 7 | 09.11.22 | | | | |
| Sesiones dedicadas | | 12 | 11 | 15 | 8 |

Fuente: IFS / Elaboración: PCS

Por último, la encuesta aplicada a los Directores reflejó que el 71.42% de ellos consideran que la Junta Directiva desarrolla la visión estratégica a largo plazo.

1.13. Contratación de asesoría externa para la toma de decisiones

El Lineamiento N° 26 del Código Latinoamericano de Gobierno Corporativo de la CAF recomienda establecer como derecho de los directores, los derechos de información, auxilio de expertos, inducción y remuneración. Es ese sentido, los Lineamientos de Buen Gobierno Corporativo señalan que los Directores tendrán pleno acceso a la gerencia y a los trabajadores de la Compañía. La Junta Directiva y cualquiera de sus comités están autorizados para contratar y consultar por cuenta de la Compañía con los asesores independientes que consideren convenientes. La Junta Directiva espera que los Directores mantengan informado al Gerente General sobre las comunicaciones entre un Director y un funcionario u otro asociado de la Compañía, según corresponda. La Junta Directiva y cualquiera de sus comités están autorizados a contratar asesores independientes legales, financieros u otros según lo consideren necesario, sin consultar con la gerencia o, en el caso de los comités, con la Junta Directiva o sin obtener la aprobación de estos.

1.14. Política de inducción para directores nuevos

Este indicador busca evaluar si es que la organización cuenta con una política de inducción para los directores nuevos.

A partir de ello, se comprobó que la organización, si bien no cuenta con una política específica, sí han desarrollado

lineamientos respecto a la inducción de los nuevos directores. Como se indica en la Sección VI del Reglamento de Directorio, “cada miembro de la Junta Directiva recién elegido participará en un programa de orientación que establezca la Compañía. Este programa de orientación incluirá presentaciones diseñadas para familiarizar a los Directores con la Compañía y sus planes estratégicos, sus temas significativos en materia de finanzas, contabilidad, sistema de auditoría y control interno y gestión de riesgos. Asimismo, el programa abordará los procedimientos de la Junta Directiva, las responsabilidades de los Directores, el manejo de conflictos de interés, la conformación de Comités dentro de la Compañía y los distintos códigos y manuales que regulan su sistema de Gobierno Corporativo.”

En la encuesta aplicada a los Directores refleja que un 71.42% indica haber recibido un proceso de inducción como Director.

Por otro lado, durante el ejercicio en evaluación no se dio ningún cambio en la conformación de la Junta Directiva, por lo que no se pudo verificar su aplicabilidad.

1.15. Remuneración del Directorio

Los Lineamientos del Buen Gobierno Corporativo contemplan en parte del Reglamento de la Junta General de Accionistas. Sección IV que en las Reuniones Ordinarias se pueda elegir a los miembros de la Junta Directiva y fijar su remuneración.

Sin embargo, se determinó que falta abordar el nivel de retribución en el que se encuentran los directores, desarrollando un estudio más profundo para conocer el nivel de satisfacción de los directores en torno a su salario según sus responsabilidades, con el objetivo de conocer las necesidades y perspectivas de los directores.

Finalmente, cabe resaltar que en la reunión de la JGA del 31.03.2022 se delegó al Comité de Auditoría de la Junta Directiva de IFS la aprobación de la contratación de los auditores externos, así como fijar su retribución, para IFS y sus subsidiarias para el año 2022, u otro periodo más largo que no exceda el del ejercicio 2026.

1.16. Política de Información

El siguiente indicador tiene el objetivo de comprobar si IFS cuenta con una Política de Información para accionistas, inversionistas, otros grupos de interés y el mercado en general, la cual defina los lineamientos, estándares y criterios que se aplicarán en el manejo, recopilación, elaboración, clasificación, organización y/o distribución de la información que genera o recibe la sociedad.

Al revisar la evidencia, se encontró que, en el Reglamento del Directorio, existe un lineamiento referido como el “Derecho a la Información”. Sin embargo, este solo aplica a la capacidad de acceso a la información que tienen los accionistas de las organizaciones, sin profundizar sin como esto afecta a los directores o al público en general.

Por ende, esta no puede ser contada como una política como tal. En adición a ello, este no ha sido un tema que se haya desarrollado en el 2022 en alguna de las sesiones del directorio según lo revisado en las actas.

Ante ello, se recomienda a la organización el desarrollo de una política de información que sea aplicable a todos los grupos de interés con los que interactúa y que esta sea revisada y actualizada de forma anual por el directorio.

1.17. Código de ética y conflictos de intereses

La sociedad cuenta con una serie de políticas orientadas a promover el comportamiento ético, siendo el principal el Código de Ética y Conducta, el cual se encuentra disponible en la Intranet de la sociedad para todos los empleados.

El Código de ética y Estándares de Conducta (Artículo 1.1.2) - (...) contempla toda conducta

que involucre un tratamiento privilegiado o discriminatorio que represente un beneficio personal directo o indirecto. Como parte del deber de transparencia, los Colaboradores y Colaboradores Externos revelarán al Comité de Auditoría competente las compañías que conforman la Organización la existencia de cualquier conflicto de intereses real o potencial (...) Imparcialidad y revelación de conflictos de intereses.

(...) El Comité de Auditoría competente (ya sea de IFS o de su subsidiaria correspondiente) evaluará la situación y recomendará, según estime conveniente, la adopción de medidas correctivas que considere adecuadas y/o emitirá las autorizaciones que requiera.

Por último, la encuesta aplicada a los directores refleja que el 100% de ellos afirma haber recibido el Código de Ética y Conducta cuando fueron nombrados.

2. Evaluación del Desempeño Individual (Evaluación individual de los directores)

2.1. Cumplimiento de requerimientos mínimos establecidos por la sociedad

De acuerdo el Reglamento de la Junta Directiva que se encuentra dentro de los Lineamientos de Buen Gobierno Corporativo los directores deben cumplir con las normas de calificación de los directores.

Se verificó que los directores no tienen conflictos de interés ni conflictos personales con la compañía y han notificado si desempeñan cargos ejecutivos en otras empresas y la participación en otros Directorios.

Por otro lado, la sociedad estipula también en dicho procedimiento que los directores independientes deben cumplir con los Criterios de Según La Comisión De Bolsa Y Valores De Los Estados Unidos – Sec. En el ejercicio 2022 se corroboró que solamente

tres (3) de todos los directores cumplen con los criterios antes mencionados.

2.2. Experiencia profesional

La experiencia acumulada por los directores en diferentes áreas y campos de su actividad profesional es fundamental para el correcto ejercicio de sus funciones como miembros del Directorio y el logro de los objetivos propuestos en el plan estratégico de la sociedad.

En el 2020, luego del análisis realizado y considerando la naturaleza de las actividades que realiza la sociedad, se identificó que el Directorio debería estar conformado por personas que en conjunto tengan experiencia en planeamiento estratégico, administración, negocios internacionales, mercado de valores, contabilidad, sistema bancario y financiero, contabilidad y finanzas.

En adición a ello, mediante el análisis de la experiencia individual de los miembros del Directorio, complementado por la experiencia indicada por los Directores en la encuesta aplicada, se verificó que los directores cumplen en forma conjunta con todos los requisitos prioritarios identificados, destacando claramente la experiencia conjunta acumulada en el campo de administración, negocios internacionales, seguido por actividades vinculadas a finanzas y planeamiento estratégico.

Considerando que en la actualidad el directorio está compuesto por las mismas personas que participaron en dicha evaluación, las conclusiones se mantienen.

2.3. Participación en otros Directorios

Según el ICGN⁹, un director debería invertir como mínimo una semana al mes en cada sociedad en la cual participa como director. De esto se puede deducir que, para que un director pueda dedicar el tiempo suficiente a

sus labores como director, debería participar como máximo en cuatro (4) Directorios (considerando a varias empresas de un grupo como una sola). Asimismo, de acuerdo con el Dow Jones Sustainability Index, el número de directores con cuatro o menos participaciones en directorios externos se considera en línea con cualquier guía corporativa sobre restricciones en el número de participación en otros directorios.

La siguiente tabla muestra la participación de los directores de la sociedad en otros Directorios. De acuerdo con la información recogida en la encuesta de Directores, el promedio de participación es de 16 y solo un (01) director participa en menos de 9 directorios.

Tabla 12. Participación de los directores en otros Directorios

| Nombre | No. Directorios |
|-------------------------------------|-----------------|
| Carlos Rodríguez – Pastor Persivale | 19 |
| Fernando Martín Zavala Lombardi | 42 |
| Felipe Morris Guerinoni | 11 |
| Alfonso Bustamante y Bustamante | 6 |
| Lucía Cayetana Aljovín Gazzani | 12 |
| Hugo Antonio Santa María Guzmán | 10 |
| Ramón Guillermo Martínez Barros | 9 |
| Promedio | 16 |

Fuente: SMV/ Elaboración: PCS

2.4. Horas de trabajo dedicadas al Directorio

Se recomienda que los Directores dediquen como mínimo cinco (05) horas semanales al cumplimiento de sus funciones, por ejemplo: revisar la información de la empresa, participar en las sesiones programadas o dar seguimiento a los acuerdos.

Según la encuesta de Directores, 6 de 7 Directores se dedican entre 6 a 8 horas por semana a su labor como Director en IFS.

⁹ [International Corporate Governance Network \(ICGN\)](https://www.icgn.org/)

2.5. Sesiones del Directorio asistidas

La siguiente tabla muestra la participación de los directores en las sesiones realizadas en el

ejercicio entre el 01 de enero de 2022 al 31 de diciembre 2022. Como se observa, se realizaron un total de siete (07) sesiones en el año, el promedio de participación en las sesiones del Directorio fue de 93.85%.

Tabla 13. Participación en las sesiones del Directorio

| Sesión | Carlos Rodríguez | Fernando Zavala | Felipe Morris | Alfonso Bustamante | Cayetana Aljovín | Hugo Santa María | Guillermo Martínez |
|---------------|------------------|-----------------|---------------|--------------------|------------------|------------------|--------------------|
| 10.02.22 | P | X | P | P | P | P | P |
| 14.03.22 | P | P | P | P | P | P | P |
| 25.04.22 | X | X | P | P | P | P | P |
| 12.05.22 | P | P | P | P | P | P | P |
| 06.06.22 | P | P | P | P | P | P | P |
| 15.08.22 | P | P | P | P | P | P | P |
| 09.11.22 | P | P | P | P | P | P | P |
| Promedio | 86% | 71% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 93.85% | | | | | | | |

Leyenda: (P) Participación presencial / (X) Inasistencia Fuente: IFS/Elaboración: PCS

2.6. Sesiones de los Comités del Directorio asistidas

La siguiente tabla muestra la participación de los directores en las sesiones el Comité de Auditoría, realizadas durante el periodo de 01 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022. Como se observa, se realizaron seis (06) sesiones durante el año, con un promedio de participación del 100%.

declarado por la sociedad en la Memoria Anual 2022 y la página web oficial de IFS. Los directores considerados independientes son los siguientes:

- Felipe Federico Roy Morris Guerinoni.
- José Alfonso Bustamante y Bustamante.
- Guillermo Martínez Barros.

Tabla 14. Participación en las sesiones del Comité de Auditoría

| Sesión | Felipe Morris | Alfonso Bustamante | Guillermo Martínez | Prom. |
|----------------------------------|---------------|--------------------|--------------------|-------------|
| 09.02.22 | P | P | P | 100% |
| 11.03.22 | P | P | P | 100% |
| 25.04.22 | P | P | P | 100% |
| 10.05.22 | P | P | P | 100% |
| 11.08.22 | P | P | P | 100% |
| 07.11.22 | P | P | P | 100% |
| Promedio de participación | | | | 100% |

Fuente: IFS / Elaboración: PCS

2.7. Independencia de los directores

A diciembre de 2022 la sociedad cuenta con siete (7) directores, de los cuales tres (3) son considerados independientes, según lo

Cabe resaltar que, la sociedad verificó la condición de independencia de todos los miembros del Directorio a través de su procedimiento elección de miembros de Junta Directiva. Adicionalmente, se verificó que los directores independientes mencionados cumplían con tal condición por medio de análisis de fuentes secundarias y a través de consulta a la sociedad.

PCS | PACIFIC
CORPORATE
SUSTAINABILITY