



**REGLAMENTO DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y BUEN GOBIERNO
CORPORATIVO**

CÓDIGO: REG-059-03

ELABORACIÓN : División de Procesos, Organización y Métodos

REVISIÓN : Gerencia Legal y Cumplimiento Normativo
División de Recursos Humanos

CONFORMIDAD : Gerente General

APROBACIÓN : Directorio

Sesión N° 561-2022 del 15 de diciembre del 2022
Acuerdo N° 005-12-2022 (I)

VIGENCIA : **26/12/2022**

	REGLAMENTO DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	Código	REG-059-03
		Página	Página 2 de 18

ÍNDICE

I.	Objetivo	3
II.	Marco Legal.....	3
III.	Ámbito de Aplicación	3
IV.	Definiciones y Terminología	3
V.	Clasificación del Proceso y de la Información	5
VI.	Lineamientos Generales.....	5
	6.1 Cumplimiento, Difusión y Vigencia	5
	6.2 Aprobación y Modificación	5
	6.3 Interpretación.....	6
	6.4 Funciones del Comité de Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo	6
	6.5 Composición del Comité	9
	6.6 Cese de miembros del Comité	9
	6.7 Presidente del Comité.....	10
	6.8 Secretario del Comité.....	11
	6.9 Periodicidad y Plan de Trabajo.....	12
	6.10 Convocatoria.....	13
	6.11 Instalación y Quórum	14
	6.12 Dinámica de las reuniones	14
	6.13 Asistencia a los Comités	15
	6.14 Actas	15
	6.15 Acceso a la Información.....	16
	6.16 Conflictos de Interés e Incompatibilidad de Funciones	16
	6.17 Inducción	17
	6.18 Monitoreo y Reportes.....	17
	6.19 Asesoramiento Especializado	17
	6.20 Retribución Económica	17
VII.	Disposiciones Complementarias.....	18

	REGLAMENTO DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	Código	REG-059-03
		Página	Página 3 de 18

I. Objetivo

Establecer el marco normativo y de procesos del Comité de Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo, fijando principios, competencias y responsabilidades de sus miembros, con el fin de alcanzar la máxima eficiencia de sus funciones y transparencia frente a los grupos de interés.

II. Marco Legal

- Ley 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.
- Resolución SBS N° 272-2017 Reglamento de Gobierno Corporativo y de la Gestión Integral de Riesgos.
- Libro Blanco: Lineamientos para la Gestión de Directorios y Directores de las empresas bajo el ámbito de FONAFE.
- Directiva Corporativa de Gestión Empresarial FONAFE DC-S4-DNE-00-001
- Código de Buen Gobierno Corporativo para las empresas bajo el ámbito de FONAFE.
- Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 002-2018-TR Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

III. Ámbito de Aplicación

El presente Reglamento es de aplicación general y obligatoria para los miembros del Comité de Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo.

IV. Definiciones y Terminología

Agenda: Temas que serán desarrollados en la sesión del Comité y consta en las convocatorias respectivas.

Banco: Banco Agropecuario - AGROBANCO

CGR: Contraloría General de la República.

Comité: Órgano colegiado que sirve de apoyo al Directorio

Conflicto de intereses: Situación en la que una persona u órgano de gobierno de la empresa se enfrentan a distintas alternativas de conducta con intereses incompatibles entre sí debido, entre otras causas, a la falta de alineamiento entre sus intereses y los de la empresa.

	REGLAMENTO DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	Código	REG-059-03
		Página	Página 4 de 18

Directorio: Órgano colegiado conformado por los Directores del Banco.

FONAFE: Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado.

Impacto: Medición cualitativa o cuantitativa de las consecuencias de un evento. Usualmente se expresará en términos monetarios, como pérdidas financieras.

Ley General: Ley N° 26702 -Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros-, y sus normas modificatorias.

Ley General de Sociedades: Ley N° 26887 y sus normas modificatorias.

MEF: Ministerio de Economía y Finanzas.

MIDAGRI: Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

Proceso: conjunto de actividades, tareas y procedimientos organizados y repetibles que producen un resultado esperado.

Reglamento: Conjunto de reglas generales que regula una actividad o norma. Todo reglamento se subordina a una política o plan.

Conceptos remunerativos: Son aquellos que tienen las siguientes características: libre disposición, que cumplan con el criterio de regularidad y está afecto al cálculo de beneficios sociales e indemnizaciones laborales, así como base para el cálculo de retenciones y aportaciones de ley.

Remuneración: Comprende todas las formas de beneficios pagados, por pagar o suministrados por Agrobanco, o en nombre de este, a cambio de servicios prestados para Agrobanco, el cual aplica para sus trabajadores y los miembros del directorio. Esta remuneración puede incluir beneficios monetarios o no monetarios.

Remuneración Fija: aquella remuneración que en forma periódica, semanal, quincenal o mensual, percibe el trabajador, siendo fija en la medida que su monto y período de pago sea de carácter regular.

Remuneración Variable: es toda remuneración distinta a la remuneración fija.

Riesgo: la posibilidad de ocurrencia de eventos que impacten negativamente sobre los objetivos de la empresa o su situación financiera.

SBS: Superintendencia de Banca, Seguros y Administradora de Fondos de Pensiones.

	REGLAMENTO DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	Código	REG-059-03
		Página	Página 5 de 18

Sistema de Remuneraciones: Conjunto de políticas, estrategias, procedimientos y recursos empleados por el Banco para el otorgamiento de remuneraciones, los cuales incluyen criterios de evaluación, periodicidad de pago, formas de pago, entre otros.

SMV: Superintendencia del Mercado de Valores.

Trabajador: Persona natural que presta servicios de índole laboral al Banco Agropecuario, bajo una relación de dependencia, cualquiera sea el tipo de Contrato de Trabajo, incluido en el cuadro de asignación de personal de Agrobanco.

Unidad Orgánica: Son unidades de la organización que conforman la Estructura Orgánica de la entidad.

Los términos y definiciones utilizados en el presente Reglamento tendrán la definición que se le atribuye en el presente acápite.

V. Clasificación del Proceso y de la Información

PROPIETARIO DEL PROCESO:		SECRETARIA DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	
MACROPROCESO:	ESTRATÉGICO	PROCESO:	GOBIERNO CORPORATIVO
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN:		PÚBLICA	
		DIVULGADA POR INICIATIVA PROPIA	

VI. Lineamientos Generales

6.1 Cumplimiento, Difusión y Vigencia

Los miembros del Comité deben conocer, cumplir y hacer cumplir el presente Reglamento. El Directorio debe tomar las acciones necesarias para garantizar la oportuna y amplia difusión del Reglamento entre todos los interesados.

Conforme a la Política del Sistema General de Documentos Normativo de AGROBANCO, la vigencia del presente documento rige desde el día siguiente de la fecha de su difusión.

6.2 Aprobación y Modificación

El Reglamento del Comité de Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo es aprobado por el Directorio. El presente Reglamento sólo puede ser

	REGLAMENTO DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	Código	REG-059-03
		Página	Página 6 de 18

modificado a propuesta e iniciativa de los miembros del Directorio o del mismo comité, debiendo contar con el sustento respectivo.

6.3 Interpretación

El presente Reglamento debe interpretarse de conformidad con la normatividad aplicable y el Código de Buen Gobierno Corporativo del Banco; asimismo, despliega y complementa la normatividad establecida en los Estatutos. Estas últimas normas y en ese orden prevalecerán en caso de contradicción con lo establecido en el presente Reglamento.

En caso de duda o desacuerdo con la interpretación o aplicación de lo establecido en el Reglamento del Comité, corresponde al Directorio, resolver dichas dudas interpretativas.

El Comité debe proponer las modificaciones del Estatuto necesarias a efectos que éstos se encuentren acordes a las buenas prácticas de Gobernanza Corporativa.

6.4 Funciones del Comité de Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo

Los miembros del Comité de Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo deben actuar con independencia, transparencia, eficiencia, diligencia y con total coherencia con los principios y valores de Agrobanco.

El Comité de Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo es un órgano interno permanente del Directorio, de naturaleza informativa y consultiva, sin funciones ejecutivas, este Comité debe entenderse como una extensión del propio Directorio.

Le compete al Comité de Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo informar, asesorar, supervisar y proponer dentro de su ámbito de actuación delimitado por los estatutos sociales y normas aplicables al Banco y al presente reglamento.

El Comité de Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo, por delegación del Directorio, y dentro de los límites que éste fije, asumirá las siguientes funciones:

- a. Proponer la aprobación al Directorio el Sistema de Remuneraciones, el cual debe incluir políticas y procedimientos que definan los criterios de las remuneraciones fijas y variables, acorde a las funciones y nivel de responsabilidad que desempeña la alta dirección, así como todos los trabajadores.

	REGLAMENTO DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	Código	REG-059-03
		Página	Página 7 de 18

- b. Analizar las propuestas de modificación del Sistema de remuneraciones y designar al personal encargado de verificar el cumplimiento de la aplicación de este sistema.
- c. Evaluar los potenciales conflictos de interés del Sistema de Remuneraciones y proponer medidas de solución.
- d. Definir las metas y los indicadores considerados en el Sistema de Remuneraciones conforme a la Política de Remuneraciones y acorde al estado financiero y presupuesto aprobado correspondiente.
- e. Evaluar al menos una vez al año su funcionamiento y grado de avance de cumplimiento.
- f. Proponer los incrementos de remuneraciones del personal, conforme a la Política de remuneraciones vigentes para su aprobación en Directorio.
- g. Velar por la integridad del proceso de selección de los principales ejecutivos de AGROBANCO.
- h. Aprobar el perfil de los gerentes de AGROBANCO.
- i. Velar por el cumplimiento del Reglamento del Comité de Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo y proponer mejoras al Reglamento, así como las medidas necesarias para su mejor aplicación.
- j. Proponer al Directorio las políticas y lineamientos relacionados a remuneraciones de Gerentes e incentivos de los Gerentes de AGROBANCO que tengan en cuenta los resultados de AGROBANCO, así como temas de recursos humanos.
- k. Identificar el impacto de las remuneraciones variables, bonos e incentivos aprobados o propuestos, de ser el caso. De ser necesario, evaluar los conceptos remunerativos, sus características y posible contingencias laborales y tributarias.
- l. Supervisar la remuneración y/o variación de la remuneración dentro de las bandas salariales aprobadas por FONAFE de aquellos colaboradores cuyas actividades profesionales incidan de una manera significativa en el perfil de riesgo del Banco, atendiendo a principios de proporcionalidad en razón de la dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de la actividad del Banco.

	REGLAMENTO DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	Código	REG-059-03
		Página	Página 8 de 18

- m. Revisar la política de remuneraciones una vez al año, con el objeto de verificar si se cumplen los criterios, brechas y procedimientos adoptados en el Comité.
- n. Evaluar los cambios en la estructura organizacional del Banco, previos a la presentación al Directorio, en caso tengan impacto en el presupuesto asignado a gastos de personal.
- o. Revisar y velar por la estricta observancia de la normativa interna y externa aplicable al Sistema de Remuneraciones, supervisando el grado de cumplimiento,
- p. Analizar a profundidad los temas delegados por el Directorio, referidos a remuneraciones.
- q. Aprobar el proceso de evaluación del Gerente General y Gerentes de AGROBANCO.
- r. Revisar y emitir opinión sobre las siguientes normativas relacionadas a temas de Buen Gobierno Corporativo, así mismo elevarlas a Directorio para su aprobación.
- Política de confidencialidad y solución de controversias
 - Política de cumplimiento de obligaciones y compromisos
 - Política de comunicaciones
 - Política de evaluación de directorio, comités de directorio y miembros del directorio
 - Reglamento de sucesión y desarrollo de talento
 - Política de recursos humanos
 - Código de ética y conducta
- s. Reportar e informar al Directorio sobre los asuntos tratados y las conclusiones del análisis con sus respectivas recomendaciones según el punto anterior.

Estas funciones se entenderán con carácter enunciativo y sin perjuicio de aquéllas otras que el Directorio pudiera encomendarle. El Directorio no puede delegar en los comités las facultades que, conforme a la normativa vigente, Ley General de Sociedades, normas del Sistema Financiero, Mercado de Valores, y otras aplicables a las empresas bajo el ámbito de FONAFE, se asigne exclusivamente al Directorio de AGROBANCO.

	REGLAMENTO DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	Código	REG-059-03
		Página	Página 9 de 18

6.5 Composición del Comité

- 6.5.1. El Comité de Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo debe estar constituido por al menos tres (03) integrantes de los cuales, mínimo dos (2) de ellos, deben ser miembros del Directorio. El tercer integrante podrá ser el Gerente General o el responsable de la especialidad del Comité, siempre que tenga nivel gerencial.
- 6.5.2. En caso existan dos o más encargados con nivel gerencial que puedan integrar este comité, corresponde a los miembros del Directorio integrantes de este comité, decidir quién lo integrará.
- 6.5.3. El Presidente del Comité será nombrado por el Directorio entre los Directores que conforman el comité. Se debe tener en cuenta que se debe mantener el debido equilibrio en la conformación de los comités, designando Directores tanto representantes del MEF, como del MINAGRI.
- 6.5.4. Los miembros del Comité y su Presidente serán designados por el Directorio; teniendo en cuenta los conocimientos, aptitudes y experiencia necesaria para cumplir a cabalidad las responsabilidades según las competencias.
- 6.5.5. Los miembros del Comité de Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo, serán designados por un periodo de un año, pudiendo ser reelegidos. Esta designación o rotación debe formalizarse en el Directorio y constar en Actas
- 6.5.6. Los integrantes del Comité de Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo deben tener conocimientos en la fijación de la retribución de los Gerentes de AGROBANCO y Sistema de Remuneraciones con un nivel suficiente para entender el alcance y la complejidad que estas materias presenten en AGROBANCO.
- 6.5.7. Los Directores miembros del Comité podrán renunciar a su cargo mediante una comunicación escrita al Presidente del Directorio, la misma que surte efectos desde su presentación, dando a conocer las razones de su decisión en sesión de Directorio. La renuncia al Comité no implica la renuncia como Director del Banco.

6.6 Cese de miembros del Comité

- 6.6.1 El Directorio de AGROBANCO cubrirá las vacantes y podrá remover o sustituir a cualquiera de los miembros de este Comité, en los siguientes supuestos:

	REGLAMENTO DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	Código	REG-059-03
		Página	Página 10 de 18

- Cuando el Director haya cesado en sus funciones, por cualquier causal establecida en el Estatuto Social, el Reglamento del Directorio, el presente Reglamento o en la ley aplicable.
- Los miembros del Comité cesan de sus cargos en cualquiera de los siguientes supuestos:
 - Termine su designación como Director.
 - Cuando hubiera terminado el periodo para el cual fueron designados.
 - Por renuncia como miembro del Comité (Solo aplica a los Directores).
 - Por acuerdo del Directorio.
 - Por renuncia a su cargo de Gerente.
- La inasistencia injustificada a dos (02) sesiones consecutivas o alternas, celebradas en un periodo de doce (12) meses.

6.6.2 En caso quedara vacante el cargo de miembro del Comité de Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo, el Directorio elegirá a un nuevo miembro por el plazo faltante para completar el período. Una vez concluido el período de su designación, los miembros del Comité de Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo continuará ejerciendo el cargo hasta la designación de sus sucesores, siempre y cuando mantengan su condición de miembro del Directorio o su cargo de gerente.

6.7 Presidente del Comité

El Directorio nombrará un Presidente del Comité, entre los directores, asegurándose que este cuente con la capacidad y disponibilidad suficiente para el ejercicio de tal función.

En caso de ausencia del Presidente del Comité en alguna sesión, el otro Director asistente será encargado Presidente para presidir la sesión.

El Presidente del Comité organizará el debate promoviendo la participación activa de sus miembros y ejecutivos invitados en las deliberaciones.

6.7.1 Funciones del Presidente

Las funciones del Presidente del Comité de Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo, serán:

	REGLAMENTO DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	Código	REG-059-03
		Página	Página 11 de 18

- a. Convocar, presidir y dirigir las reuniones del Comité de acuerdo con las estipulaciones del presente Reglamento.
- b. Establecer la agenda y organizar el debate de forma en que se promueva la participación activa de los demás miembros y asistentes.
- c. Velar, con el apoyo del Secretario, porque los miembros y los ejecutivos invitados reciban con antelación la documentación que sustente los temas incluidos en la Agenda.
- d. Decidir qué funcionarios deberán hacer presentaciones durante la sesión, para soportar o ampliar información sobre cada punto de la Agenda.
- e. Coordinar con los ejecutivos invitados que corresponda, la entrega de documentación por adelantado a los miembros del Comité.
- f. Informar al Directorio sobre los temas de su competencia, así como los principales acuerdos adoptados por el Comité, en la sesión más próxima del comité del Directorio cada mes.
- g. Elevar al Directorio un informe trimestral dando cuenta sobre la gestión del Comité.
- h. Generar los lineamientos sobre cómo se reporta la gestión del Comité.
- i. Representar al Comité frente al mismo y demás órganos sociales del Banco.

6.8 Secretario del Comité

- El Directorio deberá nombrar y designar un Secretario del Comité.
- El Secretario del Comité no necesariamente deberá ser Director y según sea el caso podrá ser el mismo secretario del Directorio de haberlo o personal idóneo que designe el Directorio, que cuente con contrato de trabajo indeterminado.

6.8.1 Funciones del Secretario del Comité

Las funciones del Secretario del Comité de Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo, serán:

- a. Participar en las sesiones del Comité.

	REGLAMENTO DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	Código	REG-059-03
		Página	Página 12 de 18

- b. Apoyar al Comité y al Presidente del Comité dentro del ámbito de su competencia.
- c. Redactar los proyectos de acuerdos del Comité de Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo, así como llevar y mantener al día el libro de actas de todas las reuniones del Comité de Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo.
- d. Apoyar al presidente en la elaboración de la Agenda y preparar los documentos que sustentan de acuerdo a las instrucciones del Presidente; facilitando la información y documentación del Comité.
- e. Comunicar a los miembros del Comité las convocatorias a las reuniones, remitiendo oportunamente la correspondiente Agenda de los asuntos a tratar.
- f. Comunicar a las áreas involucradas los acuerdos aprobados por el Comité para su cumplimiento, así como el seguimiento de los acuerdos. El Gerente General tomará conocimiento de estos acuerdos.
- g. Efectuar transcripciones al acta cuando corresponda y resguardarlas.
- h. Supervisar la atención de los acuerdos adoptados por el Comité, hasta su culminación dentro de los plazos establecidos.
- i. Custodiar el libro de actas
- j. Otras funciones que disponga el Presidente del Comité.

6.9 Periodicidad y Plan de Trabajo

- 6.9.1. El Comité de Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo se reunirá como mínimo trimestralmente y cuando las circunstancias así lo requieran de forma extraordinaria, cuando sea convocada por su Presidente, por iniciativa propia o solicitud de como mínimo dos de los miembros.
- 6.9.2. En la primera sesión del año, el Comité debe aprobar el Plan Anual de Trabajo del Comité de Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo y establecer sus objetivos de gestión anual.
- 6.9.3. Para construir el Plan de Trabajo del Comité de Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo, se deben fijar prioridades y tomar en

	REGLAMENTO DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	Código	REG-059-03
		Página	Página 13 de 18

consideración las funciones asignadas al Comité, así como el cronograma de las reuniones, algunas de las cuales son de carácter esporádico o puntual y otras tienen por objeto la definición de materias, la puesta en marcha de procedimientos y/o el seguimiento recurrente o periódico de determinados asuntos.

6.9.4. El Plan Anual de Trabajo deber ser calendarizado, con por lo menos las siguientes actividades:

- Trimestral:
 - Informe trimestral dando cuenta sobre la gestión del comité.
 - Seguimiento de acuerdos del Comité Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo.
- Semestral
 - Supervisar el cumplimiento del Plan de Sucesión y de Desarrollo
- Anual:
 - Informe de resultado de evaluación de clima organizacional
 - Informe del cumplimiento del Plan Anual de Trabajo del Comité
 - Aprobar el Plan de Capacitaciones

En cada sesión del comité se debe informar el estatus de los acuerdos de tomados en sesiones anteriores.

6.10 Convocatoria

6.10.1 La convocatoria es organizada por el Secretario del Comité, según las consideraciones del Presidente del Comité de Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo.

6.10.2 La convocatoria de las reuniones debe hacerse con suficiente antelación, mínimo tres (3) días útiles mediante comunicación física o electrónica, incluyendo la Agenda con los temas a tratar durante la sesión y el material informativo y/o la documentación de soporte.

6.10.3 El contenido de la convocatoria deberá incluir como mínimo los siguientes elementos: lugar, hora, fecha, agenda y documentación necesaria, considerando como mínima la relacionada a los puntos de agenda.

6.10.4 En caso de ser necesario, se podrá citar a reuniones extraordinarias, para lo cual el Secretario del Comité deberá informar a los miembros, cumpliendo con los elementos mínimos que se establece la convocatoria.

	REGLAMENTO DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	Código	REG-059-03
		Página	Página 14 de 18

6.10.5 Las sesiones no presenciales o virtuales son excepcionales y a efectos de su convocatoria deben cumplir los requisitos de las sesiones presenciales.

6.10.6 Será también válida la reunión cuando hallándose presentes todos sus miembros, éstos acuerden celebrar una sesión.

6.10.7 El Presidente junto con el Secretario del Comité deberá poner a disposición de los miembros, desde la convocatoria, la Agenda con los temas a tratar durante la sesión correspondiente y el material informativo y/o la documentación necesaria

6.11 Instalación y Quórum

6.11.1 Para dar inicio a la reunión deberán encontrarse presentes la mitad más uno de los miembros del Comité. Caso contrario, se postergará la reunión.

6.11.2 Las reuniones serán presenciales o virtuales y con carácter general, se celebrarán en la sede de AGROBANCO. No obstante, sus miembros podrán designar otro lugar para alguna reunión concreta.

6.11.3 El Comité se reunirá de forma extraordinaria cuando sea convocado por su Presidente, por iniciativa propia o a solicitud de por lo menos la mitad más uno (Quórum) de sus miembros, quienes en cualquier caso podrán indicar al Presidente, la conveniencia de incluir un determinado asunto en la Agenda de la siguiente reunión.

6.11.4 Las decisiones del Comité se adoptarán por mayoría simple. En caso de empate, el Presidente del Comité tiene el derecho al voto dirimente y es quien decide.

6.12 Dinámica de las reuniones

6.12.1 La apertura de la sesión, se hará con la verificación del quórum por parte del Secretario.

6.12.2 La dinámica de las reuniones, viene definida por la Agenda.

6.12.3 El Secretario del Comité hace un seguimiento de los puntos de la Agenda aplazados o en fase de estudio, o de los encargos o mandatos surgidos de la reunión y que deberán ser vistos en una próxima reunión.

	REGLAMENTO DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	Código	REG-059-03
		Página	Página 15 de 18

6.13 Asistencia a los Comités

6.13.1 En las reuniones del Comité de Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo asistirán como participantes regulares:

- i. El Presidente y los miembros del Comité, con derecho a voto.
- ii. El Secretario del Comité, cuando no sea Director, tendrá derecho a voz pero no a voto.

6.13.2 El Comité podrá invitar o convocar cuando lo estime oportuno funcionarios de AGROBANCO, quienes por sus funciones ejecutivas no pueden integrar el Comité y sea necesaria su intervención para tomar una decisión debidamente informada, en relación a los temas que se someten a su consideración, los cuales participarán sin derecho a voto.

6.13.3 La pertenencia al Comité de los miembros y la asistencia a las reuniones de los ejecutivos invitados, es indelegable. A las reuniones, además de sus miembros y ejecutivos invitados, deberán asistir las personas que hayan sido convocadas.

6.14 Actas

6.14.1 Corresponde a la Secretaría del Comité la redacción de las actas de las sesiones, en las que constarán los temas y asuntos tratados y/o debatidos, los acuerdos adoptados; así como los pedidos efectuados por los miembros del Comité. A su vez deberá incluir el registro de los asistentes a la sesión, puntos de agenda, lugar, hora, fecha y lo que resulte necesaria para su adecuado registro.

6.14.2 Las actas deberán ser suscritas por el Presidente del Comité y por la Secretaría. Cualquiera de los miembros del Comité podrá suscribir las actas si lo considera conveniente.

6.14.3 Las actas deberán firmarse en un plazo máximo de siete (07) días útiles siguientes a la fecha de la sesión.

6.14.4 Las actas de sesiones son llevadas en libros de actas legalizados y con hojas foliadas correlativamente, los cuales, se constituyen en un registro de carácter permanente.

6.14.5 El Secretario comunica a las áreas competentes los acuerdos adoptados y puede efectuar transcripciones de las actas.

	REGLAMENTO DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	Código	REG-059-03
		Página	Página 16 de 18

6.14.6 El Secretario informará al Directorio en la sesión más próxima sobre los principales temas tratados y acuerdos adoptados en las sesiones del Comité con el fin de hacer seguimiento del cumplimiento de estos.

El miembro del Comité que estime que un acta adolece de inexactitudes u omisiones, y/o no se encuentre conforme con algún acuerdo, tiene el derecho de exigir que se consignen sus observaciones y/o su oposición como parte del acta, consignando su firma en la misma.

6.15 Acceso a la Información

6.15.1. El Directorio define los mecanismos por los cuales el Comité puede acceder a la información conforme a lo establecido en el Reglamento del Directorio.

6.15.2. El Comité puede acceder libremente, por medio del Secretario del Directorio, a cualquier tipo de información con la que cuente Agrobanco y sea relevante y necesaria para el cumplimiento de sus funciones y competencias.

6.16 Conflictos de Interés e Incompatibilidad de Funciones

6.16.1. El Directorio debe considerar que no exista incompatibilidad entre las funciones del Comité de Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo y las funciones de los Directores que lo conforman.

6.16.2. Si los miembros conformantes del Comité, tuvieran conflictos de intereses e incompatibilidades respecto a las funciones que cumplan en el citado Comité, contemplados en las normas emitidas por la Superintendencia de Banca y Seguros, el Libro Blanco de Gestión de Directorios y Directores, la Contraloría General de la República y normas aplicables a las empresas del Estado, así como normas internas, deberán notificar al Presidente y Secretario del Comité sobre la existencia del conflicto, absteniéndose de conocer y/o participar en la deliberación y decisión correspondiente de dicho asunto; designándose al miembro suplente en la reunión mientras se analiza el asunto en cuestión. En caso de ser el Presidente del Comité el que se encuentra en la referida situación, deberá solicitar su reemplazo al Director con mayor antigüedad. Se deberá dejar constancia de esta situación en el acta correspondiente.

6.16.3. El tener dudas frente a la situación que implique el potencial conflicto de interés no justifica o exime al miembro del Comité de su deber de abstenerse de participar en la respectiva discusión.

	REGLAMENTO DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	Código	REG-059-03
		Página	Página 17 de 18

6.17 Inducción

Los miembros del Comité de Remuneraciones y Buen Gobierno Corporativo deben contar con un proceso de inducción referido a la dinámica del funcionamiento y responsabilidades del Comité, previo al inicio de sus funciones en el respectivo Comité. Dicha inducción está a cargo de la Secretaría del Comité.

6.18 Monitoreo y Reportes

El desempeño del Comité se monitorea a partir de las evaluaciones que realice el Directorio.

El Directorio deberá realizar una evaluación anual del desempeño del comité, esta puede ser realizada por los mismos miembros del comité en forma de autoevaluación de la cual se debe entregar un informe de los resultados al Directorio.

Es altamente recomendable que anualmente se cuente con una medición externa por parte de un tercero independiente.

6.19 Asesoramiento Especializado

El Comité puede disponer el apoyo o asesoramiento de profesionales externos en caso de requerirlo, lo cual es canalizado a través de la Gerencia General, quien es responsable de brindar dicho apoyo o asesoramiento, a través del personal idóneo del Banco o un asesor externo, según la complejidad del tema.

6.20 Retribución Económica

La Junta General de Accionistas podrá establecer una retribución por la participación en los Comités, la cual debería guardar concordancia con la dedicación y responsabilidad que implica para cada uno de sus miembros.

La retribución económica para los miembros del Directorio que participen en el comité, se establece sobre las siguientes bases:

- a) Límite máximo de una (01) retribución al mes por la participación en uno o más Comités especiales (Si el Director ya es miembro de otro comité, sólo debe percibir una retribución por la participación en uno sólo de los comités).
- b) El monto de la retribución es equivalente al 50% de la dieta que le corresponda al Director por su participación en el Directorio de Agrobanco. En el caso de los Presidentes de Directorio que perciban retribución y no dieta, no les corresponde percibir pago complementario.

	REGLAMENTO DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	Código	REG-059-03
		Página	Página 18 de 18

- c) En caso que el Director desempeñe cargo de servidor o funcionario público, no corresponde la retribución económica por su participación en el presente comité.

VII. Disposiciones Complementarias

- 7.1. En todo lo no previsto en el presente Reglamento, se aplicarán supletoriamente las disposiciones contenidas en el Reglamento del Directorio, el Manual de Procedimientos del Directorio, así como en el Código de Buen Gobierno Corporativo para las Empresas bajo el ámbito de FONAFE y el Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas de la SMV.