



INFORME EJECUTIVO N° 001-2023-BN/1520

De Evaluación del Proceso de Implementación del Código de Buen Gobierno Corporativo del Banco de la Nación correspondiente al período 2022.

Enero 2023.

Informe Ejecutivo

Fecha: 03/01/2023 22:16:03-0500 **Periodo de evaluación y responsables de elaboración**

El presente informe corresponde a la evaluación del nivel de implementación del año 2022 y ha sido elaborado por el siguiente equipo:

Nombre	Rol asignado	Cargo	Unidad o área
María Consuelo Bussalleu Vargas-Quintanilla	Evaluador	Gerente (e)	Oficialía de Cumplimiento Normativo y Conducta de Mercado (e)
Sergio Alfonso Rojas Jo	Evaluador	Subgerente (e)	Subgerencia de Cumplimiento Normativo e Integridad
Gianinna Espilco Díaz	Evaluador	Analista	Subgerencia de Cumplimiento Normativo e Integridad
Jimena Toledo Morote	Evaluador	Analista	Subgerencia de Cumplimiento Normativo e Integridad

2. Resultados del proceso de monitoreo

Los resultados del proceso de monitoreo se presentan en dos aspectos:

- Nivel de Implementación del Código de Buen Gobierno Corporativo (CBGC).
- Nivel de implementación del CBGC clasificado por secciones.

La presente evaluación se realiza conforme a la herramienta denominada Sistema de Medición de Nivel de Madurez (SISMAD) aprobada por FONAFE en el Manual Corporativo: "Manual de metodología integrada para la evaluación del cumplimiento de los sistemas de RSC¹, SCI², SIG³, GCS⁴, BGC⁵ y GIR⁶", la cual tiene como objetivo monitorear el nivel de cumplimiento de las empresas del holding en relación a dichos sistemas.

Respecto a la evaluación del sistema de Buen Gobierno Corporativo (BGC), es importante mencionar que contempla un total de 37 preguntas de las cuales 10 corresponden a preguntas conjuntas (que tiene impacto directo en los resultados de los sistemas SCI, BGC y GIR).

2.1 Nivel de Implementación del CBGC

De acuerdo con la Metodología integrada para la evaluación del cumplimiento de los sistemas de RSC, SCI, SIG, GCS y BGC, aprobada en febrero de 2022, el Banco de la Nación está ubicado en un nivel "Avanzado", alcanzando un indicador de cumplimiento autoevaluado de **88.93%**. Ello significa, de acuerdo con la nueva metodología, que el BN cumple todas las recomendaciones aplicables a las mejores prácticas de Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas y los objetivos actuales de la Corporación FONAFE. En consecuencia, el Banco realiza el seguimiento, monitoreo, evaluación y retroalimentación de sus prácticas de Gobierno Corporativo a través de sus máximas instancias u órganos.

A continuación, se adjunta los niveles de acuerdo a la metodología antes referida:

Nivel de Madurez	Detalle del nivel de madurez del Sistema Buen Gobierno Corporativo - BGC
Inexistente (0% a 4.99%)	La Empresa no ha reconocido la necesidad de implementar buenas prácticas de Gobierno Corporativo.
Inicial o Básico (5% a 29.99%)	El nivel de madurez es considerado como inicial o básico. La Empresa ha tomado conocimiento de algunos temas relacionados a Gobierno Corporativo, pero no ha decidido llevar a cabo implementaciones periódicas.
Intermedio o en Desarrollo (30% a 59.99%)	El nivel de madurez es considerado como útil para el Gobierno Corporativo de la Empresa.

¹ Responsabilidad Social
² Sistema de Control Interno
³ Sistema Integrado de Gestión
⁴ Gestión de Calidad del Servicio
⁵ Buen Gobierno Corporativo
⁶ Gestión Integral de Riesgos

Firmado digitalmente por:
GRANADINO SALAZAR Gina
Paola FAU 20100030595 hard
Motivo: Gerente (e) CN y
CM
Fecha: 03/01/2023 22:16:22-0500

Firmado digitalmente por:
ROJAS JO Sergio Alfonso
Paola FAU 20100030595 hard
Motivo: Subgerente (e)
Cumplimiento Normativo e Integridad
Fecha: 03/01/2023 22:17:22-0500

Establecido (60% a 79.99%)	La Empresa muestra avances existiendo evidencia de prácticas de Gobierno Corporativo pero no se encuentran debidamente formalizadas y difundidas.
Avanzado (80% a 94.99%)	La Empresa reconoce los beneficios de implementar prácticas de Gobierno Corporativo, su valor estratégico y el impacto hacia sus grupos de interés.
Líder (95% a 100%)	La Empresa implementa procedimientos, documentos relacionados a Gobierno Corporativo, los cuales se encuentran debidamente aprobados, documentados y difundidos.

De acuerdo a la autoevaluación realizada, durante el periodo 2022 el BN habría mejorado la calificación global en un (0.45%) en comparación con el periodo anterior donde se alcanzó (88.48%). Ello fue logrado por el cumplimiento e implementación de la actividad referida a "Gestionar la inclusión de un indicador en el POI relacionado al Sistema de Control Interno (SCI)"; asimismo, se ejecutaron las siguientes actividades:

- Monitoreo de las actividades del Plan de Sucesión.
- Formalización de la norma interna que incluya la capacitación continua de los miembros del Directorio, en materias que permitan fortalecer la eficiencia de su gestión.

2.2 Nivel de Cumplimiento por secciones

El cuadro a continuación muestra el nivel de cumplimiento alcanzado por sección indicando la brecha existente entre el máximo valor de la sección:

Sección	Nombre	Puntaje Máximo	Puntaje Obtenido	% de cumplimiento
Sección I	Objetivos de la Empresa de Propiedad del Estado (EPE)	6	6	100%
Sección II	Marco Jurídico de la EPE	38	38	100%
Sección III	Derechos de Propiedad	38	29	76.32%
Sección IV	El Directorio y la Gerencia	182	154.25	84.75%
Sección V	Política de Riesgos y Código de Ética	42	42	100%
Sección VI	Transparencia y Divulgación de la Información	26	26	100%
Total		332	295.25	88.93%

De las treinta siete (37) preguntas aplicables al Sistema de Buen Gobierno Corporativo (27 corresponden a preguntas únicas y 10 a preguntas conjuntas), asimismo, siete (7) de ellas no resultan aplicables al BN, dada su naturaleza jurídica⁷.

Adicional a ello, en las siguientes preguntas el BN alcanza los puntajes máximos (tope de crecimiento) debido a que las actividades están vinculadas a aspectos relacionados a Director Independiente y modificación del Estatuto, las cuales deben ser impulsadas a través del FONAFE y aprobado por el Poder Ejecutivo.

⁷ Preguntas que no resultan aplicables al BN por su naturaleza jurídica:

BGC03 Criterios de convocatoria
BGC04 Puntos de Agenda
BGC05 Ejercicio de voto
BGC06 Manual de Junta de Accionistas
BGC08 Titularidad de acciones
BGC10 Transferencia de acciones
BGC11 Cambio de control

Firmado digitalmente por:
GRANADINO SALAZAR Gina
Paola FAU 20100030595 hard
Motivo: Gerente (e) CN y
CM

Firmado digitalmente por:
ROJAS JO Sergio Alfonso
FAU 20100030595 hard
Motivo: Subgerente (e)
Cumplimiento Normativo e Integridad

Fecha: 03/01/2023 22:16:31-0500

Fecha: 03/01/2023 22:17:29-0500

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

3. Comparativo entre evaluaciones por año

Sección	Nombre	Puntaje Máximo	Puntaje Obtenido (2021)	Puntaje Obtenido (2022)	Situación (*)
Sección I	Objetivos de la Empresa de Propiedad del Estado (EPE)	6	4.5	6	Mejóro
Sección II	Marco Jurídico de la EPE	38	38	38	Se mantiene
Sección III	Derechos de Propiedad	38	29	29	Se mantiene
Sección IV	El Directorio y la Gerencia	182	154.25	154.25	Se mantiene
Sección V	Política de Riesgos y Código de Ética	42	42	42	Se mantiene
Sección VI	Transparencia y Divulgación de la Información	26	26	26	Se mantiene
Total		336.00	293.75	295.25	

En comparación con la evaluación del periodo 2021 donde se obtuvo una calificación de 88.48% (porcentaje validado por FONAFE), en la autoevaluación del periodo 2022 el BN ha obtenido una calificación de **88.93%**, lo cual representa un incremento de 0.45% puntos porcentuales.

En la Sección I se observa que el BN mejoró la calificación en comparación con el periodo anterior, esta situación responde el haber alcanzado el nivel 4 en la Pregunta Conjunta 09 "Indicadores de los Sistemas SCI, BGC y GIR" de acuerdo al cumplimiento de la actividad programada en el plan de trabajo, impactando positivamente en la calificación obtenida en el presente periodo.

4. Cumplimiento del Plan de Trabajo del periodo 2022

El siguiente cuadro de actividades fue aprobado en la Sesión de Directorio N° 2388 de fecha 07.01.2022.

N° de pregunta SISMA	Actividad	Estado
PC09	Gestionar la inclusión de un indicador en el POI relacionado al Sistema de Control Interno (SCI).	IMPLEMENTADO
PC22	Monitoreo a las fases del Plan de Sucesión, aprobado por el Directorio.	EN PROCESO ⁸ (con retraso)
BGC12	Formalización de la norma interna que incluya la capacitación continua de los miembros del Directorio, en materias que permitan fortalecer la eficiencia de su gestión.	IMPLEMENTADO

⁸ Las actividades han sido desglosadas a fin de ser desarrolladas en los periodos 2022 y 2023.

Firmado digitalmente por:
GRANADINO SALAZAR Gina
Paola FAU 20100030595 hard
Motivo: Gerente (e) CN y
CM

Respecto al cuadro precedente, se cumplió con la implementación de las siguientes acciones:

Firmado digitalmente por:
ROJAS JO Sergio Alfonso
FAU 20100030595 hard
Motivo: Subgerente (e)
Cumplimiento Normativo e Integridad

Fecha: 03/01/2023 22:16:39-0500

Fecha: 03/01/2023 22:17:41-0500

• **Pregunta Conjunta 09: “Gestionar la inclusión de un indicador en el POI relacionado al Sistema de Control Interno (SCI)”**

En Sesión de Directorio N° 2426 de fecha 27.09.2022 se aprobó la inclusión del indicador en el POI “Mejorar el Control Interno y la Gestión de Riesgos Operativos”, fijándose como meta al 4to trimestre 84.67%.

• **Pregunta Conjunta 22: “Monitoreo a las fases del Plan de Sucesión, aprobado por el Directorio”**

Respecto a la actividad de monitoreo a la implementación de las fases del Plan de Sucesión aprobado por el Directorio en Sesión N° 2327 del 10.12.2020, la Gerencia de Recursos Humanos y Cultura elaboró el informe de Línea de Carrera - Plan de Sucesión, en el cual establece que la implementación de dicho plan se llevará a cabo mediante tres fases (a largo plazo):

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.

Durante el periodo 2022, se ha realizado el monitoreo a las actividades incluidas en el cronograma⁹ alcanzado por la Gerencia de Recursos Humanos y Cultura. Del total de actividades (10), a la fecha se han implementado (5), encontrándose pendiente (5) las cuales serán desarrolladas durante el periodo 2023, las mismas que están siendo incluidas como actividad del plan de trabajo de BGC a fin de ser monitoreadas por la Gerencia de Cumplimiento Normativo y Conducta de Mercado

La Gerencia de Recursos Humanos y Cultura sustenta esta modificación en la complejidad del desarrollo que implica el Plan de Sucesión al ser un proceso nuevo en el Banco de la Nación, no obstante, desde el punto de vista de

• **Pregunta BGC12: “Formalización de la norma interna que incluya la capacitación continua de los miembros del Directorio, en materias que permitan fortalecer la eficiencia de su gestión”**

En Sesión de Directorio N° 2433 de fecha 11.11.2022 se aprobó la modificación del Reglamento de Directorio del Banco de la Nación incluyéndose en el numeral 5.2.1 lo referente a la gestión para las capacitaciones de los Directores.

Adicional a las actividades del Plan de Trabajo, se consideró desarrollar las siguientes acciones a fin de fortalecer el Buen Gobierno Corporativo en el BN, tomando en consideración las recomendaciones de la Corporación Andina de Fomento (CAF):

N°	ACCIONES	RESPONSABLE	INICIO	TÉRMINO	ESTADO
01	Impulsar la actualización del Código de Buen Gobierno Corporativo del BN, a fin de incluir los lineamientos emitidos por la SBS y SMV.	Oficialía de Gestión de Cumplimiento Normativo y Conducta de Mercado.	ABRIL 2022	JUNIO 2023	EN PROCESO Se propone reprogramar a junio 2023
02	Elaboración e incorporación en la página web del BN una matriz de composición del Directorio.	Oficialía de Gestión de Cumplimiento Normativo y Conducta de Mercado / Gerencia de Comunicaciones y Relaciones Institucionales	MARZO 2022	MAYO 2022	IMPLEMENTADO Debe mantenerse actualizado en el periodo 2023
03	Incorporación en la página web institucional de información no financiera adicional, relevante y oportuna.	Oficialía de Gestión de Cumplimiento Normativo y Conducta de Mercado/ Gerencia de Comunicaciones y Relaciones Institucionales	MARZO 2022	JULIO 2022	IMPLEMENTADO Debe mantenerse actualizado en el periodo 2023
04	Desarrollar una estrategia integral de administración de conflictos de interés y dilemas éticos.	Oficialía de Gestión de Cumplimiento Normativo y Conducta de Mercado.	FEBRERO 2022	DICIEMBRE 2022	IMPLEMENTADO Debe revisarse e implementarse en el periodo 2023, de acuerdo a la normativa vigente

⁹ Alcanzado mediante Memorando N° 010-2022-BN/4111 de fecha 16.03.2022 modificado mediante correo de fecha 10.06.2022.

Las actividades señaladas como implementadas fueron informadas en los Reportes Trimestrales de BGC elevados al Directorio del BN. Por otro lado, la nueva versión del Código de Buen Gobierno Corporativo deberá elaborarse considerando las nuevas disposiciones emitidas en la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley 31640.

5. Plan de trabajo de implementación para el cumplimiento de los principios del CBGC - 2023

Para el cierre de brechas y a fin de mejorar el nivel de implementación del Código de Buen Gobierno en la empresa se proponen las siguientes actividades para su implementación en el ejercicio (2023):

N° Pregunta	Descripción de Pregunta	Parámetro obtenido	Parámetro meta	Actividad
PC22	El Directorio, al menos anualmente, toma conocimiento del nivel de ejecución de los planes de sucesión.	04	04	Monitoreo a las fases del Plan de Sucesión, aprobado por el Directorio.
BGC22	La empresa cuenta con una política de remuneración para la Gerencia la cual se encuentra debidamente aprobada y difundida.	02	02	Gestionar la aprobación de la Política de remuneración para la Gerencia debidamente aprobada por el Directorio.

Para mayor detalle se adjunta el plan de trabajo en el formato establecido por FONAFE (**Ver anexo**).

Adicional a ello, se programan las siguientes actividades para el período 2023, que si bien no aportan porcentaje de crecimiento en la autoevaluación reforzarían las prácticas de Buen Gobierno Corporativo del Banco de la Nación, permitiendo, además, mantener el nivel de cumplimiento alcanzado:

N°	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	INICIO	TÉRMINO
01	Impulsar la actualización del Código de Buen Gobierno Corporativo del BN, a fin de incluir los lineamientos emitidos por la SBS y SMV.	Oficialía de Gestión de Cumplimiento Normativo y Conducta de Mercado.	FEBRERO 2023	JUNIO 2023
02	Elaboración de un cronograma de monitoreo anual para la remisión de evidencias por parte de las gerencias para la pre evaluación y evaluación final de BGC.	Oficialía de Gestión de Cumplimiento Normativo y Conducta de Mercado	MARZO 2023	MAYO 2023

En consecuencia, se propone al Directorio del Banco aprobar el presente Informe, así como el Plan de Trabajo anexado a él.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
GRANADINO SALAZAR Gina
Paola FAU 20100030595 hard
Motivo: Gerente (e) CN y
CM

Fecha: 03/01/2023 22:18:50-0500



Firmado digitalmente por:
ROJAS JO Sergio Alfonso
FAU 20100030595 hard
Motivo: Subgerente (e)
Cumplimiento Normativo e Integridad
Fecha: 03/01/2023 22:17:55-0500

6. Anexo

PLAN DE TRABAJO ANUAL

Sistema: Buen Gobierno Corporativo

Año: 2023

Documento de aprobación: Acuerdo de sesión de Directorio del BN

PLANIFICACIÓN

N°	ACTIVIDAD	PREGUNTA ASOCIADA (*)	RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
01	Monitoreo a las fases del Plan de Sucesión, aprobado por el Directorio.	PC22	Gerencia de Recursos Humanos y Cultura	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
02	Aprobación de la Política de remuneración para la Gerencia debidamente aprobada por el Directorio.	BGC22	Gerencia de Recursos Humanos y Cultura			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



Firmado digitalmente por:
ROJAS JO Sergio Alfonso
FAU 20100030595 hard
Motivo: Subgerente (e)
Cumplimiento Normativo e Integridad
Fecha: 03/01/2023 22:18:07-0500



Firmado digitalmente por:
GRANADINO SALAZAR Gina
Paola FAU 20100030595 hard
Motivo: Gerente (e) CN y
CM

Fecha: 03/01/2023 22:16:58-0500