

REGLAMENTO DEL DIRECTORIO

InRetail Perú Corp.

Aprobado en Sesión de Directorio del 21 de diciembre de 2017

Título I. Aspectos generales

Artículo 1.- Finalidad y alcance

- 1.1. El presente reglamento tiene por objeto regular, bajo los principios del buen gobierno corporativo, las condiciones y procedimientos relacionados al funcionamiento del Directorio de INRETAIL PERÚ CORP. (en adelante, “La Sociedad”), como órgano de administración, así como las normas de conducta de sus miembros, conforme a lo establecido en la Legislación aplicable y en el Estatuto.
- 1.2. Este Reglamento es de aplicación al Directorio, a los directores y a los comités del Directorio.

Artículo 2.- Aprobación y modificación

- 2.1. El Directorio de la Sociedad es responsable de la aprobación y/o modificación del presente Reglamento.
- 2.2. Sin perjuicio de lo mencionado en el párrafo anterior, el Directorio podrá someter el presente Reglamento a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

Artículo 3.- Vigencia e interpretación del Reglamento

- 3.1. El presente Reglamento entrará en vigor a partir de su aprobación por el Directorio o la Junta General de Accionistas, según sea el caso.
- 3.2. El Reglamento tiene vigencia indefinida.
- 3.3. El Reglamento se interpretará de acuerdo a la Legislación aplicable y al Estatuto. El Directorio de la Sociedad estará a cargo de la interpretación del Reglamento en caso de duda. De existir alguna discrepancia entre lo establecido en este Reglamento y el Estatuto, prevalecerá siempre lo dispuesto por este último.

Artículo 4.- Publicación y difusión

- 4.1. El Reglamento estará a disposición de los accionistas, inversionistas y demás grupos de interés de la Sociedad, en el domicilio social y en la página web corporativa de la Sociedad.
- 4.2. El Directorio será el responsable de mantener actualizado el Reglamento, poniendo a disposición de los grupos de interés mencionados, la última versión del mismo.

Artículo 5.- Marco normativo

El presente reglamento ha sido elaborado teniendo en cuenta la siguiente normativa:

- 5.1. Estatuto Social de INRETAIL PERÚ CORP. (En adelante “El Estatuto”)
- 5.2. Reglamento Interno de Juntas Generales de Accionistas de INRETAIL PERÚ CORP. (En adelante “Reglamento de la JGA”)
- 5.3. Principios de Gobierno Corporativo. OECD, 2015.
- 5.4. Lineamientos para un Código Latinoamericano de Gobierno Corporativo. CAF, 2013.
- 5.5. Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas. SMV (Perú), 2013.
- 5.6. Metodología de Validación para el Índice de Buen Gobierno Corporativo (IBGC) de la Bolsa de Valores de Lima. BVL, 2015.

Título II. Composición y competencias

Artículo 6.- Estructura y composición

- 6.1. De acuerdo al Estatuto, el Directorio de la Sociedad está conformado por no menos de tres (3) miembros, siendo elegidos por un periodo de tres (3) años.
- 6.2. El número de directores debe ser fijado por la Junta General de Accionistas, previamente a la elección del nuevo Directorio, cuando ello corresponda de acuerdo al Estatuto.
- 6.3. La Sociedad evitará la designación de directores suplentes y/o alternos, especialmente por razones de quórum.
- 6.4. Se procurará que el Directorio cuente con un número adecuado de Directores Independientes, el cual deberá, en lo posible, no ser menor a un tercio (1/3) del Directorio. Se considerará directores independientes aquellos los cuales cumplen con los criterios estipulados en la definición de director independiente de la Sociedad, incluidos en el presente Reglamento.
- 6.5. El Directorio contará con un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario, quienes serán elegidos en su primera sesión.
- 6.6. La Sociedad divulga en su página web, los nombres de los Directores, su calidad de independencia, de ser el caso, y sus hojas de vida, entre otros aspectos relevantes.

Artículo 7.- Categorías de directores

- 7.1. Con el propósito de representar fielmente la estructura accionarial de la Sociedad, el Directorio podría contar con distintas categorías de miembros en su seno, cada una de las cuales, en última instancia, representará una visión distinta de acuerdo al origen de su nombramiento. En ese sentido, los directores pueden ser internos (ejecutivos) o externos, estos últimos a su vez pueden ser patrimoniales o independientes.
- 7.2. Los directores ejecutivos¹ son aquellos con competencias ejecutivas y funciones de alta dirección en la Sociedad.
- 7.3. Los directores externos son aquellos que, sin estar vinculados a la gestión ordinaria de la Sociedad, representan el conjunto de los intereses generales y difusos que concurren en ella, así como el de accionistas significativos. Esta categoría se descompone, a su vez, en las siguientes sub-categorías:
 - a. Directores Patrimoniales²: Son los representantes de accionistas personas jurídicas, y/o personas físicas propietarias de acciones de la Sociedad, y/o personas propuestas por los anteriores o que tengan con los accionistas una relación personal o profesional, que no están vinculados laboralmente con la Sociedad y cuya pertenencia al Directorio se deriva, directa o indirectamente, de la participación patrimonial en el capital de la Sociedad y/o de la voluntad de un accionista concreto o conjunto de accionistas actuando de forma concertada.
 - b. Directores Independientes: Son aquellos seleccionados por su trayectoria profesional, honorabilidad, suficiencia e independencia económica y desvinculación con la Sociedad, sus accionistas o directivos.

¹ Conocidos también como directores internos.

² Conocidos también como directores accionistas o directores propietarios.

- 7.4. Adicionalmente, la Sociedad ha establecido las siguientes condiciones mínimas que deberán cumplir los directores independientes:
- a. No ser director o empleado de una empresa de su mismo grupo empresarial, salvo que hubieran transcurrido 3 o 5 años, respectivamente, desde el cese en esa relación.
 - b. No tener, o haber tenido en los últimos tres (3) años una relación de negocio comercial o contractual, directa o indirecta, y de carácter significativo³, con la Sociedad o cualquier otra empresa de su mismo grupo.
 - c. No ser cónyuge, ni tener relación de parentesco en primer o segundo grado de consanguinidad, o en primer grado de afinidad, con accionistas mayoritarios o controlantes, miembros del directorio, representantes de accionistas mayoritarios o controlantes o de la Alta Gerencia de la Sociedad (CEO o CFO).
 - d. No haber sido en los últimos ocho (8) años miembros de la Alta Gerencia o empleados ya sea en la Sociedad, en empresas de su mismo grupo o en las empresas accionistas de la Sociedad.
 - e. No haber sido durante los últimos tres (3) años, socio o empleado del Auditor externo o del Auditor de cualquier Sociedad de su mismo grupo.
- 7.5. La propuesta de nombramiento de un director independiente deberá acompañarse de una declaración del Directorio, que indique que el candidato cumple los criterios de independencia estipulados anteriormente. Dicha declaración forma parte del Procedimiento de Evaluación de la Idoneidad de los Candidatos a Directores, incluido en el Anexo I del presente Reglamento.
- 7.6. Adicionalmente, una vez realizada la elección de un director independiente, este debe firmar una auto-declaración de independencia, de acuerdo al formato Auto-declaración de la Independencia de los Directores, incluido en el Anexo II del presente Reglamento. Esta auto-declaración debe ser renovada con una periodicidad anual.

Artículo 8.- Comités del Directorio

- 8.1. El Directorio podrá conformar órganos especiales con el propósito de que se enfoquen en el análisis de aquellos aspectos más relevantes para el desempeño de la Sociedad.
- 8.2. Estos órganos especiales se constituirán al interior del Directorio como mecanismos de apoyo, debiendo contar cada uno con un reglamento aprobado por el Directorio, el mismo que podrá modificarlos posteriormente, de ser necesario.
- 8.3. En este sentido, la Sociedad conformará, como mínimo, un Comité de Auditoría al interior del Directorio.
- 8.4. De acuerdo al Estatuto, cada comité será integrado por dos (2) o más directores. Los comités deberán reflejar razonablemente la composición del Directorio, debiendo ser en la medida de lo posible, presididos o mayoritariamente conformados por directores independientes.

³ La relación de negocios se presumirá significativa cuando cualquiera de las partes hubiera emitido facturas o pagos por un valor superior al 1% de sus ingresos anuales.

Artículo 9. - Competencias del Directorio

- 9.1. El Directorio tiene las facultades de gestión y de representación legal necesarias para la administración de la Sociedad dentro de su objeto, con excepción de los asuntos que la Legislación aplicable o el Estatuto atribuyan a la Junta General.
- 9.2. Sin perjuicio de las funciones ya asignadas por la Legislación aplicable y el Estatuto, el Directorio tiene las siguientes funciones estratégicas:
 - a. Aprobar y dirigir la estrategia corporativa de la Sociedad.
 - b. Establecer objetivos, metas y planes de acción incluidos los presupuestos anuales y los planes de negocios.
 - c. Controlar y supervisar la gestión y encargarse del gobierno y administración de la Sociedad.
 - d. Supervisar las prácticas de buen gobierno corporativo y establecer las políticas y medidas necesarias para su mejor aplicación y divulgación.

Artículo 10.- Competencias del Presidente, Vicepresidente y Secretario

- 10.1. El Directorio, en su primera sesión, debe elegir entre sus miembros a su Presidente y Vicepresidente. Además, deberá designar a un Secretario, el mismo que no necesita ser director.
- 10.2. El Presidente del Directorio deberá ser elegido entre los miembros externos del mismo, pudiendo ser un director patrimonial o un director independiente, de acuerdo a las definiciones incluidas en el artículo 7 del presente Reglamento.
- 10.3. El Presidente del Directorio tiene como funciones principales las siguientes:
 - a. Asegurar que el Directorio fije e implemente eficientemente la dirección estratégica de la Sociedad, en línea con lo mencionado en el artículo anterior.
 - b. Impulsar la acción de gobierno de la Sociedad, actuando como enlace entre los accionistas y el Directorio.
 - c. Coordinar y planificar el funcionamiento del Directorio, lo cual incluye:
 - I. Convocar a las sesiones del Directorio
 - II. Preparar el orden del día de las sesiones (en coordinación con el Gerente General, el Secretario del Directorio y los demás directores)
 - III. Entregar en forma oportuna y debida la información sobre los puntos a tratar a los directores.
 - IV. Presidir las sesiones y manejar los debates.
 - V. Velar por la ejecución de los acuerdos del Directorio y el seguimiento de encargos del Directorio, entre otros aspectos.
 - d. Monitorear la participación de los Directores.
 - e. Coordinar la realización de la evaluación anual del Directorio.
 - f. Representación institucional de la Sociedad, en coordinación con el Gerente General.
- 10.4. El Vicepresidente se encargará de sustituir al Presidente en ausencia o enfermedad y, en general, en todos los casos, ejerciendo las funciones o atribuciones que se consideren oportunas por el Directorio o por el mismo Presidente.
- 10.5. El Directorio, a propuesta del Presidente, nombrará un Secretario del Directorio, que no necesitará ser Director. El Secretario tendrá como función principal auxiliar al Presidente en el desarrollo de sus funciones y velar por el buen funcionamiento del Directorio, para lo cual realizará las siguientes funciones específicas:

- a. Conservar la documentación social, reflejar debidamente en los libros de actas el desarrollo de las sesiones, y dar fe de los acuerdos de los órganos sociales.
- b. Velar por la legalidad formal y material de las actuaciones del Directorio y garantizar que sus procedimientos y reglas de gobierno sean respetados y regularmente revisados.
- c. Comprobar la regularidad estatutaria de las actuaciones del Directorio, el cumplimiento de las disposiciones emanadas de los organismos reguladores, y la consideración, en su caso, de sus recomendaciones, así como velar por la observancia de los principios o criterios de Gobierno Corporativo aceptados por la Sociedad y las normas del Reglamento del Directorio.

Artículo 11.- Del Gerente General y la Alta Gerencia

- 11.1. Las funciones y atribuciones del Gerente General están estipuladas en la Legislación aplicable y el Estatuto.
- 11.2. La Sociedad reconoce la existencia de una debida delimitación de funciones entre la administración o gobierno de la Sociedad (representada por el Directorio) y su gestión ordinaria (a cargo de la Alta Gerencia⁴ con el liderazgo del Gerente General). En ese sentido, se deben considerar los siguientes aspectos:
 - a. Con carácter general, el Directorio concentra sus actividades en las funciones generales de estrategia, supervisión, gobierno y control descritas en el artículo 9 del presente Reglamento, delegando la gestión ordinaria en la Alta Gerencia.
 - b. La Alta Gerencia cuenta con autonomía suficiente para el desarrollo de las funciones asignadas, dentro del marco de políticas y lineamientos definidos por el Directorio, y bajo su control.
 - c. Las designaciones del Gerente General y del Presidente de Directorio de la Sociedad deberán recaer en diferentes personas. Sin perjuicio de lo mencionado en este punto, el Gerente General podrá ser designado como director, como forma de garantizar la cercanía y el conocimiento de los asuntos de la Sociedad.
- 11.3. El Directorio deberá realizar una evaluación anual del desempeño del Gerente General, para lo cual implementará una metodología desarrollada en coordinación con la Dirección de Desarrollo Humano.
- 11.4. La compensación del Gerente General y de los demás miembros de la Alta Gerencia cuenta con un componente fijo y uno variable.

⁴ La Alta Gerencia incluye al Gerente General y a los gerentes de primera línea.

Título III. Funcionamiento del Directorio

Artículo 12.- Plan de trabajo del Directorio

- 12.1. El Directorio cuenta con un plan de trabajo que contribuye a la eficiencia de sus funciones, pudiendo utilizar el formato de Plan de Trabajo del Directorio, incluido en el Anexo III del presente Reglamento.
- 12.2. El número y la programación de las sesiones ordinarias permiten cumplir adecuadamente con dicho plan de trabajo y efectuar el debido seguimiento del desempeño de la Sociedad en sus aspectos relevantes.
- 12.3. El Plan de Trabajo para cada ejercicio debe ser elaborado por el Directorio, en coordinación con el Gerente General.
- 12.4. El Plan de Trabajo para cada ejercicio debe ser presentado y aprobado por el Directorio, de preferencia durante su última sesión correspondiente al ejercicio anterior.

Artículo 13.- Convocatoria y envío de información

- 13.1. La convocatoria para las sesiones del Directorio se realizará en la forma que señale la Legislación aplicable y el Estatuto, teniendo en cuenta la programación de las sesiones contenida en el plan de trabajo mencionado en el artículo anterior.
- 13.2. Sin perjuicio de lo mencionado en el punto anterior, la mayoría de la información referida a los asuntos a tratar en las sesiones del Directorio debe ser puesta a disposición de los directores con un promedio de cinco (5) días de antelación a la fecha de celebración de la sesión, salvo cuando se reúnen todos los directores y acuerdan por unanimidad sesionar y los asuntos a tratar. Dicha información será puesta a disposición de los directores utilizando los canales descritos en el artículo 25 del presente Reglamento.

Artículo 14.- Sesiones no presenciales

- 14.1. Podrán realizarse sesiones del Directorio no presenciales, a través de medios escritos, electrónicos, videoconferencias o de otra naturaleza que permitan la comunicación y garanticen la autenticidad del acuerdo.
- 14.2. Cualquier director puede oponerse a que se utilice este procedimiento, y exigir la realización de una sesión presencial.

Artículo 15.- Quórum, adopción de acuerdos y actas

- 15.1. La determinación del quórum de las sesiones del Directorio, así como los requerimientos y condiciones para la adopción de acuerdos y el posterior registro de estos en las respectivas actas, están estipulados en la Legislación Aplicable y el Estatuto.

Artículo 16.- Evaluación del Directorio

- 16.1. El Directorio deberá evaluar anualmente su desempeño como órgano colegiado y el desempeño individual de sus miembros, para lo cual podrá utilizar el Formato de Auto-Evaluación del Desempeño del Directorio, incluido el Anexo VIII del presente Reglamento.
- 16.2. La evaluación se realizará en coordinación con la Dirección de Desarrollo Humano, en el primer trimestre del ejercicio siguiente al ejercicio evaluado.

16.3. Así mismo, al menos cada dos (2) años la evaluación del desempeño deberá ser realizada con el acompañamiento de asesores externos.

Título IV. Nombramiento, vacancia y planes de sucesión

Artículo 17.- Nombramiento de los Directores

- 17.1. La Junta General de Accionistas tiene como función exclusiva e indelegable la elección de los miembros del Directorio, de acuerdo a lo estipulado en el Reglamento Interno de Juntas Generales de Accionistas, el Estatuto y la Legislación aplicable. En ese sentido, esta elección se realizará procurando que los miembros propuestos a directores cumplan con todos los requisitos exigidos por la sociedad y por las normas de buen gobierno corporativo. Por otro lado, la elección del Directorio de la Sociedad debe realizarse por voto acumulativo, según lo establecido en el Estatuto y la Legislación aplicable.
- 17.2. La Dirección de Desarrollo Humano se debe encargar de evaluar la idoneidad de los candidatos a directores, debiendo seguir el procedimiento establecido en el Anexo I del presente Reglamento, el cual incluye los requisitos exigidos por la Sociedad para ser director, los impedimentos que señala la ley y el cumplimiento de los criterios de independencia de los directores que declaran tener dicha condición.
- 17.3. Posteriormente, deberá elevar al Directorio la lista final de candidatos a directores, debiendo ser este órgano quien proponga la lista final ante la Junta General de Accionistas.

Artículo 18.- Vacancia

- 18.1. Los directores pueden ser removidos en cualquier momento, bien sea por la Junta General o por la junta especial que los eligió, aun cuando su designación hubiese sido una de las condiciones del pacto social.
- 18.2. El cargo de director vaca por fallecimiento, renuncia, remoción o por incurrir el director en alguna de las causales de impedimento establecidas en la Legislación aplicable o en el presente Reglamento, e incluidas en el procedimiento establecido en el Anexo IV del presente Reglamento.
- 18.3. Si se produjese la vacancia de uno o más directores, la Dirección de Desarrollo Humano de la Sociedad, de acuerdo a lo estipulado en el artículo anterior, propondrá al Directorio a los candidatos a reemplazar a los directores vacados.
- 18.4. Con base en la lista de candidatos presentada, el Directorio elegirá a los directores reemplazantes para completar su número por el período que aún resta al Directorio.
- 18.5. Así mismo, para el caso de vacancias múltiples, se deberá seguir lo dispuesto en la Legislación aplicable.

Artículo 19.- Planes de sucesión

- 19.1. A fin de garantizar la continuidad del funcionamiento del Directorio y la Alta Gerencia y minimizar los impactos de la transición en la marcha de la Sociedad tras el cambio de liderazgo de la misma, el Directorio deberá velar por la aplicación y cumplimiento de la Política de Sucesión para el Directorio y la Alta Gerencia, de acuerdo a lo estipulado en el Anexo IV del presente Reglamento.

Título V. Deberes y derechos de los directores

Artículo 20.- Deber de diligencia

- 20.1. Los directores deberán cumplir los deberes impuestos por la Legislación aplicable y el Estatuto de la Sociedad y resto de la normativa interna con fidelidad al interés social, entendido como el interés de la Sociedad, que será el de la creación de valor en beneficio de los accionistas.
- 20.2. Respecto al seguimiento de los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas, y de acuerdo a lo estipulado en el artículo 14 del Reglamento Interno de Juntas Generales de Accionistas de la Sociedad, se ha designado al Gerente General como la persona responsable de realizar dicho seguimiento, debiendo emitir reportes periódicos al Directorio, en los casos que sea necesario.
- 20.3. Dichos reportes deberán constar en las actas de sesión del Directorio correspondiente, estando a disposición de los accionistas.

Artículo 21.- Deber de lealtad

- 21.1. Los directores deberán obrar de buena fe en interés de la Sociedad, con la honestidad y escrupulosidad del gestor de negocios ajenos.
- 21.2. No podrán servirse del nombre de la compañía o de su cargo en la misma para realizar operaciones por cuenta propia o de personas a ellos vinculadas, ni utilizar sus facultades para fines distintos de aquellos para los que han sido nombrados.
- 21.3. Ningún director podrá realizar, en beneficio propio o de personas a él vinculadas, inversiones u operaciones ligadas a los bienes de la compañía, de las que haya tenido conocimiento con ocasión del ejercicio de su cargo, cuando la inversión o la operación hubiera sido ofrecida a la compañía o éste tuviera interés en ella, siempre que la compañía no haya expresamente desestimado dicha inversión u operación sin mediar influencia del director interesado. Para esto se tendrá en cuenta lo expresado en el título VI del presente Reglamento.
- 21.4. El Director no podrá solicitar pago alguno ni cobrar comisiones por la celebración de contratos entre la compañía y sus proveedores, ni tampoco por la prestación de los servicios de la compañía a terceros.
- 21.5. Así mismo, en caso de propuestas referidas a operaciones corporativas tales como fusiones, escisiones o ampliaciones de capital, el Directorio debe presentar a la Junta General de Accionistas un informe detallado sobre las características de dichas operaciones. Dicho informe deberá contar con la opinión independiente de un asesor externo de reconocida trayectoria.

Artículo 22.- Deber de no competencia

- 22.1. Los directores deberán comunicar la participación accionarial o de negocio que tuvieran en el capital de las compañías de la competencia, así como los cargos o las funciones que ejerzan en las mismas, y la realización, por cuenta propia o ajena, de actividades análogas al objeto social de la Sociedad.
- 22.2. Aquel director que cese en el cargo no podrá aceptar su designación como director de otra compañía de la competencia, durante un período de dos (2) años a contar desde que se produzca el cese, salvo autorización expresa del Directorio de la empresa en la que cesa, y sin perjuicio de lo que, para estos casos, pudieran establecer las normas aplicables.

Artículo 23.- Deber de confidencialidad

- 23.1. Los Directores, en el ejercicio de su cargo y después de cesar en él, deberán guardar reserva de las informaciones de carácter confidencial, datos o antecedentes que conozcan como consecuencia de su cargo.
- 23.2. Salvo lo que prevean las leyes, la información señalada no podrá ser comunicada o divulgada.
- 23.3. El Director no podrá usar información no pública de la compañía con fines privados si no media un acuerdo previo del Directorio.

Artículo 24.- Deber de no utilización de los activos sociales

- 24.1. El Director no podrá utilizar para su uso personal los activos de la Sociedad ni tampoco valerse de su posición en esta última para obtener una ventaja patrimonial que no le corresponda por razón de sus funciones, a no ser que haya satisfecho una contraprestación adecuada.

Artículo 25.- Derecho a la información

- 25.1. Los directores tienen derecho a ser informados de todo lo relacionado con la marcha de la Sociedad y a tener acceso, de forma regular, a suficiente información fidedigna respecto al cumplimiento de sus funciones y responsabilidades en la Sociedad.
- 25.2. Los canales de comunicación establecidos para que los directores reciban la información mencionada en el punto anterior son:
 - a. Atención presencial en la sede de la Sociedad
 - b. Comunicación escrita
 - c. Correo electrónico
 - d. Página web corporativa
 - e. Teléfono (fijo y/o celular)
 - f. Videoconferencia
 - g. Otros medios disponibles
- 25.3. La Gerencia General es responsable de cumplir y hacer cumplir la política de entrega de información al Directorio y a sus directores.
- 25.4. Así mismo, de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Juntas Generales de Accionistas, el Gerente General es el encargado de realizar el seguimiento de los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas, debiendo emitir reportes periódicos al Directorio, en los casos que sea necesario. Dichos reportes deberán constar en las actas de la sesión del Directorio correspondiente, estando a disposición de los accionistas, al amparo del derecho de información de los mismos.

Artículo 26.- Derecho al asesoramiento de expertos

- 26.1. Los directores, en el ejercicio de sus funciones, podrán obtener el auxilio de los expertos internos de la Sociedad, así como proponer al Directorio la contratación de asesores externos que les auxilien en relación con los posibles problemas que se puedan plantear en el ejercicio del cargo, en caso de que fuesen problemas concretos de cierto relieve y complejidad.
- 26.2. Tratándose de la contratación de asesores externos, el Directorio podrá desestimar la solicitud, brindando las justificaciones del caso al director solicitante, las cuales pueden ser:

- a. Costo desproporcionado en relación con la importancia del problema y los activos e ingresos de la Sociedad; o
- b. Dicho asesoramiento puede ser adecuadamente prestado por expertos y técnicos de la propia Sociedad.

Artículo 27.- Derecho a programas de inducción

- 27.1. Los directores que se integren por primera vez al Directorio participarán en un programa de inducción sobre la realidad de la empresa, su complejidad, y las materias claves de la misma, de forma que puedan contar con una visión lo más profunda posible sobre la empresa en el menor tiempo posible.
- 27.2. La Dirección de Desarrollo Humano, en coordinación con la Gerencia de Relaciones con Inversionistas, llevará a cabo los programas de inducción, de acuerdo a lo estipulado en el Programa de Inducción para Directores Nuevos, incluido en el Anexo V del presente Reglamento.

Artículo 28.- Derecho a retribución

- 28.1. Los miembros del Directorio tienen derecho a percibir una retribución por la labor efectuada, que combina el reconocimiento a la experiencia profesional y dedicación hacia la sociedad.
- 28.2. La política de retribución del Directorio será propuesta por el Directorio y establecida por la Junta General de Accionistas.
- 28.3. Cuando la Junta General de Accionistas deba elegir a los nuevos miembros del Directorio, hará referencia a la política de retribución del Directorio vigente, pudiendo en cualquier momento modificarla.

Título VI. Conflictos de interés y Operaciones con Partes Vinculadas.

Artículo 29.- Conflictos de interés

- 29.1. El Directorio es responsable de realizar el seguimiento y control de los posibles conflictos de interés que surjan en dicho órgano, de acuerdo a lo estipulado en la Política de Administración de Conflictos de Interés al Interior del Directorio incluida en el Anexo VI del presente Reglamento.
- 29.2. Cuando exista un potencial conflicto de interés para los directores de acuerdo a los lineamientos de la política mencionada en el punto anterior, los directores se abstienen de votar o participar en dichos asuntos.

Artículo 30.- Operaciones con partes vinculadas

- 30.1. El Directorio deberá supervisar la aplicación y cumplimiento de la Política de Operaciones con Partes Vinculadas incluida en el Anexo VII del presente Reglamento.

Anexo I

Procedimiento de Evaluación de la Idoneidad de los Candidatos a Directores

Título I. Aspectos Generales

1. Finalidad

- 1.1. El objetivo del presente procedimiento es evaluar la idoneidad de los candidatos a miembros del Directorio (en adelante “El/Los Candidato/s”) de INRETAIL PERÚ CORP. (En adelante “La Sociedad”), que serán propuestos a la Junta General de Accionistas.

2. Alcance y aplicación

- 2.1. Este procedimiento está dirigido a los candidatos a ser elegidos miembros del Directorio de la Sociedad para un periodo determinado.
- 2.2. La elección posterior de los directores de la Sociedad será realizada por la Junta General de Accionistas.

3. Responsables

- 3.1. La Dirección de Desarrollo Humano (En adelante “Dirección de Desarrollo Humano”) es el órgano responsable por la realización de la presente evaluación.

4. Aprobación y modificación

- 4.1. La aprobación de la presente política es responsabilidad del Directorio.

Título II. Evaluación de la idoneidad de candidatos

5. Lista preliminar de candidatos

- 5.1. Cuando la Junta General de Accionistas deba elegir a los miembros del Directorio para un periodo determinado, de acuerdo a la periodicidad establecida en el Estatuto, la Dirección de Desarrollo Humano deberá identificar en el mercado local y/o internacional, a un número razonable de candidatos potenciales.
- 5.2. Dicho proceso de identificación podrá ser realizado en coordinación y contando con el apoyo de la Gerencia General y la Gerencia de Relaciones con Inversionistas. Así mismo, los candidatos potenciales podrán ser propuestos a sugerencia de los miembros actuales del Directorio.
- 5.3. La Dirección de Desarrollo Humano recopilará toda la información necesaria de los candidatos (Hojas de vida, antecedentes, informes específicos, etc.). Así mismo, de ser necesario podrá coordinar la realización de entrevistas, ya sea manera presencial o remota.
- 5.4. A continuación la Dirección de Desarrollo Humano elaborará la Lista Preliminar de Candidatos, procurando la existencia de candidatos con diversos enfoques y opiniones.

- 5.5. Los candidatos serán sometidos a la evaluación de idoneidad, la cual consta de tres (3) etapas:
 - a. Cumplimiento de los requisitos mínimos para ser director
 - b. Impedimentos para ser director
 - c. Cumplimiento de los criterios de independencia (solo para directores independientes)

6. Cumplimiento de los requisitos mínimos para ser director

La Sociedad, teniendo en cuenta características específicas requeridas por las actividades que realiza, ha determinado los siguientes requisitos mínimos que deben ser cumplidos por todos los candidatos:

- 6.1. Profesión y especialidad
 - a. Poseer título universitario, y de preferencia Maestría en Negocios.
 - b. Poseer al menos diez (10) años de experiencia en posiciones directivas o gerenciales
 - c. Poseer comprensión del entorno regulatorio nacional.
- 6.2. Prestigio e idoneidad moral
 - a. Reconocido prestigio nacional/internacional
 - b. No contar con procesos judiciales en curso, sentencias, antecedentes policiales/judiciales, etc.
 - c. No haber participado en escándalos mediáticos
- 6.3. Independencia económica
 - a. El candidato debe contar con una actividad principal generadora de ingresos que le permita gozar de independencia económica respecto a sus labores como director de la Sociedad.
- 6.4. Disponibilidad de tiempo
 - a. El candidato debe contar con tiempo suficiente para realizar sus labores con dedicación y calidad, teniendo en cuenta los intereses de la Sociedad.
 - b. El tiempo destinado a las labores como director de la Sociedad incluye principalmente la revisión y análisis de información, la participación efectiva en las sesiones del Directorio y sus comités, la representación institucional de la Sociedad, entre otros aspectos.
 - c. Se tomará en cuenta el tiempo dedicado por el candidato a su participación en otros Directorios y a su actividad profesional privada.

7. Impedimentos para ser director

- 7.1. La Sociedad ha tomado en cuenta una serie de impedimentos para ser director, de acuerdo a la normativa local vigente.

8. Cumplimiento de los criterios de independencia (solo para directores independientes)

- 8.1. Esta etapa solo será de aplicación para aquellos candidatos que, a criterio del Comité, sean considerados como independientes, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 7 del Reglamento del Directorio.
- 8.2. En ese sentido, los candidatos considerados como independientes deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a. No ser director o empleado de una empresa de su mismo grupo empresarial, salvo que hubieran transcurrido 3 o 5 años, respectivamente, desde el cese en esa relación.
- b. No tener, o haber tenido en los últimos tres (3) años una relación de negocio comercial o contractual, directa o indirecta, y de carácter significativo⁵, con la Sociedad o cualquier otra empresa de su mismo grupo.
- c. No ser cónyuge, ni tener relación de parentesco en primer o segundo grado de consanguinidad, o en primer grado de afinidad, con accionistas mayoritarios o controlantes, miembros del directorio representantes de accionistas mayoritarios o controlantes o de la Alta Gerencia de la Sociedad (CEO o CFO).
- d. No haber sido en los últimos ocho (8) años miembros de la Alta Gerencia o empleados en la Sociedad.
- e. No haber sido durante los últimos tres (3) años, socio o empleado del Auditor externo o del Auditor de cualquier sociedad de su mismo grupo.

9. Lista final de candidatos

- 9.1. Luego de realizar la evaluación de los candidatos incluidos en la lista preliminar, la Dirección de Desarrollo Humano elaborará la Lista Final de Candidatos, la cual deberá contener a todos los candidatos idóneos de acuerdo a los criterios de evaluación mencionados anteriormente.
- 9.2. La Lista Final de Candidatos incluye un resumen general del cumplimiento de la idoneidad de los candidatos y las hojas de vida de los mismos, de acuerdo al formato presentado al final de este anexo.
- 9.3. Se entiende que un candidato es idóneo cuando cumple con todos los requisitos mínimos para ser director y no está incluido en alguna de las causales de impedimento que señala la normativa local vigente. Además, los candidatos considerados como independientes deben cumplir con todos los criterios de independencia estipulados en el artículo 7 del Reglamento del Directorio.
- 9.4. Finalmente, se elevará la lista final de candidatos al Directorio para su respectiva aprobación, y posterior presentación a la Junta General de Accionistas para la elección de los miembros del Directorio.

⁵ La relación de negocios se presumirá significativa cuando cualquiera de las partes hubiera emitido facturas o pagos por un valor superior al 1% de sus ingresos anuales.

LISTA FINAL
Candidatos a ser miembros del Directorio

INRETAIL PERÚ CORP.

Junta General de Accionistas
DD.MM.AAAA

I. Aspectos generales

Comité Evaluador	Dirección de Desarrollo Humano
Integrantes	1. 2. 3. 4. 5.
Fecha de elaboración	DD.MM.AAAA
Fecha de aprobación	Documento aprobado en sesión del Directorio con fecha DD.MM.AAAA

II. Criterios de evaluación

Criterios	Referencia
Cumplimiento de todos los requisitos mínimos para ser director de la Sociedad.	Anexo I del Reglamento del Directorio
No incurrir en alguna de las causales de impedimento señaladas en la normativa local vigente.	Anexo IV del Reglamento del Directorio
Cumplimiento de todos los criterios de independencia (<i>Aplicable solo a candidatos considerados independientes</i>)	Anexo I del Reglamento del Directorio Artículo 7 del Reglamento del Directorio

III. Lista final de candidatos

Candidatos	Independiente (S/N)	Cumplimiento (S/N)		
		Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				

Documentos adjuntos:

Hojas de vida de los candidatos.

Anexo II

Auto-declaración de la Independencia de los Directores

DECLARACIÓN DE INDEPENDENCIA

Yo _____ con documento de identidad/pasaporte No. _____ con _____ años de edad, de estado civil _____ de nacionalidad _____ y con residencia en (país) _____; como miembro del Directorio de _____ (En adelante "La Sociedad"), desde el _____ ocupando el cargo de _____; declaro mi condición de DIRECTOR INDEPENDIENTE, para lo cual manifiesto que a la fecha de la firma de esta declaración, cumplo con los criterios de independencia estipulados en el artículo 7 del Reglamento del Directorio de la Sociedad. En ese sentido, respondo a las siguientes preguntas que definen con mayor detalle el grado de vinculación:

- | | Si | No |
|--|--------------------------|--------------------------|
| ¿El Director evaluado es o ha sido director o empleado de una empresa de su mismo grupo empresarial, salvo que hubieran transcurrido 3 o 5 años, respectivamente, desde el cese en esa relación? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ¿El Director evaluado tiene o ha tenido en los últimos tres (3) años una relación de negocio comercial o contractual, directa o indirecta, y de carácter significativo, con la Sociedad o cualquier otra empresa de su mismo grupo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ¿El Director evaluado es cónyuge o tiene relación de parentesco en primer o segundo grado de consanguinidad, o en primer grado de afinidad, con accionistas mayoritarios o controlantes, miembros del directorio representantes de accionistas mayoritarios o controlantes o de la Alta Gerencia de la Sociedad (CEO o CFO)? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ¿El Director evaluado es o ha sido en los últimos ocho (8) años miembros de la Alta Gerencia o empleados en la Sociedad? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ¿El Director evaluado es o ha sido durante los últimos tres (3) años, socio o empleado del Auditor externo o del Auditor de cualquier sociedad de su mismo grupo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Lugar	Fecha	Firma

Anexo III

Plan de Trabajo del Directorio

El presente Plan de Trabajo del Directorio de INRETAIL PERÚ CORP. (En adelante “La Sociedad”), abarca el periodo de tiempo comprendido entre el DD.MM.AAA y el DD.MM.AAAA. Además de la conformación del Directorio y sus comités, incluye la programación de sesiones a realizarse en el periodo mencionado; y los lineamientos estratégicos y planes de acción que los directores deben realizar con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales propuestos y supervisar el cumplimiento de los mismos. Este documento fue aprobado por el Directorio en sesión con fecha XX.XX.XXXX

1. Conformación

El Directorio de la Sociedad vigente para el ejercicio 20XX está conformado de la siguiente manera:

No.	Nombre	Cargo	Fecha de Nombramiento	Categoría (dependiente o independiente)
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				

2. Comités de apoyo

Los comités de apoyo al Directorio para el ejercicio 20XX están conformados de la siguiente manera:

a) Comité de Auditoría

No.	Nombre	Cargo en la sociedad	Cargo en el comité	Fecha de Nombramiento	Categoría (dependiente o independiente)
1					
2					
3					
4					
5					

3. Programación de sesiones

Durante el ejercicio 20XX, el Directorio y sus comités realizarán las siguientes sesiones:

a) Sesiones del Directorio

No.	Fecha programada	Lugar de realización	Naturaleza (presencial/no presencial)	Agenda
1				
2				

3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				

b) Sesiones de los comités del Directorio

Comité de Auditoría

No.	Fecha programada	Lugar de realización	Naturaleza (presencial/no presencial)	Agenda
1				
2				
3				
4				

4. Evaluación

De acuerdo a lo estipulado en el artículo 16 del Reglamento del Directorio, el Directorio de la Sociedad realiza evaluaciones periódicas de su desempeño, tanto de manera colectiva como individual. En ese sentido, durante el ejercicio 20XX se tienen programadas las siguientes evaluaciones:

No.	Tipo de Evaluación (auto evaluación / consultores externos)	Fecha	Periodo Comprendido	Responsable
1				
2				

Anexo IV

Política de Sucesión para el Directorio y la Alta Gerencia

Título I. Aspectos Generales

Artículo 1.- Finalidad

- 1.1. El Directorio de INRETAIL PERÚ CORP. (En adelante “La Sociedad”), ha aprobado la presente política, con el fin de garantizar la continuidad del funcionamiento del Directorio y la Alta Gerencia en los casos de cambios originados por vacancia de acuerdo a lo estipulado en el artículo 18 del Reglamento del Directorio.
- 1.2. El resultado de la aplicación de la presente política es la minimización de los impactos de la transición en la marcha de la Sociedad tras el cambio de liderazgo de la misma.

Artículo 2.- Alcance

- 2.1. La presente política de sucesión será aplicable a:
 - a. Directorio: Incluye a todos los directores.
 - b. Alta Gerencia: Incluye al Gerente General y a gerentes de primera línea.

Artículo 3.- Responsables

- 3.1. El Directorio será responsable, en coordinación con la Dirección de Desarrollo Humano, de la aplicación y cumplimiento de la presente política.

Artículo 4.- Aprobación y modificación

- 4.1. La aprobación de la presente política es responsabilidad del Directorio.
- 4.2. Asimismo, cualquier modificación a la presente política, corresponde al Directorio.

Título II. Casos de vacancia

Artículo 5.- Casos de vacancia

- 5.1. Los cargos de miembros del Directorio o Alta Gerencia, según lo indicado en el artículo 2, vacan por fallecimiento, renuncia, o remoción. Asimismo, incurrir en cualquiera de las situaciones descritas a continuación constituye un impedimento para ser Director o Gerente General, y un supuesto de vacancia:
 - a. Los incapaces.
 - b. Los quebrados.
 - c. Los que por razón de su cargo o funciones estén impedidos de ejercer el comercio.
 - d. Los Funcionarios y Servidores Públicos, que presten servicios en entidades públicas cuyas funciones estuvieran directamente vinculadas al sector económico en el que la Sociedad desarrolla su actividad empresarial, salvo que representen la participación del Estado en dichas sociedades.
 - e. Los que tengan pleito pendiente con la Sociedad en calidad de demandantes o estén sujetos a acción social de responsabilidad iniciada por la Sociedad y los

- que estén impedidos por mandato de una medida cautelar dictada por la autoridad judicial o arbitral.
- f. Los que sean directores, administradores, representantes legales o apoderados de sociedades o socios de sociedades de personas que tuvieran en forma permanente intereses opuestos a los de la Sociedad o que personalmente tengan con ella oposición permanente.
- 5.2. Tratándose de la remoción de algún miembro del Directorio o Alta Gerencia, aplican las siguientes consideraciones:
- a. Directores: Pueden ser removidos en cualquier momento, bien sea por la Junta General o por la junta especial que los eligió, aun cuando su designación hubiese sido una de las condiciones del pacto social.
 - b. Gerente General: Puede ser removido en cualquier momento por el Directorio o por la Junta General, cualquiera que sea el órgano del que haya emanado su nombramiento.
 - c. Gerentes de primera línea: Pueden ser removidos en cualquier momento por el Directorio o el Gerente General.

Título III. Evaluación y designación de los reemplazantes

Artículo 6.- Supervisión permanente

- 6.1. Los miembros del Directorio y la Gerencia General deberán realizar una supervisión permanente de los posibles casos de vacancia según lo estipulado en el artículo anterior, e informarán al Directorio de aquellos casos de directores o miembros de la Alta Gerencia que puedan afectar negativamente al funcionamiento del Directorio o al crédito y reputación de la Sociedad y, en particular, cuando se hallen incursos en alguno de los supuestos de incompatibilidad o prohibición legalmente previstos.
- 6.2. El Directorio podrá coordinar con la Dirección de Desarrollo Humano, con el objetivo de implementar verificaciones o controles periódicos.

Artículo 7.- Designación de los reemplazantes

- 7.1. Tratándose del reemplazo de algún miembro de la Alta Gerencia, la Dirección de Desarrollo Humano propondrá al Directorio los reemplazantes, correspondiendo al Directorio la designación de los mismos.
- 7.2. Tratándose del reemplazo de miembros del Directorio, se deberá seguir lo dispuesto en el artículo 17 del Reglamento del Directorio.

Anexo V

Programa de Inducción para Directores Nuevos

Título I. Aspectos Generales

Artículo 1.- Finalidad

- 1.1. El presente programa de inducción tiene como objetivo brindarles a los nuevos directores de INRETAIL PERÚ CORP. (En adelante “La Sociedad”), una capacitación introductoria que les permita, en términos generales, conocer a mayor detalle las actividades de la Sociedad y su organización, así como sus facultades y responsabilidades como miembros del Directorio de la Sociedad.

Artículo 2.- Alcance y aplicación

- 2.1. Este programa está dirigido a los directores nuevos que se incorporen al Directorio de la Sociedad.
- 2.2. Así mismo, está dirigido a aquellos directores vigentes que no hayan participado de un programa de inducción desde su designación.
- 2.3. Este programa será aplicado cada vez que se designe a un nuevo director.

Artículo 3.- Responsables

- 3.1. La Dirección de Desarrollo Humano será responsable, en coordinación con la Gerencia de Relaciones con Inversionistas, de la aplicación y cumplimiento del presente programa.

Artículo 4.- Aprobación y modificación

- 4.1. La aprobación de la presente política es responsabilidad del Directorio.
- 4.2. La Dirección de Desarrollo Humano podrá proponer las modificaciones al programa que estime pertinentes, las cuales deberán ser aprobadas por el Directorio.

Título II. Desarrollo del programa

Artículo 5.- Estructura

- 5.1. El Programa de inducción cuenta con tres (3) fases: a) Entrega de documentos organizacionales, b) Presentación de la Sociedad y su giro de negocio, Y C) Estructura y funcionamiento del Directorio.
- 5.2. De preferencia, el Programa de inducción se llevará a cabo en forma presencial. Sin embargo, se podrán realizar sesiones de inducción remotas, de acuerdo a la disponibilidad de los directores.
- 5.3. Tratándose de una inducción presencial, la misma se llevará a cabo en la sede social, o en el lugar que la Dirección de Desarrollo Humano, debiendo realizar las coordinaciones necesarias para garantizar la óptima participación de los directores.

- 5.4. Tratándose de una inducción remota, esta se desarrollará a través de alguno de los canales de comunicación a distancia descritos en el artículo 25 del Reglamento del Directorio de la Sociedad.
- 5.5. El programa tendrá una duración aproximada de dos (2) horas, debiendo ser desarrollado, de preferencia, en un mismo día.
- 5.6. De acuerdo a la disponibilidad de los directores, se podrán llevar a cabo sesiones de inducción separadas, en los lugares y horarios más convenientes.

Artículo 6.- Fase 1: Entrega de documentos organizacionales

- 6.1. Esta fase comprende la entrega a los directores nuevos de los siguientes documentos organizacionales:
 - a. Estatuto Social
 - b. Reglamento Interno de Juntas Generales de Accionistas
 - c. Reglamento del Directorio
 - d. Código de Ética
 - e. Manual de organización y funciones
 - f. Memoria anual del último ejercicio
 - g. EEFF auditados anuales de los últimos tres (3) años
- 6.2. La entrega de información puede ser realizada en formato físico (documentos impresos) y/o en formato virtual (documentos en formato Pdf o Word). En este último caso, los documentos serán enviados previamente a los correos electrónicos de los directores registrados en la Sociedad.

Artículo 7.- Fase 2: Presentación de la Sociedad y su giro de negocio.

- 7.1. Esta fase comprende una presentación realizada por el Gerente General y/o otros gerentes de primera línea que este designe.
- 7.2. La duración aproximada de la presentación es de una (1) hora, pudiendo ser dividida en varias secciones que pueden tener expositores diferentes de acuerdo al tema tratado. Sin perjuicio de lo mencionado anteriormente, el Gerente General deberá realizar la presentación inicial de la Sociedad y una breve introducción de la misma.
- 7.3. La presentación debe contener, al menos, los siguientes temas:
 - a. Presentación y reseña histórica de la Sociedad
 - b. Descripción del accionariado
 - c. Estructura organizativa de la Sociedad: Composición del Directorio y Alta Gerencia
 - d. Misión, visión y valores
 - e. Plan Estratégico y planes de acción
 - f. Cartera de productos y/o servicios
 - g. Características del sector y los competidores
 - h. Participación con los grupos de interés

Artículo 8.- Fase 3: Estructura y funcionamiento del Directorio.

- 8.1. Esta fase comprende una presentación realizada por el Presidente del Directorio.
- 8.2. La duración aproximada de la presentación es de una (1) hora, pudiendo ser dividida en varias secciones que pueden tener expositores diferentes de acuerdo al tema tratado.
- 8.3. La presentación debe contener, al menos, los siguientes temas:

- a. Revisión general del Estatuto Social y Reglamento de la JGA y Directorio
- b. Descripción de las funciones, deberes y derechos de los directores
- c. Revisión de las actas del Directorio del último ejercicio
- d. Presentación del Plan de Trabajo del Directorio para el ejercicio
- e. Explicación de la metodología de evaluación del Directorio

Anexo VI

Política de Administración de Conflictos de Interés al Interior del Directorio

Título I. Aspectos Generales

Artículo 1.- Finalidad

1.1. La presente política tiene el objetivo de establecer el conjunto de reglas y principios para prevenir, detectar, manejar y revelar los conflictos de interés al interior del Directorio de INRETAIL PERÚ CORP. (En adelante “La Sociedad”).

Artículo 2.- Alcance

2.1. El presente Procedimiento es aplicable a todos los miembros del Directorio.

Artículo 3.- Responsables

3.1. El Directorio será responsable de la aplicación y cumplimiento de la presente política.

3.2. El Directorio, con el fin de realizar sus funciones de una manera óptima, podrá coordinar con otros órganos o trabajadores de la Sociedad, tales como el responsable de la aplicación del Código de Ética, Gerencia de Relaciones con Inversionistas, Dirección de Desarrollo Humano, entre otros.

Artículo 4.- Aprobación y modificación

4.1. La aprobación de la presente política es responsabilidad del Directorio.

Artículo 5.- Condiciones generales

5.1. De las obligaciones de los directores:

- a. Privilegiar el interés de la sociedad sobre los intereses propios o de terceros relacionados o no, en cualquier situación en que se plantee un conflicto de interés.
- b. Los directores, aún después de cesar en sus funciones, deberán guardar reserva y confidencialidad respecto de toda la información contable, financiera y de cualquier otra índole que tengan acceso en el ejercicio de su cargo.
- c. Actuar con absoluta imparcialidad en el desempeño de sus funciones, expresando independencia a sus vinculaciones con personas o instituciones ajenas.
- d. Los directores deberán informar a la Sociedad las operaciones que realizan directa o indirectamente con proveedores, clientes y otros grupos de interés o partes vinculadas de la Sociedad. Así mismo, la realización de dichas operaciones o transacciones requerirá la autorización del Directorio.

5.2. De las prohibiciones de los directores:

- a. Los directores no pueden adoptar acuerdos que no cautelen el interés social, favoreciendo sus propios intereses o los de terceros relacionados; ni usar en beneficio propio o de terceros relacionados las oportunidades comerciales o de negocios de que tuvieren conocimiento en razón de su cargo.

- b. El director que tenga interés contrario al de la sociedad o se beneficie directa o indirectamente con dicha decisión, deberá manifestarlo al Directorio y abstenerse de votación, deliberación y resolución de dicho asunto.

Título II. Clasificación de conflictos de interés

Artículo 6.- Conflictos de interés personales

- 6.1. Las siguientes personas tendrán la consideración de personas vinculadas a los directores:
 - 6.1.1. El cónyuge del director o la persona con análoga relación de afectividad.
 - 6.1.2. Los ascendientes, descendientes y hermanos del director o del cónyuge del mismo.
 - 6.1.3. Los cónyuges de los ascendientes, de los descendientes y de los hermanos del Director.
 - 6.1.4. Las personas jurídicas con las que el director, o cualquiera de las personas anteriores a él vinculada, mantengan una participación en el capital estable y significativa o tienen capacidad para intervenir en las decisiones de política financiera y de explotación de la entidad, aunque sin llegar a tener el control de las mismas, pudiéndose obtener la capacidad de intervención además mediante participación en la propiedad, disposición legal o estatutaria, o acuerdos.

Artículo 7.- Conflictos de interés por actividad

- 7.1. Los conflictos de interés por actividad se pueden presentar como las siguientes situaciones:
 - 7.1.1. Proveer a clientes asesoramiento en inversiones o gestión discrecional de carteras simultáneamente gestionar un fondo de inversión o una cuenta propia de negociación de valores
 - 7.1.2. Recibir mandatos de clientes en banca de inversión que resulten incompatibles con la estrategia de la sociedad o con mandatos recibidos de otros clientes.
 - 7.1.3. El director puede obtener un beneficio financiero, o evitar una pérdida financiera, a expensas del cliente.
 - 7.1.4. El director tiene incentivos financieros o de otro tipo para favorecer los intereses de otro cliente o frente a los intereses del cliente.
 - 7.1.5. El director recibe de una persona distinta del cliente un incentivo en relación con un servicio prestado al cliente, en forma de dinero, bienes o servicios, aparte de la comisión o retribución habitual por ese servicio.

Artículo 8.- Conflictos de interés por operaciones con partes vinculadas

- 8.1. Los conflictos de interés también pueden tratarse de transacciones u operaciones en las que el objeto de transacción pueden ser acciones de la sociedad o cualquier otro bien o servicio tales como operaciones financieras, suministros, alquileres, garantías, compra-venta de activos, etc. Además puede tratarse de transacciones entre la empresa y los miembros del Directorio, accionistas, miembros de la Alta Gerencia.

- 8.2. Dichas operaciones pueden proceder, con la condición de no ocultarse y de no generar un riesgo de abuso o de apropiación indebida en perjuicio de los accionistas minoritarios, y en beneficio de personas más cercanas a los órganos de administración de la Sociedad.

Título III. Prevención y manejo de conflictos de interés

Artículo 9.- Prevención

- 9.1. El Comité, como órgano responsable de la aplicación de la presente política, deberá desarrollar medidas para prevenir la existencia de conflictos de interés, según los términos estipulados anteriormente.
- 9.2. En ese sentido, los conflictos de interés deben ser identificados según la siguiente clasificación:
- a. Conflictos de interés reales: Cuando los directores se enfrentan a un conflicto real y existente.
 - a. Conflictos de interés potenciales: Cuando los directores se encuentran o podrían encontrarse en una situación que podría dar lugar a un conflicto de intereses.
 - b. Conflictos de interés percibidos: Cuando los directores se encuentran o podría encontrarse en una situación que podría percibirse como conflictiva, aunque de hecho no sea así.
- 9.3. Así mismo, es importante que los directores, en el desarrollo de sus actividades, tomen las decisiones o medidas necesarias para reconocer y asegurarse de que no se produzca un conflicto de interés en los términos mencionados anteriormente, o de que no exista la posibilidad de que se produzca, en primer lugar. Para esto, deberán tener en cuenta lo estipulado en esta política, respecto a sus obligaciones y prohibiciones, debiendo reportar al comité en los casos mencionados.
- 9.4. El Directorio realizará una revisión anual sobre la posible existencia de operaciones que pudieran generar un conflicto de interés de parte de los directores, según lo mencionado en el artículo 5 del presente Reglamento.
- 9.5. Los resultados y principales hallazgos de la revisión mencionada en el punto anterior serán plasmados en un informe.

Artículo 10.- Detección y manejo

- 10.1. En caso se haya detectado un caso de conflicto de interés, ya sea real, potencial o percibido, este deberá ser comunicado inmediatamente al Presidente del Directorio, quien deberá tomar las medidas necesarias para su mitigación.
- 10.2. Tratándose de casos de conflictos reales y comprobados, se deberá tener en cuenta si dicho conflicto ha causado daños y perjuicios directos o indirectos a la Sociedad.

Anexo VII

Política de Operaciones con Partes Vinculadas

Título I. Aspectos Generales

Artículo 1.- Finalidad

- 1.1. La presente política tiene el objetivo de establecer lineamientos para la valoración, aprobación y revelación de determinadas operaciones entre INRETAIL PERÚ CORP. (En adelante “La Sociedad”) y sus partes vinculadas.
- 1.2. Así mismo, esta política tiene el objetivo de definir relaciones comerciales o personales, directas o indirectas, que los directores mantienen entre ellos, con la sociedad, con sus proveedores o clientes, y otros grupos de interés.

Artículo 2.- Alcance

- 2.1. La presente política se aplica a todas las operaciones que la Sociedad realice con sus vinculadas que resulten relevantes por su materialidad, complejidad o implicancias para la Sociedad.

Artículo 3.- Responsables

- 3.1. El Directorio de la Sociedad será responsable de la aplicación y cumplimiento de la presente política.

Artículo 4.- Aprobación y modificación

- 4.1. La aprobación de la presente política es responsabilidad del Directorio.

Artículo 5.- Definiciones

- 5.1. Grupo económico: Conjunto de personas jurídicas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o de un mismo conjunto de personas naturales. Por excepción, se considera que el control lo ejerce una persona jurídica cuando, por la dispersión accionaria y de los derechos de voto de dicha persona jurídica, ninguna persona natural o conjunto de personas naturales ostente más del 30% de los derechos de voto ni la capacidad para designar a más del 50% de los miembros del directorio.
- 5.2. Parentesco consanguíneo: Es la relación familiar que existe entre las personas que descienden una de otra o de un pariente común. El grado de parentesco se determina por el número de generaciones. En la línea colateral, el grado se establece subiendo de uno de los parientes al tronco común y bajando después hasta el otro. Este parentesco produce efectos civiles sólo hasta el cuarto grado.
- 5.3. Parentesco por afinidad: Es el que se deriva del matrimonio. El parentesco por afinidad se presenta entre cada uno de los cónyuges con los parientes consanguíneos del otro. Cada cónyuge se halla en igual línea y grado de parentesco por afinidad que el otro por consanguinidad. La afinidad en línea recta no acaba por la disolución del matrimonio que la produce. Subsiste la afinidad en el segundo grado de la línea colateral en caso de divorcio y mientras viva el ex cónyuge.

Título II. Criterios de vinculación

Artículo 6.- Criterios de vinculación

La vinculación se define como la relación entre dos personas, naturales o jurídicas, que conlleva a un comportamiento sistemáticamente concertado. Salvo prueba en contrario, se presume la existencia de vinculación, en los siguientes casos⁶:

- 6.1. Por parentesco⁷, entre personas naturales.
- 6.2. Por propiedad y/o gestión, entre:
 - 6.2.1. Una entidad y las personas o entes jurídicos que tengan participación representativa en esta.
 - 6.2.2. Una entidad y las personas o entes jurídicos que tengan propiedad indirecta en esta, igual o mayor al cuatro (4%) por ciento.
 - 6.2.3. Las personas naturales que ejercen el control de un mismo grupo económico.
 - 6.2.4. Las entidades de un mismo grupo económico.
 - 6.2.5. Una entidad y la persona, ente jurídico o grupo de personas que controlan a esta o que ejercen el control del grupo económico al que pertenece esta.
 - 6.2.6. Una entidad y las entidades controladas por alguna (s) de las personas naturales que ejercen el control de la entidad o del grupo económico al que pertenece la entidad.
 - 6.2.7. Una entidad y los parientes de las personas naturales que ejercen el control sobre esta o que ejercen el control del grupo económico al que pertenece esta.
 - 6.2.8. Una entidad y sus directores, principales funcionarios o asesores o quienes hayan desempeñado dichos cargos en los últimos doce (12) meses.
 - 6.2.9. Los directores, principales funcionarios y asesores de una entidad, según corresponda, y los accionistas o socios que tengan participación representativa en dicha entidad.
 - 6.2.10. La persona o ente jurídico a favor de quien se otorgó un financiamiento y el destinatario final a quien se trasladó el mismo, durante el tiempo que se mantenga el financiamiento y hasta doce (12) meses de culminado este.
 - 6.2.11. Una persona o ente jurídico y aquella que la representa, siempre que esta última tenga la capacidad para tomar decisiones en una o más operaciones.
 - 6.2.12. Las entidades que tienen en común a por lo menos un tercio de sus directores o principales funcionarios.
 - 6.2.13. Las personas que tengan suscrito un contrato asociativo, y hasta doce (12) meses posteriores a su finalización.
 - 6.2.14. La persona o ente jurídico acreedor o garante de obligaciones y la persona o ente jurídico deudora o cuyas obligaciones son garantizadas

⁶ Según el Art. 4° del Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos publicado por la SMV (Resolución de Superintendencia No. 00019-2015-SMV/01 publicada el 18.09.2015, vigente a partir del 01.01.2017).

⁷ Aquellos comprendidos hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y el cónyuge. Asimismo, incluye a las uniones de hecho, de conformidad con el artículo 326° del Código Civil.

por la primera, siempre que la acreedora o garante no sea una empresa del sistema financiero y dicha acreencia o monto garantizado represente más del diez por ciento (10%) de los pasivos del deudor.

- 6.2.15. Las personas o entes jurídicos que tienen obligaciones respaldadas por una misma garantía.
 - 6.2.16. Las personas jurídicas que tienen accionistas o socios comunes que pueden designar o destituir, por lo menos, un tercio de los miembros del directorio en cada una de ellas
 - 6.2.17. Las personas naturales y las entidades pertenecientes a un grupo económico, cuando las primeras sean directores, principales funcionarios o asesores de una persona o ente jurídico, según corresponda, perteneciente al grupo económico de dicha entidad o hayan ejercido cualquier de estos cargos durante los últimos doce (12) meses.
 - 6.2.18. Una entidad y otra cuando de la documentación institucional de una de ellas o mediante prueba indiciaria se evidencie que una actúa como división o departamento de la otra.
 - 6.2.19. Las entidades que hayan intercambiado dos (02) o más de sus directores, gerentes y/o principales funcionarios, durante los últimos doce (12) meses.
- 6.3. No serán de aplicación las presunciones establecidas en los numerales 6.2.8, 6.2.9, 6.2.12, 6.2.17 a los directores que califiquen como directores independientes.

Artículo 7.- Determinación de vínculos de la Sociedad y los directores

- 7.1. Teniendo en cuenta los criterios estipulados en el artículo anterior, la Sociedad y sus directores declaran sus grados de vinculación con personas naturales y/o jurídicas, utilizando los formatos que la Sociedad apruebe para tal fin.
- 7.2. Los directores de la sociedad, además de declarar su grado de vinculación según los criterios mencionados, declaran sobre relaciones personales o comerciales, directas o indirectas, que mantienen entre ellos, con la sociedad, con sus proveedores o clientes, y otros grupos de interés.

Título III. Valoración, aprobación y revelación de operaciones

Artículo 8.- Valoración de operaciones de la sociedad con partes vinculadas

- 8.1. El área encargada de la valoración de las operaciones que la sociedad realice con sus partes vinculadas es la Vicepresidencia de Finanzas.
- 8.2. El proceso de valoración consistirá en determinar la relevancia, por medio de criterios cualitativos y/o cuantitativos, el precio o valor de la operación y respeto a las condiciones de mercado y el momento de la revelación.
- 8.3. Las conclusiones de la valoración deberán consignarse en un informe que será entregado al Directorio y/o la Junta General, de acuerdo con la complejidad de la operación.

Artículo 9.- Intervención de asesores externos para la valoración

- 9.1. Sin perjuicio de lo mencionado en el artículo anterior, para casos de operaciones que tengan especial relevancia o complejidad, el informe final presentado por la

Vicepresidencia de Finanzas al Directorio deberá contar con la opinión independiente de asesores externos especializados y de reconocida trayectoria.

Artículo 10.- Aprobación y revelación de operaciones de la sociedad con partes vinculadas

- 10.1. Una vez que el Directorio haya recibido el informe final presentado por la Vicepresidencia de Finanzas, este deberá analizar, debatir, y de ser el caso, aprobar dicho informe en sesión ordinaria, siguiendo los procedimientos de convocatoria, envío de información y votación establecidos en el Estatuto y Reglamento del Directorio.
- 10.2. Una vez aprobado el informe final, el Directorio o el área o persona que este designe, deberá comunicar a quien corresponda, sobre la aprobación de la operación. Esta comunicación se realizará en los términos y condiciones estipulados en la legislación vigente aplicable a la Sociedad.

Anexo VIII

Formato de auto-evaluación del desempeño del Directorio

De acuerdo al artículo 16 del Reglamento del Directorio de INRETAIL PERÚ CORP, este órgano evaluará anualmente su desempeño, mediante la aplicación de una auto-evaluación que tenga en cuenta el desempeño del Directorio como órgano colegiado y así como el desempeño individual de los directores. El presente formato deberá ser completado por todos los directores de manera confidencial.

Por favor, responda a las siguientes preguntas.

Ejercicio evaluado	
Fecha	

Parte I: Desempeño del Directorio como órgano colegiado

Indique, según su apreciación, el nivel de desempeño del Directorio durante el ejercicio evaluado, para cada aspecto considerado. Tenga en cuenta la siguiente escala:

Nivel de desempeño del Directorio					
1	2	3	4	5	6
Limitado	Regular	Aceptable	Bueno	Óptimo	Sobresaliente

No.	Aspectos	Nivel de desempeño					
		1	2	3	4	5	6
1	El Directorio está conformado por personas con diferentes especialidades y experiencia, que aportan valor a la Sociedad.						
2	El número de directores es suficiente para el desarrollo de las funciones asignadas al Directorio.						
3	El número de directores independientes es suficiente para garantizar un punto de vista objetivo y que aporte valor a la Sociedad.						
4	El tiempo que los directores dedican a sus funciones en el Directorio, permite que este órgano tenga un desempeño adecuado.						
5	El compromiso mostrado por los directores está alineado con los intereses de la sociedad y sus accionistas.						
6	El Directorio supervisa el cumplimiento de los estándares éticos establecidos por la Sociedad.						
7	El Directorio aprueba la estrategia corporativa de la Sociedad.						
8	El Directorio aprueba los planes de negocio y presupuestos de la Sociedad.						
9	El Directorio supervisa la eficacia del sistema de control interno de la Sociedad						
10	El Directorio supervisa las prácticas de buen gobierno corporativo y establece las políticas y medidas necesarias para su mejor aplicación.						

11	El número de sesiones realizadas durante el ejercicio evaluado es suficiente para el desarrollo de las funciones asignadas al Directorio.						
12	La información que se pone a disposición como preparación para las sesiones es suficiente y enviada con la debida anticipación.						
13	El número de directores que asisten normalmente a las sesiones es suficiente para el desarrollo de las reuniones.						
14	La forma de tratar y discutir los temas de agenda en las sesiones, es eficiente y considera el punto de vista de cada uno de los directores.						

Comentarios adicionales	
--------------------------------	--

Parte II: Desempeño individual

Indique, según su apreciación, su nivel de desempeño individual durante el ejercicio evaluado, para cada aspecto considerado. Tenga en cuenta la siguiente escala:

Nivel de desempeño del Directorio					
1	2	3	4	5	6
Limitado	Regular	Aceptable	Bueno	Óptimo	Sobresaliente

No.	Aspectos evaluados	Nivel de desempeño					
		1	2	3	4	5	6
1	El número de horas que usted dedica a su labor como director de la sociedad es suficiente para desarrollar las funciones designadas.						
2	Su preparación previa para participar adecuadamente en las sesiones del Directorio es suficiente.						
3	El número de sesiones del Directorio a las que usted asiste es suficiente para desarrollar las funciones designadas.						
4	Usted tiene total conocimiento respecto a las situaciones que le podrían generar un conflicto de interés.						
5	Usted considera que sus intereses están alineados con los intereses de la sociedad y sus accionistas.						
6	Usted tiene total conocimiento respecto a los estándares éticos establecidos por la Sociedad.						

Comentarios adicionales	
--------------------------------	--