

Guía de Gobierno Corporativo

Pautas de gobierno corporativo 2019

1. Introducción

Estas pautas han sido adoptadas por la Junta Directiva (la "Junta") de PER CAPITAL (la "Compañía" o "PER CAPITAL") para proporcionar un marco para el gobierno de la compañía y ayudar a la Junta a cumplir con sus responsabilidades.

2. Rol y responsabilidades de la Junta

Los negocios y asuntos de PER CAPITAL son conducidos por sus empleados, gerentes y oficiales. Los miembros de la Junta son elegidos por los accionistas de la Compañía y utilizan su criterio comercial para dirigir, asesorar y supervisar la gestión de la Compañía en interés y en beneficio de la Compañía, los inversionistas y sus accionistas.

Las responsabilidades de la Junta, actuando directamente o a través de sus comités, incluyen, entre otras, las siguientes:

Supervisión de estrategia y desempeño. La Junta entabla un diálogo constructivo con los principales líderes de la Compañía sobre sus estrategias comerciales y financieras a corto y largo plazo, y revisa y evalúa el desempeño de la Compañía y el progreso de la administración para cumplir con el marco estratégico de PER CAPITAL para la creación de valor a largo plazo. Tanto la Junta como la gerencia de PER CAPITAL reconocen que la creación de valor a largo plazo para los accionistas e inversionistas de la Compañía requerirá la consideración de las preocupaciones de otras partes interesadas, incluidos clientes, empleados y las comunidades en las que opera PER CAPITAL.

Supervisión de riesgos. La Junta tiene la responsabilidad final de supervisar las actividades de gestión de riesgos de PER CAPITAL. Los comités de la Junta ayudan a la Junta a supervisar la evaluación de riesgos de la administración y las actividades de gestión de riesgos dentro de las áreas delegadas a dichos comités.

Desempeño gerencial, desarrollo de talento y sucesión. La Junta evalúa regularmente el desempeño y aprueba la compensación para el Director Ejecutivo de la Compañía y otros ejecutivos senior. Además, la Junta planea la sucesión del Director Ejecutivo y revisa el desarrollo del talento de la gerencia y la planificación de la sucesión para otros ejecutivos senior.

3. Calificaciones del director

Las calificaciones mínimas para servir como miembro de la Junta Directiva (cada miembro de la Junta, un "Director") de PER CAPITAL son que una persona demuestre, por logros significativos en su campo, la capacidad de hacer una contribución significativa a La supervisión de la Junta de los negocios y asuntos de PER CAPITAL y el hecho de que una persona tenga un historial impecable y una reputación de conducta honesta y ética tanto en sus actividades profesionales como personales.

La Junta cree que la diversidad en pensamiento, experiencia, antecedentes, habilidades y puntos de vista contribuye y mejora las capacidades de la Junta. Al identificar y recomendar candidatos a la Junta, el Comité de Nominación y Gobierno considerará una serie de factores, incluidas las calificaciones profesionales, la perspectiva, la demografía, el género, la raza, la nacionalidad y la edad del candidato.

La Junta debe estar compuesta por una mayoría de Directores que cumplan con los criterios requeridos por la SUNAVAL. El Comité de Nominación y Gobierno es responsable de revisar con la

Junta, anualmente, las habilidades y características requeridas de los nuevos miembros de la Junta, así como la composición de la Junta en su conjunto.

Los directores presentarán su renuncia a la Junta en caso de jubilación o cualquier cambio significativo en sus responsabilidades laborales principales. Los directores que también son empleados de la Compañía deberán presentar igualmente su renuncia a la Junta en el momento en que dejan el empleo en la Compañía. La Junta no cree que un Director en estas circunstancias necesariamente deba abandonar la Junta, pero que el servicio continuo del Director debe ser reevaluado. En consecuencia, el Comité de Nominación y Gobierno revisará la continuación del Director en la Junta a la luz de todas las circunstancias y recomendará a la Junta si la Junta debe aceptar dicha renuncia propuesta o solicitar que el Director continúe sirviendo en la Junta.

Ninguna persona que haya alcanzado la edad de 75 años será nombrada, reelegida o nominada para elección o reelección como Director de la Junta. Por recomendación del Comité de Nominación y Gobierno, la Junta puede hacer excepciones a esta política según lo considere apropiado.

El Comité de Nominación y Gobierno y la Junta consideran la duración de cada mandato de un Director cuando consideran la composición de la Junta y buscan mantener un equilibrio general de experiencia y continuidad junto con nuevas perspectivas. Además, el Comité de Nominación y Gobierno y la Junta evalúan si un Director puede continuar dedicando el tiempo y el esfuerzo, y exhibir la independencia mental, necesaria para contribuir significativamente a la supervisión independiente del negocio y la gestión de PER CAPITAL.

4. Responsabilidades del director

Se espera que un Director dedique el tiempo y el esfuerzo necesarios para cumplir adecuadamente con sus responsabilidades. En consecuencia, se espera que un Director asista regularmente a las reuniones de la Junta y los comités en los que se sienta dicho Director, y que revise antes de las reuniones el material distribuido por adelantado para dichas reuniones. Se espera que un Director que no pueda asistir a una reunión (que se entiende que ocurrirá ocasionalmente) notifique al Secretario de PER CAPITAL, quien luego notificará al Presidente de la Junta o al Presidente del comité correspondiente antes de dicha reunión.

La información y los datos que son importantes para la comprensión de la Junta de los negocios que se llevarán a cabo en una reunión de la Junta deben, en la medida de lo posible, distribuirse por escrito a la Junta antes de la reunión. Los directores deben revisar de antemano cualquier material que se les envíe antes de la reunión. En el caso de una necesidad apremiante de que la Junta se reúna a corto plazo o si dichos materiales contendrían información altamente confidencial o confidencial, se reconoce que los materiales escritos pueden no estar disponibles antes de la reunión.

Los Directores no gerenciales se reunirán en sesión ejecutiva regularmente, y como mínimo trimestralmente.

5. Liderazgo de la Junta

La Junta ha seleccionado al Director Ejecutivo ("CEO") para servir como Presidente de la Junta. Cuando los cargos de Director Ejecutivo y Presidente se combinan, o el Presidente no es un Director independiente, los Directores independientes nombrarán a un Director independiente para servir como Director Independiente Principal y pueden alterar dicho nombramiento en cualquier momento.

El Director Independiente Principal tendrá la autoridad y las responsabilidades descritas en las Directrices del Director Independiente Principal y actuará como el enlace principal entre los Directores independientes y el Presidente de la Junta para optimizar la efectividad de la Junta.

Los Directores independientes considerarán todos y cada uno de los factores que consideren apropiados al seleccionar un Director independiente principal, incluida la comprensión de un Director de los negocios y asuntos de PER CAPITAL, la voluntad y la capacidad de un Director de dedicar una cantidad sustancial de tiempo al puesto, la experiencia de un Director Servir en los directorios de empresas públicas y / o en puestos de alta dirección y el juicio de un Director y habilidades de liderazgo.

6. Comités de la Junta

La Junta tiene los siguientes comités permanentes: un Comité de Auditoría, un Comité de Desarrollo de Gestión y Compensación (el "Comité de Compensación"), un Comité de Nominación y Gobierno, un Comité de Riesgos y un Comité Ejecutivo. Según lo requerido por las reglas aplicables de la SUNAVAL, todos los miembros de estos comités, excepto los miembros del Comité de Riesgos y el Comité Ejecutivo, serán Directores independientes, y cada comité tendrá su propio estatuto. En la medida en que lo exijan las leyes aplicables, las leyes fiscales, los requisitos de cotización en bolsa u otras leyes o requisitos aplicables, los miembros de cada uno de estos comités deberán cumplir los criterios necesarios para llevar a cabo las funciones de cada uno de dichos comités. Los estatutos del comité establecerán los propósitos, objetivos y responsabilidades de los comités, así como las calificaciones para la membresía del comité, los procedimientos para la designación y remoción de los miembros del comité, la estructura y las operaciones del comité y los informes del comité a la Junta. Los estatutos también estipularán que cada comité evaluará anualmente su desempeño.

El Comité de Nombramientos y Gobernanza, en consulta con el Presidente de la Junta, revisará y recomendará las asignaciones de los comités y los puestos de presidente de la junta al menos una vez al año. El Comité de Nominación y Gobierno y la Junta creen que los miembros del comité deben ser rotados periódicamente en función de las necesidades del comité y que se debe considerar rotar a un presidente del comité después de aproximadamente cinco a siete años consecutivos de servicio como presidente.

La Junta puede, de vez en cuando, establecer o mantener comités adicionales según sea necesario o apropiado.

7. Acceso del director a funcionarios, empleados y asesores independientes.

Los directores tienen acceso total y gratuito a los funcionarios y empleados de PER CAPITAL. Cualquier reunión o contacto que un Director desee iniciar puede organizarse a través del Presidente (CEO) de PER CAPITAL o el Secretario o directamente por el Director. Los Directores utilizarán su criterio para garantizar que dicho contacto no sea perjudicial para las operaciones comerciales de PER CAPITAL.

La Junta y el PRESIDENTE (CEO) han incorporado a la agenda anual de la Junta una serie de informes de los altos funcionarios de la Compañía, cada uno de los cuales aborda estrategias comerciales a corto y largo plazo, así como otros asuntos, según corresponda. El Director Independiente Principal revisa periódicamente el alcance de la agenda con el CEO.

8. Compensación del director

Un Director que también sea funcionario de PER CAPITAL no recibirá compensación adicional por el servicio como Director de PER CAPITAL.

La forma y el monto de la compensación del Director serán determinados por el Comité de Compensación de acuerdo con las políticas y principios establecidos.

El Comité de Compensación considerará que la independencia de los Directores puede verse comprometida si la compensación y los requisitos del Director exceden los niveles habituales, si PER CAPITAL realiza contribuciones caritativas sustanciales a organizaciones con las que un Director está afiliado, o si PER CAPITAL celebra contratos de consultoría (o proporciona otros formularios indirectos) de compensación a un Director o una organización con la cual el Director está afiliado.

9. Orientación del Director y Educación Continua

Todos los nuevos directores deben participar en un programa de orientación, que debe llevarse a cabo dentro de los tres meses posteriores a la fecha en que se eligen los nuevos directores. Esta orientación incluirá presentaciones por parte de la alta gerencia para familiarizar a los nuevos Directores con los planes estratégicos de PER CAPITAL, sus importantes problemas financieros, contables y de gestión de riesgos, sus programas de cumplimiento, sus políticas de conflictos, su código de ética y otros controles, sus principales funcionarios y sus funcionarios internos y auditores independientes. Además, se alienta a los directores a asistir a programas educativos continuos ofrecidos por PER CAPITAL o patrocinados por universidades, bolsas de valores u otras organizaciones relacionadas con el desempeño de sus funciones como miembros de la Junta o el Comité. Una vez aprobado, PER CAPITAL reembolsará los costos y gastos razonables asociados con dichos programas.

10. Evaluación del CEO y sucesión gerencial

El Comité de Compensación llevará a cabo una revisión anual del desempeño del Presidente (CEO) de PER CAPITAL, como se establece en este documento. La Junta revisará el informe del Comité de Compensación para asegurarse de que el Presidente (CEO) brinde el mejor liderazgo para PER CAPITAL a largo y corto plazo. Cuando sea apropiado o necesario, es responsabilidad de la Junta remover al Presidente (CEO) y seleccionar a su sucesor.

Toda la Junta trabajará con el Comité de Nominación y Gobierno para considerar posibles sucesores del Presidente (CEO) en caso de una emergencia o el retiro del mismo. El Presidente (CEO) debe en todo momento poner a disposición sus recomendaciones y evaluaciones de posibles sucesores, junto con una revisión de cualquier plan de desarrollo recomendado para tales individuos.

11. Evaluación anual de desempeño

La Junta y cada uno de sus comités llevarán a cabo una autoevaluación anual para determinar si él y sus comités están funcionando de manera efectiva. El Comité de Nominación y Gobierno recibirá comentarios de todos los Directores e informará anualmente a la Junta con una evaluación del desempeño de la Junta y de su liderazgo. La evaluación se centrará en la contribución de la Junta a PER CAPITAL y se centrará específicamente en identificar oportunidades para mejorar el rendimiento de la Junta y el comité.