



## “Políticas de Gobierno Corporativo”

<b>Código</b>	SA-AL-025	<b>Macroproceso</b>	Soporte Administrativo
<b>Versión</b>	03	<b>Proceso</b>	Asesoría Legal
<b>Propietario</b>	Legal, Cumplimiento y Gobierno Corporativo		
<b>Deroga a</b>	versión 2		

<b>Niveles de Aprobación</b>	<b>Elaborador</b>	<b>Revisor</b>	<b>Aprobador</b>
	Analista de Gobierno Corporativo Senior	Jefe Legal	Gerente General

Historial de Cambios			
Versión	Fecha de Aprobación	Fecha de Vigencia	Motivo del Cambio
1.0	23/01/2013	22/06/2016	Creación del Documento
2.0	23/06/2016	23/07/2017	Actualización según Políticas de Gobierno para Subsidiarias del 20.10.14, y Revisión de Políticas de Gobierno Corporativo Scotiabank S.A.A. de Setiembre 2015
3.0	24/07/2017	24/07/2020	Actualización según Políticas de Gobierno para Subsidiarias de Febrero 2017

## INDICE

1. OBJETIVO	3
2. INTRODUCCIÓN	3
3. ALCANCE	3
4. DEFINICIONES	3
5. CONTENIDO	3
El Directorio	3
Número y Selección de los Miembros del Directorio	4
Período del Directorio	4
Requisitos de los directores	5
Directores Afiliados, Relacionados e “Independientes”	5
Funciones de los Directores Independientes	6
Planes de inducción, conocimientos e información de los directores	7
Otros Cargos de Director	7
Cambio en la Ocupación Principal del Director	7
Elegibilidad de los Directores Trabajadores	7
Evaluación del Directorio y de sus Comités	7
Asistencia a las Juntas y Sesiones	7
Comités del Directorio	8
Acceso a la Gerencia	9
Remuneraciones de los Directores	9
Establecimiento y Control de las Normas de Conducta Comercial y Conducta Ética	9
Supervisión de la Gestión Estratégica	10
Supervisión de la Gestión de Riesgos	10
Supervisión de la Gestión de Liquidez y Fondos	10
Supervisión de la Gestión de Capital	10
Supervisión de la Función de Auditoría Interna	10
Confirmación de la Idoneidad del Entorno de Control	11
Reportes al Directorio	11
Confidencialidad	11
Divulgación y Comunicaciones	11
6. FLUJO DE ELABORACIÓN, APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN	11

## **1. OBJETIVO**

El objetivo del presente documento es la implementación de Políticas de Buen Gobierno Corporativo dentro del marco de alineamiento a las políticas del Grupo Scotiabank.

## **2. INTRODUCCIÓN**

Como Administradora Privada de Fondos de Pensiones que forma parte del Grupo Scotiabank, Profuturo AFP (la AFP) reconoce la necesidad de cumplir con las mejores prácticas de gobierno corporativo. Las políticas y prácticas de gobierno corporativo sólidas son importantes para generar valor para los accionistas y mantener la confianza tanto de los afiliados como de los grupos de interés en general.

Las Políticas de Gobierno Corporativo de la AFP han sido diseñadas para garantizar la capacidad del Directorio (el Directorio) y para supervisar de manera efectiva la operación de la AFP por parte de la gerencia. En ese sentido y a los efectos de asegurar su efectividad en el tiempo, las Políticas de Gobierno Corporativo son revisadas anualmente y actualizadas por lo menos cada tres años en coordinación con la Oficina de Gobierno Corporativo de The Bank of Nova Scotia (BNS) y considerando además las políticas sobre la materia aprobadas por esta última y la regulación local.

## **3. ALCANCE**

Directorio  
Comités del Directorio  
Gerencia del Área Legal

## **4. DEFINICIONES**

Definición del Documento: Aplicación de Políticas de Gobierno Corporativo y buenas prácticas.

Casos de Uso: Aplicación de Políticas de Gobierno Corporativo y buenas prácticas.

## **5. CONTENIDO**

### **El Directorio**

La responsabilidad principal del Directorio es supervisar la administración de los negocios y actividades de la AFP. El Directorio debe ofrecer un gobierno efectivo sobre las actividades de la AFP. Para hacerlo, debe esforzarse por equilibrar los intereses de los diversos elementos de la AFP, incluyendo sus accionistas, clientes y empleados y las comunidades en las que opera así como considerar el éxito a largo plazo de la AFP.

En todas las acciones adoptadas por el Directorio, se espera que los Directores tengan un criterio comercial independiente con respecto a aquello que ellos consideren razonablemente redundante en beneficio de los intereses de la AFP. Para cumplir con dicha obligación, los Directores se apoyan en la honestidad e integridad de la Alta Gerencia de la AFP así como en sus asesores y auditores externos.

### **Número y Selección de los Miembros del Directorio**

La Junta General Anual de Accionistas de la AFP tiene la facultad, conforme a los Estatutos de la AFP, de fijar el número de Directores, el cual deberá ser entre 7 y 15.

Por lo menos dos (2) de los directores deben ser “Independientes” (según se define más adelante) para cumplir con lo dispuesto en la Resolución SBS 6422-2015), sin perjuicio de lo cual, la AFP procurará contar con 1/3 de Directores Independientes en el Directorio según las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo.

De conformidad con los Estatutos sociales y la normativa aplicable a la AFP, ningún funcionario ni trabajador de la AFP puede integrar el directorio, salvo el Gerente General.

Los candidatos para el Directorio son presentados por el Presidente del Directorio y el Gerente General, considerando la composición total y la diversidad del Directorio, la evaluación efectuada por el Directorio y las áreas de especialización en las que estos candidatos puedan aportar. Para ser elegidos, los directores y directores alternos propuestos deben contar con la aprobación previa de los Funcionarios Ejecutivos de The Bank of Nova Scotia, de conformidad con la Política de Gobierno de las Subsidiarias. Tratándose de los Directores Independientes, la Gerencia de Área Legal en coordinación con la Vicepresidencia de Asesoría Legal, Cumplimiento y Secretaria General de Scotiabank Perú S.A.A. procurarán verificaciones adecuadas de antecedentes y otras revisiones y verificaciones antes de confirmar su nominación de conformidad con la Política de Gobierno para Subsidiarias de Scotiabank.

Cada año los accionistas de la AFP eligen a todos los Directores en la Junta General Anual de Accionistas. De ser necesario, antes de que se celebre la siguiente junta, el Directorio puede nombrar más directores para que cubran cualquier vacancia que se presente. Los directores pueden solicitar que se nombren directores suplentes o alternos en la Junta General Anual de Accionistas, con la condición, en el caso de los Directores Independientes, de que sus suplentes y alternos también sean independientes. La separación o la renuncia de un director darán lugar a que el puesto de su suplente o alterno quede vacante.

Los miembros del Directorio seguirán desempeñando sus labores hasta que sus reemplazos acepten su elección como tales, de conformidad con la Ley General de Sociedades.

### **Período del Directorio**

Se elige o nombra a los directores para períodos de un año. Si está considerando la posibilidad de proponer a algún director para ser reelegido, el Directorio deberá tomar en cuenta si el director en cuestión ha cumplido con sus expectativas y con cualquier aspecto incluido en su proceso de evaluación. A continuación se indican los períodos que los directores pueden ocupar el cargo como máximo.

Todos los años se elige a todos los directores. De ser necesario, antes de que se celebre la siguiente junta, el Directorio puede nombrar directores para que cubran cualquier vacancia que se presente.

Si bien conforme a los estatutos de la AFP los directores pueden ser reelegidos “indefinidamente”, a partir del 1 de Abril 2016, los directores ocuparán el cargo hasta que ya sea cumplan 70 años o hayan transcurrido 12 años desde que fueron nombrados por primera vez como tales, disponiéndose que en caso de que el director en cuestión no haya ocupado el cargo durante 10 años antes de que cumpla 70 años, el período podrá ampliarse por más años para que así ocupe el cargo durante 10 años como mínimo desde la fecha en que fue nombrado o elegido para el Directorio.

El período máximo del cargo de director según los límites antes indicados solo podrá ampliarse en circunstancias atenuantes, para lo cual será necesaria la aprobación unánime del Directorio, y dicha ampliación solo podrá ser por un plazo máximo de un año. En cualquier momento el accionista controlante podrá solicitar la separación de cualquier director.

### **Requisitos de los directores**

Una de las principales responsabilidades del Directorio es seleccionar candidatos para el cargo de director que cuenten con un equilibrio adecuado entre habilidades, experiencia y conocimientos sobre la AFP que ayude al Directorio cumplir con sus funciones y responsabilidades de manera eficiente. Los factores considerados para evaluar a los posibles candidatos al cargo de Director son los siguientes:

- cumplir con los requisitos de calificación establecidos en la Ley General de Sociedades y los requisitos de la normativa del Sistema Privado de Pensiones;
- gozar de reconocido prestigio empresarial, profesional y/o institucional;
- residir en las regiones geográficas donde la AFP lleve a cabo sus negocios y estar familiarizado con éstas;
- ser una persona íntegra, honesta y capaz de generar confianza en otros;
- contar con un criterio comercial sólido e independiente;
- contar con formación financiera;
- tener conocimiento sobre instituciones financieras y experiencia en éstas;
- tener experiencia en gestión de riesgos;
- tener conocimiento y una opinión sobre asuntos públicos y estar familiarizado con los asuntos locales y nacionales;
- tener la experiencia profesional necesaria para aportar a los Comités del Directorio;
- tener capacidad para dedicar tiempo suficiente al trabajo del Directorio y de los Comités;
- contar con las competencias y habilidades que el Directorio considere que el Directorio debe poseer en su conjunto; y
- contar con las competencias y habilidades que el Directorio considere que cada director debe tener.

### **Directores Afiliados, Relacionados e “Independientes”**

La AFP está comprometida en cumplir con todas las leyes, normas, lineamientos y reglamentos aplicables relacionados con la condición de sus Directores, en particular la normativa sobre Directores Independientes, Resolución SBS 6422-2015.

En este sentido, y conforme a la norma antes indicada, “Director independiente” es aquel director titular, suplente o alterno que es seleccionado por su trayectoria profesional, honorabilidad, suficiencia e independencia económica y que, a la vez, cumpla con las disposiciones siguientes:

- a) No se encuentre vinculado con la AFP, con su grupo económico, ni con los accionistas principales de la AFP;
- b) No se haya encontrado vinculado con la AFP, con su grupo económico, con los accionistas principales de la AFP, en un periodo mínimo de tres (3) años consecutivos anteriores a su designación;
- c) No sea ni haya sido presidente del Directorio de la AFP, en un periodo mínimo de tres (3) años consecutivos anteriores a su designación.

Para determinar la vinculación, se aplica complementariamente lo establecido en las Normas especiales sobre vinculación y grupo económico, aprobadas mediante Resolución SBS N° 5780-2015 y aquellas normas que sobre dicha materia emita la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.

Sin embargo, el Director Independiente de una AFP puede ser director independiente de otras empresas de su grupo económico.

Según lo recomendado por los Principios de Gobierno Corporativo aprobados por la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV), el Directorio deberá determinar anualmente la independencia de cada Director, según los perfiles y criterios de selección previstos en esta Política y el Reglamento del Directorio.

Adicionalmente a la normativa aplicable, según lo permitido por la Bolsa de Valores de Lima (BVL), el Directorio de la AFP también ha establecido otros estándares de independencia y ha determinado expresamente que para ser considerado independiente, un Director no debe: (a) ser funcionario ni empleado de la AFP ; (b) ser un accionista con control; o (c) ser empleado o propietario de un proveedor de servicios de consultoría, del cual los pagos recibidos de la AFP representen más del 20% de sus ingresos. Los ex - funcionarios y ex-empleados de la AFP o de las empresas pertenecientes a su grupo económico podrán ser directores, siendo considerados “Independientes” una vez que haya transcurrido un plazo de tres años desde su retiro o terminación laboral o contractual con la AFP o las empresas pertenecientes a su grupo económico, según corresponda.

#### **Funciones de los Directores Independientes**

Los Directores Independientes se encargan de las obligaciones impuestas por la normativa, asumiendo responsabilidad frente a la AFP por su incumplimiento, incluyendo:

- a) Informar al Presidente del Directorio y al Auditor Interno de la AFP sobre cualquier situación de incumplimiento del marco normativo especialmente relacionado a la revelación de información a los afiliados.
- b) Elaborar individual o conjuntamente un informe anual dirigido al Consejo de Participación Ciudadana en Seguridad Social (COPAC), el cual contendrá (i) opinión acerca del nivel de cumplimiento de la política y normas de transparencia de la información de la AFP, (ii) mecanismos implementados para llevar a cabo las labores de orientación y/o transparencia de información hacia los afiliados, (iii) evaluación de las propuestas planteadas por el COPAC, así como el nivel de implementación de las sugerencias y/o propuestas ciudadanas generadas en el COPAC, (iv) opinión acerca del nivel de cumplimiento del buen gobierno corporativo en la AFP, de acuerdo al artículo 21°-B de la Ley de la Reforma del Sistema Privado de Pensiones - Ley 29903, (v) sanciones consentidas de la AFP impuestas por infracciones en materia de transparencia de información, así como las medidas de superación propuestas y/o implementadas por la AFP al respecto; y, (vi) otros temas que se consideren relevantes para el cumplimiento de la obligación sobre transparencia de información hacia los afiliados por la AFP.
- c) Integrar el Comité de Auditoría de la AFP, siendo uno de ellos miembro titular del comité.
- d) Cualquier otra prevista en la normatividad vigente.

### **Planes de inducción, conocimientos e información de los directores**

Los Directores deben conocer los negocios de la AFP y sus funciones y responsabilidades y estar informados al respecto, así como el entorno normativo en el que éste opera y sus funciones y responsabilidades como directores. La AFP prestará asistencia al Directorio para tal fin. Los nuevos Directores reciben información escrita acerca de la AFP y de sus funciones y responsabilidades como directores que los ayuda a lograr el conocimiento antes indicado. Asimismo, se reúnen con el Presidente del Directorio, el Gerente General y otros gerentes, en caso fuera necesario. Todos los Directores tienen acceso a seminarios y presentaciones sobre los distintos aspectos de los negocios y operaciones de la AFP y otros temas de interés. La gerencia actualiza de manera regular al Directorio acerca de los cambios en las normas y prácticas relacionadas con el gobierno corporativo.

### **Otros Cargos de Director**

El Directorio no ha establecido un límite para el número de cargos de director que un Director puede ocupar en otras compañías. No obstante, los Directores deben informar a la Gerencia del Área Legal de la AFP sobre otros cargos de director que ocupen en empresas peruanas o del exterior.

Ningún Director de la AFP podrá ser miembro del directorio de una institución financiera peruana no afiliada al Grupo Scotiabank (incluyendo otros bancos, compañías fiduciarias o compañías de seguros). Tratándose de empresas del exterior, ningún Director podrá ser miembro del Directorio de una institución financiera no afiliada al grupo, sin el previo consentimiento del Jefe de Grupo de International Banking de The Bank of Nova Scotia, el Presidente del Directorio y el Gerente General de la AFP. Asimismo deberá informar a la Gerencia del Área Legal de la AFP de ello.

### **Cambio en la Ocupación Principal del Director**

De producirse un cambio en la ocupación principal de un Director, ello motivará que éste proceda a la presentación de su renuncia ante la Presidencia del Directorio, a fin de permitir al Directorio la oportunidad de analizar el impacto de dicho cambio sobre la composición del Directorio, y tomar una decisión en consecuencia.

### **Elegibilidad de los Directores Trabajadores**

Se considerará que el Gerente General de la AFP que también sea Director de la AFP, al dejar de trabajar como funcionario a tiempo completo, también habrá renunciado al cargo de Director de la AFP, con la excepción de que un ex Gerente General podrá, si el Directorio se lo solicita específicamente, ser miembro del Directorio por un período de tiempo definido.

### **Evaluación del Directorio y de sus Comités**

El Directorio llevará a cabo una evaluación anual de su propio desempeño y del de sus Comités. Los resultados de estas evaluaciones se resumirán y presentarán ante el Directorio y ante la Oficina de Gobierno Corporativo de las Oficinas Ejecutivas.

### **Asistencia a las Juntas y Sesiones**

Se espera que los Directores asistan a las Juntas de Accionistas de la AFP, a las sesiones del Directorio y a las reuniones de los Comités en los que se desempeñen y que dediquen el

tiempo necesario para prepararse para ellas y se reúnan con la frecuencia que sea necesaria para cumplir adecuadamente con sus responsabilidades. La información y los materiales que sean importantes para que el Directorio entienda los asuntos que se tratarán en una sesión del Directorio o reunión del Comité deberán distribuirse entre los Directores antes de la sesión o reunión respectiva, en la forma y con la calidad adecuada, a fin de permitirles tiempo para su revisión.

La Gerencia del Área Legal de la AFP, en consulta con el Presidente del Directorio y el Gerente General deberá establecer la agenda de cada sesión de Directorio. Cada miembro del Directorio es libre de sugerir asuntos para que sean incluidos en la agenda o de plantear temas que no estén incluidos en la agenda de dicha sesión.

### **Comités del Directorio**

Los comités permanentes del Directorio son el Comité de Auditoría Interna, el Comité de Gestión Integral de Riesgos, el Comité de Riesgo de Crédito de la Administradora, el Comité de Riesgos de Inversión, el Comité de Estrategias de Inversión, y el Comité de Buen Gobierno Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones. Cada Comité reporta directamente al Directorio. Tanto el Comité de Auditoría como el Comité de Buen Gobierno Corporativo, Nominaciones y Remuneraciones tendrán cada uno, por lo menos un Director Independiente aunque el reglamento establezca un número mayor.

Sujeto a su disponibilidad, cada director deberá integrar uno o más Comités del Directorio. Los miembros y presidentes de los Comités serán nombrados por el Directorio después de consultarlo con cada uno de los Directores.

Cada Comité deberá contar con su propio reglamento escrito, el cual cumplirá con todas las leyes, normas y regulaciones aplicables. Los reglamentos deberán establecer las funciones y responsabilidades del Comité así como las calificaciones requeridas para ser miembro del mismo, los criterios para evitar conflictos de interés, incompatibilidad de funciones, políticas de designación y/o rotación de sus miembros, establecer la periodicidad de sus reuniones, programar sus actividades, su estructura y operaciones y la presentación de información al Directorio.

Antes de ser aprobados por los Comités correspondientes del Directorio, dichos reglamentos deberán presentarse ante la Gerencia del Área Legal de la AFP, quien coordinará con Vicepresidencia Legal de Scotiabank Perú S.A.A. para que ésta brinde la asesoría y consejo que fueran pertinentes.

El presidente de cada Comité, en consulta con los miembros del Comité, determinará la frecuencia y duración de las reuniones del Comité de acuerdo con los requerimientos establecidos en el reglamento del Comité. El presidente de cada Comité o el Secretario por encargo del Presidente, en consulta con los miembros pertinentes del Comité y la alta dirección, elaborará la agenda del Comité. Cada Comité elaborará anualmente una lista de los principales temas que se discutirán durante el año (en la medida en que éstos puedan preverse).

El Directorio y cada Comité estarán facultados para contratar y despedir a los asesores legales y financieros independientes o a otros asesores, según lo estimen necesario, sin antes consultarlo con la alta dirección de la AFP u obtener su aprobación. Cada Comité estará facultado para formar un sub-comité o para delegar responsabilidades específicas que considere pertinentes en cumplimiento de las leyes y normas aplicables.

Oportunamente el Directorio podrá establecer o mantener comités adicionales según sea necesario o adecuado.

### **Acceso a la Gerencia**

Los Directores deberán tener pleno y libre acceso a la alta gerencia y a otras unidades de la AFP. Cualquier contacto o reunión puede coordinarse a través del Gerente General, el Secretario General o directamente por el Director. El Directorio saluda la asistencia regular de la alta gerencia de la AFP a las sesiones de Directorio.

### **Remuneraciones de los Directores**

La forma y monto de las remuneraciones de los Directores se determina en cada Junta Anual de Accionistas.

Los directores que también sean funcionarios de la AFP o funcionarios de otras compañías del Grupo Scotiabank no recibirán remuneración alguna como directores.

### **Establecimiento y Control de las Normas de Conducta Comercial y Conducta Ética**

La AFP se ha comprometido a cumplir con las más altas normas de conducta comercial y ética. El Directorio ha adoptado el Código de Conducta de Scotiabank que se aplica a todos los empleados de The Bank of Nova Scotia y sus subsidiarias.

El Código de Conducta de Scotiabank contiene las normas y expectativas de la AFP con respecto a la conducta comercial y conducta ética apropiadas de los directores, funcionarios y empleados de la AFP, incluyendo:

- Cumplir con la ley del lugar donde la AFP lleve a cabo sus actividades;
- Evitar que dichos directores, funcionarios o empleados o que la AFP propiamente dicho tenga algún conflicto de interés;
- Desenvolverse en forma honesta e íntegra;
- Mantener las transacciones, comunicaciones e información de la AFP en forma exacta, confidencial y segura y mantener seguros los activos de la AFP y de los clientes; y
- Tratar a todos en forma justa y equitativa, ya sea clientes, proveedores, empleados u otros que traten con la AFP.
- Honrar compromisos ante las comunidades en las que las AFP operen.

El Código de Conducta de Scotiabank incluye también normas que prohíben el uso del nombre y recursos de la empresa para realizar contribuciones políticas y recaudación de fondos, reglas que se deben seguir en cuanto al uso de comunicaciones digitales así como normas mínimas sobre ciberseguridad y confidencialidad.

El Directorio deberá garantizar en forma razonable que se está llevando a cabo un proceso apropiado y efectivo que tiene por objeto asegurar el cumplimiento del Código de Conducta de Scotiabank. Anualmente todos los empleados y Directores de la AFP deberán certificar por escrito su cumplimiento con el Código de Conducta de Scotiabank. La Gerencia de Área Legal y de Cumplimiento de la AFP reporta al Directorio de la AFP y a la Vicepresidencia de Asesoría Legal, Cumplimiento y Secretaria General de Scotiabank Perú S.A.A a través del Oficial de Cumplimiento Corporativo, dejando constancia de cualquier caso en el que se esté incumpliendo sustancialmente con las normas así como de cualquier acción correctiva adoptada al respecto. La AFP promueve una cultura de cumplimiento sólida al hacer que el Código de Conducta de Scotiabank se cumpla estrictamente y al tomar las medidas disciplinarias necesarias cuando ello se justifique.

### **Supervisión de la Gestión Estratégica**

El Directorio deberá establecer los objetivos comerciales de la AFP, considerar y aprobar la estrategia comercial de la AFP y sus planes comerciales para las operaciones importantes y analizar esos aspectos por lo menos una vez al año para garantizar que los planes estratégicos adoptados por The Bank of Nova Scotia se tomen en consideración y que los planes estratégicos de la AFP sigan siendo adecuados y prudentes a la luz de los negocios actuales y previstos de la AFP y de la coyuntura económica, recursos y resultados correspondientes. El Directorio deberá garantizar en forma razonable y con regularidad que se está llevando a cabo un proceso efectivo que tiene por objeto asegurar la gestión estratégica adecuada de la AFP.

El Directorio deberá evaluar con frecuencia los resultados operativos y financieros reales de la AFP contra los resultados proyectados a la luz de los objetivos comerciales, la estrategia comercial y el apetito de riesgo de la AFP y los planes comerciales de The Bank of Nova Scotia.

### **Supervisión de la Gestión de Riesgos**

Un sólido sistema de gestión de riesgos es fundamental para la rentabilidad y viabilidad continua de la AFP. Los Directores deberán conocer los riesgos significativos a los que se expone la AFP. El Directorio deberá establecer políticas de gestión de riesgos adecuados y prudentes. El Directorio, por recomendación del Comité de Gestión Integral de Riesgos, aprobará un marco de evaluación de riesgos específico para el negocio de la AFP y en apoyo a éste. El Directorio deberá establecer políticas de gestión de riesgos adecuadas y prudentes.

### **Supervisión de la Gestión de Liquidez y Fondos**

Un sólido sistema de gestión de liquidez y fondos es fundamental para la rentabilidad y viabilidad continua de la AFP. Los Directores deberán conocer las necesidades de liquidez y fondos de la AFP. El Directorio deberá establecer políticas de gestión de liquidez y fondos adecuadas y prudentes para la AFP. En las reuniones del Comité de Gestión Integral de Riesgos se revisa formalmente la gestión de liquidez y de capital y se hacen recomendaciones al Directorio.

### **Supervisión de la Gestión de Capital**

Un sólido sistema de gestión de capital es fundamental para la rentabilidad y viabilidad continua de la AFP. Los Directores deberán conocer las necesidades de capital de la AFP ya que el Directorio es responsable de supervisar la gestión de capital a nivel de toda la AFP. El Directorio deberá establecer políticas de gestión de capital adecuadas y prudentes para la AFP.

### **Supervisión de la Función de Auditoría Interna**

El Directorio por recomendación del Comité de Auditoría deberá establecer las funciones de la Unidad de Auditoría Interna independiente de la AFP, asignarle recursos suficientes y aprobar su plan anual. La Unidad de Auditoría Interna independiente tendrá pleno acceso a los registros, información y personal de la AFP. Regularmente el Directorio deberá obtener de la Unidad de Auditoría Interna independiente validaciones que indiquen que los procesos, políticas, procedimientos y controles de la AFP están siendo monitoreados y cumplidos y que se están adoptando las medidas adecuadas para superar cualquier debilidad y falla de consideración que se haya identificado.

El Directorio ha determinado que la Unidad de Auditoría Interna podrá mantener una relación administrativa de reporte a nivel interno, pero que a nivel funcional el Auditor Principal deberá reportar al Comité de Auditoría.

**Confirmación de la Idoneidad del Entorno de Control**

El Directorio deberá garantizar razonablemente y en forma regular que la AFP cuenta con un sólido entorno de control que respalda la gestión adecuada, efectiva y prudente de las operaciones de la AFP y los riesgos a los que está expuesto y que contribuye al logro de los objetivos comerciales de la AFP. La Unidad de Auditoría Interna, los auditores externos y la alta dirección deberán reportar al Directorio el estado del entorno de control de la AFP. El Directorio deberá asegurarse razonablemente y en forma regular que la AFP está bajo control.

**Reportes al Directorio**

De conformidad con la Política de Gobierno para Subsidiarias de BNS, el Directorio de la AFP directamente o a través de sus Comités recibe informes periódicos sobre:

- Auditoría Interna.
- Cumplimiento y Gestión de Litigios.
- Prevención de Lavado de Activos.
- Gestión del Riesgo Empresarial.
- Recursos Humanos.

**Confidencialidad**

El Directorio deberá mantener la confidencialidad de toda la información que reciban como miembros del mismo que no sea divulgada públicamente así como todos los asuntos discutidos en la misma. Al ser elegidos, los miembros se adhieren a los Lineamientos para Manejo de Información Privilegiada de la AFP.

**Divulgación y Comunicaciones**

La AFP se compromete a divulgar en forma oportuna, exacta y equilibrada toda la información sustancial acerca de la AFP y a brindar acceso justo y equitativo a dicha información.

El Directorio exige que la gerencia cuente con procesos que respalden su política de divulgación plena, verdadera, simple y oportuna de los resultados financieros, avances significativos y demás información sustancial a los actores pertinentes tales como accionistas, reguladores, empleados, agencias calificadoras, analistas y bolsas de valores.

**FLUJO DE ELABORACIÓN, APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN**

Documento	Elaborador	Revisor	Aprobador	Publicador
SA-AL-025	Analista de Gobierno Corporativo Senior	Jefe Legal	Gerente Legal	