



INFORME EJECUTIVO N° 001-2021-BN/1520

De Evaluación del Proceso de Implementación del Código de Buen Gobierno Corporativo del Banco de la Nación correspondiente al período 2020.

Enero 2021.

Informe Ejecutivo

Introducción y/o Base Legal

De acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE, el Gobierno Corporativo es el sistema por el cual las sociedades son dirigidas y controladas. La estructura del gobierno corporativo especifica la distribución de los derechos y responsabilidades entre los diferentes participantes de la sociedad, tales como el directorio, los gerentes, los accionistas y otros agentes económicos que mantengan algún interés en la empresa.

El Decreto Supremo N° 176-2010-EF, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1031, dispuso que la gestión de las Empresas del Estado se orienta en base a los principios de Buen Gobierno Corporativo aprobados por FONAFE y se desarrolla respetando los criterios, prohibiciones y deberes éticos que la conducta de sus trabajadores exige; siendo un referente ordenado e integral de las mejores prácticas de desempeño empresarial y será de aplicación obligatoria y progresiva a la Empresa de Propiedad del Estado que se encuentre bajo el ámbito de FONAFE.

En este contexto, conforme a lo dispuesto en el numeral 2.1 de la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE el BN debe remitir y aprobar el Informe anual de Evaluación del proceso de implementación del Código de BGC, que incluye un plan de trabajo, el cual debe ser remitido en un plazo no mayor a los doce (12) días posteriores al último día del mes de diciembre del año en curso.

1. Período de evaluación y responsables de elaboración

El presente informe corresponde a la evaluación del año 2020 y ha sido elaborado por el siguiente equipo:

Tabla 1.

Nombre	Rol asignado	Cargo	Unidad o área
Aura Ludeña Trinidad	Evaluador	Gerenta (e)	Oficialía de Cumplimiento Normativo y Conducta de Mercado.
María Consuelo Bussalleu Vargas Quintanilla	Evaluador	Subgerenta	Subgerencia Cumplimiento Normativo e Integridad.

2. Resultados del proceso de monitoreo

Los resultados del proceso de monitoreo se presentan a dos niveles: Nivel de madurez global de la Empresa con relación a todos los Principios del Código de Buen Gobierno Corporativo (CBGC) y Nivel de cumplimiento por secciones.

Cabe señalar que con fecha 24.09.2020 FONAFE presentó a las empresas bajo su ámbito, entre ellas el BN, la nueva Herramienta Integrada de los Sistemas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), Sistema de Control Interno (SCI), Sistema Integrado de Gestión (SIG), Gestión de la Calidad del Servicio (GCS) y Buen Gobierno Corporativo (BGC), la cual contempla: i) nuevos criterios de medición; ii) reformulación, eliminación y/o integración de las preguntas asociadas a los parámetros de BGC, iii) la creación de un nuevo apartado con la inclusión de preguntas conjuntas vinculados a los distintos sistemas; asimismo, iii) la reformulación de las evidencias para acreditar la implementación de dichos parámetros y iv) modificación de los niveles de madurez de BGC. Para el caso de BGC la nueva herramienta considera treinta seis (36) preguntas (27 preguntas únicas y 9 preguntas conjuntas) siete (07) de ellas no resultan aplicables al BN, dado su naturaleza jurídica.

Conforme a ello, la autoevaluación para el período 2020 se realizó con la nueva herramienta aprobada.

2.1. Cumplimiento a nivel empresa

De acuerdo a la evaluación realizada a cada una de las preguntas vinculadas a los Principios de BGC aplicables al Banco de la Nación, que incorpora la herramienta de sistemas integrados para el periodo 2020, el Banco de la Nación alcanza el Nivel de Madurez Avanzado¹, obteniendo un porcentaje de cumplimiento de 83.21% lo que significa un crecimiento de 11.22% respecto al periodo 2019 que fue de 71.99%, de acuerdo a lo señalado en la metodología de FONAFE, el Banco de la Nación cumple todas las recomendaciones aplicables a las mejores prácticas de Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas y los objetivos actuales de la Corporación FONAFE. Asimismo, realiza el seguimiento, monitoreo, evaluación y retroalimentación de sus prácticas de Gobierno Corporativo a través de sus máximas instancias u órganos.

Tabla 2.

Sección	Nombre	Puntaje Máximo	Puntaje Obtenido	% de cumplimiento	% que representa
Sección I	Objetivos de la Empresa de Propiedad del Estado (EPE)	6	6	100%	1.84%
Sección II	Marco Jurídico de la EPE	38	38	100%	11.66%
Sección III	Derechos de Propiedad	38	29	76.32%	8.90%
Sección IV	El Directorio y la Gerencia	182	136.25	74.86%	41.79%
Sección V	Política de Riesgos y Código de Ética	42	42	100%	12.88%
Sección VI	Transparencia y Divulgación de la Información	20	20	100%	6.13%
					83.21%

2.2. Cumplimiento del Plan de Trabajo 2020:

Las actividades del plan de trabajo fueron aprobadas en la Sesión de Directorio N° 2279 de fecha 09.01.2020.

N° pregunta herramienta sistemas integrados	N° Principio asociado herramienta anterior	Plan de acción	Estado
BGC15	20	Gestionar y obtener la aprobación y revelación pública del Manual de Perfiles para todos los puestos gerenciales.	IMPLEMENTADO

¹ Niveles de Madurez:

- Inexistente (De 0 a 4.99%)
- Inicial o básico (De 5% a 29.99%)
- Intermedio o en Desarrollo (De 30% a 59.99%)
- Establecido (De 60% a 79.99%)
- **Avanzado (De 80% a 94.99%)**
- Líder (De 95% a 100%)

PC13	24	Gestionar y obtener el Plan de sucesión del personal directivo, definido por el Directorio y adecuadamente difundido.	IMPLEMENTADO
------	----	---	---------------------

Tabla 3

Respecto al cuadro precedente, debemos señalar lo siguiente:

- **Pregunta BGC 15:** La Gerencia de Recursos Humanos informa que de acuerdo a lo señalado en el Memorando N° 213-2020-BN/4100 de fecha 31.12.2020, la Gerencia General aprobó el Manual de Perfiles de Puestos (MPP) del Banco de la Nación, el mismo que ha sido difundido.

Cabe precisar que el Manual de Perfiles de Puestos (MPP) ha sido elaborado según los documentos e instrumentos del Modelo de Gestión Humana Corporativo (MGHC) de FONAFE.

- **Pregunta Conjunta 13:** En Sesión N° 2327 del 10.12.2020 el Directorio aprobó el Modelo de Plan de Sucesión del BN, este modelo contempla tres fases:

Fase 1: Identificación de puestos claves y personal con potencial.

Fase 2: Identificación de sucesores y elaboración de Plan de Desarrollo individual de cada uno.

Fase 3: Acompañamiento a sucesores y reporte periódico de los avances del proceso.

En el Anexo adjunto presentado por la Gerencia de Recursos Humanos al Directorio, se encuentran las posiciones directivas y posiciones de reporte a directivos (puestos clave) identificados.

Conforme al modelo de Plan de Sucesión aprobado, se realizará el monitoreo al cumplimiento de la ejecución de las fases contempladas, dicha actividad será incluida en el plan de trabajo del año 2021.

Por otro lado, debemos mencionar que en atención al resultado obtenido en el proceso de validación realizado por FONAFE (periodo evaluado 2019), para el periodo 2020 se ejecutó la siguiente actividad adicional a las propuestas en el Plan de Trabajo:

- **BGC14:** Formalizar a través de Acta de sesión de Directorio, que los “Directores carecen de vínculo laboral, relación comercial, patrimonial o similar con la EPE y/o cumplen con informar al momento de aceptar el cargo en los casos que sean Directores en más de una EPE²”.

La implementación de la presente actividad representa un 0.46% de impacto conforme a la herramienta vigente.

2.3. Consideraciones e impacto de la nueva herramienta aprobada por FONAFE

De las treinta seis (36) preguntas (27 preguntas únicas y 9 preguntas conjuntas) siete (07) de ellas no resultan aplicables al BN, dado su naturaleza jurídica. Adicional a ello, en las siguientes preguntas el BN alcanza los puntajes máximos (tope de crecimiento) debido a que las actividades están orientadas a aspectos relacionado a Director Independiente y modificación del Estatuto, las cuales deben ser impulsados a través de FONAFE y aprobado por el Poder Ejecutivo.

Tabla 4.

² Empresa de Propiedad del Estado.

SECCIÓN	PREGUNTA	NIVEL MÁXIMO ALCANZADO	COMENTARIO
SECCIÓN IV	PC03: Conformación de Comités Especiales (1).	NIVEL 3	Vinculado a director independiente.
SECCIÓN III	BGC07: Presidente de Directorio.	NIVEL 3	Vinculado a director independiente.
SECCIÓN IV	BGC13: Reglamento de Directorio.	NIVEL 2	Vinculado a director independiente.
SECCIÓN IV	BGC17: Preparación y envío de información al Directorio.	NIVEL 1	Vinculado a plazos de remisión de información al Directorio, modificación del Estatuto.
SECCIÓN IV	BGC21: Retribución del Directorio.	NIVEL 2	Vinculado a retribución y/o remuneración variable del Directorio, modificación del Estatuto.

Respecto a la pregunta 17, el BN realizó la observación a FONAFE sobre los plazos señalados en los parámetros 2 y 3 de la mencionada pregunta respecto a que las empresas deben cumplir con remitir al Directorio la información de los asuntos a tratar con tres (03) y cinco (05) días útiles de antelación respectivamente. Al respecto, el BN expuso su posición a fin de que FONAFE tome en consideración su situación particular ya que realiza sesiones una (01) vez por semana por lo que resultaría materialmente imposible cumplir con los plazos señalados en la herramienta. FONAFE manifestó que no resulta posible modificar dicho plazo debido a que es considerado una buena práctica, que cumple con un estándar y es un plazo adecuado para que un director tenga un tiempo suficiente para revisar la información que recibe.

3. Plan de trabajo de implementación para el cumplimiento de los principios del CBGC 2021

En función a las brechas que aún se mantienen y con el objetivo de fortalecer el cumplimiento del Código de Buen Gobierno corporativo se han establecido las siguientes actividades para el periodo 2021.

N° Pregunta	N° Principio asociado	Plan de acción – resumido	Fecha de inicio
PC13	24	Monitoreo a la implementación de las fases del Plan de Sucesión aprobado por el Directorio	ENERO 2021
BGC19	23	Asegurar la ejecución de la evaluación y autoevaluación de desempeño por parte de los miembros del Directorio.	ENERO 2021
BGC26	32	Formalización de la aprobación de la Política de Auditoría Externa.	ENERO 2021

Para mayor detalle ver Anexo 01 – Detalle de cada plan de acción

Anexo 01

Detalle de cada plan de acción

#	N° Pregunta	N° Principio asociado	Plan de acción - detallado	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término
1	13	24	Monitoreo a la implementación del cumplimiento de las fases del Plan de Sucesión.	Gerencia de Recursos Humanos / Gerencia Oficialía de Cumplimiento Normativo y Conducta de Mercado	Enero 2021	Diciembre 2021
2	19	23	Asegurar la ejecución de la evaluación y autoevaluación de desempeño por parte de los miembros del Directorio.	Secretario de Directorio / Gerencia Oficialía de Cumplimiento Normativo y Conducta de Mercado	Enero 2021	Diciembre 2021
3	26	32	Formalización de la aprobación de la Política de Auditoría Externa.	Gerencia de Finanzas y Contabilidad	Enero 2021	Diciembre 2021